

อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กร ต่อความตั้งใจลาออก*

Effects of job embeddedness, job satisfaction and organizational commitment
on intention to leave

สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณางค์ มณีศรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก โดยเปรียบเทียบอิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร ที่ส่งอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนต่าง ๆ จำนวนทั้งสิ้น 660 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงาน, มาตรวัดความพึงพอใจในงาน, มาตรวัดความผูกพันกับองค์กร และมาตรวัดความตั้งใจลาออก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ซึ่งผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้ โมเดลลิสเรลของความตั้งใจลาออก พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 61.47$, $df = 50$, $p = .128$, $RMSEA = 0.019$, $RMR = 0.013$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.971$) โมเดลลิสเรลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออก ได้ร้อยละ 58 ความผูกพันกับองค์กร และความพึงพอใจในงาน ส่งอิทธิพลทางลบต่อความตั้งใจลาออก ($\beta = -0.67$, $\beta = -0.21$) แต่ความเป็นส่วนหนึ่งในงานไม่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออก

คำสำคัญ : ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร ความตั้งใจลาออก

* วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก โดยเปรียบเทียบอิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรที่ส่งอิทธิพลต่อ ความตั้งใจลาออก

** กำลังศึกษาและจะสำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2556 จิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 086-807-9599 yingpucca@hotmail.com อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณางค์ มณีศรี

Abstract

The purpose of this research was to study the effects of job embeddedness, job satisfaction, and organizational commitment on intention to leave. Six hundred and sixty employees in the private sector completed measures of job embeddedness, job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave. LISREL analysis confirmed that the model of effects of job embeddedness, job satisfaction, and organizational commitment on intention to leave was valid ($\chi^2 = 61.47$, $df = 50$, $p = .128$, $RMSEA = 0.019$, $RMR = 0.013$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.971$). The variables in the model accounted for 58% variance of intention to leave. Organizational commitment and job satisfaction had negative direct effect on intention to leave ($\beta = -0.67$, $\beta = -0.21$). Job embeddedness had no direct effect on intention to leave.

Keywords: job embeddedness, job satisfaction, organizational commitment, intention to leave

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาการลาออกของพนักงานทำให้องค์การต้องสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ การลดลงของผลผลิต เกิดความสูญเสียในด้านทรัพยากรมนุษย์ บั่นทอนขวัญและกำลังใจของพนักงาน รวมถึงการสิ้นเปลืองทรัพยากรที่มีค่าขององค์การไปกับกระบวนการสรรหา การคัดเลือก การฝึกฝนอบรม และพัฒนาบุคลากรใหม่ เพื่อให้สามารถทำงานทดแทนพนักงานที่ลาออกไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การลาออกจึงส่งผลกระทบเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การ กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มทำงาน และตัวพนักงานเอง (Mowday, Porter, & Steer, 1982) การลาออกของพนักงานที่มีคุณค่าส่งผลให้องค์การเสียค่าใช้จ่าย และเกิดความวุ่นวาย (Holtom, Mitchell, Lee, & Eberly, 2008) ตลอดระยะเวลาหลายสิบปีที่ผ่านมา การศึกษาปัญหาการลาออกจึงได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทั้งทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ และการบริหารจัดการ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในประเด็นของความตั้งใจลาออกจากองค์การที่เกิดจากความสมัครใจของพนักงาน เนื่องจากงานวิจัยที่ผ่านมาระบุว่า ความตั้งใจลาออกมีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานของพนักงาน โดย Ferris, Rossen, และ Barhum (1996) ได้ระบุว่า เมื่อเกิดความรู้สึกเช่นนี้อาจส่งผลให้เกิดการลาออกจริงได้ในอนาคต โดยความตั้งใจลาออกเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการลาออกได้ดีที่สุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์การ และความตั้งใจลาออก

Mitchell และ Lee (2001) ระบุว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน (job embeddedness) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ยึดเหนี่ยวให้พนักงานอยู่กับองค์กร มี 2 มิติ ได้แก่ มิติที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งได้แก่ องค์กร และมิติที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งได้แก่ ชุมชน โดยในแง่ขององค์กรและชุมชนที่มีความสำคัญต่อพนักงาน ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. ความเชื่อมโยง (links) หรือ ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลกับบุคคลอื่น ทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่ว่าจะเป็นความเชื่อมโยงระหว่างตัวพนักงานกับครอบครัว สังคม สิ่งแวดล้อมรอบตัว สภาพเศรษฐกิจ และยักรวมถึงกลุ่มเพื่อน เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนชุมชนที่อยู่อาศัย

2. ความลงตัว (fit) หรือความเข้ากันได้ที่พนักงานมีต่อปัจจัยทั้งที่เกี่ยวข้องกับงาน และไม่เกี่ยวข้องกับงาน อาทิเช่น คุณค่าในตัวพนักงาน เป้าหมายในเส้นทางอาชีพ ความรู้ ทักษะ ความสามารถต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร และสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงชุมชน และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทั้งบรรยากาศ สภาพอากาศ ความเชื่อความศรัทธาทางศาสนา และกิจกรรมเพื่อความบันเทิงต่างๆ

3. การยอมสละ (sacrifice) หรือการสละสิทธิ์ หมายถึง สิ่งที่พนักงานจะต้องยอมสูญเสียเมื่อลาออกจากงาน ซึ่งสิ่งนี้อาจเป็นทางวัตถุหรือทางจิตใจที่เป็นประโยชน์ในขณะที่ทำงานอยู่ตลอดจนในอนาคต การสูญเสียที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ความน่าสนใจของแผนงาน และเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนทางการเงิน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร ในขณะที่การสูญเสียที่เกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัว เช่น มิตรภาพ และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในชุมชน การเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือองค์กรต่าง ๆ ในท้องถิ่น โดยการยอมสละมีความสำคัญในการพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่จะต้องสูญเสียไปกับทางเลือกต่าง ๆ ที่มาพร้อมกับงานใหม่

