

การพัฒนาแบบวัดความตั้งใจออกจากงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล: การวิเคราะห์ความตรงข้ามกลุ่ม

A DEVELOPMENT OF THE INTENTION TO LEAVE SCALE FOR OFFICER IN BANGKOK METROPOLITAN REGION: CROSS VALIDATION ANALYSIS

อัครเดช เกตุฉ่ำ,¹⁾ ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร²⁾

¹⁾คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

²⁾คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Akadet Kedcham,¹⁾ Tatchapong Sattabut²⁾

¹⁾Faculty of Education. Bansomdejchaopraya Rajabhat University,

²⁾Faculty of Management Science. Bansomdejchaopraya Rajabhat University,

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบโครงสร้างองค์ประกอบของผลการวัดความตั้งใจออกจากงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างผลการวัดความตั้งใจออกจากงานด้วยการวิเคราะห์ความตรงข้ามกลุ่ม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานภาคอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 200 คนในระยะที่ 1 และ 460 คนในระยะที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและแบบวัดความตั้งใจออกจากงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์คู่ขนาน การทดสอบแมพ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการศึกษาพบว่า 1) แบบวัดความตั้งใจออกจากงานมีจำนวน 2 องค์ประกอบ คือ ความตั้งใจออกจากงานและความตั้งใจอยู่ในงานโดยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 และ 0.88 ตามลำดับ 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลการวัดของแบบวัดความตั้งใจออกจากงานมีความแข็งแกร่งทางสถิติมีคุณภาพสูง และมีความตรงเชิงโครงสร้าง

คำสำคัญ : ความตั้งใจออกจากงาน ความตั้งใจอยู่ในงาน การวิเคราะห์ข้ามกลุ่ม การวิเคราะห์องค์ประกอบ

ABSTRACT

This research aimed to 1) develop and examine the structure of the intention to leave scale for officers in Bangkok metropolitan region and 2) test construct validity of the intention to leave scale for officers. The measurement was tested on 200 officers in Bangkok metropolitan region in phase 1 and 460 officers in phase 2. Data were collected using self-report questionnaire including personal data and the intention to leave scale. Frequency, percentage, mean and standard deviation, exploratory factor analysis, parallel analysis, Map test and confirmatory factor analysis were used to analyze data. The results yielded that 1) the intention to

leave scale was 2-factor structure including intention to stay and intention to leave with high reliability, 0.93 and 0.88 accordingly and 2) the result of confirmatory factor analysis demonstrated that the intention to leave measurement model labeled statistical robustness with a high quality of construct validity.

Keywords: intention to leave, intention to stay, cross-validation, factor analysis

บทนำ

การลาออกของพนักงานเป็นผลลัพธ์หนึ่งที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการดำรงรักษานักงานที่มีศักยภาพให้คงอยู่ภายในองค์กร (Nancarrow et al., 2014) การสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานนั้นส่งผลเสียโดยตรงต่อองค์กร และพนักงานคนอื่น ๆ ในองค์กร ซึ่งผลการวิจัยได้ยืนยันผลกระทบที่สำคัญจากการลาออกจากงานที่มีต่อองค์กร ได้แก่ การลดลงของสมรรถนะ (Organizational performance) ผลผลิตของหน่วยงาน (Productivity) และคุณภาพการให้บริการ (Ghosh et al., 2012; Menezes et al., 2018) การสูญเสียความสามารถในการแข่งขันเชิงธุรกิจ (Ghosh et al., 2012; Ampomah and Cudjor, 2015) นอกจากนี้ การลาออกของพนักงานเป็นปัญหาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต้นทุนในการจัดการสูงและเป็นเรื่องยากในการจัดการมากที่สุด จากผลการศึกษาของ Rizwan et al. (2014) พบว่าค่าใช้จ่ายในการจัดการปัญหาการลาออกจากงานมีมูลค่าระหว่าง 20% ถึง 213% ของเงินเดือนของพนักงานที่ลาออกจากหน่วยงาน ซึ่งค่าใช้จ่ายของการลาออกจากงานนั้นมีความแตกต่างกันตามลักษณะของธุรกิจ ตำแหน่งงาน ความเชี่ยวชาญของพนักงานที่ลาออกไป ยิ่งตำแหน่งงานที่ใช้ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญหรือการอบรม

เฉพาะมาก ค่าใช้จ่ายของการลาออกจากงานจะยิ่งเพิ่มสูงขึ้นเท่านั้น (Menezes et al., 2018)

การลาออกจากงานสามารถแบ่งได้ 2 ชนิด คือ การลาออกโดยไม่สมัครใจและสมัครใจ (Involuntary and voluntary turnover) การลาออกโดยไม่สมัครใจมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่าเนื่องจากเป็นกระบวนการที่มีการวางแผนจากหน่วยงานที่จะยุติการจ้างงานของพนักงาน และส่วนใหญ่มักจะเกิดขึ้นเนื่องจากผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน หรือมีการลดขนาดของหน่วยงาน (Downsizing) การลาออกโดยไม่สมัครใจจึงเป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายในการลดพนักงานที่มีทักษะไม่เหมาะสมกับงานและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร (Menezes et al., 2018)

ในทางตรงกันข้าม การลาออกโดยสมัครใจนั้นมักสร้างปัญหาให้หน่วยงานเนื่องจากองค์กรมักไม่ได้วางแผนในการจัดการและมีต้นทุนในการจัดการสูง ทั้งนี้การลาออกโดยสมัครใจมักจะมีความสัมพันธ์กับสภาพปัญหาในการบริหารขององค์กร หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่มีประสิทธิภาพ เช่น ความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือเงินเดือน การมีปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น (Ghosh et al., 2012; Nancarrow et al., 2014; Menezes et al., 2018)

ตารางที่ 1 การลาออกจากงานแบบสมัครใจเป็นปัญหาสำคัญของการจ้างงานในประเทศไทยระหว่าง พ.ศ.2559-2560

