

อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน
และความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก



นางสาวสลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR) are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

EFFECTS OF JOB EMBEDDEDNESS, JOB SATISFACTION,
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON INTENTION TO LEAVE

Miss Salakjit Tantibunthaweewat



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจใน
งาน และความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก

โดย

นางสาวสลักจิต ตันตัญญูทวีวัฒน์

สาขาวิชา

จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศินางค์ มณีศรี

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

.....คนบตีคณะจิตวิทยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศศินางค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.อภิชนา ไชยวุฒิกุลวานิช)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศินางค์ มณีศรี)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ กิตติคุณ นงลักษณ์ วิรัชชัย)

สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์ : อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก. (EFFECTS OF JOB EMBEDDEDNESS, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON INTENTION TO LEAVE) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร.คัคนางค์ มณีศรี, 129 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก โดยเปรียบเทียบอิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรที่ส่งอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนต่าง ๆ จำนวนทั้งสิ้น 660 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงาน, มาตรวัดความพึงพอใจในงาน, มาตรวัดความผูกพันกับองค์กร และมาตรวัดความตั้งใจลาออก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ให้ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ โมเดลลิสเรลของความตั้งใจลาออก ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออก 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 และความพึงพอใจในงานส่งอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจลาออก ($\beta = -0.67$, $\beta = -0.21$) แต่ความเป็นส่วนหนึ่งในงานไม่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา จิตวิทยา

ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่อนิติต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

5378106538 : MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORDS: JOB EMBEDDEDNESS / JOB SATISFACTION / ORGANIZATIONAL
COMMITMENT / INTENTION TO LEAVE

SALAKJIT TANTIBUNTHAWEEWAT: EFFECTS OF JOB EMBEDDEDNESS, JOB
SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON INTENTION TO
LEAVE. ADVISOR: ASST. PROF. KAKANANG MANEESRI, Ph.D., 129 pp.

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



Field of Study: Psychology

Student's Signature

Academic Year: 2013

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศัคนางค์ มณีศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย ที่ได้สละเวลาอันมีค่า ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาของการพัฒนาวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและสำนึกในความกรุณาของท่านอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย อาจารย์ ดร.อภิษฎา ไชยวุฒิกรณวานิช และอาจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ ที่ได้ให้เกียรติเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ทั้งยังกรุณาตรวจทานอย่างละเอียด ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางวิชาการ อบรมสั่งสอน และมอบแนวทางในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าต่อสังคมแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่สนับสนุนทุนอุดหนุนการศึกษา เฉพาะค่าเล่าเรียนเป็นระยะเวลา 2 ปีการศึกษา และการสนับสนุนทุนวิจัยจาก “ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” จากกองทุนรัชดาภิเษกสมโภช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณศูนย์ประเมินทางจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โครงการในแผนพัฒนาวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 100 ปีที่สนับสนุนเงินทุนในการพัฒนามาตรฐานความเป็นส่วนหนึ่งในงาน

ขอขอบพระคุณผู้มีพระคุณจากองค์กรต่าง ๆ ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงผู้ร่วมการวิจัยทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณที่ ๆ ที่กำลังศึกษาปริญญาเอก คณะครุศาสตร์ ได้แก่ คุณสุรศักดิ์ คุณกนิษณ์ และคุณศุภฤกษ์ ที่ได้สละเวลาช่วยเหลือการวิเคราะห์ข้อมูลแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณพ่อ คุณแม่ และที่ ๆ ผู้เป็นที่รักยิ่ง ที่ให้การสนับสนุนด้านกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์ ทั้งยังมอบความรัก ความห่วงใย และความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณนางสาวเจณิกา วังสถาพร เป็นอย่างยิ่งสำหรับความช่วยเหลือทุก ๆ สิ่ง ระหว่างการเรียน และการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ รวมทั้งกัลยามิตร และผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ที่ได้เอื้อนนาม ซึ่งมีส่วนในการผลักดันให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ คุณประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ผู้วิจัยขอบแต่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	31
สมมติฐาน.....	31
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	31
ขอบเขตของการวิจัย.....	33
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	33
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
กลุ่มตัวอย่าง.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
บทที่ 3 ผลการวิจัย.....	46
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย.....	56
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	61
รายการอ้างอิง.....	64
ภาคผนวก.....	70
ภาคผนวก ก.....	71
ภาคผนวก ข.....	72
ภาคผนวก ค.....	73

ภาคผนวก ง	79
ภาคผนวก จ.....	80
ภาคผนวก ฉ.....	85
ภาคผนวก ช.....	88
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	129



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล.....	51
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก.....	53
3	ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก.....	54



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	มิตติความเป็นส่วนหนึ่งในงาน (job embeddedness) ของ Mitchell และคณะ (2001).....24
2	กรอบแนวคิดการวิจัย30
3	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตราวัดความพึงพอใจในงาน39
4	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตราวัดความผูกพันกับองค์กร40
5	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตราวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงาน44
6	โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก49

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญที่มีส่วนช่วยขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การต่าง ๆ คือ ปัญหาการลาออกของพนักงานที่ทำให้องค์การต้องสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ การลดลงของผลผลิต สูญเสียในด้านทรัพยากรมนุษย์ ขวัญกำลังใจของพนักงาน รวมถึงการสิ้นเปลืองทรัพยากรที่มีค่าขององค์การไปกับกระบวนการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่ เพื่อให้สามารถทำงานทดแทนพนักงานที่ลาออกไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การลาออกส่งผลกระทบต่อองค์การ กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มทำงาน และตัวพนักงานเอง (Mowday, Porter, & Steer, 1982) ซึ่งการลาออกของพนักงานที่มีคุณค่าส่งผลให้องค์การเสียค่าใช้จ่ายและเกิดปัญหาในการดำเนินงาน (Holtom, Mitchell, Lee, & Eberly, 2008) ตลอดระยะเวลาหลายสิบปีที่ผ่านมา การศึกษาปัญหาการลาออกจึงได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทั้งทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ และการบริหารจัดการ โดยนักวิจัยให้ความหมายของการลาออก (turnover) ไว้ดังนี้ Mobley (1982) ให้ความหมายว่า การลาออกหมายถึง การหยุดหรือการสิ้นสุดการเป็นสมาชิกขององค์การ ส่วน Spector (1996) นิยามว่าการลาออก หมายถึง การที่พนักงานหยุดการทำงานใด ๆ ที่ตนทำอยู่ในองค์การในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานวิจัยโดยทั่วไปกล่าวถึงการลาออกจากงานโดยสมัครใจ (voluntary turnover) ซึ่งส่วนใหญ่มุ่งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (on-the-job factors) อาทิเช่น ความตั้งใจลาออก (intention to leave) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ความผูกพันกับองค์การ (organizational commitment) และการรับรู้ทางเลือกใหม่ (perceived alternatives) เป็นต้น (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000; Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski, & Erez, 2001)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความตั้งใจลาออกจากองค์การที่เกิดจากความสมัครใจของพนักงาน เนื่องจากงานวิจัยที่ผ่านมาระบุว่า ความตั้งใจลาออกมีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานของพนักงาน โดยที่ความตั้งใจลาออกในที่นี้ หมายถึง การที่พนักงานมีความต้องการที่จะสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การปัจจุบัน แต่อาจยังไม่มี การตัดสินใจลาออก โดย Ferris, Rossen, และ Barhum (1996) ได้ระบุว่า เมื่อเกิดความรู้สึกเช่นนี้ อาจส่งผลให้เกิดการลาออกจริงได้ในอนาคต โดยความตั้งใจลาออกเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการลาออกได้ดีที่สุด

ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก โดยได้รับความสนใจจากนักวิจัยจำนวนมากตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การบริหารงานให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากที่สุด เป็นการป้องกันไม่ให้นักงานมีความตั้งใจลาออกจากงาน แนวคิดทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การต่าง ๆ ได้ถูกนำมาใช้ในการวัด และการบริหารพนักงานให้ทุ่มเทและทำงานให้องค์การอย่างเต็มที่ ดังเช่น แนวความคิดการสร้าง ความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในงานจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน อัตราการขาดงาน อัตราการลาออกจากงาน สุขภาพและสุขภาวะของบุคคล และความพึงพอใจในชีวิตของบุคคล (Luthans, 2008; Spector, 2003)

จากการศึกษางานวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกและการลาออก โดยสามารถทำนายความตั้งใจในการทำงานต่อในองค์การเดิมหรือการลาออก และยังพบอีกว่า ความพึงพอใจในงานช่วยลดอัตราการลาออก งานวิจัยที่สนับสนุนแนวความคิดข้างต้น ได้แก่ Tzeng (2002) ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมสามารถทำนายความตั้งใจลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญ และการศึกษาของ Kim, Leong, และ Lee (2005) ก็สอดคล้องกับผลการศึกษาข้างต้น Zeytinoglu, Denton, Davies, Bumann, Blythe, และ Boss (2007) ศึกษาพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศภายในองค์การที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน องค์ประกอบหรือการบริหารงานที่มีความซับซ้อนและไม่เป็นธรรม จะทำให้พนักงานไม่มีความสุข เกิดความรู้สึกว่าทำงานหนัก ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานลดลง จึงเป็นสาเหตุทำให้เกิดความต้องการจะลาออกและการลาออกในท้ายที่สุด

Allen และ Meyer (1991) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์การเป็นปัจจัยที่พนักงานใช้ในการตัดสินใจว่าจะยังคงอยู่กับองค์การต่อไปหรือไม่ Bentein และ Vandenberg (2005) พบว่า ความผูกพันกับองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมและอัตราการเข้าออกจากงาน เมื่อพนักงานมีความผูกพันกับองค์การสูง จะมีแนวโน้มอยู่กับองค์การได้นาน Turner และ Chelladurai (2005) พบว่า ความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจลาออก

ความผูกพันกับองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและการลาออกของพนักงานเป็นอย่างยิ่ง คือ พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรมากกว่า มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรน้อยกว่า มีความรู้สึกที่สอดคล้องกันไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทุ่มบทความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ Maslach และ Leiter (2008) พบว่า พนักงานในองค์กรที่มีความเหนื่อยหน่ายในงาน มีแนวโน้มที่จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กรในระดับต่ำ มีแนวโน้มที่จะขาดงาน มีความตั้งใจจะลาออกจากองค์กร และนำไปสู่พฤติกรรมกรรมการลาออก

งานวิจัยที่ผ่านมาศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน โดยมุ่งเน้นไปที่ความไม่พึงพอใจในงาน (job dissatisfaction) และการรับรู้ทางเลือกใหม่ แต่ทว่ายังมีงานวิจัยอื่น ๆ เสนอแนวคิดที่แตกต่างออกไป Vecchio (1988) กล่าวว่า พนักงานที่มีความไม่พึงพอใจในการทำงานจะมีแนวโน้มการลาออกจากองค์กรมาก แต่อิทธิพลของความไม่พึงพอใจที่มีต่อการตัดสินใจลาออกจะไม่รุนแรงมากนัก เพราะยังมีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญมากต่อการตัดสินใจลาออก คือ ทางเลือกใหม่หรือโอกาสที่พนักงานจะได้รับ สอดคล้องกับที่ Lee และ Mitchell (1994) ได้เสนอโมเดลที่อธิบายการลาออกโดยสมัครใจ (The unfolding model of voluntary turnover) โดยอธิบายถึงการลาออกจากงานที่ไม่ได้มีสาเหตุหลักเนื่องมาจากความไม่พึงพอใจในงาน แต่การลาออกมักเกิดจากการพิจารณาทางจิตใจ (psychological process) อันเป็นกระบวนการหรือแนวทางการตัดสินใจในการลาออก เช่น การเปรียบเทียบงานปัจจุบันกับงานอื่น และการอยู่กับองค์กรก็เพียงเพื่อรักษาสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ไว้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 แนวทาง โดย 3 แนวทางแรกได้รับผลกระทบ (shock) ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก จึงส่งผลให้เกิดการตัดสินใจลาออกเร็วขึ้น ดังนี้

แนวทางที่ 1 วางแผนที่จะลาออกอยู่แล้ว มีปัจจัยบางอย่างมากระทบ ทำให้เกิดการตัดสินใจ เช่น การศึกษาต่อ การแต่งงานมีครอบครัว วางแผนมีบุตร โดยได้รับผลกระทบจากงาน (work affect) เช่น ความไม่พึงพอใจ ซึ่งการทำงานและการประเมินค่าทางเลือกงานใหม่ไม่ได้มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจมากนัก

แนวทางที่ 2 เมื่อพนักงานพบว่า องค์กรกระทำสิ่งที่ไม่ดี (negative) พนักงานจะรู้สึกว่าจะได้รับผลกระทบอย่างมาก ทำให้ตัดสินใจลาออกทันที เช่น องค์กรทำลายสิ่งแวดล้อม องค์กรทำผิดกฎหมายในการซื้อขายหุ้น องค์กรมีส่วนกระตุ้นให้เยาวชนติดบุหรี่ ซึ่งการกระทำข้างต้นผลกระทบจากงานอาจจะมีหรือไม่มีบทบาทก็ได้ เช่น ความผูกพันกับองค์กร แต่ไม่มีบทบาท