เมื่อประมวลสองมิติเข้ากับสามปัจจัยหลักข้างต้นตามแนวคิดข้างต้น จึงทำให้ ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีทั้งหมด 6 มิติ ประกอบด้วย องค์กรกับความเชื่อมโยง องค์กรกับความลงตัว องค์กรกับการยอมสละ ชุมชนกับความเชื่อมโยง ชุมชนกับความลงตัว และชุมชนกับการยอมสละ โดย Mitchell และ Lee (2001) สรุปว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก และการลาออกอย่างมีนัยสำคัญ แล้วยังสามารถทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร

ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) เป็นตัวแปรที่ได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวางในสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานจะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ในทางกลับกันพนักงานที่มีความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงาน จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกและ

การลาออก โดยสามารถทำนายความตั้งใจในการทำงานต่อในองค์กรเดิมหรือการลาออก แล้วยังพบอีกว่าความพึงพอใจในงานช่วยลดอัตราการลาออก (Luthans, 2008; Spector, 2003)

Smith, Kendall, และ Hulin (1969) เสนอแนวคิดดัชนีลักษณะ Job Descriptive Index (JDI) โดยได้แบ่ง ความพึงพอใจในงานเป็นรายด้าน จำนวน 5 ด้าน คือ

1. ความพึงพอใจในลักษณะงาน (work) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่องานที่ปฏิบัติ โดยมองว่า งานนั้นมีความเหมาะสมกับความสามารถของตน มีความท้าทาย และน่าสนใจ รวมถึงรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำ

2. ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา (supervisor) หมายถึง ความพึงพอใจในตัวหัวหน้างาน ตลอดจนการควบคุมดูแล คำสั่งการ การใช้อิทธิพลและอำนาจ ทักษะในการบริหารงาน และทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ของหัวหน้าที่พึงมี

3. ความพึงพอใจในรายได้ (pay) หมายถึง ความพึงพอใจต่อรายได้ รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ

4. ความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง (promotion) หมายถึง ความพึงพอใจในการก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการได้รับการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร

5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (co-worker) หมายถึง ความพึงพอใจในการที่มีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี

การศึกษาความพึงพอใจในงานรายด้านจะช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากโดยปกติแล้วบุคคลจะมีความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านในระดับที่แตกต่างกัน เช่น มีความพึงพอใจในงานในเงินเดือนและผลประโยชน์ แต่ไม่พึงพอใจการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้างาน เป็นต้น (Spector, 2003) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงานแบบรายด้านที่มีต่อความตั้งใจลาออก เพื่อให้ผลการวิจัยมีความชัดเจน

Allen และ Meyer (1990) ได้อธิบายไว้ว่า ความผูกพันกับองค์กร (organizational commitment) ของพนักงานเป็นสภาพทางจิตใจที่ผูกหรือเชื่อมระหว่างบุคคลกับองค์กร (เช่น ทำให้อัตราการลาออกลดน้อยลง) นอกจากนี้ การทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเชื่อมโยงกับอัตราการลาออก ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงมักจะเป็นผู้ที่มีโอกาสในการลาออกจากองค์กรต่ำ มีความรู้สึกที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทုံมความสามารถ และความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ

Allen และ Meyer (1990) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ (affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีกับองค์การ รู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมในองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การของพนักงานด้านจิตใจสูงเป็นเพราะพวกเขาต้องการจะอยู่ในองค์การต่อไป

2. ความผูกพันกับองค์การด้านการคงอยู่ (continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่อยู่บนพื้นฐานของค่าใช้จ่ายเมื่อพนักงานลาออกจากองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การด้านการคงอยู่สูงเป็นเพราะพวกเขาจำเป็นต้องอยู่ในองค์การต่อไป

3. ความผูกพันกับองค์การด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าเป็นหน้าที่ที่จะยังคงทำงานกับองค์การต่อไป พนักงานที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูง เป็นเพราะพวกเขารู้สึกว่าพวกเขาควรจะต้องอยู่ในองค์การต่อไป

Steer (1977) พบว่า ความผูกพันกับองค์การมีความสำคัญ สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ดังนั้นเพื่อให้ผลการวิจัยมีความชัดเจน ผู้วิจัยจึงศึกษาความผูกพันกับองค์การแบบรายด้าน เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์การ และความตั้งใจลาออก ซึ่งผลการวิจัยอาจพบข้อแตกต่างที่น่าสนใจแตกต่างจากงานวิจัยในต่างประเทศ อันเนื่องมาจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมและบริบททางสังคม แล้วยังสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาปรับใช้ได้จริง และมีความเหมาะสมกับสังคมไทย เพื่อให้สามารถอธิบายปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความตั้งใจลาออกได้มากขึ้น และนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการลาออกจากงานของพนักงานในองค์การได้อีกทางหนึ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก โดยเปรียบเทียบอิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การที่ส่งอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก

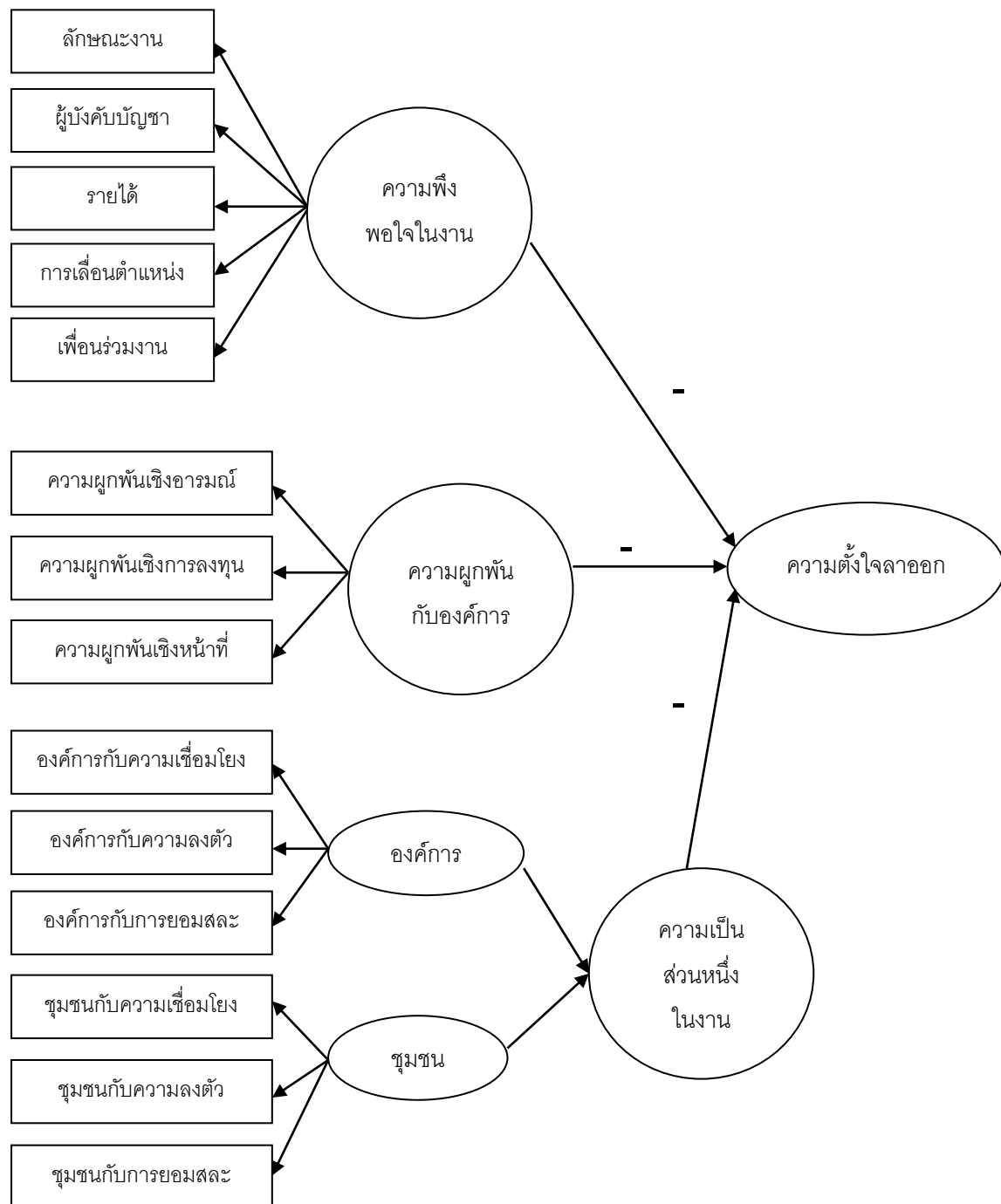
สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออกสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานที่ 2 ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบกับความตั้งใจลาออก

สมมติฐานที่ 3 ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีค่าอิทธิพลการทำนายความตั้งใจลาออกสูงกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การเอกชนต่างๆ ที่ดำเนินกิจการในประเทศไทย อายุ 20 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดตัวอย่างครั้งนี้อ้างอิงจากแนวคิดของ Hair, Black, Babin, และ Anderson (2010) ที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ที่ 10-20 หน่วยต่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ 1 เส้น โมเดลการวิจัยนี้มีเส้นพารามิเตอร์ที่ใช้ในโมเดลทั้งสิ้น 37 ค่า โดยผู้วิจัยเลือกใช้จำนวนตัวอย่าง 15 หน่วย ต่อ 1 เส้นพารามิเตอร์ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงเป็น 555 คน (แต่เพื่อป้องกันการไม่ตอบกลับหรือข้อมูลไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มากกว่า 600 คน)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรภายนอกแฝงจำนวน 3 ตัวแปร ประกอบด้วย

1.1 ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้ 6 ตัวแปร คือ องค์กรกับความเชื่อมโยง องค์กรกับความลงตัว องค์กรกับการยอมรับ ชุมชนกับความเชื่อมโยง ชุมชนกับความลงตัว ชุมชนกับการยอมรับ

1.2 ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน

1.3 ความผูกพันกับองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงการลงทุน ความผูกพันเชิงหน้าที่

2. ตัวแปรแฝงภายในจำนวน 1 ตัว คือ ความตั้งใจลาออก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านคุณสมบัติทางประชากร (demographic data) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์การปัจจุบัน

2. มาตรวัดความตั้งใจลาออก ใช้มาตรวัดความตั้งใจลาออกของศิริวรรณ คงชำนาญลิขิต (2550) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ช่วง ให้ผู้ตอบระบุว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับแต่ละข้อความ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) มีข้อกระทงทั้งหมดจำนวน 11 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .92 แต่เพื่อความกระชับของมาตรวัด และไม่ให้อาณาเขตข้อกระทงมีมากเกินไปเมื่อรวมกับแบบสอบถามชุดอื่น ผู้วิจัยจึงทำการพิจารณาตัดข้อกระทง คงเหลือข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 5 ข้อ โดยทุกข้อเป็นข้อกระทงทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .91

3. มาตรการวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงจากมาตรการวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงานฉบับย่อ (Job Embeddedness Scale, Short Form) ของ Holtom, Mitchell, Lee, และ Tidd (2006) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ช่วง ให้ผู้ตอบระบุว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับแต่ละข้อความ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) มีข้อกระทงทั้งหมดจำนวน 18 ข้อ โดยมาตรการวัดแบ่งองค์ประกอบการวัดออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์การกับความเชื่อมโยง องค์การกับความลงตัว องค์การกับการยอมสละ ชุมชนกับความเชื่อมโยง ชุมชนกับความลงตัว และชุมชนกับการยอมสละ ในแต่ละองค์ประกอบมีข้อกระทงจำนวน 3 ข้อ โดยทุกข้อเป็นข้อกระทงทางบวก ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ของมาตรการวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) แล้วจึงนำมาตรการที่ผ่านการทดสอบไปทดลองใช้กับพนักงาน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 120 คน และนำคะแนนรวมที่ได้มาวิเคราะห์กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ ด้วยการทดสอบค่าที นำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบค่าทีแล้วมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรการวัด (corrected item-total correlation: CITC) และหาค่าความเที่ยง (reliability) พบว่า มาตรการวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงานด้านองค์การกับความเชื่อมโยงมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาคเท่ากับ .81 ด้านองค์การกับความลงตัวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .79 ด้านองค์การกับการยอมสละมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .69 ด้านชุมชนกับความเชื่อมโยงมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .72 ด้านชุมชนกับความลงตัวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาคเท่ากับ .76 และด้านชุมชนกับการยอมสละมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .84

4. มาตรการวัดความพึงพอใจในงาน ใช้มาตรการวัดความพึงพอใจในงานของศิริวรรณ คงชำนาญลิขิต (2550) ที่พัฒนามาจากมาตรการวัดของสมสุข ดิลกสกุลชัย (2534) อ้างถึงในศิริวรรณ คงชำนาญลิขิต (2550) ซึ่งเป็นมาตรการวัด Job Descriptive Index (JDI) โดยสร้างตามแนวคิดของ Smith และคณะ (1969) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ช่วง ให้ผู้ตอบระบุว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับแต่ละข้อความ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) โดยมาตรการวัดนี้มีความชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาต่าง ๆ ในการวัดเรื่องความพึงพอใจในงาน อีกทั้งยังเป็นมาตรการที่มีการใช้วัดในงานวิจัยต่าง ๆ และยังมีความกระชับในเนื้อหาสำหรับด้านต่างๆ รวมข้อกระทงทั้งหมด 55 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 35 ข้อ และทางลบ 20 ข้อ มี 5 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในลักษณะงาน, ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา, ความพึงพอใจในรายได้, ความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน แต่เพื่อความกระชับของมาตรการ ผู้วิจัยจึงตัดข้อกระทง โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาถือเป็นข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งชุดน้อย และไม่กระทบต่อโครงสร้างขององค์ประกอบ (construct) คงเหลือข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 25 ข้อ องค์ประกอบละ 5 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 18 ข้อ และทางลบ 7 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .96

5. มาตรวัดความผูกพันกับองค์กร ใช้มาตรวัดความผูกพันกับองค์กรของนิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่พัฒนาขึ้นในรายวิชา 3800784 การวิจัยเชิงจิตวิทยาภาคการศึกษาปลาย ปีการศึกษา 2553 ที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ช่วง ให้ผู้ตอบระบุว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับแต่ละข้อความ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) ซึ่งมาตรวัดดังกล่าวเป็นมาตรวัดที่มีความชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาต่าง ๆ ในการวัดเรื่องความผูกพันกับองค์กร และยังมีความกระชับในเนื้อหาสำหรับ ด้านต่าง ๆ รวมข้อกระทงทั้งหมด 15 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 6 ข้อ และทางลบ 9 ข้อ โดยมาตรวัดนี้ ทำการวัดความผูกพันกับองค์กรซึ่งรวมองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน คือ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงการลงทุน และความผูกพันเชิงหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ที่ดำเนินกิจการในประเทศไทย อายุ 20 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยไม่แบ่งสัดส่วนเพศ ใช้การเลือกตัวอย่างตามสะดวก (convenience sampling) ผู้วิจัยทำหนังสือ/จดหมายขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหัวหน้าฝ่ายบุคคล/เจ้าขององค์กรเอกชนที่เข้าไปทำการเก็บข้อมูล และมีการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยคณะกรรมการจริยธรรม ผู้วิจัยส่งมาตรวัดไปยังกลุ่มองค์กรต่าง ๆ จำนวน 800 ชุด และได้รับมาตรกลับคืนมาจำนวน 620 ชุด คิดเป็นร้อยละ 77.5 ข้อมูลอีกส่วนหนึ่งมาจากการทำแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 40 ชุด ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการพิจารณาและคัดมาตรวัดที่ไม่สมบูรณ์ออก คงเหลือกลุ่มตัวอย่างที่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นสุดท้ายได้ทั้งสิ้น 660 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงจำนวน 436 คน (ร้อยละ 66.3) เป็นเพศชายจำนวน 224 คน (ร้อยละ 33.7) ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 26 – 30 ปี (226 คน, ร้อยละ 34.6) รองลงมา 31 – 35 ปี (146 คน, ร้อยละ 22.3) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (465 คน, ร้อยละ 71.0) รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท (165 คน, ร้อยละ 24.8) มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ (444 คน, ร้อยละ 68.0) อายุงานระหว่าง 1 – 5 ปี (461 คน, ร้อยละ 70.3)