พ.ศ.	การออกจากงานโดยไม่สมัครใจ		การออกจากงานโดยสมัครใจ		รวม
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
2559	28,876	20.35	113,033	79.65	141,909
2560	23,407	15.96	123,214	84.04	146,621
2561	23,683	15.39	130,185	84.61	153,868

จากข้อมูลของระบบเตือนภัยด้านแรงงานของประเทศไทยพบว่า สถานการณ์การลาออกโดยสมัครใจในประเทศไทยนั้นเป็นปัญหาสำคัญของการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง (กองเศรษฐกิจการแรงงาน, 2562) ซึ่งจำนวนของพนักงานที่ลาออกจากงานโดยสมัครใจจำนวนเพิ่มสูงขึ้นระหว่าง พ.ศ.2559 – 2561 โดยในปี พ.ศ. 2559 พนักงานลาออกจากงานโดยสมัครใจเฉลี่ยจำนวน 113,033 คน และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ จนเท่ากับ 130,185 คน ใน พ.ศ. 2561 ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 79.65 ถึง 84.61 จากข้อมูลดังกล่าวบ่งชี้ว่าการลาออกจากงานโดยสมัครใจนั้นเป็นปัญหาสำคัญของปัญหาการว่างงานในประเทศ และควรได้รับการศึกษาในประเด็นดังกล่าวอย่างเร่งด่วน

เนื่องจากข้อมูลการลาออกจากงานของพนักงานนั้นเป็นข้อมูลที่ยากต่อการเก็บรวบรวม และข้อมูลการลาออกจากงานของพนักงานมักไม่ถูกต้องหรือไม่สมบูรณ์ (Medina, 2012; Menezes et al., 2018) เนื่องจากเมื่อพนักงานลาออกจากงานมักให้ข้อมูลที่ไม่ตรงกับความคิดของตนเอง หรือไม่สามารถเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการออกจากงานได้ เพราะฉะนั้นการศึกษาเกี่ยวกับการลาออกจากงานจึงใช้ความตั้งใจออกจากงาน (Intention to leave) เป็นตัวแปรทดแทน (Proxy variable) ที่มีประสิทธิภาพและสามารถทำนายการลาออกที่แท้จริงของพนักงาน (Menezes et al., 2018)

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจออกจากงานในประเทศไทยพบว่า แบบวัดความตั้งใจออกจากงานมีหลายรูปแบบ เช่น แบบวัดความตั้งใจออกจากงานโดยใช้ข้อคำถามเพียงข้อเดียว (นฤมล นัยรัตน์ และกัญญาตา ประจุศิลป์, 2561) หรือเป็นมาตรวัดประมาณค่าที่มีข้อคำถามระหว่าง 3 – 12 ข้อ (กรกนก อุ่นจิตรและคณะ, 2561; นฤมล นัยรัตน์ และกัญญาตา ประจุศิลป์, 2561) ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาแบบวัดที่ใช้ในการศึกษามีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ขาดการตรวจสอบความเที่ยง (นฤมล นัยรัตน์ และกัญญาตา ประจุศิลป์, 2561) ขาดการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (ศุภลักษณ์ แลปรัตน์, 2557; กรกนก อุ่นจิตร และคณะ, 2561; นฤมล นัยรัตน์ และกัญญาตา ประจุศิลป์, 2561) รวมทั้งผลการศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบของตัวแปรนั้นขัดแย้งกัน กล่าวคือ จากผลการศึกษาบางส่วนกำหนดให้แบบวัดความตั้งใจออกจากงานมีโครงสร้างของตัวแปรแบบเอกมิติหรือมีองค์ประกอบเดียว (Unidimension) (ศรัณญาแสงลิ้มสุวรรณ และคณะ, 2556; เดชา เดชะวัฒนะไพศาล, 2559; กรกนก อุ่นจิตรและคณะ, 2561; นฤมล นัยรัตน์ และกัญญาตา ประจุศิลป์, 2561) โดยใช้ข้อคำถามเชิงนิเสธหรือข้อคำถามที่วัดความตั้งใจออกจากงานและอยู่ในงานในแบบวัดเดียวกัน ซึ่งการใช้ข้อคำถามเชิงนิเสธในแบบวัดเกิดความลำเอียง (Bias) ในการวัดและทำให้ความเที่ยงต่ำเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบต่ำ

รวมทั้งทำให้การวัดโครงสร้างของตัวแปรไม่เป็นเอกมิติ (Salazar, 2015) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Nannarow et al. (2014) ที่พบว่าโครงสร้างของตัวแปรความตั้งใจออกจากงานนั้นมี 2 มิติ ซึ่งประกอบด้วยความตั้งใจออกจากงานและความตั้งใจอยู่ในงาน (Intension to leave and stay) ซึ่งจากการศึกษาในประเทศไทยที่ผ่านมา ยังขาดการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติทางจิตมิติ (Psychometric properties) ของแบบวัดความตั้งใจอยู่ในงานซึ่งทำให้ขาดสารสนเทศที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพของเครื่องมืออย่างเป็นระบบ เช่น โครงสร้างองค์ประกอบของมาตราวัดเชิงจิตวิทยา (Factor structure of psychological scales) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ซึ่งเป็นข้อจำกัดด้านระเบียบวิธีวิจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการวิจัย

