

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตศึกษาอิทธิพลตรง อิทธิพลอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตและตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตระหว่างบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำตามสัญญาจ้างได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการพัฒนาโมเดล

ผู้วิจัยพัฒนาโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดและผลการวิจัยต่าง ๆ เพื่อสำรวจตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
2. คัดเลือกตัวแปรที่สำคัญที่สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยและกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการที่สามารถวัดค่าได้
3. พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
4. คัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาได้แก่ความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งตั้งสมมุติฐานการและใช้โมเดลแสดงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ผู้วิจัยคัดเลือกมาประกอบด้วยตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศองค์การนำเสนอเป็นโมเดลสมมุติฐาน
5. เสนอโมเดลสมมุติฐานที่ผู้วิจัยต้องการตรวจสอบเป็นโมเดลสมมุติฐาน

ขั้นตอนการตรวจสอบโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. เมื่อได้โมเดลสมมุติฐานแล้ว จึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมุติฐานที่ผู้วิจัยคัดเลือกมากับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เมื่อปรับโมเดลสมมุติฐานให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วพิจารณาตัดเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออก เพื่อให้ได้โมเดลประหยัด
3. ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลประหยัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์อีกครั้ง พบว่าโมเดลแบบประหยัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงนำเสนอโมเดลประหยัดเป็นโมเดลสุดท้าย

ขั้นตอนการตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล

1. นำโมเดลที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วมาตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลตามสมมุติฐานดังต่อไปนี้
2. นำเสนอผลการตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคลากรในสายวิชาการ และสายสนับสนุนการสอนของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 2,387 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคลากรในสายวิชาการ และสายสนับสนุนการสอนของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีขนาดใหญ่พอตามหลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Hair และคณะ, 1998; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 22 ตัวแปรจึงใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 440 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้คณะ ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งและหน่วยงานเทียบเท่ากอง เป็นตัวแบ่งกลุ่มบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยในหน่วยงานเข้ามาทำงานในเวลาที่แตกต่างกันผู้วิจัยจึงกระทำการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครอบคลุมหน่วยงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายในแต่ละหน่วยงานเพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 528 คน ตามรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่นำมาใช้ในการวิจัยเทียบกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

หน่วยงาน	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
สำนักงานอธิการบดี	48	9.1
คณะครุศาสตร์	48	9.1
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	25	4.7
คณะวิทยาการจัดการ	58	11.0
คณะวิทยาศาสตร์	23	4.4
โรงเรียนสาธิตลอออุทิศ	33	6.3
บัณฑิตวิทยาลัย	2	0.4
ศูนย์การเรียนรางน้ำ	18	3.4
ศูนย์การเรียนระนอง 2	27	5.1
ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งตรัง	43	8.1
ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก	19	3.6
ศูนย์การศึกษานอกสถานที่ตั้งลำปาง	21	4.0
ศูนย์การศึกษานอกสถานที่ตั้งสุพรรณบุรี	6	1.1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่นำมาใช้ในการวิจัยเทียบกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ศูนย์การศึกษานอกสถานที่ตั้งหัวหิน	51	9.7
โรงเรียนการท่องเที่ยวและบริการ	9	1.7
คณะพยาบาลศาสตร์	7	1.3
สำนักกิจการพิเศษ	36	6.8
ศูนย์การศึกษา	7	1.3
สำนักวิชาการและงานทะเบียน	12	2.3
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี	12	2.3
โรงเรียนการเรือน	23	4.4
รวม	528	100.0

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบตรวจรายการ ได้แก่ เพศ สถานะ การปฏิบัติหน้าที่ ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด

2. แบบสอบถามความผู้พันต์ต่อองค์กรได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของ ชีร์ศักดิ์ กุศลานนท์ (2545) จำนวนประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านองค์ประกอบการยอมรับเป้าหมายขององค์กร จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1 – 10
2. ด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 11 – 20
3. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 21 – 30