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 15 ตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด 105 คู่ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 100 คู่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีทิศทางทางบวก จำนวน 88 คู่ โดยมีค่าพิสัยในทิศทางบวกตั้งแต่ .06 ถึง .78 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีทิศทางทางลบ จำนวน 12 คู่ โดยมีค่าพิสัยในทิศทางลบ ตั้งแต่ -.04 ถึง -.80 และตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 5 คู่ ดังรายละเอียดการวิเคราะห์ในตารางที่ 1

การรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร ดังต่อไปนี้
ตัวแปรสังเกตได้

INT	แทน	ความตั้งใจลาออก (intention to leave)
OL	แทน	องค์การกับความเชื่อมโยง (links-organisation)
OF	แทน	องค์การกับความลงตัว (fit-organisation)
OS	แทน	องค์การกับการยอมสละ (sacrifice -organisation)
CL	แทน	ชุมชนกับความเชื่อมโยง (links-community)
CF	แทน	ชุมชนกับความลงตัว (fit-community)
CS	แทน	ชุมชนกับการยอมสละ (sacrifice-community)
JOB	แทน	ลักษณะงาน (work)
SUV	แทน	ผู้บังคับบัญชา (supervisor)
SAL	แทน	รายได้ (pay)
PRO	แทน	การเลื่อนตำแหน่ง (promotion)
FRD	แทน	เพื่อนร่วมงาน (co-worker)
AC	แทน	ความผูกพันเชิงอารมณ์ (affective commitment)
CC	แทน	ความผูกพันเชิงการลงทุน (continuance commitment)
NC	แทน	ความผูกพันเชิงหน้าที่ (normative commitment)

ตัวแปรแฝง

ITL	แทน	ความตั้งใจลาออก (intention to leave)
JE	แทน	ความป็นส่วนหนึ่งในงาน (job embeddedness)
JS	แทน	ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)
COMMIT	แทน	ความผูกพันกับองค์การ (organizational commitment)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของ
ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก

	INT	FRD	SUV	PRO	SAL	JOB	CC	NC	AC	CF	CL	CS	OL	OS	OF
INT	(.89)														
FRD	-	(.81)													
SUV	.23**	.48**	(.87)												
PRO	-	.37**	.51**	(.83)											
SAL	.36**	.28**	.28**	.43**	(.85)										
JOB	-	.37**	.44**	.65**	.45**	(.82)									
CC	.47**	.27**	.38**	.48**	.47**	.48**	(.79)								
NC	-	.10**	.26**	.36**	.33**	.34**	.66**	(.69)							
AC	.50**	.31**	.43**	.51**	.49**	.54**	.78**	.65**	(.78)						
CF	-	.13**	.06	.14**	.19**	.18**	.07*	.07*	.17**	(.76)					
CL	.51**	.03	.09*	.19**	.13**	.11**	.19**	.23**	.22**	.39**	(.69)				
CS	-	.07*	.07*	.11**	.07*	.08*	.07*	.11**	.19**	.49**	.54**	(.81)			
OL	.80**	.36**	.28**	.30**	.11**	.27**	.08**	-.04	.15**	.21**	.07*	.19**	(.74)		
OS	-	.27**	.35**	.53**	.41**	.55**	.49**	.37**	.54**	.23**	.20**	.20**	.34**	(.63)	
	.61**														
	-														
	.69**														
	-														
	.12**														
	-														
	.14**														
	-.06														
	-.05														
	-														
	.42**														
OF	-	.31**	.40**	.61**	.43**	.73**	.49**	.37**	.58**	.23**	.18**	.16**	.26**	.69**	(.85)
	.46**														
M	2.97	3.66	3.65	3.36	3.14	3.36	3.07	2.69	3.10	3.52	2.45	3.06	3.98	3.38	3.46
SD	0.95	0.66	0.79	0.75	0.82	0.69	0.73	0.69	0.73	0.76	0.98	1.00	0.64	0.70	0.81
Bartlett's test of sphericity มีค่า $\chi^2 = 4,976.82$, $df = 105$, $p = .000$, KMO = .884															

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

* $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p < .01$, หนึ่งหาง.

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออกของพนักงานเอกชน ซึ่งเป็นโมเดลที่มีความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ ดังแสดงในภาพที่ 1 พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากสถิติต่าง ๆ คือ ค่า p มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด ($\alpha = .05, p = .128$) ค่า GFI = 0.99, AGFI = 0.97 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 และค่า RMSEA = 0.019 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรความตั้งใจลาออก (ITL) พบว่า มีค่าเท่ากับ .58 แสดงว่า ตัวแปรความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ตัวแปรความพึงพอใจในงาน ตัวแปรความผูกพันกับองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออก ได้ร้อยละ 58 โดยความเป็นส่วนหนึ่งในงาน (JE) มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความตั้งใจลาออก เท่ากับ 0.11 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในงาน (JS) มีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออก เท่ากับ -0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า หากพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจในงานสูง จะมีความตั้งใจลาออกต่ำ ความผูกพันกับองค์กร (COMMIT) มีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อตัวแปรความตั้งใจลาออก เท่ากับ -0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันกับองค์กรสูง จะมีความตั้งใจลาออกต่ำ ทั้งนี้ในงานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกเท่านั้น ดังนั้น อิทธิพลรวมเชิงบวกจึงมีค่าเท่ากัน ดังตารางที่ 2 และภาพที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก

อิทธิพล	ORG			COM			ITL		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE
JE	1.00	1.00	-	0.30	0.30	-	0.11	0.11	-
	-	-	-	(0.04)	(0.04)	-	(0.08)	(0.08)	-
	-	-	-	6.98**	6.98**	-	1.29	1.29	-
JS	-	-	-	-	-	-	-0.21	-0.21	-
	-	-	-	-	-	-	(0.16)	(0.16)	-
	-	-	-	-	-	-	-2.30*	-2.30*	-
COMMIT	-	-	-	-	-	-	-0.67	-0.67	-
	-	-	-	-	-	-	(0.07)	(0.07)	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-
							12.64**	12.64**	

$\chi^2 = 61.47, df = 50, p = .128, RMSEA = 0.019, GFI = 0.99$

ตารางที่ 2 (ต่อ) ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก

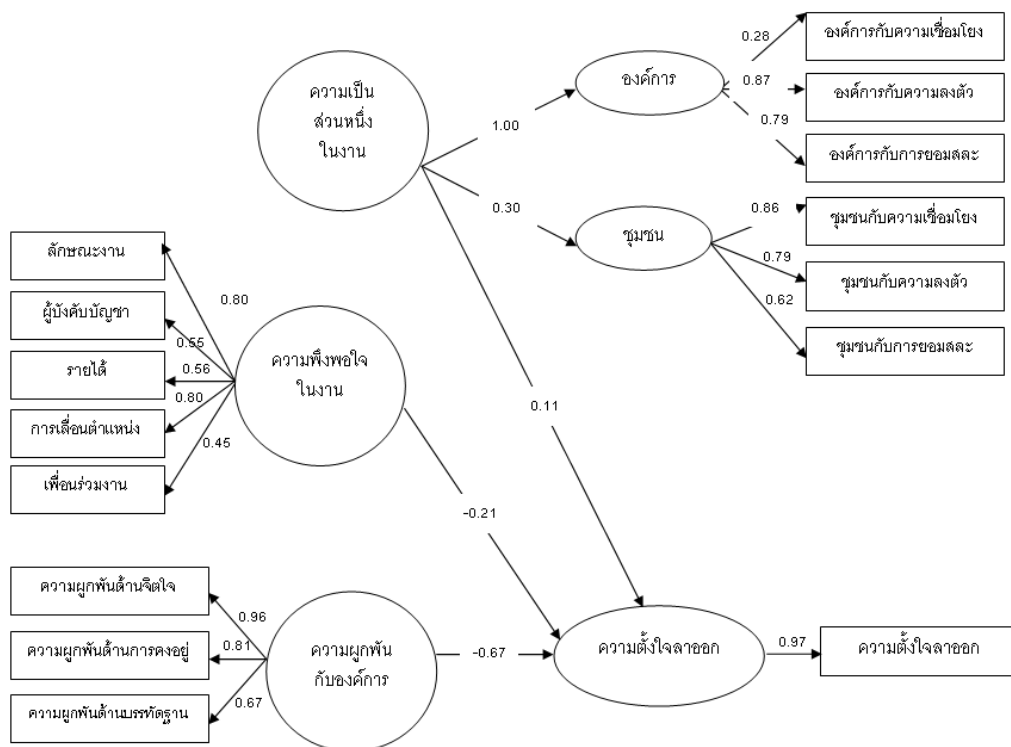
ตัวแปร	LX					ตัวแปร	LY						
	b	SE	t	β	R ²		b	SE	t	β	R ²		
JS						ORG							
JOB	1.00	-	-	0.80	.64	OL	0.18	0.03	6.70	0.28	.08		
SUV	0.79	0.06	13.40	0.55	.31	OF	0.70	0.03	25.70	0.87	.75		
SAL	0.83	0.06	13.88	0.56	.31	OS	0.55	0.02	22.65	0.79	.62		
PRO	1.09	0.05	20.06	0.80	.64	COM							
FRD	0.53	0.05	11.08	0.45	.20	CL	1.00	-	-	0.86	.74		
COMMIT						CF	0.71	0.06	12.51	0.79	.63		
AC	1.00	-	-	0.96	.91	CS	0.73	0.14	5.28	0.62	.38		
CC	0.08	0.04	23.13	0.81	.66	ITL							
NC	0.65	0.04	18.15	0.67	.45	INT	1.00	-	-	0.97	.93		
สมการโครงสร้างตัวแปร			ORG			COM		ITL					
R SQUARE			1.00			.09		.58					
ตัวแปร			เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง										
			ORG		COM		ITL		JE		JS		COMMIT
ORG			1.00										
COM			.30		1.00								
ITL			-.55		-.16		1.00						
JE			1.00		.30		-.55		1.00				
JS			.86		.26		-.61		.86		1.00		
COMMIT			.71		.21		-.75		.71		.73		1.00

หมายเหตุ คำนวณจากที่ปรากฏเป็นคะแนนมาตรฐาน ตัวเลขในวงเล็บ คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ตัวเลขที่เป็นตัวพิมพ์เอน คือ *t*-value

TE = อิทธิพลโดยรวม, DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม

p* < .05, หนึ่งหาง. *p* < .01, หนึ่งหาง.