จากปัญหาเกี่ยวกับเครื่องมือวัดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงพัฒนาแบบวัดความตั้งใจออกจากงานโดยใช้แนวคิดของ Nannarow et al. (2014) และกรรณก อุ้นจิตร และคณะ (2561) โดยปรับปรุงข้อคำถามโดยใช้ภาษาที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และทำการตรวจสอบโครงสร้างของการวัดทางจิตวิทยาด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA) และยืนยันจำนวนโครงสร้างของการวัดความตั้งใจอยู่ในงานด้วยการวิเคราะห์คู่ขนาน (Parallel analysis) และการทดสอบแมพ (MAP analysis) ซึ่งเป็นกระบวนการตรวจสอบโครงสร้างของตัวแปรที่มีประสิทธิภาพ (Osborne, 2014) และเพื่อให้ผลการตรวจสอบคุณลักษณะทางจิตมิติของแบบวัดความตั้งใจอยู่ในงานที่มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบความแกร่ง (Robust) ของข้อค้นพบดังกล่าวด้วยการวิเคราะห์ความตรงข้ามกลุ่ม (Cross-validation) ด้วยการทำการศึกษาดังกล่าวนี้มายืนยันกับกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor

analysis: CFA) เพื่อให้ได้แบบวัดความตั้งใจออกจากงานที่มีคุณภาพในการศึกษาความตั้งใจออกจากงานที่เป็นปัญหาสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบโครงสร้างองค์ประกอบของผลการวัดความตั้งใจออกจากงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างผลการวัดความตั้งใจออกจากงานด้วยการวิเคราะห์ความตรงข้ามกลุ่ม

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในหน่วยงานภาคอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวนรวมทั้งสิ้น 660 คน

ตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ ความตั้งใจออกจากงานและความตั้งใจอยู่ในงานโดยใช้แนวคิดของ Nannarow et al. (2014) และกรรณก อุ้นจิตร และคณะ (2561)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยเป็นสองระยะ โดยระยะที่ 1 เป็นการพัฒนาและตรวจสอบโครงสร้างและคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และในระยะที่ 2 เป็นการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่ม (Cross validation) ของผลการศึกษาในระยะที่ 1 ด้วยการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานภาคอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณตามความเหมาะสมกับเทคนิคการวิเคราะห์ของการวิจัย ในระยะที่หนึ่งใช้เทคนิคการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA) ซึ่งในการวิเคราะห์ดังกล่าวที่ให้ผลการวิเคราะห์ที่ได้ผลของโครงสร้างองค์ประกอบที่มีความเสถียร (Strong factor structure) และมีความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ต่ำนั้นควรมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 20 เท่าของจำนวนข้อคำถาม (Osborne, 2014) ซึ่งในการศึกษานี้มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างในระยะที่หนึ่งจำนวน 200 คน โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในระยะที่สองที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์อำนาจการทดสอบ (Power analysis) สำหรับการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โดยคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปของ Preacher and Coffman (2006) และมีการกำหนดค่าสถิติในการคำนวณ ดังนี้ ค่าระดับนัยสำคัญที่ (α) 0.05 ค่าอำนาจการทดสอบ (Power) เท่ากับร้อยละ 95 และกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนของโมเดลหรือดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนแบบปรับแก้ (RMSEA) เท่ากับ 0.04 และค่าช่วงความเชื่อมั่นที่ 90% ของดัชนีดังกล่าวต้องไม่เกิน 0.08 และโมเดลการวิเคราะห์มีค่าองศาอิสระเท่ากับ 18 จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 402 คน และเพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามจึงเพิ่มเป็น 460 คน (ร้อยละ 15) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตัวแปรเพศแบ่งเป็นเพศชาย 230 คน และเพศหญิง 230 คน เพื่อควบคุมอิทธิพลแทรกซ้อนที่เพศมีต่อการออกจางานโดยเพศชายมีอัตราการออกจางานสูงกว่าเพศหญิง (กองเศรษฐกิจการแรงงาน, 2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ส่วน โดยแต่ละส่วนมีรายละเอียด ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน และส่วนที่ 2 คือ แบบวัดความตั้งใจออกจางานเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากคิดการตั้งใจออกจางานของ Nannarow et al. (2014) และกรนก อุ่นจิตร และคณะ (2561) โดยเป็นแบบมาตรประมาณค่า 7 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ที่วัดพฤติกรรมและความตั้งใจอยู่ในงาน จำนวน 5 ข้อคำถาม และความตั้งใจที่จะออกจางาน จำนวน 5 ข้อ ผู้วิจัยพัฒนาและดัดแปลงโดยการตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนกันเพื่อประสิทธิภาพในการวัด และทำการปรับปรุงการใช้ภาษาให้เข้าใจง่ายมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวได้รับการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยาและการวัดและวิจัย จำนวน 5 ท่าน โดยดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of item-objective Congruence: IOC) ทุกข้อสูงกว่า 0.8 ซึ่งบ่งชี้ว่าแบบวัดดังกล่าวนี้มีความตรงเชิงเนื้อหาเป็นอย่างดี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำบันทึกชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยต่อผู้จัดการของสถานประกอบการ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
2. เมื่อได้รับอนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยแล้ว ผู้วิจัยหรือผู้ช่วยวิจัยเข้าประสานงานกับผู้จัดการเพื่อเข้าพบและชี้แจงรายละเอียดโครงการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยแนะนำตัวและให้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการวิจัย โดยเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้พิจารณาข้อมูลก่อนตัดสินใจให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม
3. เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย ผู้วิจัย หรือผู้ช่วยวิจัยชี้แจงขั้นตอนการตอบ

แบบสอบถามโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และสามารถชักถามรายละเอียดเกี่ยวกับแบบสอบถามได้ตลอดเวลาระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 10 – 15 นาที โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถปฏิเสธการให้ข้อมูลบางส่วนหรือยุติเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบต่อกกลุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด

4. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จำนวน 200 ชุด และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดและวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อใช้ในการวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 ต่อไป