ต่อการหาและการประเมินค่าทางเลือกงานใหม่

แนวทางที่ 3 พนักงานค่อนข้างมีความสุขกับงาน แต่รู้สึกถึงผลกระทบ เมื่อรับทราบข้อมูลว่า มีงานที่ดีกว่า องค์กรที่ดีกว่า ค่าตอบแทนที่ดีกว่า จึงต้องการได้รับโอกาสที่ดีขึ้นจากการเปลี่ยนงาน แนวทางนี้จึงมีความเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจ การหางาน และการประเมินค่าทางเลือกงานใหม่

แนวทางที่ 4 การลาออกไม่ได้เริ่มต้นจากการรู้สึกถึงผลกระทบ แต่การลาออกเป็นไปตามปกติ (traditional) คือ มีการเตรียมตัวและเข้าใจผลกระทบจากการลาออกเป็นอย่างดี โมเดลนี้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พบว่า การลาออกเกิดจากสาเหตุที่หลากหลาย และความพึงพอใจในงานไม่ได้เป็นตัวทำนายการลาออกที่ดีที่สุด โดยวิธีที่จะลดการลาออก คือ การที่พนักงานตัดสินใจอยู่กับองค์กรและได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความผูกพัน (attachment)

Mitchell และ Lee (2001) พบว่า สาเหตุของการลาออกมี 2 ประการ ได้แก่ เจตคติ (attitudes) และทางเลือกใหม่ (alternatives) โดยปกติแล้ว ถ้าพนักงานรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน พนักงานจะเริ่มมองหาทางเลือกอื่น ๆ และเมื่อพบทางเลือกที่ดี พนักงานก็จะลาออก แต่ทว่าในบางครั้งความไม่พึงพอใจกลับไม่ได้บ่งชี้ถึงความตั้งใจลาออกจากงานในทันที ในทางกลับกันบางครั้งพนักงานลาออกจากงาน โดยไม่ได้แม้แต่จะมองหางานอื่น

Mitchell และ Lee (2001) ได้วิเคราะห์โมเดลที่อธิบายการลาออกโดยสมัครใจ แล้วจึงเสนอว่า ความหลากหลายของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการไม่ลาออกจากองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (off-the-job factors) และ ตัวแปรที่ไม่ใช่เจตคติ (non-attitudinal variables) ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยจำนวนมากที่มุ่งเน้นเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยเสนอแนวคิดความเป็นส่วนหนึ่งในงาน (job embeddedness) ว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ยึดเหนี่ยวให้พนักงานอยู่กับองค์กร ทั้งที่มีความเกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ความเชื่อมโยง (links) ความลงตัว (fit) และการยอมสละ (sacrifice) ในแง่มุมขององค์กรและชุมชนที่มีความสำคัญต่อพนักงาน Mitchell และ Lee (2001) สรุปว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและการลาออกอย่างมีนัยสำคัญ แล้วยังสามารถทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่าง ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร และความตั้งใจลาออก ผู้วิจัยทำการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นส่วนหนึ่งในงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกแล้ว ไม่ปรากฏว่ามีผู้ใดที่ศึกษาความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรในประเทศไทย ผู้วิจัยมีความเห็นว่า

ความเป็นส่วนหนึ่งในงานน่าจะมีความครอบคลุมและสอดคล้องเป็นอย่างดีกับบริบทของสังคมไทยที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบคตริวมหมู่ (collectivistic culture) ซึ่งงานวิจัยระบุว่าการเลือกต่าง ๆ ในการประกอบอาชีพและการทำงานของคนในวัฒนธรรมแบบคตริวมหมู่ มักจะได้รับอิทธิพลจากพันธะทางสังคม อาทิเช่น การรักษาสถานภาพทางสังคมหรือสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว โดยเป็นการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าที่จะทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและความสำเร็จส่วนบุคคล (Ramesh & Gelfand, 2010) ความเป็นส่วนหนึ่งในงานจึงน่าจะสามารถทำนายความตั้งใจลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กรที่ได้รับการศึกษาอย่างแพร่หลาย

ผู้วิจัยคาดว่า ผลการวิจัยอาจพบข้อแตกต่างที่น่าสนใจแตกต่างจากงานวิจัยในต่างประเทศ อันเนื่องมาจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม และบริบทต่าง ๆ ทางสังคม แล้วยังสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาปรับใช้ได้จริงและมีความเหมาะสมกับสังคมไทย เพื่อให้สามารถอธิบายปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความตั้งใจลาออกได้มากขึ้นและนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการลาออกจางานของพนักงานในองค์กรได้อีกทางหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์จะหาคำตอบเหล่านี้

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐานงานวิจัย โดยจะนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4 หัวข้อ คือ ความตั้งใจลาออก ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร และความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ดังนี้

1. ความตั้งใจลาออก (intention to leave)

การศึกษาเรื่องการลาออกจางานเริ่มต้นในปี 1955 Brayfield และ Crockett อภิปรายถึงผลกระทบที่เจตคติของพนักงานส่งผลต่อการลาออก และในปี 1958 March และ Simon ได้เสนอโมเดลแรกของการลาออกจางาน (Barrick & Zimmerman, 2005) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่นำไปสู่โมเดลการลาออกจางานอื่น ๆ โดยโมเดลเหล่านี้เสนอว่า การลาออกมีสาเหตุมาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่ ความสะดวกในการลาออก (ease of movement) หรืองานวิจัยในปัจจุบันใช้คำว่า “การรับรู้ทางเลือกใหม่” และความปรารถนาที่จะลาออกจางาน (perceived desirability) หรืองานวิจัย ในปัจจุบันใช้คำว่า “ความพึงพอใจในงาน” (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000)

Meyer และ Allen (1984) ได้ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อโมเดล

การลาออกจากงาน โดยองค์ประกอบด้านความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) เกี่ยวข้องกับความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความเกี่ยวข้องที่พนักงานมีต่อองค์การ ส่วนองค์ประกอบด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) เกี่ยวข้องกับความสูญเสียของพนักงาน หากลาออกจากงาน และองค์ประกอบด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) ใกล้เคียงกับแรงกดดันจากความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในองค์การของพนักงาน ต่อมา Lee และ Mitchell (1994) ได้เสนอโมเดลที่อธิบายการลาออกโดยสมัครใจ ซึ่งอธิบายถึงการลาออกจากงานที่ไม่ได้มีสาเหตุหลักเนื่องมาจากความไม่พึงพอใจในงานหรือการรับรู้ทางเลือกใหม่ แต่การลาออกจากงานมีแนวทางหลากหลายที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก

1.1 นิยามของความตั้งใจลาออก

นักวิจัยได้ให้ความหมายและคำนิยามของความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน โดย Price (1977) ระบุว่า ความตั้งใจลาออกสามารถเข้าใจได้ว่าเป็นขอบเขตของแต่ละบุคคลในการตัดสินใจลาออกจากการเป็นสมาชิกในระบบสังคม จากการศึกษาของ Mobley, Griffeth, Hand, และ Meglino (1979) พบว่า ตัวแปรความตั้งใจลาออกทำนายพฤติกรรมการลาออกได้ดี โดยความตั้งใจลาออกเป็นความพร้อมหรือความตั้งใจที่จะกระทำการลาออกจากงานในอนาคต Meyer และ Allen (1984) นิยามว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง ความตั้งใจของพนักงานที่จะละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์การและออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน Hom และ Griffeth (1991) นิยามความตั้งใจลาออกเป็นความสมัครใจของแต่ละบุคคลที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การและแยกจากองค์การอย่างเด็ดขาด ไม่ใช่แค่การสับเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่งภายในองค์การ

Gaertner และ Nollen (1992) กล่าวว่า ความตั้งใจลาออกเป็นความตั้งใจของพนักงานที่มีพฤติกรรมการหางานใหม่ Tett และ Meyer (1993) นิยามความตั้งใจลาออกว่าเป็นความคาดหวังของพนักงานที่จะได้รับสิ่งที่ดีกว่า ได้พิจารณาอย่างรอบคอบที่จะลาออกจากองค์การ และเป็นกระบวนการสุดท้ายของความคิดในการผลัดงาน ซึ่งความตั้งใจลาออกเป็นปัจจัยอันดับต้น ๆ ที่มีประสิทธิภาพสำหรับการคาดการณ์ล่วงหน้าในการเปลี่ยนงานของพนักงาน เป็นสัญญาณเตือนก่อนที่จะออกจากงานจริง ดังนั้นโดยทั่วไปแล้วจึงเป็นการสร้างกรอบความคิด อันเป็นตัวแทนที่จะบ่งชี้ถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง (Brown & Peterson, 1993) ในขณะที่ Ferris และคณะ (1996) นิยามว่า ความตั้งใจลาออก คือ ความต้องการที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน โดยยังไม่ได้ลาออกจริง แต่เมื่อเกิดความรู้สึกเช่นนี้อาจส่งผลให้

เกิดการลาออกจริงได้ในอนาคต โดยความตั้งใจลาออกเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการลาออกได้ดีที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก

ผลการวิจัยของ Mobley และ Hollingsworth (1978) พบว่า ตัวทำนายที่ดีที่สุดของการลาออกจากงาน คือ ความตั้งใจลาออกจากงาน ส่วนความไม่พอใจในงานจะมีผลทางอ้อมต่อการลาออกจากงาน Lee และคณะ (Lee & Mitchell, 1994; Lee, Mitchell, Holtom, McDaniel, & Hill, 1999; Lee, Mitchell, Wise, & Fireman, 1996) ได้เสนอโมเดลที่อธิบายการลาออกโดยสมัครใจ โมเดลนี้อธิบายถึงการลาออกจากงานที่ไม่ได้มีสาเหตุหลักเนื่องมาจากความไม่พึงพอใจในงาน แต่การลาออกมักจะเกิดจากการพิจารณาทางจิตใจ เช่น การเปรียบเทียบกับงานอื่น และการอยู่กับองค์กรก็เพื่อรักษาสภาพเดิมที่เป็นอยู่ Mor Barak, Levin, Nissly, และ Lane (2006) พบว่า ผลลัพธ์ด้านความรู้สึกของบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก และนำไปสู่พฤติกรรมลาออกได้

1.3 ผลกระทบที่เกิดจากการลาออกจากงาน

Mobley (1982) กล่าวว่า การลาออกจากงานของพนักงานในองค์กรก่อให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ มากมาย ทั้งผลดีและผลเสียต่อองค์กร ตัวบุคคล และสังคม

ผลต่อองค์กร

ผลดี คือ องค์กรอาจได้พนักงานใหม่ที่ดีกว่า ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า เป็นผลให้เกิดความรู้ แนวคิด และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้พนักงานที่ยังอยู่กับองค์กรได้เลื่อนหรือเปลี่ยนตำแหน่ง อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้องค์กรต้องหาวิธีปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางที่ดีขึ้น และช่วยลดจำนวนพนักงานที่มีพฤติกรรมผละงานต่าง ๆ ที่ไม่พึงปรารถนาต่อองค์กร

ผลเสีย คือ สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม เกิดผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารและกลุ่มสังคมภายในองค์กรได้รับผลกระทบ โดยเฉพาะถ้าพนักงานที่ลาออกไปนั้นมีบทบาทสำคัญ ส่งผลให้ผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรลดลงในช่วงที่ตำแหน่งนั้น ๆ ว่าง อีกทั้งยังทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ยังอยู่

กับองค์การลดลง เกิดความต้องการเปลี่ยนงาน และอาจเป็นเหตุให้สูญเสียโอกาสทางธุรกิจ ภาวะทางการบริหารเพิ่มมากขึ้น องค์การต้องวางแผนจัดการใหม่

ผลต่อตัวบุคคล

ผลดี คือ เป็นโอกาสที่พนักงานอาจจะได้งานที่ดีกว่า ผลตอบแทนและความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพที่ดีขึ้น พนักงานมีโอกาสได้ผ่อนคลายความเครียด หากพนักงานประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนงาน จะส่งผลให้ความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย พนักงานจะเกิดแรงกระตุ้นและมีความพยายามเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อพนักงานอื่นที่อยู่กับองค์การ

ผลเสีย คือ ทำให้ต้องสูญเสียผลประโยชน์บางอย่างจากองค์การเดิม อาจทำให้เกิดความเครียด ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น การเปลี่ยนงานใหม่เป็นสาเหตุให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในชีวิต ต้องเสียเวลา และค่าใช้จ่าย อีกทั้งยังส่งผลให้บุคคลที่ยังอยู่กับองค์การพยายามแสวงหาทางเลือกใหม่

ผลต่อสังคม

ผลดี คือ ส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และเพิ่มรายได้เฉลี่ยของประชากรจากค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ลดภาระค่าใช้จ่ายทางสังคมที่จะต้องใช้ดูแลบุคคลที่ได้รับผลเสียจากการทำงาน

ผลเสีย คือ ค่าใช้จ่ายในการผลิตเพิ่มขึ้น จึงทำให้ราคาสินค้าเพิ่มขึ้นตามไปด้วย อาจส่งผลให้การขยายการลงทุนหยุดชะงัก เนื่องจากขาดแคลนพนักงาน