การให้คะแนนและการตีความหมาย

ลักษณะข้อคำถามความผู้พันต์ต่อองค์กรให้บุคลากรพิจารณาว่าพฤติกรรมที่ท่านแสดงออกในข้อความนั้นอยู่ในระดับใด โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมที่ท่านแสดงออกร้อยละ 80 ขึ้นไป
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมที่ท่านแสดงออกร้อยละ 60 – 79
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมที่ท่านแสดงออกร้อยละ 40 – 59
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมที่ท่านแสดงออกร้อยละ 20 - 39

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมที่ท่านแสดงออกในระดับต่ำกว่าร้อยละ 20

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 30 ข้อ ให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 1 คะแนน

3. แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้พัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารจำนวน 17 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| 1. ภาวะผู้นำมุ่งความสำเร็จ | จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1- 5 |
| 2. ภาวะผู้นำสนับสนุน | จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 6 - 9 |
| 3. ภาวะผู้นำเน้นการมีส่วนร่วม | จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 10 - 17 |

การให้คะแนนและการตีความหมายของคะแนน ลักษณะข้อคำถามภาวะผู้นำของผู้บริหารให้บุคลากรพิจารณาผู้บริหารของตนว่ามีพฤติกรรมที่แสดงออกในข้อคำถามอยู่ในระดับใดโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

บ่อยมาก	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างน้อย สัปดาห์ละ 1 ครั้งขึ้นไป
บ่อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างน้อย 2 สัปดาห์ต่อ 1 ครั้ง
บางครั้ง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง
นาน ๆ ครั้ง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง
แทบไม่เคย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างน้อย ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 30 ข้อ ให้คะแนนดังนี้

บ่อยมาก	ให้คะแนน 5 คะแนน
บ่อย	ให้คะแนน 4 คะแนน
บางครั้ง	ให้คะแนน 3 คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	ให้คะแนน 2 คะแนน
แทบไม่เคย	ให้คะแนน 1 คะแนน

4. แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานจำนวน 35 ข้อโดยมีโครงสร้างของข้อคำถามดังต่อไปนี้

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1-3 |
| 2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 4-8 |
| 3. ด้านสถานที่ทำงานและการดำเนินการ | จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 9-12 |

4. ด้านลักษณะงาน	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 13-15
5. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 16-20
6. ด้านการบังคับบัญชา	จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 21-24
7. ด้านลักษณะทางสังคม	จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 25-30
8. ด้านสวัสดิการ	จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 31-35

การให้คะแนนและการตีความหมายของคะแนน ลักษณะข้อคำถามความพึงพอใจในการทำงานให้บุคลากรพิจารณาว่าตนมีความพึงพอใจในข้อคำถามอยู่ในระดับใด โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความพึงพอใจของท่านร้อยละ 80 ขึ้นไป
มาก	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความพึงพอใจของท่านร้อยละ 60 – 79
ปานกลาง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความพึงพอใจของท่านร้อยละ 40 – 59
น้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความพึงพอใจของท่านร้อยละ 20 - 39
น้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความพึงพอใจของท่านในระดับต่ำกว่าร้อยละ 20

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 30 ข้อ ให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

5.แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร ได้พัฒนาข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของสมถวิล แก้วปลั่ง (2542) จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านโครงสร้างองค์กร	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1-3
2. ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 4-7
3. ด้านการให้รางวัล	จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 8-11
4. ด้านความอบอุ่น	จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 12-17
5. ด้านการสนับสนุน	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 18-20
6. ด้านมาตรฐานงาน	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 21-23
7. ด้านความขัดแย้ง	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 24-26
8. ความรักดีต่อองค์กร	จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 27-30