5. ในระยะที่สองเป็นการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่ม (Cross-validation) เพื่อยืนยันข้อค้นพบในระยะที่ 1 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมิขึ้นตอนเช่นเดียวกับในระยะที่ 1 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลใหม่อีกครั้งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 ประมาณ 2 เดือน โดยได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 460 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่หนึ่งด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principle component analysis: PCA) และพิจารณาโครงสร้างของตัวแปรด้วย 3 วิธีร่วมกัน ได้แก่ วิธีที่หนึ่งเกณฑ์รากของโครงสร้างแฝง (Latent root criterion) โดยจำนวนโครงสร้างหรือองค์ประกอบที่เหมาะสม คือ องค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 (Hair et al., 2006) วิธีที่สอง คือ การวิเคราะห์คู่ขนาน (Parallel analysis) และ

วิธีที่สาม คือ การทดสอบแมพ (Map test) O'Connor (2000) ซึ่งเป็นวิธีการตรวจสอบโครงสร้างองค์ประกอบการวัดตัวแปรที่มีประสิทธิภาพ (Osborne, 2014) และหมุนแกนแบบมูมามาก (Varimax rotation) และตรวจสอบความเที่ยงของตัวแปรองค์ประกอบที่สกัดได้ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (GNU Project, 2015)

3. วิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่สองเป็นการวิเคราะห์ความตรงข้ามกลุ่ม (Cross-validation) ของโมเดลการวัดความตั้งใจออกจากงาน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความแข็งแกร่งข้อค้นพบด้วยโปรแกรม LISREL โดย และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด ด้วยดัชนีความกลมกลืนของโมเดล Schreiber (2017) ดังนี้ สถิติทดสอบไคแอสควร์ (χ^2) โดยต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อัตราส่วนระหว่างค่าไคแอสควร์และองศาอิสระต้องต่ำกว่า 3 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) ควรมีค่า 0.95 ขึ้นไป ดัชนีวัดความกลมกลืนแบบปรับแก้ (AGFI) ควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) ควรมีค่า 0.97 ขึ้นไป ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนแบบปรับแก้ (RMSEA) ควรเท่ากับ 0.05 หรือต่ำกว่า ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) ควรเท่ากับ 0.08 หรือต่ำกว่าและค่าตัวอย่างวิกฤต (CN) ควรมีค่า 200 ขึ้นไป

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในระยะที่ 1 จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61.5) อยู่ในช่วงอายุ 26-35 ปี (ร้อยละ 39.50) โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีที่ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 51.5 และ 46 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเกี่ยวกับประสบการณ์

ทำงานพบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 2 ปี (ร้อยละ 35) และเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 87) สำหรับกลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 2 จำนวน 460 คน มีจำนวนเพศชายและหญิงที่เท่ากัน คือ 230 คน (ร้อยละ 50) ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26-35 ปี (ร้อยละ 43.5) ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีและระดับต่ำกว่าปริญญาตรีใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 48.5 และ 44.6 ตามลำดับ) ประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต่ำกว่า 2 ปี (ร้อยละ 30.7) และปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 85.2) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความตั้งใจ

ออกจากงานในระยะที่หนึ่งพบว่า ค่าเฉลี่ยความตั้งใจออกจากงานมีค่าเท่ากับ 3.64 และความตั้งใจในงานเท่ากับ 4.18 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางทั้งสองด้าน สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความตั้งใจออกจากงานในระยะที่สอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และค่าเฉลี่ยความต้องการอยู่ในงานเท่ากับ 4.43 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางทั้งสองด้าน ในส่วนถัดไปผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัย ประกอบด้วย ผลการศึกษาในระยะที่ 1 คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบโครงสร้างของตัวแปร และผลการศึกษาในระยะที่ 2 การตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มโดยมีผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) การวิเคราะห์คุณาน (PA) และการทดสอบแมพ (MAP Test)

องค์ประกอบ	EFA	PA	MAP Test	องค์ประกอบ	EFA	PA	MAP Test
	ค่าไอเกน	ค่าไอเกน	Squared		ค่าไอเกน	ค่าไอเกน	Squared
1	4.122	1.237	0.196	6	0.325	0.974	0.214
2	3.297	1.165	0.039	7	0.210	0.931	0.317
3	0.659	1.108	0.065	8	0.200	0.887	0.459
4	0.483	1.060	0.097	9	0.173	0.840	1.000
5	0.367	1.016	0.159	10	0.163	0.781	-

Bartlett's test of sphericity $\chi^2 = 1,440.81$, df = 45, p < 0.001, KMO = 0.843

ผลการพัฒนาแบบวัดความตั้งใจออกจากงานพบว่าแบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความตรงเชิงเนื้อหาเป็นอย่างดี โดยมีค่าดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (IOC) ระหว่าง 0.8 ถึง 1.00 โดยข้อคำถามแต่ละข้อแสดงดังตารางที่ 3 แบ่งเป็นข้อคำถามที่มุ่งวัดความตั้งใจออกจากงาน (ข้อที่ 1-5) และข้อคำถามที่มุ่งวัดความตั้งใจอยู่ในงาน (ข้อที่ 6-10) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าระหว่าง -0.10 ถึง 0.81 โดยมีผลตรวจสอบโครงสร้างของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจดังนี้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโดยสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลักแบบวัดความ

ตั้งใจออกจากงาน พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\chi^2=1,440$, df=45, p< .01) สามารถสรุปได้ว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามไม่เป็นเมตริกซ์เอกลักษณะ หรือหมายความว่าข้อคำถามนั้นมีความสัมพันธ์กันเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาถึงความพอเพียงของกลุ่มตัวอย่างด้วยดัชนี KMO ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.943 ซึ่งมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ และสามารถพิจารณาโครงสร้างของผลการวัดความตั้งใจอยู่ในงานอย่างมีความหมาย