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออกของพนักงานในองค์กร โดยมี ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน, ความพึงพอใจในงาน, และความผูกพันกับองค์กร เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ ดังแสดงในภาพที่ 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า โมเดลเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากสถิติต่าง ๆ คือ ค่า p มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด ($\alpha = .05, p = .128$) ค่า $GFI = 0.988$, $AGFI = 0.971$, $NFI = .994$, $CFI = .99$ ซึ่งมีค่าใกล้ 1 และค่า $RMSEA = 0.019$ มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 โดยโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออก ได้ร้อยละ 58 โดยความผูกพันกับองค์กร และความพึงพอใจในงานส่งอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจลาออก ซึ่งความผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลสูงที่สุด แต่ความเป็นส่วนหนึ่งในงานไม่สามารถสรุปได้ว่า ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออก



$\chi^2 = 61.466$, $df = 50$, $N = 660$, $p = .128$ $RMSEA = .019$, $GFI = 0.988$, $AGFI = 0.971$, $NFI = .994$, $CFI = .99$

ภาพที่ 2 โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก

การอภิปรายผล

โมเดลเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากสถิติต่าง ๆ คือ ค่า p มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด ($\alpha = .05, p = .128$) ค่า $GFI = 0.988$, $AGFI = 0.971$, $NFI = .994$, $CFI = .99$ ซึ่งมีค่าใกล้ 1 และค่า $RMSEA = 0.019$ มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบกับความตั้งใจลาออก สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยเพียงบางส่วน จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออก เท่ากับ -0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความผูกพันกับองค์กร มีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออก เท่ากับ -0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ในขณะที่ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกกับความตั้งใจลาออก เท่ากับ 0.11 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ทว่าหากพิจารณาจากค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง (Correlation Matrix of ETA and KSI) พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และ ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก เท่ากับ -0.55, -0.61 และ -0.75 ตามลำดับ ทั้งนี้ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก แต่ทว่าอิทธิพลทางตรงกลับเป็นบวกกับความตั้งใจลาออก อาจเกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. การปรับโมเดลตามค่าดัชนีปรับแต่งโมเดลที่ได้จากผลการวิเคราะห์จากโปรแกรม LISREL มีการปรับค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร ซึ่งส่งผลกระทบ ทำให้เกิดอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ที่ผิดปกติ โดยความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมาก แต่ความสัมพันธ์นั้นยังไม่มากเกินไป เพราะโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ความพึงพอใจในงานอาจจะส่งอิทธิพลต่อองค์ประกอบบางองค์ประกอบของความเป็นส่วนหนึ่งในงานผ่านไปยังความตั้งใจลาออก ความเป็นส่วนหนึ่งในงานจึงทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในงานวิจัยของ Yancey (2009) จากผลการวิจัยเป็นที่น่าสังเกตว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานในบริบทของสังคมไทย มีความแตกต่างจากผลการวิจัยต่าง ๆ ในต่างประเทศที่พบว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออก ในขณะที่ในบริบทของสังคมไทยกลับพบว่า ผลการวิจัยแตกต่างออกไป โดยอาจจะมีความเป็นไปได้ว่า ความพึงพอใจในงานกับความเป็นส่วนหนึ่งในงาน มีองค์ประกอบที่ซ้อนทับกันอย่างมาก หรือในบริบทของสังคมไทยนั้น ความเป็นส่วนหนึ่งในงานอาจจะทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านของตัวแปรความพึงพอใจในงานไปสู่ตัวแปรความตั้งใจลาออก ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตจึงควรจะมีการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่องานวิจัยอย่างเข้มงวด และทดสอบอิทธิพลส่งผ่านระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัว คือ ความพึงพอใจในงาน และความเป็นส่วนหนึ่งในงาน เพื่อให้ผลการวิจัยในบริบทของสังคมไทยมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีค่าอิทธิพลการทำนายความตั้งใจลาออกสูงกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร ไม่ได้รับการสนับสนุน จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ความผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบกับความตั้งใจลาออกมากที่สุด เท่ากับ -0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบกับความตั้งใจลาออกรองลงมา เท่ากับ -0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความ

เป็นส่วนหนึ่งในงาน มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความตั้งใจลาออกน้อยที่สุด เท่ากับ 0.11 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งข้อค้นพบที่แตกต่างนี้ อาจอธิบายได้จาก 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว

1. ปัจจัยด้านชีวิตการทำงาน จากผลการวิจัย ความผูกพันกับองค์กร และความพึงพอใจ ในงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบกับความตั้งใจลาออก จะเห็นได้ว่า ตัวองค์กร ตัวงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรดังกล่าว ส่งผลเป็นอย่างยิ่งต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน หากพนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และความพึงพอใจในงานสูง พนักงานจะมีความตั้งใจลาออกต่ำ ทว่าความเป็นส่วนหนึ่งในงานไม่มีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจลาออก จึงเป็นที่น่าศึกษาความตั้งใจลาออก ในบริบทของสังคมไทยต่อไปว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานอาจจะมีอิทธิพลทางอ้อมกับความตั้งใจลาออกหรือไม่ อย่างไร หรือความเป็นส่วนหนึ่งในงานอาจจะเป็นตัวแปรส่งผ่านส่งอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ไปยังความตั้งใจลาออก

2. ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน มีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจลาออก สาเหตุหลักน่าจะเนื่องมาจากความแตกต่างของบริบทในสังคมไทย แหล่งธุรกิจอยู่ในจังหวัดใหญ่ ๆ ของประเทศ พื้นที่สำคัญทางเศรษฐกิจอยู่ในบริเวณจำกัด เช่น กรุงเทพมหานคร พื้นที่ทางเศรษฐกิจหลัก ๆ คือ สีลม สาทร โอโศก ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ส่งผลให้พนักงานไม่มีทางเลือกที่จะได้ทำงานในองค์กรที่ตั้งอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับที่พักอาศัย แต่จำเป็นต้องเดินทางจากต่างถิ่นเพื่อมาทำงานในเขตเศรษฐกิจ ดังนั้นความเป็นส่วนหนึ่งในงานด้านชุมชน จึงไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก ในขณะที่ความเป็นส่วนหนึ่งในงานด้านองค์กร พบว่ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกบ้าง ทว่าผลการวิจัยถูกรบกวนจากความเป็นส่วนหนึ่งในงานด้านชุมชน จึงส่งผลให้ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง จะมีส่วนสำคัญในการช่วยลดความตั้งใจลาออกของพนักงาน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญ และหาแนวทางในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็ง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