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่า การลาออกส่งผลกระทบต่อภาระงานขององค์การเป็นอย่างยิ่ง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้องค์การมีภาวะทางการบริหารเพิ่มมากขึ้น หากองค์การขาดแคลนพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ อาจทำให้ผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์การลดลง เป็นสาเหตุให้ต้องสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ อีกทั้งยังทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ยังอยู่กับองค์การลดลง ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาการลาออกของพนักงาน

2. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)

2.1 นิยามและขอบเขต

ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) เป็นตัวแปรที่ได้รับความนิยมศึกษากันอย่างกว้างขวางในสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานจะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานนั้น ขึ้นอยู่กับความสนใจในการศึกษา สามารถแบ่งความหมายของความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ด้านที่เป็นทัศนคติต่องาน (job satisfaction as job attitude) อธิบายว่าความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน ประกอบด้วย ส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจ (cognitive component) และส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์หรือความรู้สึก (affective component) ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน หัวหน้างานในสายบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นในสายอาชีพ และเพื่อนร่วมงาน จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยต่าง ๆ มีผู้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานไว้ ดังนี้

Locke (1969) นิยามว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสภาวะอารมณ์ที่บุคคลมีอารมณ์ทางบวกหรือมีความพึงพอใจเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากผลการประเมินที่บุคคลมีต่องานและประสบการณ์ในการทำงาน Spector (1985) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเจตคติของบุคคลที่มีต่องานนั้น ๆ รวมถึงในแง่มุมมองที่แตกต่างกันในงานเหล่านั้น โดยอาจจะพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ตนเองทำ โดยความไม่พึงพอใจจะมีแนวโน้มที่ทำให้เกิดการลาออกจากราชการ ในขณะที่การสร้าง ความพึงพอใจในงาน จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น Spector (1997) ให้ความหมายใกล้เคียงกับ Muchinsky (1993) ว่า ความพึงพอใจในงาน คือ สภาพทางอารมณ์ การตอบสนองทางความรู้สึกที่มีต่อความชอบหรือไม่ชอบในงานนั้น โดย Spector (2003) นิยามว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติที่สะท้อนถึงความรู้สึกชอบหรือพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน ทั้งในภาพรวมและในแต่ละมิติของงาน Robbins (2003) ให้คำจำกัดความว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกในด้านบวกที่เกี่ยวกับงาน พนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะรู้สึกดีที่ได้ทำงาน มีความภาคภูมิใจในงาน สนุกกับการทำงาน Muchinsky (2006) ให้นิยามไว้ว่า คือ ระดับความพึงพอใจในงานที่บุคคลได้รับมาจากงานของเขาหรือเธอ Luthans (2008) นิยามว่า

ความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากการรับรู้ของบุคคลที่มีต่องานว่า งานนั้นสามารถสร้างอารมณ์ทางบวกและความพึงพอใจ ซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคลได้มากน้อยเพียงใด

ด้านที่ 2 ด้านที่เป็นแรงจูงใจของบุคคล (job satisfaction as motivation) อธิบายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่บุคคลรู้สึกได้จากการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการหรือความคาดหวังกับสิ่งที่ตนได้รับจากงาน โดยความคาดหวังจะเป็นตัวทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคคลคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งที่ตนต้องการจากงาน บุคคลก็จะมี ความพึงพอใจในงานมาก

Herzberg, Mausner, และ Snyderman (1959) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลต่องาน ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านสุขอนามัยอย่างเพียงพอ Smith, Kendall, และ Huilin (1969) ได้ให้คำนิยามว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองต่ออารมณ์หรือความรู้สึก ทั้งความคาดหวังและประสบการณ์จากการทำงานที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน Cranny, Smith, และ Stone (1992) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งมีผลมาจากหน้าที่ของการเปรียบเทียบผลที่ได้รับที่เกิดขึ้นจริงกับสิ่งที่บุคคลคาดหวัง Spector (1997) นิยามความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึกหรือเจตคติโดยทั่วไปของบุคคลกับสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน Weiss (2002) ระบุว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเจตคติหรือการประเมิน (ทั้งทางบวกและทางลบ) ของบุคคลเกี่ยวกับตัวงานหรือปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน

กล่าวโดยสรุปความพึงพอใจในงาน คือ สภาพอารมณ์ที่บุคคลมีต่องาน โดยเป็นผลมาจากการประเมินงานในปัจจุบันของบุคคลว่า มีความพึงพอใจกับงานมากน้อยเพียงใด

2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

Spector (2003) ได้เสนอแนวทางและองค์ประกอบในการศึกษาความพึงพอใจในงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม (Global Approach) เป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน โดยไม่มีการแยกมิติของความพึงพอใจในงานออกเป็นด้านต่าง ๆ จึงเหมาะสำหรับวัดภาพรวมของความพึงพอใจในงาน (Spector, 2003)

2. ความพึงพอใจในงานรายด้าน (Facet Approach) เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคคลในแต่ละมิติ โดยแยกเป็นด้านต่าง ๆ ของงาน ซึ่งการศึกษาความพึงพอใจในงานรายด้าน จะช่วยทำให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากโดยปกติแล้วบุคคลจะมีความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านในระดับที่แตกต่างกัน เช่น มีความพึงพอใจในงานในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ แต่ไม่พึงพอใจการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้างาน เป็นต้น (Spector, 2003)

โดยการศึกษาความพึงพอใจในงานรายด้าน จะขึ้นอยู่กับนักวิจัยแต่ละคนว่า จะสนใจศึกษาในมิติใด ดังเช่น

Weiss, Dawis, England, และ Lofquist (1967) วัดความพึงพอใจรายด้านจำนวน 20 มิติ ได้แก่ กิจกรรม การใช้ความสามารถในงาน อิสระ นโยบายและแนวทางปฏิบัติของบริษัท ความหลากหลาย ค่าตอบแทน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสามารถของหัวหน้างาน ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ ศีลธรรมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในงาน ความปลอดภัยในงาน เพื่อนร่วมงาน การรับใช้สังคม การได้รับการจัดจำขอบเขตอำนาจในงาน และความสำเร็จของงาน

Smith และคณะ (1969) วัดความพึงพอใจรายด้านจำนวน 5 มิติที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ด้วงงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน การจ่ายค่าตอบแทน และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

Spector (2003) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานรายด้านที่มักจะได้รับการศึกษาและวิจัย ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน โอกาสในการก้าวหน้า ผลประโยชน์อื่น ๆ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน คุณลักษณะของงาน การสื่อสาร และความปลอดภัย

2.3 การวัดและประเมินความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยมักจะทำการวัดและประเมินความพึงพอใจในงาน โดยการสอบถามบุคคลว่า มีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวข้องกับงานโดยใช้มาตรวัด การสังเกตหรือการสัมภาษณ์ โดยการใช้มาตรวัดหรือแบบสอบถามเป็นแนวทางในการวัดความพึงพอใจในงานที่นิยมมากที่สุดวิธีหนึ่ง ซึ่งสามารถแบ่งประเภทของมาตรวัดความพึงพอใจในงานออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้ (Spector, 2003)

1) มาตรการวัดความพึงพอใจโดยรวม

Michigan Organizational Assessment Questionnaire - Job Satisfaction Subscale (MOAQ-JSS) พัฒนาขึ้นโดย Cammann, Fichman, Jenkins, และ Klesh (1983 อ้างถึงใน Bowling & Hammond, 2008) เป็นมาตรการวัดความพึงพอใจในงานโดยรวม ประกอบด้วย ข้อกระทงจำนวน 3 ข้อ เป็นมาตรการประมาณค่า 7 ช่วง (เห็นด้วยมากที่สุด-ไม่เห็นด้วยมากที่สุด) โดยจุดเด่นของมาตร MOAQ-JSS คือ มีจำนวนข้อกระทงน้อย ทำให้เหมาะสมในกรณีที่นักวิจัยกังวลในเรื่องจำนวนข้อกระทงในการวิจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อการวัดระดับความพึงพอใจ รวมทั้ง มีความตรงเชิงประจักษ์ (face validity) เนื่องจากข้อกระทงในมาตรประกอบด้วยคำศัพท์ที่ใช้ ในการวัดความพึงพอใจทางด้านอารมณ์โดยตรง (Bowling & Hammond, 2008)

Job in General Scale (JIG) พัฒนาขึ้นโดย Ironson, Smith, Brannick, Gibson, และ Paul (1989) ซึ่งปรับปรุงมาจากมาตรการวัด Job Descriptive Index (JDI) เพื่อใช้วัดความพึงพอใจโดยรวม มาตรการมีข้อกระทงทั้งสิ้นจำนวน 18 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อจะมีลักษณะเป็นคำคุณศัพท์หรือวลีสั้น ๆ ที่เกี่ยวกับงานในภาพรวม ซึ่งในการตอบมาตร JIG ผู้ตอบจะต้องเลือกตอบระหว่าง 3 ตัวเลือก คือ “ใช่”, “ไม่แน่ใจ”, และ “ไม่”

2) มาตรการวัดความพึงพอใจรายด้าน

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) เป็นมาตรการวัดความพึงพอใจรายด้าน ที่พัฒนาขึ้นโดย Weiss และคณะ (1966 อ้างถึงใน Spector, 2003) โดยมาตร MSQ จะประกอบไปด้วย 2 รูปแบบ คือ มาตร MSQ ฉบับยาวที่มีข้อกระทงจำนวน 100 ข้อ และมาตร MSQ ฉบับย่อที่มีข้อกระทงจำนวน 20 ข้อ โดยมาตรวัดทั้ง 2 รูปแบบจะวัดความพึงพอใจรายด้านจำนวนทั้งสิ้น 20 ด้าน ซึ่งข้อกระทงแต่ละข้อจะเป็นประโยคที่ให้ผู้ตอบมาตรวัดทั้ง 2 รูปแบบประเมินว่า ตนเอง มีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด

Job Descriptive Index (JDI) พัฒนาขึ้นโดย Smith และคณะ (1969) เป็นมาตรการวัดความพึงพอใจรายด้านจำนวน 5 มิติ โดยมาตร JDI ประกอบด้วยข้อกระทง 72 ข้อ ซึ่งข้อกระทงแต่ละข้อจะเป็นคำคุณศัพท์หรือวลีสั้น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน นอกจากนั้นยังมีคำอธิบายสั้น ๆ เกี่ยวกับคำคุณศัพท์หรือวลีในแต่ละข้อกระทง ซึ่งในการตอบมาตร JDI ผู้ตอบจะต้องเลือกตอบระหว่าง 3 ตัวเลือก คือ “ใช่”, “ไม่แน่ใจ”, และ “ไม่”

Job Satisfaction Survey (JSS) พัฒนาขึ้นโดย Spector (1985, อ้างถึงใน Spector, 2003) เป็นมาตรวัดความพึงพอใจรายด้านจำนวน 9 ด้าน ที่ประกอบด้วยข้อกระทงจำนวนทั้งสิ้น 36 ข้อ

ในงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยใช้มาตรวัดความพึงพอใจในงานของศิริวรรณ คงชำนานฤลิขิต (2550) ซึ่งพัฒนาจากมาตรวัดความพึงพอใจในงานของสมสุข ติลกสกุลชัย (2534) อ้างถึงใน ศิริวรรณ คงชำนานฤลิขิต (2550) ซึ่งแปลและปรับปรุงจากแนวคิด Job Descriptive Index (JDI) ของ Smith และคณะ (1969) โดยมาตรวัด JDI เป็นมาตรวัดที่มีชื่อเสียง ได้รับความนิยมนอย่างแพร่หลาย ซึ่งมาตรวัดนี้วัดความพึงพอใจรายด้านจำนวน 5 ด้าน คือ

1. ความพึงพอใจในลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่องานที่ปฏิบัติ โดยมองว่า งานนั้นมีความเหมาะสมกับความสามารถของตน มีความท้าทาย และน่าสนใจ รวมถึงรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำ
2. ความพึงพอใจในหัวหน้างาน หมายถึง ความพึงพอใจในตัวหัวหน้างาน ตลอดจน การควบคุมดูแล คำสั่งการ การใช้อิทธิพลและอำนาจ ทักษะในการบริหารงาน และทักษะ การมีมนุษยสัมพันธ์ของหัวหน้าที่พึงมี
3. ความพึงพอใจในรายได้ หมายถึง ความพึงพอใจต่อรายได้ รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ
4. ความพึงพอใจในความก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจในการก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการได้รับการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร
5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการที่มีเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี

2.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยของ Spector (2003), Noe, Hollenbeck, Gerhart, และ Wright (2007), Luthans (2008) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. คุณลักษณะงาน บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานได้ ต้องได้รับมอบหมายงานที่มีความหมายและความน่าสนใจ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ซึ่งขึ้นอยู่กับกรอบงานขององค์กร โดยวิธีการที่องค์กรมักจะนำมาใช้ คือ การออกแบบงานให้มีลักษณะตามโมเดลคุณลักษณะงาน 5 มิติหลักของ Hackman และ Oldham (1980) อันได้แก่ งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย มีเอกลักษณ์ มีความสำคัญ มีอิสระในการทำงาน และได้รับข้อมูลป้อนกลับ โดยมีอิทธิพลอิสระในการทำงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับในงานเป็นมิติหลักที่มีผลต่อการเกิดความพึงพอใจในงานของบุคคล (Luthans, 2008) นอกจากนี้การเพิ่มคุณค่าในงาน ความซับซ้อนของงาน และการหมุนเวียนงาน ยังส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานเช่นเดียวกัน