การตรวจสอบโครงสร้างของการวัดความตั้งใจในงาน ผู้วิจัยทำการพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ 3 เกณฑ์การประเมิน ได้แก่ เกณฑ์รากของโครงสร้างแฝง (Latent root criterion) โดยพิจารณาจากค่าไอเกน (Eigenvalues) ที่มากกว่า 1 จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เกณฑ์ที่สอง คือ การเปรียบเทียบค่าไอเกนจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์กลุ่ม เกณฑ์พิจารณาจำนวนโครงสร้าง คือ ค่าไอเกนจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะต้องมากกว่าค่าเฉลี่ยไอเกนจากการวิเคราะห์กลุ่ม และ เกณฑ์ที่สาม คือ การพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์บางส่วนกำลังสองจากผลการทดสอบแบบซึ่งควรมีค่าต่ำที่สุด ผลการตรวจสอบโครงสร้างของตัวแปรความตั้งใจออกจากงาน พบว่า หลังจากสกัดองค์ประกอบมี 2 องค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 โดยค่าไอเกนขององค์ประกอบที่ 1 และ 2 เท่ากับ 4.122 และ 3.297 ตามลำดับ สำหรับผลการวิเคราะห์กลุ่มที่จำลองข้อมูลข้อคำถาม 10 ข้อ กลุ่มตัวอย่าง 460 คน จำนวน 500 ชุด และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยค่าไอเกน 10 องค์ประกอบเท่ากับ 1.237 1.165 1.108 1.060 1.016 0.974 0.931 0.887 0.84 และ 0.781 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับค่าไอเกนของการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า มีเพียง 2 องค์ประกอบเท่านั้น ค่าไอเกนจากการวิเคราะห์องค์ประกอบมากกว่าค่าเฉลี่ยไอเกนจากการวิเคราะห์กลุ่ม และผลการทดสอบแบบ

พบว่า ค่าสหสัมพันธ์บางส่วนกำลังสอง (Squared partial correlation) ที่ น้อยที่สุดเท่ากับ 0.039 ที่องค์ประกอบที่ 2 หรือสรุปได้ว่าตัวแปรดังกล่าวควรมีโครงสร้าง จำนวน 2 มิติ ซึ่งผลการตรวจสอบโครงสร้างของตัวแปรแฝง (Construct variable) ทั้งสามวิธียืนยันว่าผลการวัดความตั้งใจออกจากงานนั้นมีโครงสร้าง จำนวน 2 องค์ประกอบ และสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรความตั้งใจออกจากงานนั้นมีความแตกต่างจากความตั้งใจอยู่ในงาน ผลการพิจารณาโครงสร้างของตัวแปรและการเปรียบเทียบค่าไอเกน ผลการวิเคราะห์กลุ่ม และผลการทดสอบแบบแสดงดังตารางที่ 2

ผลการสกัดองค์ประกอบ จำนวน 2 องค์ประกอบ และหมุนแกนแบบมุมฉากพบว่า องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม ได้แก่ ข้อที่ 1-5 ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มุ่งวัดความตั้งใจออกจากงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.75 - 0.90 มีความแปรปรวนร่วม (Commonality: H^2) ระหว่าง 0.57-0.81 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 โดยข้อคำถามทั้ง 5 ข้อ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 37.35 โดยข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 5 “ฉันอยากได้งานที่ดีกว่างานปัจจุบัน” (น้ำหนักองค์ประกอบ 0.57) และข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด คือ “ฉันกำลังหางานอื่นหรืออยากหาที่ทำงานอื่นทำ” (น้ำหนักองค์ประกอบ 0.81)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจความตั้งใจออกจากงาน และความตั้งใจอยู่ในงาน

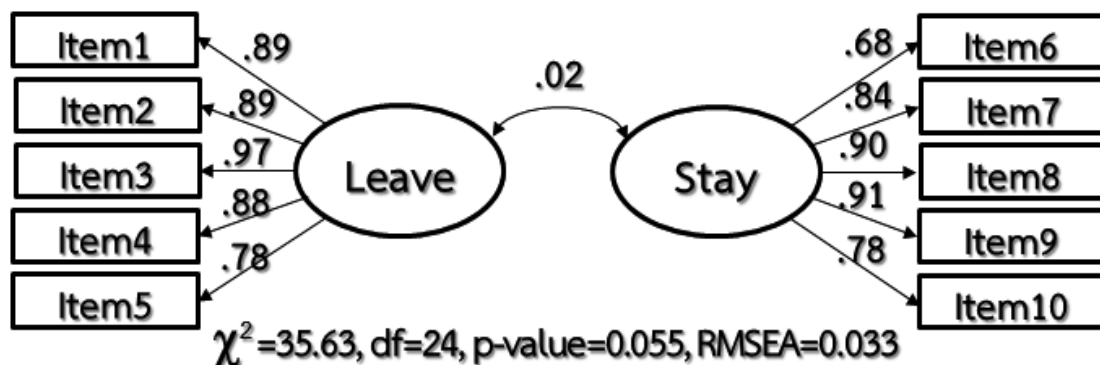
ข้อคำถาม	องค์ประกอบ		H^2
	1	2	
1. ฉันรู้สึกอยากลาออกจากที่ทำงานนี้บ่อยๆ	0.85	0.01	0.72
2. ฉันคงใช้เวลาไม่มากนักในการตัดสินใจลาออกจากที่ทำงานแห่งนี้	0.89	0.06	0.79
3. ฉันกำลังหางานอื่นหรืออยากหาที่ทำงานอื่นทำ	0.90	0.04	0.81
4. ฉันตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	0.88	0.08	0.78
5. ฉันอยากได้งานที่ดีกว่างานปัจจุบัน	0.75	0.00	0.57