1. ควรจะส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยมีการสำรวจความต้องการของพนักงานอยู่เสมอ เพื่อองค์กรจะได้รับทราบถึงความต้องการของพนักงาน และจัดทำให้ตรงตามความต้องการนั้น ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร รู้สึกเต็มใจ และทุ่มเทเพื่อองค์กร นอกจากนี้ องค์กรควรมีนโยบายให้การสนับสนุนพนักงานที่มีแนวโน้มจะทำงานภายในองค์กรเป็นระยะเวลานาน เช่น การมอบผลตอบแทนหรือสวัสดิการพิเศษสำหรับพนักงานที่ทำงานครบ 5, 10, 15 ปีขึ้นไป องค์กรควรสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการให้แก่พนักงาน โดยอาจให้ผลตอบแทนเป็นหุ้นหรือตำแหน่งที่มีอำนาจในการตัดสินใจภายในองค์กร

2. ควรบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับสูง เป็นการป้องกันไม่ให้นักงานมีความตั้งใจลาออกจาก เช่น การประเมินผล การให้ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

3. ควรมีการวางนโยบายที่สนับสนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร โดยให้ความสำคัญทั้งในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เนื่องจากวิถีชีวิตของคนไทยผูกพันกับภูมิปัญญาอย่างมาก โดยเปิดโอกาสให้ครอบครัวของพนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น รวมทั้งองค์กรควรจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้กับชุมชนใกล้เคียง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

4. องค์กรควรมีการพัฒนาและปรับตัวอยู่ตลอดเวลาให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูง และเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ พนักงานมักจะมีการเปรียบเทียบงานปัจจุบันที่ตนเองทำอยู่กับงานอื่น ซึ่งหากงานอื่น มีความน่าสนใจกว่า สร้างโอกาสที่ดีกว่า ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า พนักงานอาจพิจารณาการเปลี่ยนงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กรเอกชน ดังนั้นเพื่อเป็นการแผ่ขยายผลการวิจัย (generalization) ไปสู่กลุ่มประชากรอื่นได้ จึงอาจนำโมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนา โดยดำเนินการทดสอบกับประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างในบริบทอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไป เช่น พนักงานหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานในองค์กรเอกชนที่มีความแตกต่างจากองค์กรที่ผู้วิจัยได้ไปศึกษา เพื่อที่จะสามารถอ้างอิงผลการวิจัยในเชิงเปรียบเทียบต่อไป ทั้งยังให้ข้อค้นพบในงานวิจัยก่อให้เกิดการต่อยอดทางความคิดและเป็นประโยชน์ในการลดอัตราการลาออกของพนักงานในองค์กร

2. งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะอิทธิพลทางตรงของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรที่ส่งอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะใช้ข้อมูลชุดเดิมจากงานวิจัยครั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเติมเส้นตัวแปรส่งผ่านในโมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษาเพิ่มเติมจากงานวิจัยอื่นของต่างประเทศ เนื่องจากพบว่า งานวิจัยในต่างประเทศได้ทำการศึกษาวิจัยไว้บ้างแล้ว

3. ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างไปจากผลการวิจัยในต่างประเทศ โดยอาจจะมีความเป็นไปได้ว่า ในบริบทของสังคมไทยความพึงพอใจในงานกับความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีองค์ประกอบที่ซ้อนทับกันอย่างมาก หรือความเป็นส่วนหนึ่งในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านของความพึงพอใจในงานไปสู่ความตั้งใจลาออก ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรจะมีการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่องานวิจัยอย่างเข้มงวด และทดสอบอิทธิพลส่งผ่านระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัว คือ ความพึงพอใจในงาน และความเป็นส่วนหนึ่งในงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งคู่ในบริบทของสังคมไทย

4. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความเป็นส่วนหนึ่งในงาน โดยทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในภูมิภาคเหนือชุมชนที่กลุ่มตัวอย่างอาศัยอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยตัวแปรความเป็นส่วนหนึ่งในงานด้านชุมชนที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

5. ควรออกแบบการวิจัยครั้งต่อไปเป็นการศึกษาระยะยาว (Longitudinal study) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลอัตราการลาออกของพนักงานในองค์การที่ตัดสินใจลาออกจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถบ่งชี้ถึงพฤติกรรมการลาออกของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ศิริวรรณ คงชำนาญลิขิต. (2550). *ผลของความพึงพอใจในงานต่อความตั้งใจในการลาออก โดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวแปรสื่อ*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาต่างประเทศ

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Ferris, G. R., Rossen, S. D., & Barhum, D. T. (1996). *Handbook of Human Resource Management* (2nd ed.). Oxford: Blackwell.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). Turnover and retention research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *Academy of Management Annals*, 2, 231-274.
- Luthans, F. (2008). *Organizational behavior* (11th ed.). New York: McGraw-hill.
- Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in Organizational Behavior*, 23, 189-246.
- Mowday, R. T., Porter, L. M., & Steer, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Ramesh, A., & Gelfand, M. J. (2010). Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivistic cultures. *Journal of Applied Psychology*, 95, 807-823.
- Smith, P.C., L.M. Kendall, & C.L. Hulin (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.

- Spector, P. E. (2003). *Industrial and organizational psychology* (3rd ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Steer, R. M. (1977) Antecedents and outcomes and organizational commitment, *Administrative. Science Quarterly*, 22, 46-49.
- Yancey, A. E. (2009). *The impact of job embeddedness on the job satisfaction - tenure and job satisfaction - intent to turnover relationships*. Dissertation of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy at Alliant International University, Los Angeles, California.