การให้คะแนนการตีความหมายของคะแนน ลักษณะข้อคำถามบรรยากาศองค์การให้	
บุคลากรพิจารณาว่าความรู้สึกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับใด ดัดแปลงเป็น 5 ระดับดังนี้	
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของท่านร้อยละ 80 ขึ้นไป
เห็นด้วย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของท่านร้อยละ 60 – 79
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง นั้นตรงกับความรู้สึกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของท่านร้อยละ 40 – 59
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของท่านร้อยละ 20 - 39
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการ ทำงานของท่านในระดับต่ำ กว่าร้อยละ 20
เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามบรรยากาศองค์การจำนวน 30 ข้อ ให้คะแนนดังนี้	
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่คัดเลือกมาวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับนิยามของตัวแปรที่วัดซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม | ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. ดร.กระพัน ศรีงาน | ภาควิชาวิจัยวัดผล มหาวิทยาลัยราช
ภัฏบุรีรัมย์ |
| 3. ดร.วิโรจน์ พรหมสุด | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| 4. ดร.ทัชฤทธิ์ เทียมธรรม | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 5. ดร.ชัยยศ ขาวระนอง | คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
นครนายก |

2. ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรายละเอียดแสดงในบทที่ 4

3. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองกับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คนเพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าความ

เชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมองครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังต่อไปนี้ (รายละเอียดตามภาคผนวก)

3.1 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.95
3.2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.94
3.3 แบบสอบถามบรรยากาศขององค์กร	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.93
3.4 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.95

เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมารวมกันโดยแบ่งเป็น 5 ตอนดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร
- ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- ตอนที่ 3 บรรยากาศขององค์กร
- ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงาน
- ตอนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอความร่วมมือกับหน่วยงาน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. จัดเตรียมเครื่องมือให้เพียงพอกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและผู้ประสานงานในหน่วยงานที่ขอความร่วมมือ
4. เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบ โดยผู้วิจัยได้เตรียมแบบสอบถามไว้จำนวน 600 ชุด ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 528 ชุดคิดเป็นร้อยละ 88 นำข้อมูลมาลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ทราบลักษณะของการแจกแจงข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows
2. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้
3. ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสามารถในการจัดการตนเองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Confirmatory Factor

Analysis) ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ไว้ในขั้นตอนการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างแล้วเพิ่มสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบดัชนีดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (Measure of Absolute Fit) เป็นการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานในการวิจัยโดยรวมทั้งรูปแบบ (Overall Model Fit) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการทดสอบโมเดลต้องการให้ค่าสถิติไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) เพราะต้องการยืนยันว่าโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่แตกต่างกัน ถ้าไค-สแควร์มีค่าสูงมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ โมเดลยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยต้องดำเนินการปรับข้อมูลต่อไป จนเมื่อได้ค่าไค-สแควร์ต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงแสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าหากปรับแล้วยังพบว่ามีความสำคัญทางสถิติให้พิจารณาตัวอื่น ๆ ประกอบ เนื่องจากถ้าจำนวนกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างใหญ่จะพบว่าค่าสถิติไค-สแควร์จะมีนัยสำคัญ

3.2 ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square Ratio) เป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระ (ไค-สแควร์หารด้วยองศาอิสระ) ค่าอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระควรมีค่าอยู่ระหว่าง 2 - 5 โดยมูลเลอร์ (เสรี ชัดแฉ่ม, 2548: 29; อ้างอิงจาก Mueller, 1996) เสนอว่า ควรมีค่าน้อยกว่า 3 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ไว้ว่าควรมีค่าน้อยกว่า 3

3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ค่าดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี GFI ควรมีค่าสูงกว่า .90 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์; และคนอื่นๆ, 2549:214)

3.4 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Squared Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค-สแควร์ว่าโมเดลลิสเรลตามภาวะสันนิษฐานมีความเที่ยงตรงไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง และเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระแล้วค่าสถิติมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิติตัวนี้ขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นองศาอิสระค่าดัชนี RMSEA จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยถ้าค่าดัชนี RMSEA ต่ำกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี (Good Fit) ถ้าอยู่ระหว่าง .05-.08 แสดงว่าพอใช้ได้ และถ้าอยู่ระหว่าง .08-.10 แสดงว่าไม่ค่อยดี (Mediocre) และถ้ามากกว่า .10 แสดงว่าไม่ดีเลย (Poor Fit) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์; และคนอื่นๆ, 2549: 208) ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Incremental Fit Measure)