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจความตั้งใจออกจางาน และความตั้งใจอยู่ในงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	องค์ประกอบ		H ²
	1	2	
6. ถึงแม้ว่าจะมีที่อื่นเสนองานที่มีผลประโยชน์ที่ดีกว่าฉันก็ไม่ย้ายงาน	0.19	0.62	0.42
7. ฉันตั้งใจที่จะอยู่ที่ทำงานปัจจุบันไม่ว่าจะมีเหตุการณ์ใดเกิดขึ้นก็ตาม	0.00	0.79	0.63
8. ฉันคิดว่าที่ทำงานแห่งนี้เป็นที่ทำงานสุดท้ายของฉัน	0.16	0.84	0.73
9. ฉันจะทำงานที่นี่ต่อไปจนเกษียณ	-0.04	0.87	0.75
10. ฉันอยากทำงานในหน่วยงานนี้นานที่สุดเท่าที่เป็นไปได้	-0.13	0.77	0.62
ความแปรปรวนหลังหมุนแกน	37.35%	30.71%	68.06%
ความเที่ยง (Cronbach's α)	0.93	0.88	

สำหรับองค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม ได้แก่ ข้อที่ 6-10 ซึ่งเป็นข้อคำถามที่วัดความตั้งใจอยู่ในงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.62 - 0.87 มีความแปรปรวนร่วม (Commonality: H²) ระหว่าง 0.42-0.75 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.88 โดยข้อคำถามทั้ง 5 ข้อ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 30.71 และทั้งสององค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 68.06 โดยข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 6 “ถึงแม้ว่าจะมีที่อื่นเสนองานที่มีผลประโยชน์ที่ดีกว่าฉันก็ไม่คิดจะย้ายงานไปไหน” (น้ำหนักองค์ประกอบ 0.62) และข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด คือ “ฉันจะทำงานที่นี่ต่อไปจนเกษียณ” (น้ำหนักองค์ประกอบ 0.87) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแสดงดังตารางที่ 3

ทั้งนี้ จากการพิจารณาถึงค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งความตั้งใจออกจางาน และความตั้งใจอยู่ในงานพบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่า 0.50 และสามารถสรุปได้ว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามที่วัดทุกข้อนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติและมีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ (Practical significant) (Hair et al., 2007) หรือสามารถสรุปได้ว่าแบบวัดความตั้งใจออกจางานดีที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้นมีความถูกต้องสูงและมีความเหมาะสมในการใช้ในการศึกษาต่อไป และเพื่อตรวจสอบความแกร่ง (Robust) ของข้อค้นพบ ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่ม (Cross-validation) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างอีกชุดในการยืนยันผลการศึกษาซึ่งเป็นการวิจัยในระยะที่ 2 โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความตั้งใจออกจางานแสดงดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความตั้งใจออกจางาน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบวัดความตั้งใจออกจากราน

ข้อคำถาม	L	SE	t	λ	R ²	ข้อคำถาม	L	SE	t	λ	R ²
ความตั้งใจออกจากราน			$\rho_c=0.95$, AVE =0.78			ความตั้งใจอยู่ในงาน			$\rho_c=0.91$, AVE =0.68		
Item1	1.49	0.05	28.35*	0.89	0.78	Item6	1.04	0.06	16.69*	0.68	0.47
Item2	1.49	0.05	28.35*	0.89	0.78	Item7	1.30	0.06	21.75*	0.84	0.71
Item3	1.69	0.05	32.16*	0.97	0.95	Item8	1.54	0.06	24.91*	0.90	0.82
Item4	1.57	0.05	29.88*	0.88	0.78	Item9	1.58	0.06	24.89*	0.91	0.83
Item5	1.40	0.05	26.64*	0.78	0.64	Item10	1.28	0.06	19.73*	0.78	0.61

$\chi^2=35.63$, df=24, p-value=0.055, GFI=0.98, AGFI=0.96, CFI=1.00, RMSEA=0.033, SRMR=0.036, CN=539, * p<.01

ผลการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่ม (Cross-validation) ของแบบวัดความตั้งใจออกจากรานด้วยการวิเคราะห์เชิงยืนยันพบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลประจักษ์เป็นอย่างดี โดยดัชนีวัดความสอดคล้อง ดังนี้ $\chi^2=35.63$ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 24 โดยผลการทดสอบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p=0.055) อัตราส่วนระหว่างค่า χ^2 และองศาอิสระ เท่ากับ 1.48 ดัชนีวัดความกลมกลืน(GFI) เท่ากับ 0.98 ดัชนีวัดความกลมกลืนแบบปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.96 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) 1.00 ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนแบบปรับแก้ (RMSEA) เท่ากับ 0.033 ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.036 และค่าตัวอย่างวิกฤต (CN) เท่ากับ 539 ซึ่งเป็นการยืนยันว่าโมเดลนั้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดีและสามารถแปลผลค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้ต่อไป

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรความตั้งใจออกจากรานพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (L) มีค่าระหว่าง 1.40 – 1.69 โดยทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) ระหว่าง 0.78-0.97 มีความเที่ยงของข้อคำถามระหว่าง 0.64-0.95 และมีค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct reliability: ρ_c) เท่ากับ 0.95 และความ