2. บทบาทในงาน หากพนักงานไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ในงานของตนเองอย่างชัดเจน และเกิดความขัดแย้งในบทบาทการทำงานหรือความขัดแย้งระหว่างบทบาทในงานกับบทบาทในครอบครัว จะส่งผลต่อการเกิดความพึงพอใจในงานของบุคคลได้
3. หัวหน้าที่ใส่ใจและดูแลพนักงาน คอยให้คำแนะนำในการทำงานและให้การสนับสนุนทางสังคม เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงาน of พนักงาน จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน
4. เพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร ให้ความร่วมมือ คำแนะนำและการสนับสนุนในการทำงาน รวมทั้งมีทัศนคติหรือความเชื่อในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคคล
5. เงินเดือนและผลประโยชน์ บุคคลจะมีความพึงพอใจในงาน เมื่อรับรู้ว่าคุณค่าที่ได้รับ เงินเดือนสอดคล้องกับความทุ่มเทของตนเอง รวมไปถึงเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันในระดับเดียวกัน นอกจากนี้การขึ้นเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ตรงกับความต้องการของบุคคล ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน
6. ความก้าวหน้าในองค์กร เช่น การเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน
7. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น ความสะอาด บรรยากาศในการทำงาน มีความน่าสนใจและดึงดูด จะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานได้

8. คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ บุคลิกภาพ ลักษณะอารมณ์ทางบวกและทางลบ ความเชื่ออำนาจในตนเอง มีผลต่อความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล

Luthans (2008) และ Spector (2003) สรุปผลลัพธ์ของความพึงพอใจในงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกไว้ว่า พนักงานที่มีความไม่พึงพอใจในการทำงานมีแนวโน้มที่จะลาออกจากการสูงกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงาน แต่อย่างไรก็ตามหากพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานได้รับข้อเสนอในการทำงานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นพนักงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกได้เช่นเดียวกัน

ความไม่พึงพอใจในงานเป็นสัญญาณอย่างหนึ่งที่สะท้อนว่า บุคคลไม่มีความสุขในการทำงาน และมีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน โดยมีแนวโน้มที่จะลาออกจากการสูงกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงาน แต่ทว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก

3. ความผูกพันกับองค์กร (organizational commitment)

3.1 นิยามและขอบเขต

นักวิจัยให้ความหมายความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ Sheldon (1971) เห็นว่าความผูกพันกับองค์กรเป็นเจตคติของพนักงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตัวพนักงานกับองค์กร หากพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรจะตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย Buchanan (1974) ให้ความหมายว่า ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ค่านิยม และปฏิบัติงานตามบทบาทของตน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันกับองค์กรเป็นเจตคติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของพนักงานกับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการสร้างองค์กร อีกทั้งยังช่วยลดการถูกควบคุมจากภายนอกด้วย ส่วน Steer (1977) นิยามว่า ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกอย่างแรงกล้าที่พนักงานแสดงตนว่า เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมกับองค์กร และชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์กรมีความสำคัญ สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

Marsh และ Mannari (1977) มีความเห็นว่า ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมาย

ขององค์การ และการประเมินองค์การในทางที่ดี ซึ่งคล้ายคลึงกับที่ Mowday, Steer, และ Porter (1979) นิยามไว้ว่า ความผูกพันกับองค์การ คือ ระดับความมากน้อยของการระบุตนเอง และการมีส่วนร่วมของพนักงานกับองค์การ Allen และ Meyer (1991) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์การ หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่แสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์การ และความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยความรู้สึกดังกล่าวเป็นปัจจัยที่พนักงานใช้ในการตัดสินใจว่าจะยังคงอยู่กับองค์การต่อไปหรือไม่ Bentein และ Vandenberg (2005) พบว่า ความผูกพันกับองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมและอัตราการเข้าออกจางาน เมื่อพนักงานมีความผูกพันกับองค์การสูงจะมีแนวโน้มอยู่กับองค์การได้นาน และมีความเต็มใจในการทำงาน พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ Turner และ Chelladurai (2005) ศึกษาพบว่า ตัวแปรความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจลาออก

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงออกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (identification) จากการที่พนักงานยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (loyalty) มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการสร้างองค์การ

Mowday และคณะ (1979) แบ่งความผูกพันกับองค์การของพนักงานเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ยอมรับในเป้าหมายขององค์การ คือ พนักงานรับรู้ว่า ค่านิยมของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ
2. เต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์การ คือ พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ตนทำงานให้กับองค์การนั้น ๆ และรู้ว่าองค์การช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ตนได้
3. พรารถนาที่จะทำงานอยู่ในองค์การ คือ พนักงานยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์การเดิมต่อไป ไม่ลาออกไปทำงานให้องค์การอื่น

Allen และ Meyer (1991) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กร เป็นปัจจัยที่บุคคลใช้ ในการตัดสินใจว่าจะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปหรือไม่ ซึ่งความผูกพันกับองค์กรนั้นมีลักษณะเป็น สภาวะทางจิตใจ (psychological state) ที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) ต่อมา Allen และ Meyer (1993) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร มีมุมมองของความรู้สึกผูกพันที่นำมาใช้ อยู่บนพื้นฐานของโมเดลสามองค์ประกอบ (Three-Component Model) โมเดลนี้ได้เสนอว่า พนักงานจะยังคงอยู่กับองค์กรโดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

(1) ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรหรือความผูกพันด้านจิตใจ ซึ่งหมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องกับองค์กร เพราะบุคคลเห็นด้วยหรือต้องการ ที่จะกระทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางด้านอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

(2) การยอมรับว่า ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการออกจากงานจะสูงหรือความผูกพัน ด้านการคงอยู่ ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มอง ความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์กร มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของ การละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์กร การที่บุคคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรเท่ากับ บุคคลนั้น ลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับ องค์กร ซึ่งหากบุคคลรับรู้ว่าตนเองยังได้กำไร และสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กรมีความคุ้มค่า ก็ยังคงอยู่กับองค์กร แต่ถ้ารู้สึกว่าการลงทุนไปมากกว่าแต่ไม่คุ้มค่า ก็จะตัดสินใจออก จากองค์กร

(3) ความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่หรือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยแนวความคิดนี้ จะมองความผูกพันกับองค์กรว่า เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าการเข้าไปเป็นสมาชิกของ องค์กรก็ต้องมีความผูกพันกับองค์กรนั้น เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติต่อ องค์กร

โดยแต่ละองค์ประกอบพบว่า จะมีพัฒนาการแยกจากกัน และก่อให้เกิดผลที่แตกต่างกัน ในเรื่องของพฤติกรรมการทำงาน เช่น ความผูกพันด้านจิตใจถูกคาดหวังในการพัฒนาบนพื้นฐาน

ของประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะเพิ่มความรู้สึกรู้สึกทำทนายและสะดวกสบายของพนักงาน ในองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่พัฒนาในบทบาทของจำนวนและความสำคัญของการลงทุน เกี่ยวกับพนักงานที่ทำในองค์กร เช่น เงินบำนาญ และระดับหรือตำแหน่งงาน ซึ่งพนักงานรู้สึกว่าคุณเขามีทางเลือกในการจ้างงาน ส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นที่โต้แย้งกันว่า มีที่มาจาก ส่วนที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ทางสังคมในอดีต

3.2 การวัดและประเมินความผูกพันกับองค์กร

Allen และ Meyer (1990) ได้พัฒนามาตรวัดเพื่อวัดองค์ประกอบทั้งสามองค์ประกอบของความผูกพัน พบว่า ทั้งสามองค์ประกอบของความผูกพันสามารถวัดได้อย่างน่าเชื่อถือ แม้จะมีบางส่วนทับซ้อนกันระหว่างความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แต่ทั้งสององค์ประกอบมีความเป็นอิสระจากความผูกพันด้านการคงอยู่ และจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบมาตรฐาน พบว่า รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างมาตรวัดความผูกพัน โดยเฉพาะความผูกพันด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ รวมทั้งตัวแปรสาเหตุมีความสอดคล้องกับการทำนาย

Cohen (2007) ทบทวนวรรณกรรมความผูกพันกับองค์กรแล้ว ได้ชี้ให้เห็นข้อดีหลายประการ รวมทั้งข้อจำกัดบางประการของวิธีการขั้นสูง ของ Allen และ Meyer (1997) ซึ่งข้อดีได้รวมถึงการวัดทางจิตวิทยาที่ดีของมาตรวัดปัจจุบัน ความตรงจำแนกที่ยอมรับได้ของทั้งสามมิติ และผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นประโยชน์และความตรงเชิงเนื้อหาที่เป็นที่ยอมรับของทั้งสามมิติ ส่วนข้อจำกัดบางประการ คือ ความจำกัดของความตรงเชิงการทำนาย ความคลุมเครือในกรอบความคิดของความผูกพันด้านการคงอยู่ และแนวคิดซ้ำซ้อนระหว่างความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านจิตใจ และยังชี้ให้เห็นอีกว่า แนวความคิดที่สร้างจุดแข็งของวิธีการในปัจจุบัน และลดข้อจำกัดของพวกเขา โดยทฤษฎีนำเสนอความผูกพันกับองค์กรเป็นสองมิติ คือ มิติที่หนึ่งเป็นเครื่องมือในธรรมชาติ และมิติที่สองเป็นด้านจิตใจ นอกจากนี้จะต้องมีความแตกต่างระหว่างความโน้มเอียงของความผูกพันและเจตคติความผูกพันที่พัฒนามาก่อนที่บุคคลจะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และหลังจากการเข้ามาเป็นหนึ่งในองค์กร

ต่อมา Solinger, Olffen, และ Roe (2008) วิจารณ์แนวความคิดโมเดลสามองค์ประกอบ (TCM) ของความผูกพันกับองค์กร ของ Allen และ Meyer (1990) นำเสนอการปรับแนวความคิดตามทฤษฎีเจตคติมาตรฐาน โดยใช้รูปแบบเจตคติพฤติกรรม Eagly และ Chaiken (1993) แสดงให้เห็นว่า โมเดลสามองค์ประกอบรวมปรากฏการณ์เจตคติที่แตกต่างกันโดยพื้นฐาน คณะผู้วิจัย

กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรโดยทั่วไปสามารถเข้าใจว่าเป็นเจตคติที่เกี่ยวกับองค์การ ในขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่เป็นเจตคติเกี่ยวกับรูปแบบเฉพาะของพฤติกรรม (เช่น การอยู่ในองค์การเดิมหรือการลาออก) การวิเคราะห์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า โมเดลสามองค์ประกอบไม่มีคุณสมบัติเป็นแบบจำลองทั่วไปของความผูกพันกับองค์กร แต่แสดงรูปแบบเฉพาะสำหรับการทำนายการลาออก โมเดลของ Eagly และ Chaiken ถูกนำมาปรับใช้เป็นแม่แบบของความผูกพันทั่วไปสำหรับการทำนายพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงขององค์การ จากการอภิปรายเกี่ยวกับความหมายและมาตรฐานวัดเจตคติขององค์การ ครอบคลุมด้านจิตใจ ความคิดและพฤติกรรมของเจตคติจะช่วยเพิ่มความตรงเชิงโครงสร้างและสร้างความแตกต่างจากโครงสร้างอื่น ๆ

4. ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน (job embeddedness)

งานวิจัยที่ผ่านมาศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน โดยมุ่งเน้นไปที่ความไม่พึงพอใจในงาน (job dissatisfaction) และการรับรู้ทางเลือกใหม่ แต่ทว่ายังมีงานวิจัยอื่น ๆ เสนอแนวคิดที่แตกต่างออกไป เพราะพบว่า ยังมีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย Lee และ Mitchell (1994) ได้เสนอโมเดลที่อธิบายการลาออกโดยสมัครใจ (The unfolding model of voluntary turnover) โดยอธิบายถึงการลาออกจากงานที่ไม่ได้มีสาเหตุหลัก เนื่องจากความไม่พึงพอใจในงาน แต่การลาออกมักจะเกิดจากการพิจารณาทางจิตใจ อันเป็นกระบวนการหรือแนวทางการตัดสินใจในการลาออก เช่น การเปรียบเทียบงานปัจจุบันกับงานอื่น และการอยู่กับองค์กรก็เพื่อรักษาสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ไว้

โมเดลนี้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พบว่า การลาออกเกิดจากสาเหตุที่หลากหลาย และความไม่พึงพอใจในงานไม่ได้เป็นตัวทำนายการลาออกที่ดีที่สุด โดยวิธีที่จะลดการลาออก คือ การที่พนักงานตัดสินใจอยู่กับองค์กรและได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความผูกพัน (attachment)