3.5 ดัชนี NFI (Normed Fit Index) เป็นดัชนีที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ยังมีค่าเข้าใกล้ 1 โมเดลที่ทดสอบนั้นก็ยังมี ความกลมกลืนกับข้อมูลโดยค่า NFI ควรมีค่าไม่ต่ำกว่า .90 (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2543: 30-31; อ้างอิงจาก Bentler; & Bonett, 1980)

3.6 ดัชนี Non-normed Fit Index (NNFI) เป็นดัชนีที่ใช้เหมือนกับ NFI แต่มีการปรับแก้จำนวนของ df ในโมเดล เพื่อแก้ปัญหาค่าที่ต่ำกว่าความเป็นจริง ซึ่งโดยปกติมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ควรมีค่าเกินกว่า .90 ค่าที่ใกล้ 1 เท่าใดแสดงว่าเข้ากับข้อมูลได้ดีมากขึ้นเท่านั้นซึ่งค่าของ NNFI อาจมีค่ามากกว่า 1 ได้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์; และคนอื่นๆ, 2549: 215; ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2543: 31)

3.7 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับค่าดัชนี GFI โดยจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ค่าดัชนี AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนี AGFI ควรมีค่าสูงกว่า .90 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์; และคนอื่นๆ.2549: 214)

3.8 ดัชนี Relative Fit Index (RFI) มีค่าดัชนีอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยถ้ามีค่าสูงถึง 0.9 แปลได้ว่าโมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูล (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543: 31)

3.9 ดัชนีค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N, CN) เป็นดัชนีระบุความเพียงพอของขนาดกลุ่มตัวอย่างว่ามีขนาดเพียงพอ ขนาดวิกฤต (critical N, CN) ที่จะยอมรับการเข้าได้พอดีของแบบจำลองนั้นๆ หรือไม่ บนพื้นฐานของสถิติที่เกี่ยวข้องกับขนาดของตัวอย่าง โดยทั่วไปขนาดของตัวอย่างอย่างน้อยที่สุดหรือขนาดวิกฤตจะต้องมี คือ $N > 200$ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์; และคนอื่นๆ. 2549: 216)

4. การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์พหุกลุ่ม (Multi Group) โดยใช้โปรแกรม AMOS นั่นคือการนำโมเดลของแต่ละกลุ่มประชากร ได้แก่ กลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำแนกตามบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำตามสัญญาจ้างที่โมเดลของแต่ละกลุ่มนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มาทำการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่างกลุ่มประชากรตั้งแต่ 2 กลุ่มโดยการกำหนดค่าพารามิเตอร์ระหว่างกลุ่มประชากรให้มีค่าเท่ากัน พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index : GFI) ดัชนีวัดความเป็นปกติ (Normal Fit Index : NFI) ดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) มีค่าเข้าใกล้ 1 หรือเท่ากับ 1 จึงจะยืนยันได้ว่าการทดสอบระหว่างกลุ่มประชากรนั้นมีความไม่แปรเปลี่ยน และการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเพิ่มสถิติที่ใช้ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ระหว่างกลุ่มคือ แจ็คการ์ดและแวน (วรวรรณิ แกมเกต และคณะ. 2540:31; อ้างอิงจาก (Jaccard and Wan. 1996) กล่าวถึง การทดสอบความแตกต่างของค่าไค-สแควร์ (Δ_{χ^2}) และทดสอบความมีนัยสำคัญโดยใช้ความแตกต่างของค่าองศาอิสระ (Δ_{df}) การแปลผลการวิเคราะห์ ถ้าผลต่างของค่าไค-สแควร์ที่ได้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าไม่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ของโมเดลระหว่างกลุ่มประชากร แต่ถ้าผลต่างของค่าไค-สแควร์ที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ดังกล่าวระหว่างกลุ่มประชากร นั่นคือค่าพารามิเตอร์ของตัวแปรที่วัดได้ในแต่ละกลุ่มประชากรมีค่าไม่เท่ากัน