แปรปรวนของตัวแปรที่สกัดได้จากองค์ประกอบเฉลี่ย (AVE) เท่ากับ 0.78

ตัวแปรความตั้งใจอยู่ในงานพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (L) มีค่าระหว่าง 1.04 – 1.58 โดยทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) ระหว่าง 0.68-0.91 มีความเที่ยงของข้อคำถามระหว่าง 0.47-0.83 และมีค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct reliability: ρ_c) เท่ากับ 0.91 และความแปรปรวนของตัวแปรที่สกัดได้จากองค์ประกอบเฉลี่ย (AVE) เท่ากับ 0.68 ทั้งนี้ ค่าน้ำหนักของข้อคำถามทุกข้อมีนัยสำคัญมาตรฐาน มากกว่า 0.50 (Hair et al., 2006) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าทุกข้อคำถามสามารถวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถยืนยันถึงความแกร่งของข้อค้นพบของระยะที่ 1 หรือสามารถสรุปได้ว่าถึงแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างและระยะเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลที่แตกต่างกันนั้น คุณภาพของแบบวัดความตั้งใจออกจากรานก็ยังไม่แปรเปลี่ยนไป รวมทั้งโครงสร้างของตัวแปรแฝงนั้นมีความเสถียร นอกจากนั้นผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างยืนยันว่าแบบวัดดังกล่าวนี้มีคุณภาพสูงและมีความเหมาะสมกับการศึกษาความตั้งใจออกจากรานในบริบทของประเทศไทยต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการพัฒนาแบบวัดความตั้งใจออกจากงานพบว่าแบบวัดดังกล่าวมีความตรงเชิงเนื้อหาเป็นอย่างดี โดยมีค่า IOC ระหว่าง 0.8 ถึง 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.10 ถึง 0.81 ผลการตรวจสอบโครงสร้างแบบวัดความตั้งใจออกจากงานมีโครงสร้าง จำนวน 2 มิติ คือความตั้งใจออกจากงานและความตั้งใจอยู่ในงาน โดยมีความเที่ยงเท่ากับ 0.93 และ 0.88 ตามลำดับซึ่งมีความเที่ยงอยู่ในระดับดีมาก และผลการตรวจสอบความตรงข้ามกลุ่มเพื่อยืนยันความแกร่งด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่ใช้กลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งพบว่ามีความแกร่งทางสถิติและเมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดความตั้งใจออกจากงานพบว่า โมเดลการวัดของเครื่องมือดังกล่าวมีคุณภาพสูง โดยมีความตรงเชิงโครงสร้างเป็นอย่างดี ($\chi^2=35.63$, $df=24$, $p=0.055$, $AGFI=0.96$ $CFI=1.00$, $RMSEA=0.033$) โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรความตั้งใจออกจากงานมีค่าระหว่าง 0.78 - 0.97 และความตั้งใจอยู่ในงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.68 - 0.91 และมีความเที่ยงของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.95 และ 0.91 ตามลำดับซึ่งยืนยันว่าแบบวัดดังกล่าวมีคุณภาพสูงและมีความเหมาะสมในการศึกษาความตั้งใจออกจากงานในประเทศไทยเป็นอย่างดี

จากผลการวิจัยดังกล่าวบ่งชี้ว่าแบบวัดความตั้งใจออกจากงานที่ได้พัฒนาขึ้นมานั้นมีการปรับปรุงข้อคำถามให้มีคุณภาพ โดยมีความตรงเชิงเนื้อหาที่สอดคล้องกับแนวคิดของความตั้งใจออกจากงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี (Nannarow et al., 2014; กรรณก อุณจิตรและคณะ, 2561) เนื่องจากค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.80 ซึ่งถือว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาตามทฤษฎีเป็นที่ยอมรับได้ ผลการตรวจสอบโครงสร้างของตัวแปรนั้นได้รับการยืนยันว่ามีโครงสร้าง

จำนวน 2 มิติ ซึ่งประกอบด้วยความตั้งใจออกจากงานและความตั้งใจอยู่ในงาน ซึ่งแตกต่างจากการใช้แบบวัดความตั้งใจออกจากงานในประเทศไทยที่ผ่านมา (ศรัญญา แสงลี้มสุวรรณ, 2556; เดชา เดชะวัฒนะไพศาล, 2559; กรรณก อุณจิตร และคณะ, 2561; นฤมล นัยรัตน์ และกัญญดา ประจุศิลป์, 2561) แต่มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nannarow et al. (2014) ทั้งนี้ มีแนวคิดในการอธิบายถึงโครงสร้างของตัวแปรความตั้งใจออกจากงาน คือ 2 ประการ ประการแรกคือ การใช้ข้อคำถามที่มุ่งวัดความตั้งใจออกจากงานที่เป็นข้อคำถามเชิงบวก ในขณะที่ข้อคำถามความตั้งใจอยู่ในงานนั้นเป็นข้อคำถามเชิงลบ ซึ่งการใช้ข้อคำถามในลักษณะดังกล่าวนี้ทำให้โครงสร้างของตัวแปรนั้นไม่เป็นเอกมิติและการใช้ข้อคำถามเชิงลบนั้นทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวัด (Salazar, 2015) รวมทั้งการใช้ข้อคำถามเชิงลบในแบบวัดนั้นจะทำให้ค่าความเที่ยงลดลง ซึ่งจากการศึกษานี้พบว่า มีความเที่ยงในระดับสูง (0.93 และ 0.88) ในขณะที่การศึกษาที่ใช้คำถามเชิงลบมีความเที่ยงเพียง 0.70 (ศรัญญา แสงลี้มสุวรรณ และคณะ, 2556 ; เดชา เดชะวัฒนะไพศาล, 2559) ประการที่สอง คือ ตัวแปรความตั้งใจออกจากงานและความตั้งใจอยู่ในงานนั้นมีโครงสร้างที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนเนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าเพียง 0.02 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งการใช้ข้อคำถามเชิงลบในแบบวัดจะส่งผลต่อโครงสร้างของตัวแปรโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของชาวเอเชีย (Salazar, 2015)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยันว่าแบบวัดความตั้งใจออกจากงานมีโครงสร้างของตัวแปร และน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่มีความสอดคล้องกัน และจากการวิเคราะห์ความตรงข้ามกลุ่มยืนยันว่าข้อสรุปของการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัดความตั้งใจออกจากงาน

มีความแกร่งทางสถิติ กล่าวคือ ถึงแม้ว่าจะศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างคนละกลุ่มกันแต่ผลการศึกษายังคงเหมือนเดิม นอกจากนั้นผลการศึกษายืนยันแต่ละข้อคำถามเป็นข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความตรงเชิงโครงสร้าง มีประสิทธิภาพเนื่องจากในการปรับปรุงและพัฒนาแบบวัดมีการใช้ข้อคำถามเชิงพฤติกรรมที่มีความชัดเจน รวมทั้งการปรับภาษาให้ง่ายต่อความเข้าใจ สื่อความหมายได้ตรงประเด็นที่มุ่งวัดจึงทำให้คุณภาพของเครื่องมือดีกว่าการศึกษาที่ผ่านมา