Mitchell และ Lee (2001) พบว่า สาเหตุของการลาออกมี 2 ประการ ได้แก่ เจตคติ (attitudes) และทางเลือกใหม่ (alternatives) โดยปกติแล้ว ถ้าพนักงานรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน พนักงานจะเริ่มมองหาทางเลือกอื่น ๆ และเมื่อพบทางเลือกที่ดี พนักงานก็จะลาออก แต่ทว่าในบางครั้งความไม่พึงพอใจกลับไม่ได้บ่งชี้ถึงความตั้งใจลาออกจากงานในทันที ในทางกลับกันบางครั้งพนักงานลาออกจากงาน โดยไม่ได้แม้แต่จะมองหางานอื่น ได้ข้อสรุปจากการทบทวนงานวิจัยในอดีตหลายงานว่า

1. การลาออกแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ เป็นไปตามปกติ (functional) หรือไม่เป็นไปตามปกติ (dysfunctional) คือ บางครั้งพนักงานที่ต้องการลาออก จะลาออก ในขณะที่บางครั้งพนักงานที่ต้องการจะอยู่กับองค์กร กลับลาออก ทั้งที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีความพึงพอใจในงาน

2. แนวคิดการลาออกเกิดจาก 2 สาเหตุ คือ สาเหตุที่หลีกเลี่ยงได้และสาเหตุที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ บางครั้งเหตุผลในการลาออกเกิดขึ้นจากสิ่งที่คุณควบคุมได้ยาก เช่น คู่สมรสย้ายที่อยู่ ด้วยเหตุนี้พนักงานที่ลาออกด้วยเหตุผลที่หลีกเลี่ยงไม่ได้จึงเป็นบุคคลที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

- 1) พยายามทำงานที่ตัวเองทำอยู่
- 2) มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มคนที่ยังทำงานอยู่มากกว่าพวกที่ลาออกไปด้วยสาเหตุที่หลีกเลี่ยงได้

จากการวิเคราะห์โมเดลที่อธิบายการลาออกโดยสมัครใจ จึงทำให้ Mitchell และ Lee (2001) เสนอความหลากหลายของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการไม่ลาออกจากองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (off-the-job factors) และตัวแปรที่ไม่ใช่เจตคติ (non-attitudinal variables) ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยจำนวนมากที่มุ่งเน้นเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยเสนอแนวคิดความเป็นส่วนหนึ่งในงาน (job embeddedness) ซึ่ง Mitchell และ Lee (2001) ศึกษาพบว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและการลาออกอย่างมีนัยสำคัญ และยังสามารถทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร

4.1 นิยามและขอบเขต

Mitchell และคณะ (2001) ระบุว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ยึดเหนี่ยวให้พนักงานอยู่กับองค์กร ทั้งที่มีความเกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงาน ในแง่มุมขององค์กรและชุมชนที่มีความสำคัญต่อพนักงาน หากพนักงานมีความเป็นส่วนหนึ่งในงานสูง ก็จะมี ความตั้งใจลาออกจากงานต่ำ ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. ความเชื่อมโยง (links) หรือความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลกับบุคคลอื่น พนักงานเกิดความผูกพันกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่ว่าจะเป็นความเชื่อมโยงระหว่างตัวพนักงานกับครอบครัว สังคม

สิ่งแวดล้อมรอบตัว สภาพเศรษฐกิจ และยังรวมถึงกลุ่มเพื่อน เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนชุมชนที่อยู่อาศัย

โดยความเชื่อมโยง จะส่งผลต่อการลาออก 2 ทาง คือ

- 1) กดดันให้บุคคลอยู่กับองค์การต่อ เพราะการลาออกจะกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 2) การลาออกมีผลโดยตรงต่อทีมหรือแผนงาน (project) บุคคลจะอยู่กับองค์การจนกระทั่งงานเสร็จ เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากบรรทัดฐานกลุ่ม (normative influences)

การแต่งงานหรือการมีบุตร เป็นตัวทำนายการลาออกที่ดีกว่าความผูกพันกับองค์การ (Holtom, Mitchell, Lee, & Inderrieden, 2005) และการเป็นสมาชิกชมรมกีฬา สังคม สมาคม และศาสนา เป็นหนึ่งในมิติที่เป็นส่วนประกอบของความผูกพัน

งานวิจัยต่าง ๆ ในอดีต ศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับงาน และไม่เกี่ยวข้องกับงานของความเชื่อมโยง พบว่า การที่พนักงานมีอายุมากขึ้น เปลี่ยนสถานะจากโสดเป็นสมรส อายุงานที่เพิ่มขึ้น ภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลเอาใจใส่บุตร จะส่งผลให้พนักงานยังคงทำงานเดิมต่อไปมากกว่าที่จะตัดสินใจเปลี่ยนงาน นอกจากนี้ งานอดิเรกหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำเป็นประจำ เช่น กิจกรรมทางศาสนาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน จะเห็นได้ว่า พนักงานจึงมีความเชื่อมโยงที่หลากหลายในแง่มุมมองของการดำเนินชีวิต เมื่อเกิดการเปลี่ยนงาน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดการย้ายที่อยู่ จึงส่งผลกระทบต่อความเชื่อมโยงบางส่วน ทำให้พนักงานต้องจัดแจงการดำเนินชีวิตใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ความเชื่อมโยงที่เกี่ยวข้องกับงานหรือองค์การกับความเชื่อมโยง ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน จำนวนสมาชิกหรือกรรมการในทีมที่ต้องทำงานร่วมกัน ในขณะที่ความเชื่อมโยงที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานหรือชุมชนกับความเชื่อมโยง ได้แก่ สถานภาพการสมรส อสังหาริมทรัพย์ต่าง ๆ ภายในชุมชนที่เป็นเจ้าของ จำนวนสมาชิกภายในครอบครัว และเพื่อน

2. ความลงตัว (fit) หรือความเข้ากันได้ที่พนักงานมีต่อบัณฑิตทั้งที่เกี่ยวข้องกับงาน และไม่เกี่ยวข้องกับงาน พนักงานจะรู้สึกสบายใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่ง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งต่าง ๆ อย่างง่ายดาย และวางตัวได้อย่างเหมาะสม โดยความลงตัวที่เกี่ยวข้องกับงานหรือ

องค์การกับความลงตัว อาทิเช่น คุณค่าในตัวพนักงาน เป้าหมายในเส้นทางอาชีพ ความรู้ ทักษะ ความสามารถต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์การ และสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงาน ของพนักงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงชุมชน และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทั้งบรรยากาศ สภาพอากาศ ความเชื่อความศรัทธาทางด้านศาสนา และกิจกรรมเพื่อความบันเทิงต่างๆ ซึ่งเป็นความลงตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานหรือชุมชนกับความลงตัว โดยพนักงานที่มีความลงตัวสูง จะรู้สึกว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน้าที่การงาน และมีความรู้สึกส่วนตัวว่า ตนเองผูกพันกับองค์การมาก ดังนั้นหากมีความลงตัว บุคคลจะอยู่ต่อ แต่ถ้าไม่มีความลงตัว บุคคลจะลาออก

การอบรม (training) โอกาส และประสบการณ์ มีผลทำให้ความลงตัวเพิ่มขึ้น โดยกระบวนการทางสังคม (process of socializing) ที่พนักงานใหม่ได้รับ มีผลต่อความลงตัวอย่างมาก หากพนักงานรู้สึกไม่ลงตัวจะส่งผลให้เกิดการลาออก นอกจากนี้ความลงตัวภายในกลุ่ม ส่งผลถึงกระบวนการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับ (selection process placement) สรุปได้ว่า การอบรม (training) กระบวนการทางสังคม และกระบวนการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับมีความสำคัญต่อพนักงานใหม่อย่างยิ่ง และมีอิทธิพลช่วยลดอัตราการลาออก

งานวิจัยในอดีตที่ศึกษาเกี่ยวกับความลงตัว พบว่า พนักงานที่มีความลงตัวกับองค์การ จะอยู่กับองค์การต่อไป ในขณะที่พนักงานที่ไม่มีความลงตัว จะตัดสินใจลาออกจากองค์การ โดยพนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนตัวสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับลักษณะของงาน มีความลงตัวต่องานและองค์การ จะมีอัตราการลาออกที่ต่ำ ในทางกลับกัน การที่พนักงานขาดความลงตัวหรือความสอดคล้องกับองค์การ ย่อมจะเป็นตัวทำนายการลาออกในอนาคต

Mitchell และคณะ (2001) เชื่อว่า ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งก็คือ ชุมชนที่พักอาศัย ได้แก่ สภาพภูมิอากาศ วัฒนธรรมทั่วไปของท้องถิ่น กิจกรรมกลางแจ้งต่าง ๆ เหตุการณ์ทางการเมืองการปกครอง และศาสนา ตลอดจนกิจกรรมนันทนาการ เพื่อการบันเทิงต่าง ๆ เช่น กีฬา ดนตรี และภาพยนตร์ ที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว หากเกิดการเปลี่ยนงาน อันนำไปสู่การย้ายที่อยู่ ย่อมส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน เช่นเดียวกันกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน แม้ว่าการเปลี่ยนงานใหม่ โดยไม่ต้องย้ายจากชุมชนที่อยู่อาศัยเดิมนั้น ยังอาจจะเกิดผลกระทบต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตปกติของพนักงาน เช่น ระยะเวลาในการเดินทาง ตารางเวลาในการทำงานใหม่ รวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม

3. การยอมสละ (sacrifice) หรือการสละสิทธิ์ หมายถึง สิ่งที่พนักงานจะต้องยอมสูญเสียเมื่อลาออกจากงาน ซึ่งสิ่งนั้นอาจเป็นทางวัตถุหรือทางจิตใจที่เป็นประโยชน์ในขณะที่ทำงานอยู่ และในอนาคต การสูญเสียที่เกี่ยวข้องกับงานหรือองค์การกับการยอมสละ เช่น ความน่าพอใจของแผนงานและเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนทางการเงิน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การ ในขณะที่การสูญเสียที่เกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัวหรือชุมชนกับการยอมสละ เช่น มิตรภาพภายในที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในชุมชน การเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือองค์การต่าง ๆ ในท้องถิ่น หากการลาออกจากงานจะทำให้พนักงานต้องสูญเสียมาก พนักงานย่อมต้องใคร่ครวญในการลาออกมากยิ่งขึ้น โดยการยอมสละมีความสำคัญในการพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่จะต้องเสียไปกับทางเลือกต่าง ๆ ที่มาพร้อมกับการงานใหม่ ดังนี้

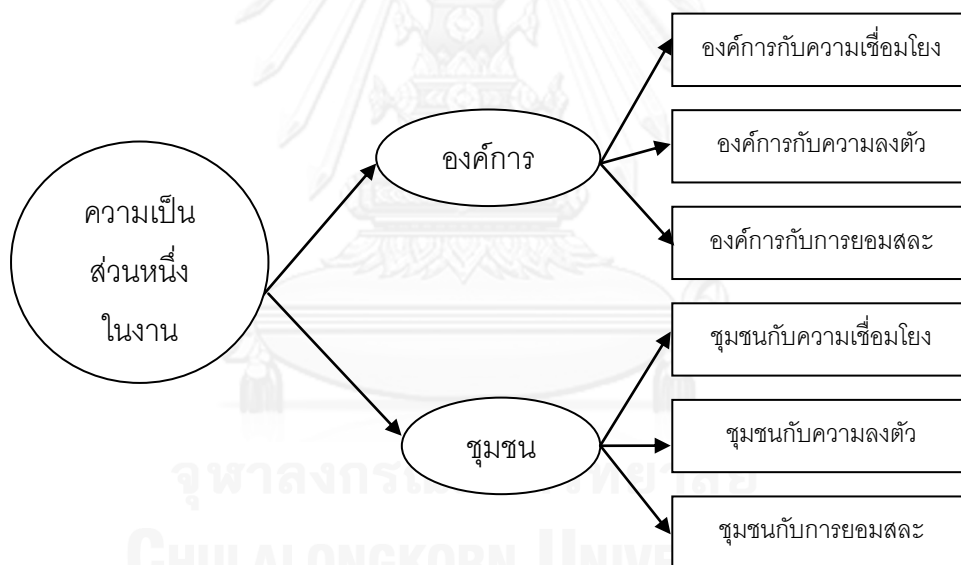
- 1) โครงสร้างและระบบขององค์การ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า การอบรมในงาน (job training) ความมั่นคงในงาน (job stability) หากไม่ชัดเจนและไม่สม่ำเสมอ จะส่งผลให้เกิดการลาออก
- 2) การลงทุนส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้ การพัฒนาเพิ่มขึ้น จุดแข็ง และจุดอ่อนที่จะได้จากการทำงาน
- 3) ด้านภูมิศาสตร์ หากบุคคลลาออก จะต้องยอมเสียความเคยชินเดิม ๆ เช่น การเดินทางในเส้นทางเดิมที่เคยชิน การจราจรที่ติดขัดมากขึ้น สูญเสียบรรยากาศรอบ ๆ ตัว เพื่อที่จะได้รับสิ่งใหม่ ๆ

Mitchell และคณะ (2001) ศึกษาวิจัยในอดีต พบว่า เมื่อพนักงานตัดสินใจจะเปลี่ยนงาน การเปรียบเทียบในเรื่องรายได้ และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นสิ่งที่พนักงานจะต้องคำนึงถึงอย่างยิ่ง การสูญเสียที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น แผนประกันสุขภาพแบบใหม่ การวางแผนการเกษียณอายุ นอกจากนั้นสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ผลตอบแทนที่องค์การแบ่งหุ้นให้พนักงาน โอกาสที่จะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานหรือความก้าวหน้าก็มีความสำคัญ และมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการยอมสละ โดยพนักงานที่ทำงานกับองค์การเป็นเวลานาน ย่อมจะได้รับสิทธิประโยชน์ที่หลากหลายจากองค์การ อายุงานจึงมีผลต่อการจัดอันดับในการประเมินผลงาน หากพนักงานเปลี่ยนงานใหม่ หมายถึงการยอมสละการเพิ่มขึ้นของความได้เปรียบนี้

การสูญเสียที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานหรือองค์การกับการยอมสละ เป็นปัญหาที่พนักงานจะต้องพิจารณาเช่นกัน หากต้องการจะเปลี่ยนงาน แล้วต้องย้ายที่อยู่ การออกจากชุมชนเดิมที่ปลอดภัยและน่าอยู่ ย่อมเป็นเรื่องยาก อีกทั้งอาจจะต้องยอมสูญเสียสิทธิต่าง ๆ ในชุมชน เช่น

บัตรชมการแข่งขันฟุตบอลหรือการแสดงบัลเลต์ แม้ว่าการเปลี่ยนงานนั้น จะไม่ต้องย้ายที่อยู่ แต่ก็จะต้องเกิดความไม่สะดวกสบายต่าง ๆ การเดินทางระหว่างบ้านกับที่ทำงานอาจจะใช้เวลามากขึ้น สูญเสียรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น นอกจากนี้ผลตอบแทนที่ขาดหายไปจะกระทบต่อชีวิตส่วนตัว เช่น องค์กรเดิมให้สวัสดิการการดูแลบุตรหลาน (day care) หรือการมีรถรับส่ง

ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติที่เกี่ยวข้องกับงาน และมิติที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงาน ซึ่งก็คือ องค์กร และชุมชน โดยมีมิติรอง 3 มิติ ได้แก่ ความเชื่อมโยง ความลงตัว และการยอมสละ ดังนั้นมิติของความเป็นส่วนหนึ่งในงานจึงมีทั้งหมด 6 มิติ ประกอบด้วย องค์กรกับความเชื่อมโยง องค์กรกับความลงตัว องค์กรกับการยอมสละ ชุมชนกับความเชื่อมโยง ชุมชนกับความลงตัว และชุมชนกับการยอมสละ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 มิติความเป็นส่วนหนึ่งในงาน (job embeddedness) ของ Mitchell และคณะ (2001)

Shen และ Hall (2009) เสนอระดับมิติของความเป็นส่วนหนึ่งในงานจากนิยามของ Mitchell และคณะ (2001) โดยได้แบ่งความเป็นส่วนหนึ่งในงานออกเป็น 4 มิติ คือ

1. การรับรู้ค่าเสียหายของการออกจากบริษัท
2. การรับรู้ความเชื่อมโยงที่ครอบครัวมีต่อองค์กร และครอบครัวมีต่อชุมชน
3. การรับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม

4. การรับรู้ความสอดคล้องระหว่างงานกับความสามารถ

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นส่วนหนึ่งในงานกับการลาออก

Mitchell และคณะ (2001) ศึกษาพบว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก และสามารถทำนายการลาออกได้ดีกว่า ความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันองค์กร โดยผลการวิจัยของ Lee และคณะ (2004) รวมทั้งข้อค้นพบของ Cunningham และคณะ (2005) ก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mitchell และคณะ (2001)

Mallol และคณะ (2007) พบว่า ชาวสเปนและโปรตุเกสมีความเป็นส่วนหนึ่งในงานสูงกว่าชาวคอเคเซียน โดยในวัฒนธรรมแบบสเปนและโปรตุเกส ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก และสามารถทำนายการลาออกได้ดี เมื่อควบคุมความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันองค์กร งานวิจัยของ Crossley และคณะ (2007) พบว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานสามารถทำนายการลาออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร เนื่องจากศึกษาทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ส่งผลต่อการลาออก

Burton, Holtom, Sablinski, Mitchell, และ Lee (2010) ได้นำความเป็นส่วนหนึ่งในงานมาอธิบายว่า ทำไมบุคคลจึงมีการตอบสนองที่แตกต่างกันต่อเหตุการณ์เชิงลบในองค์กร โดยพบว่า บุคคลที่มีประสบการณ์ในเหตุการณ์เชิงลบและมีความคิดที่จะลาออก แต่มีความเป็นส่วนหนึ่งในงานสูง จะเลือกใช้ความสามารถในทางที่อาจช่วยเหลือองค์กรได้

Ramesh และ Gelfand (2010) ศึกษาบทบาทความเป็นส่วนหนึ่งในงานที่มีต่อการทำนายการลาออกในวัฒนธรรมแบบปัจเจกนิยม (individualistic culture) ในประเทศสหรัฐอเมริกา และวัฒนธรรมแบบคหกรรมหมู่ (collectivistic culture) ในประเทศอินเดีย กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ลูกค้าสัมพันธ์ (call center) จำนวน 797 คน พบว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีความสำคัญใน

ทั้งสองประเทศ สามารถทำนายการลาออกได้ โดยมีมิติของความเป็นส่วนหนึ่งในงานส่งผลต่อการลาออกในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ได้แก่ องค์การกับความลงตัวของพนักงานสามารถทำนายการลาออกในประเทศสหรัฐอเมริกาได้ดีกว่าในประเทศอินเดีย ในขณะที่ชุมชนกับความลงตัวขององค์การกับความเชื่อมโยง และชุมชนกับความเชื่อมโยงสามารถทำนายการลาออกในประเทศอินเดียได้ดีกว่าในประเทศสหรัฐอเมริกา คณะผู้วิจัยได้พัฒนาความเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว (family embeddedness) เพิ่มเติมจากความเป็นส่วนหนึ่งในงาน พบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นส่วนหนึ่งในงานและครอบครัว แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก

4.3 การวัดและประเมินความเป็นส่วนหนึ่งในงาน

Mitchell และคณะ (2001) เสนอมาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 48 ข้อ เพื่อใช้เป็นตัวแทนในการทำนายความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน และส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานในแต่ละบุคคล การวัด 6 มิติของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ได้แก่ องค์การกับความเชื่อมโยง องค์การกับความลงตัวของ องค์การกับการยอมสละ ชุมชนกับความเชื่อมโยง ชุมชนกับความลงตัวของ และชุมชนกับการยอมสละ โดยการที่บุคคลประเมินว่า ตนเองมีความเป็นส่วนหนึ่งในงานอยู่ในระดับสูง จะมีความตั้งใจลาออกต่ำ

นักวิจัยพัฒนามาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้มาตรวัดที่มีข้อคำถาม 34 ข้อ ในการวัด 6 มิติของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน เพื่อใช้ในการทำนายการลาออกจากงาน (Mitchell et al., 2001) ได้แก่

- องค์การกับความเชื่อมโยง มีข้อคำถาม 6 ข้อ
- ชุมชนกับความเชื่อมโยง มีข้อคำถาม 5 ข้อ
- องค์การกับความลงตัวของ มีข้อคำถาม 7 ข้อ
- ชุมชนกับความลงตัวของ มีข้อคำถาม 4 ข้อ
- องค์การกับการยอมสละ มีข้อคำถาม 9 ข้อ
- ชุมชนกับการยอมสละ มีข้อคำถาม 3 ข้อ

ต่อมา Holtom, Mitchell, Lee, และ Tidd (2006) ได้พัฒนามาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงานฉบับย่อ (Job Embeddedness Scale, Short Form) ครอบคลุมทั้ง 6 มิติของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ซึ่งมีข้อคำถาม 21 ข้อ เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale)

5 ช่วง จำนวน 18 ข้อ และตอบ “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” จำนวน 3 ข้อ จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 769 คน โดยมาตรวัดทั้งสองแบบสามารถทำนายการลาออกจากการงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) เช่นเดียวกัน

Crossley, Bennett, Jex, และ Burnfield (2007) พัฒนามาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงานโดยรวม มีข้อกระทง 7 ข้อ โดยวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงานในภาพรวม ทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน และส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน

Zhang, Fried, และ Griffeth (2012) เปรียบเทียบระหว่างมาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงานรายด้านกับมาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงานโดยรวม พบว่า มาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงานรายด้านสามารถวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงานได้อย่างสมบูรณ์ และครอบคลุมทุกมิติ แต่มีข้อจำกัดทางด้านสถิติอยู่บ้าง ในขณะที่มาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงานโดยรวม ให้ผู้ตอบประเมินตนเองอย่างกว้าง ๆ ทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน และส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน จึงเป็นการวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงานในภาพรวมเท่านั้น ไม่สามารถวัดได้อย่างละเอียด ดังเช่นมาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงานรายด้าน

ในงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงานจากมาตรวัดของ Holtom และคณะ (2006) ในการวัด 6 มิติของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน โดยแปลข้อกระทงจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย และตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดด้วยวิธีการทางสถิติ

4.4 การเปรียบเทียบภาวะสันนิษฐานระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร และความเป็นส่วนหนึ่งในงาน

Crossley และคณะ (2007) สรุปว่า ภาวะสันนิษฐานของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน แม้ว่าจะมีความคล้ายคลึง แต่ทว่าก็มีความแตกต่างจากภาวะสันนิษฐานของความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น ในขณะที่ความเป็นส่วนหนึ่งในงานประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนอย่างเท่า ๆ กัน (Mitchell et al., 2001)

2. จากแนวคิดของ Maertz และ Campion (2004) เสนอว่า พนักงานมีแรงจูงใจที่แตกต่างกันในการที่จะอยู่กับองค์กรหรือลาออก ได้แก่ เหตุผลด้านความรู้สึก เหตุผลด้านความคิด ทางเลือกอื่น และเหตุผลด้านบรรทัดฐาน ซึ่งความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร และตัวแปรอื่นจะศึกษาเหตุผลที่เฉพาะเจาะจง แต่ความเป็นส่วนหนึ่งในงานจะครอบคลุมเหตุผลที่กว้างกว่า

ความเป็นส่วนหนึ่งในงานได้รับการพัฒนาจากนักวิจัยอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถทำนายความตั้งใจลาออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร และตัวแปรอื่น เนื่องจากความเป็นส่วนหนึ่งในงานครอบคลุมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงาน Crossley และคณะ (2007) ซึ่งการศึกษาของ Lee, Mitchell, Sablynksi, Burton, และ Holtom (2004), Mallol, Holtom, และ Lee (2007) และ Cunningham, Fink, และ Sagas (2005) ก็สนับสนุนและสอดคล้องกับผลการวิจัยข้างต้น โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างหลายสาขาอาชีพ เช่น ธุรกิจค้าปลีก สุขภาพ การเงิน การกีฬา และงานบริการ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออกสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานที่ 2 ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบกับความตั้งใจลาออก

จากการศึกษางานวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกและการลาออก โดยสามารถทำนายความตั้งใจในการทำงานต่อในองค์กรเดิมหรือการลาออก ความพึงพอใจในงานช่วยลดอัตราการลาออก งานวิจัยที่สนับสนุนแนวความคิดข้างต้น ได้แก่ Spector (2000) Tzeng (2002) และการศึกษาของ Kim และคณะ (2005) พบว่าความพึงพอใจในงานสามารถทำนายความตั้งใจลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญ Zeytinoglu และคณะ (2007) พบว่า หากสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานของพนักงานลดลง เป็นสาเหตุทำให้เกิดความต้องการจะลาออก และนำไปสู่การลาออกในที่สุด Maslach และ Leiter (2008) พบว่า พนักงานในองค์กรที่มีความเหนื่อยหน่ายในงาน มีแนวโน้มที่จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กรในระดับต่ำ มีแนวโน้มที่จะขาดงาน มีความตั้งใจลาออกจากราชการ และนำไปสู่พฤติกรรมลาออก เช่นเดียวกับแนวคิดของ Luthans (2008) และ Spector (2003) และการศึกษาในไทยของอมรรรัตน์ เสตสุวรรณ

(2539) พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขมีความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม ขาดการสนับสนุน ความก้าวหน้า ในงาน งานหนัก ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพคิดลาออกจากราชการและวิชาชีพสูง