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษาพบว่าแบบวัดความตั้งใจออกจากงานนั้นมีประสิทธิภาพสูง รวมทั้งโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี รวมทั้งเป็นแบบวัดที่ง่ายต่อการประเมิน จึงควรนำแบบวัดนี้ไปใช้วัดความตั้งใจออกจากงานและความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานในองค์กร อีกทั้งข้อมูลที่ได้มานั้นยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กร และนักทรัพยากร

เอกสารอ้างอิง

กรรณก อุ่นจิตร, ภูษิตา อินทรประสงค์, จุฑาธิป ศีลบุตร และยุวณู สัตยสมบูรณ์. (2561). ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสายงานหลักกรมการแพทย์ไทยและการแพทย์ทางเลือกกระทรวงสาธารณสุข.

วารสารสาธารณสุขศาสตร์, 48 (3), 308-318.

กองเศรษฐกิจการแรงงาน. (2562). **เศรษฐกิจแรงงาน ประจำเดือนธันวาคม 2561**. ค้นเมื่อ มิถุนายน 15, 2562, จาก <http://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-2019-01-29-1548741821.pdf>.

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2559). ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของพันธสัญญาทางใจของพนักงานจ้างภายนอก. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 56 (1), 67-94.**

นฤมล นุ้ยรัตน์ และกัญญดา ประจุศิลป์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสมดุชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานสากลกรุงเทพมหานคร. **วารสารพยาบาลทหารบก, 19 (ฉบับพิเศษ), 149-157.**

ศรัญญา แสงลัมสุวรรณ, สุพจน์ นาคสวัสดิ์, พูลพงศ์ สุขสว่าง และกาญจนา แสงลัมสุวรรณ. (2556). การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อการจัดการของพนักงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย.

วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 19 (2), 78-93.

มนุษย์ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน และเป็นแนวทางในการให้คำปรึกษา ส่งเสริมให้พนักงานที่มีศักยภาพอยู่ในองค์กร

2. แบบวัดนี้ควรใช้ในเชิงการวัดเพื่อการกำกับติดตาม ความตั้งใจในการออกจากงานของพนักงานในองค์กร ร่วมกับการวิเคราะห์สาเหตุของความตั้งใจออกจากงานของพนักงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และและเกิดประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งเป็นการป้องกันการสูญเสียค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการลาออกจากงานของพนักงานที่มีศักยภาพในองค์กร

3. จากการศึกษาพบว่า การใช้ข้อคำถามเชิงนิเสธในแบบวัดชุดเดียวกันนั้นทำให้โครงสร้างของตัวแปรไม่เป็นเอกมิติ (Unidimension) รวมทั้งการใช้คำถามเชิงนิเสธในแบบวัดทำให้ความเที่ยงของแบบสอบถามลดลงจึงไม่ควรใช้ข้อคำถามเชิงนิเสธในแบบวัดชุดเดียวกัน

- ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์. (2557). ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก: การศึกษาในพนักงานเจนเนอเรชั่น
วายของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย. **Veridian E-Journal**, 7 (3), 863-877.
- Ampomah, P. and Cudjor, S.K. (2015). The Effect of Employee Turnover on Organizations (Case
Study of Electricity Company of Ghana, Cape Coast). **Asian Journal of Social Sciences
and Management Studies**, 2 (1), 21-24.
- Ghosh, P., Satyawadi, R., Joshi, J.P. and Shadman, M. (2012). Who stays with you? Factors predicting
employees' intention to stay. **International Journal of Organizational Analysis**, 21 (3), 288-312.
- GNU Project. (2015). **GNU PSPP (Version 0.8.5)** [Computer Software]. MA: Free Software Foundation.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L. (2006). **Multivariate Data
Analysis**. NJ: Prentice Hall.
- Hayton, J.C., Allen, D.G., and Scarpello, V. (2004). Factor retention decisions in exploratory factor
analysis: A tutorial on parallel analysis. **Organizational research methods**, 7 (2), 191-205.
- Medina, E. (2012). **Job satisfaction and employee turnover intention: what does organizational culture
have to do with it?** (Doctoral dissertation). New York: Columbia University.
- Menezes, I., Lozado, J., Menezes, A. C., Moraes, E., Sandbrand, D., Muszynski, P., and Ruggeri, K.
(2018). Development and validation of the Multidimensional Turnover Intentions Scale.
British Academy of Management Conference 2018. Bristol: United Kingdom.
- Nannarrows, S., Bradbury, J., Pit, S. W., and Ariss, S. (2014). Intention to stay and intention to leave: are they
two sides of the same coin? A cross-sectional structural equation modelling study among
health and social care workers. **Journal of occupational health**, 56, 292-300.
- O'connor, B.P. (2000). SPSS and SAS programs for determining the number of components using
parallel analysis and Velicer's MAP test. **Behavior research methods, instruments, and
computers**, 32 (3), 396-402.
- Osborne, J.W. (2014). **Best Practices in Exploratory Factor Analysis**. CA: CreateSpace Independent.
- Preacher, K.J., and Coffman, D.L. (2006). **Computing power and minimum sample size for
RMSEA** [Computer software]. Available from <http://quantpsy.org/>.
- Rizwan, M., Arshad, M.Q., Munir, H.M., Iqba, F., and Hussain, A. (2014). Determinants of Employees
intention to leave: A study from Pakistan. **International Journal of Human Resource
Studies**, 4 (3), 1-18.
- Salazar, M.S. (2015). The dilemma of combining positive and negative items in scales.
Psicothema, 27 (2), 192-199.
- Schreiber, J.B. (2017). Update to core reporting practices in structural equation modeling.
Research in Social and Administrative Pharmacy, 13 (3), 634-643.