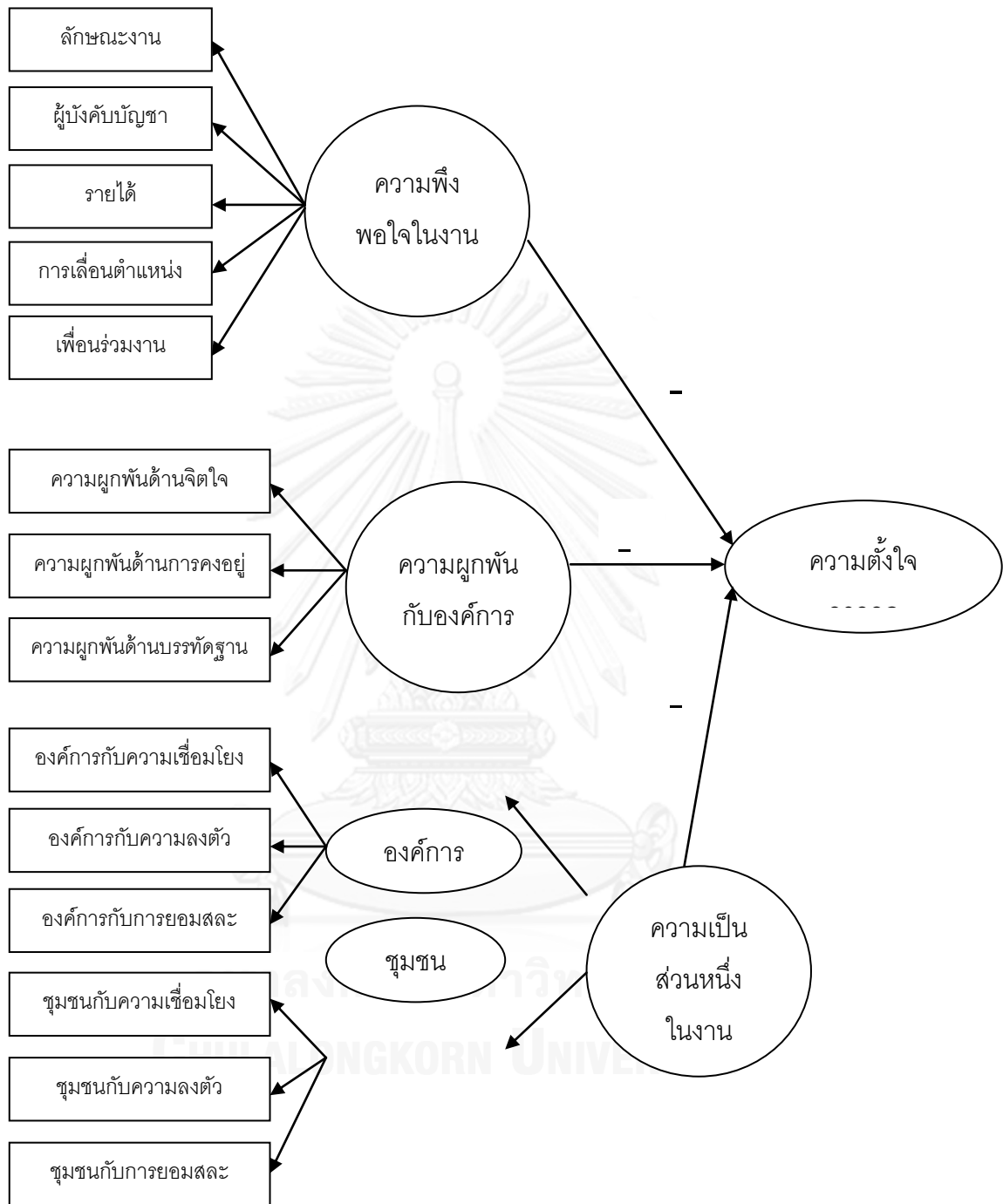
ความผูกพันกับองค์กรสามารถทำนายความตั้งใจลาออก รวมถึงพฤติกรรมการเข้าออกจากราชการ Steer (1977) พบว่า ความผูกพันกับองค์กรมีความสำคัญ สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากราชการได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน Allen และ Meyer (1991) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กร เป็นความรู้สึกที่พนักงานใช้ในการตัดสินใจว่าจะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปหรือไม่ Bentein และ Vandenberg (2005) พบว่า เมื่อพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรสูง จะมีแนวโน้มอยู่กับองค์กรได้นาน Turner และ Chelladurai (2005) ศึกษาพบว่า ตัวแปรความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจลาออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในไทยของปิยา เดชาวุฒิ (2552) ศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานเอกชน จำนวน 200 คน พบว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดในการทำนายความตั้งใจลาออก

งานวิจัยของ Burton และคณะ (2010) และ Ramesh และ Gelfand (2010) พบว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานสามารถทำนายการลาออกจากราชการได้ จากการทบทวนวรรณกรรม จึงสามารถนำไปสู่สมมติฐานที่ 2 **ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบกับความตั้งใจลาออก**

สมมติฐานที่ 3 ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีค่าอิทธิพลการทำนายความตั้งใจลาออกสูงกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร

จากงานวิจัยของ Lee และคณะ (2004) Mallol และคณะ (2007) Cunningham และคณะ (2005) และ Crossley และคณะ (2007) และ Ramesh และ Gelfand (2010) พบว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานสามารถทำนายการลาออกจากราชการได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร เนื่องจากศึกษาทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงาน ที่ส่งผลต่อการลาออกจากราชการ จึงสามารถนำไปสู่สมมติฐานที่ 3 **ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน มีค่าอิทธิพลการทำนายความตั้งใจลาออกสูงกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร**

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก โดยเปรียบเทียบอิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออก

สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออกสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานที่ 2 ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การ มีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบกับความตั้งใจลาออก

สมมติฐานที่ 3 ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีค่าอิทธิพลการทำนายความตั้งใจลาออกสูงกว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1) ความพึงพอใจในงาน คือ สภาพอารมณ์ทางบวกที่บุคคลมีต่องาน โดยเป็นผลมาจากการประเมินงานในปัจจุบันของบุคคลว่า มีความพึงพอใจกับงานมากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความพึงพอใจในงานของศิริวรรณ คงชำนานฤลิขิต (2550) ซึ่งพัฒนาจากมาตรวัดความพึงพอใจในงานของสมสุข ติลกสกุลชัย (2534) อ้างถึงในศิริวรรณ คงชำนานฤลิขิต (2550) ซึ่งแปลและปรับปรุงจากแนวคิด Job Descriptive Index (JDI) ของ Smith และคณะ (1969)

2) ความผูกพันกับองค์การ หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่แสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์การ และความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยความรู้สึกดังกล่าวเป็นปัจจัยที่พนักงานใช้ในการตัดสินใจว่าจะยังคงอยู่กับองค์การต่อไปหรือไม่ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันกับองค์การ หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความผูกพันกับองค์การของนิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ในวิชาการวิจัยทางจิตวิทยา ปีการศึกษา 2553 ที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990)

3) ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ยึดเหนี่ยวให้พนักงานอยู่กับองค์การ ทั้งที่มีความเกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงาน ในแง่มุมมองขององค์การและชุมชนที่มีความสำคัญต่อพนักงาน ประกอบด้วย 6 มิติ ได้แก่ องค์การกับความเชื่อมโยง องค์การกับความลงตัว องค์การกับการยอมสละ ชุมชนกับความเชื่อมโยง ชุมชนกับความลงตัว และชุมชนกับการยอมสละ

ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ฉบับย่อที่ผู้วิจัยพัฒนาจากมาตรวัดของ Holtom และคณะ (2006)

4) ความตั้งใจลาออก หมายถึง การที่พนักงานในองค์การมีความต้องการที่จะสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การปัจจุบัน ซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดการลาออกในอนาคต

ความตั้งใจลาออก หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความตั้งใจลาออกของศิริวรรณ คงชำนาญลิขิต (2550)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงและตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

1) ตัวแปรแฝงภายนอกจำนวน 3 ตัว ได้แก่

1.1 ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 5 ตัวแปร

1.1.1 ลักษณะงาน

1.1.2 ผู้บังคับบัญชา

1.1.3 รายได้

1.1.4 การเลื่อนตำแหน่ง

1.1.5 เพื่อนร่วมงาน

1.2 ความผูกพันกับองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 3 ตัวแปร

1.2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ

1.2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่

1.2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1.3 ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 6 ตัวแปร

1.3.1 องค์การกับความเชื่อมโยง

1.3.2 องค์การกับความลงตัว

1.3.3 องค์การกับการยอมสละ

1.3.4 ชุมชนกับความเชื่อมโยง

1.3.5 ชุมชนกับความลงตัว

1.3.6 ชุมชนกับการยอมสละ

2) ตัวแปรแฝงภายในจำนวน 1 ตัว คือ ความตั้งใจลาออก

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวนทั้งสิ้น 660 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ทางด้านวิชาการ คือ ความเข้าใจถึงความสำคัญและปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก เมื่อพิจารณาในมิติของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร โดยการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ประโยชน์ต่อองค์กร คือ การที่องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการประยุกต์และกำหนดแนวทางในการสร้างความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานภายในองค์กร เพื่อลดความตั้งใจลาออกของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้การลาออกลดลง นำไปสู่การแก้ปัญหาการลาออกของพนักงาน และการสูญเสียในด้านต่าง ๆ ขององค์กร

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก โดยมีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร และความเป็นส่วนหนึ่งในงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบ และเปรียบเทียบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ดังรายละเอียดขั้นตอนการวิจัยดังนี้

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนต่าง ๆ อายุ 20 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยประชากรในช่วงดังกล่าว ความเป็นผู้ใหญ่อยู่ในช่วงวัยทำงาน จึงมีความเหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้

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 ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีจำนวนมากกว่า 600 คน)

การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การเลือกตัวอย่างตามสะดวก (convenience sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนต่าง ๆ ที่ดำเนินกิจการในประเทศไทย อายุ 20 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยไม่แบ่งสัดส่วนเพศ ไม่จำกัดระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และขนาดขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยต้องการให้เป็นตัวแทนของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ในประเทศ

ผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ก่อนดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยทำหนังสือ/จดหมายขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหัวหน้าฝ่ายบุคคล/ เจ้าขององค์การเอกชนที่จะเข้าไปเก็บข้อมูล โดยแจ้งชื่อโครงการวิจัย และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมทั้งระยะเวลาโดยประมาณ ในการดำเนินการเข้าเก็บข้อมูลให้ทราบล่วงหน้าก่อนเข้าทำการเก็บข้อมูล นอกจากนี้ ยังแจ้งให้ประชากร/ตัวอย่างที่ศึกษาทราบว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นความลับไม่นำไปเปิดเผย ตัวอย่างมีสิทธิที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมก็ได้ และมีสิทธิที่จะทราบผลของการวิจัยหลังจากการวิจัยสิ้นสุดลง

เนื่องจากแบบสอบถามมีการถามเรื่องความตั้งใจลาออกของพนักงาน อาจมีผลให้ผู้ตอบได้รับความเดือดร้อนจากการตอบแบบสอบถามหรือมีโอกาสที่ผู้ตอบจะไม่ตอบตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจึงมีวิธีการรักษาความลับและการป้องกันไม่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับความเดือดร้อนจากการตอบแบบสอบถามนี้ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามนำแบบสอบถามที่ตอบแล้วใส่ซองกระดาษ และเซ็นปิดผนึกซอง เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมั่นใจว่า ผู้วิจัยเท่านั้นที่จะเห็นคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม หัวหน้าหรือหน่วยงานต้นสังกัดไม่สามารถดูข้อมูลการตอบแบบสอบถามได้

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม 2 รูปแบบด้วยกัน ได้แก่ การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ และการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบกระดาษ-ปากกา โดยผู้วิจัยจะติดต่อผ่านพนักงานขององค์การที่ยินดีช่วยเหลือในการเก็บและรวบรวมข้อมูล (ผู้ประสานงาน)

การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ ผู้วิจัยจะส่งลิงค์ URL ที่ใช้ในการทำแบบสอบถามไปยังผู้ประสานงานผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) และมอบหมายให้ผู้ประสานงานส่งต่อ (forward) จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังพนักงานในองค์การของตน เมื่อผู้ร่วมการวิจัยได้รับจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ฉบับดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถคลิกทำแบบสอบถามได้ทันที เมื่อผู้วิจัยตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้น ผลการตอบแบบสอบถามจะถูกส่งไปยังฐานข้อมูลของผู้วิจัยในทันที

การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบปากกา-กระดาษ ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปมอบให้แก่ผู้ประสานงาน โดยขอให้ผู้ประสานงานดำเนินการแจกจ่ายแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด แล้วผู้วิจัยจะเดินทางไปปรับแบบสอบถามทั้งหมดคืนด้วยตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัย 5 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มาตรฐานความตั้งใจลาออก มาตรฐานความพึงพอใจในงาน มาตรฐานความผูกพันกับองค์กร และมาตรฐานความเป็นส่วนหนึ่งในงาน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำมาตรวัดที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ มาตรฐานความตั้งใจลาออก มาตรฐานความพึงพอใจในงาน มาตรฐานความผูกพันกับองค์กร และมาตรฐานความเป็นส่วนหนึ่งในงาน มาพัฒนาและปรับปรุง แล้วนำข้อคำถามในแต่ละมาตรดังกล่าวไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบภาษาและเนื้อหาของข้อคำถาม
2. ผู้วิจัยนำมาตรวัดความตั้งใจลาออก มาตรฐานความพึงพอใจในงาน มาตรฐานความผูกพันกับองค์กร และมาตรฐานความเป็นส่วนหนึ่งในงานไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 120 คน
3. ผู้วิจัยนำมาตรวัดมาทดสอบด้วยค่าสถิติที่ (t -test) เพื่อทดสอบอำนาจจำแนกของแต่ละมาตรวัด ด้วยการวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 และ 27 ตามลำดับ โดยข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติที่ คือ ข้อกระทงที่มีคะแนนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
4. ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ผ่านการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติที่ มาวิเคราะห์ต่อเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ทั้งหมดในมาตร (Corrected-Item-Total Correlation: CITC) ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 โดยค่า r วิฤต [r(118) = .151, α = .05, (หนึ่งหาง)] ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อกระทงด้วยวิธี CITC ในการวิจัยครั้งนี้ คือ .151 โดยข้อคำถามที่มีค่า CITC น้อยกว่า .151 จะถูกตัดทิ้ง ทำยที่สุดจะได้ข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์ข้างต้นเพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
5. การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (reliability) โดยวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) และรายงานค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาครายด้านในแต่ละมาตร

6. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ของแต่ละมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยในกรณีที่ข้อคำถามรายด้านในแต่ละมาตรวัดมีจำนวนไม่เท่ากัน ผู้วิจัยจะทำการคำนวณเพื่อหาค่าเฉลี่ยรายด้าน เพื่อนำคะแนนที่ได้ไปใช้สำหรับการหาความตรงตามภาวะสันนิษฐานต่อไป

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านคุณสมบัติทางประชากร (demographic data) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กรปัจจุบัน

2. มาตรวัดความตั้งใจลาออก

มาตรวัดความตั้งใจลาออก ใช้มาตรวัดความตั้งใจลาออกของศิริวรรณ คงชำนานฤลิขิต (2550) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ช่วง ให้ผู้ตอบระบุว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับแต่ละข้อความ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) มีข้อกระทงทั้งหมดจำนวน 11 ข้อ แบ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 9 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 2 ข้อ นำไปทดสอบคุณภาพของข้อกระทงด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมของข้อกระทงอื่น ๆ ทั้งหมดในมาตร จนได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้น 11 ข้อ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (cronbach's alpha) .92 ผู้วิจัยจึงนำมาตรวัดความตั้งใจลาออกชุดนี้มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เลย เนื่องจากเมื่อพิจารณาข้อมูลการทดสอบความเที่ยงและความตรงของมาตรวัดที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นในคุณภาพของมาตรดังกล่าวว่า สามารถจำแนกบุคคลที่มีความตั้งใจลาออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เพื่อความกระชับของมาตรวัด และไม่ให้ข้อกระทงมีจำนวนมากจนเกินไป เพราะจะทำให้ผู้ตอบเกิดความเหนื่อยล้า และไม่ตั้งใจตอบ ผู้วิจัยจึงทำการพิจารณาตัดข้อกระทง โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา คือ เป็นข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งชุดน้อย และไม่กระทบต่อโครงสร้างขององค์ประกอบ (construct) คงเหลือข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 5 ข้อ โดยทุกข้อเป็นข้อกระทงทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .91

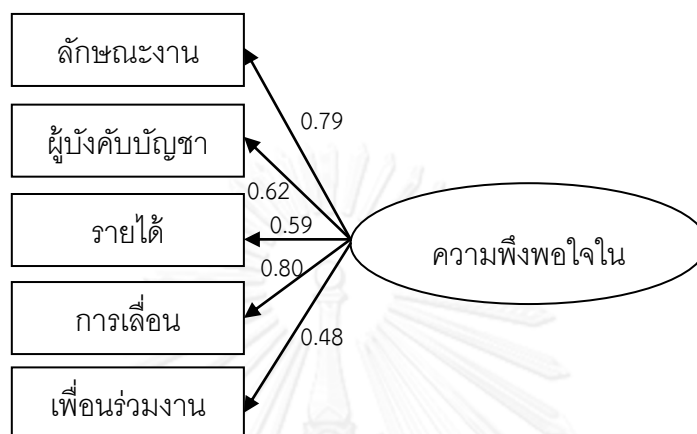
3. มาตรการวัดความพึงพอใจในงาน

มาตรการวัดความพึงพอใจในงาน ใช้มาตรการวัดความพึงพอใจในงานของศิริวรรณ คงชำนานาญลิขิต (2550) ที่พัฒนามาจากมาตรการวัดของสมสุข ดิลกสกุลชัย (2534) อ้างถึงในศิริวรรณ คงชำนานาญลิขิต (2550) ซึ่งเป็นมาตรการ Job Descriptive Index (JDI) โดยสร้างความคิดเห็นของ Smith และคณะ (1969) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ช่วง ให้ผู้ตอบระบุว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับแต่ละข้อความ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) โดยมาตรวัดนี้มีความชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาต่าง ๆ ในการวัดเรื่องความพึงพอใจในงาน อีกทั้ง เป็นมาตรวัดที่มีการใช้วัดในงานวิจัยต่าง ๆ และยังมีความกระชับในเนื้อหาสำหรับด้านต่าง ๆ ข้อกระทงทั้งหมด 55 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 35 ข้อ และทางลบ 20 ข้อ โดยมาตรนี้ วัดความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ ความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน แต่เพื่อความกระชับของมาตรวัด และไม่ให้อำนาจข้อกระทง มีมากเกินไป เพราะจะทำให้ผู้ตอบเกิดความเหนื่อยล้า และไม่ตั้งใจตอบ ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัด ข้อกระทง โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา คือ เป็นข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งชุดน้อย และไม่กระทบต่อโครงสร้างขององค์ประกอบ (construct) จึงคงเหลือข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 25 ข้อ องค์ประกอบละ 5 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 18 ข้อ และทางลบ 7 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .96

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ของมาตรวัด ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลการ วัดความพึงพอใจในงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 1.91, df = 3, N = 120, p = .591$) นอกจากนี้ยังพบว่า คะแนนมาตรฐานของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ ความพึงพอใจ ในการเลื่อนตำแหน่งมีค่าสูงที่สุดคือ 0.80 และตามมาด้วยคะแนนของความพึงพอใจ ในลักษณะงาน ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ และความพึงพอใจ ในเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79, 0.62, 0.59 และ 0.48 ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ทุกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่า มาตรการชุดนี้ มีโครงสร้างแบบ 5 องค์ประกอบ สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณคงชำนานาญลิขิต (2550) ที่พัฒนามาจากมาตรการวัดของสมสุข ดิลกสกุลชัย (2534) อ้างถึงในศิริวรรณ คงชำนานาญลิขิต (2550)

ซึ่งเป็นมาตรวัด Job Descriptive Index (JDI) โดยสร้างความคิดของ Smith และคณะ (1969) โมเดลการวัดความพึงพอใจในงาน ดังภาพที่ 3



$$\chi^2 = 1.91, df = 3, p = .591, RMSEA = .000$$

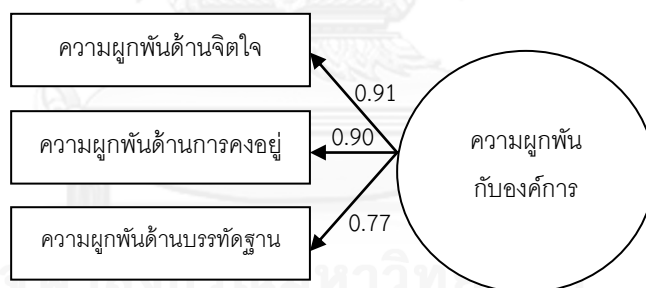
ภาพที่ 3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรวัดความพึงพอใจในงาน

4. มาตรวัดความผูกพันกับองค์กร

มาตรวัดความผูกพันกับองค์กร ใช้มาตรวัดความผูกพันกับองค์กรของนิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่พัฒนาขึ้นในรายวิชา 3800784 การวิจัยเชิงจิตวิทยา ภาคการศึกษาปลาย ปีการศึกษา 2553 ที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ช่วง ให้ผู้ตอบระบุว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย กับแต่ละข้อความ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) ซึ่งมาตรวัดดังกล่าว เป็นมาตรวัดที่มีความชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาต่าง ๆ ในการวัดเรื่องความผูกพันกับองค์กร และ ยังมีความกระชับในเนื้อหาสำหรับด้านต่าง ๆ ข้อกระทงทั้งหมด 15 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 6 ข้อ และทางลบ 9 ข้อ โดยมาตรวัดนี้ทำการวัดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งรวมองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .90

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของมาตรวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลการวัดความผูกพันกับองค์การมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 1.91, df = 3, N = 120, p = .591$) นอกจากนี้ยังพบว่า คะแนนมาตรฐานของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ ความผูกพันด้านจิตใจมีค่าสูงที่สุด คือ 0.91 และตามมาด้วยคะแนนของความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.90 และ 0.77 ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่านำหน้าองค์ประกอบ

ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่า มาตรวัดชุดนี้มีโครงสร้างแบบ 3 องค์ประกอบ สอดคล้องกับแนวคิดของนิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่พัฒนาขึ้นในรายวิชา 3800784 การวิจัยเชิงจิตวิทยา ภาคการศึกษาปลาย ปีการศึกษา 2553 ที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) โมเดลการวัดความผูกพันกับองค์การ ดังภาพที่ 4



$$\chi^2 = 0.03, df = 3, p = .999, RMSEA = .000$$

ภาพที่ 4 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรวัดความผูกพันกับองค์การ

5. มาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงาน

มาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงจากมาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงานฉบับย่อ (Job Embeddedness Scale, Short Form) ของ Holtom และคณะ (2006) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ช่วง ให้ผู้ตอบระบุว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับแต่ละข้อความ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) มีข้อกระทงทั้งหมดจำนวน 18 ข้อ โดยมาตรวัดแบ่งองค์ประกอบการวัดออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์การกับความเชื่อมโยง องค์การกับความลงตัว องค์การกับการยอมสละ ชุมชนกับความเชื่อมโยง ชุมชนกับความลงตัว และชุมชนกับการยอมสละ ในแต่ละองค์ประกอบมีข้อกระทงจำนวน 3 ข้อ โดยทุกข้อเป็นข้อกระทงทางบวก ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของมาตรวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แล้วจึงนำมาตรที่ผ่านการทดสอบไปทดลองใช้กับพนักงาน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 120 คน และนำคะแนนรวมที่ได้มาวิเคราะห์กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ ด้วยการทดสอบค่าสถิติที (*t*-test) นำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบค่าที่แล้วมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (corrected item-total correlation: CITC) และหาค่าความเที่ยง (reliability) พบว่า มาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงานด้านองค์การกับความเชื่อมโยงมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .81 ด้านองค์การกับความลงตัวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .79 ด้านองค์การกับการยอมสละมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .69 ด้านชุมชนกับความเชื่อมโยงมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .72 ด้านชุมชนกับความลงตัวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .76 และด้านชุมชนกับการยอมสละมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .84

ขั้นตอนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพมาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงาน

มีขั้นตอนในการพัฒนาโดยละเอียด ดังนี้

1. ผู้วิจัยกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยเริ่มจากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเป็นส่วนหนึ่งในงาน และสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการได้ ดังนี้
ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ยึดเหนี่ยวให้พนักงานอยู่กับองค์การ ทั้งที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในแง่มุมมองขององค์การและชุมชนที่มีความสำคัญต่อพนักงาน

2. ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงาน จากมาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงานฉบับย่อของ Holtom และคณะ (2006) ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ช่วง ได้แก่ (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง) มีข้อกระทงทั้งหมด 18 ข้อ ทุกข้อเป็นข้อกระทงทางบวก โดยแปลข้อกระทงจากต้นฉบับภาษาอังกฤษมาเป็นภาษาไทย

มาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์การกับความเชื่อมโยง องค์การกับความลงตัว องค์การกับการยอมสละ ชุมชนกับความเชื่อมโยง ชุมชนกับความลงตัว และชุมชนกับการยอมสละ ในแต่ละองค์ประกอบมีข้อกระทงจำนวน 3 ข้อ

3. การตรวจสอบความเหมาะสมทางภาษาของข้อกระทง ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเหมาะสมทางภาษาของข้อกระทง (เช่น ความชัดเจนทางภาษา และความเข้าใจง่าย) โดยผู้วิจัยนำข้อกระทงทั้งหมดเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี) พิจารณา จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรับแก้ตามคำแนะนำ และเรียบเรียงข้อกระทงเป็นมาตรวัดในขั้นต้น

4. การทดลองใช้มาตรวัดและการพิจารณาคัดเลือกข้อกระทง ผู้วิจัยได้นำมาตรวัดไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การเอกชน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก ข การประเมินคุณภาพของข้อกระทง รายข้อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยผู้วิจัยนำคะแนนแต่ละข้อมาวิเคราะห์หาอำนาจการจำแนกระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก คือ ข้อกระทงแต่ละข้อจะต้องมีค่าเฉลี่ยรายข้อแตกต่างกันระหว่างกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งใช้เกณฑ์ผู้ที่ตอบได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 หรือสูงกว่าแทนกลุ่มสูง และผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่าแทนกลุ่มต่ำ จากนั้นจึงวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งหมด (corrected item-total correlation) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ ข้อกระทงจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่า critical r ($r = .139$, $df = 198$, $p < .05$) ผลที่ได้ พบว่า ข้อกระทงทุกข้อผ่านเกณฑ์ทั้งหมด

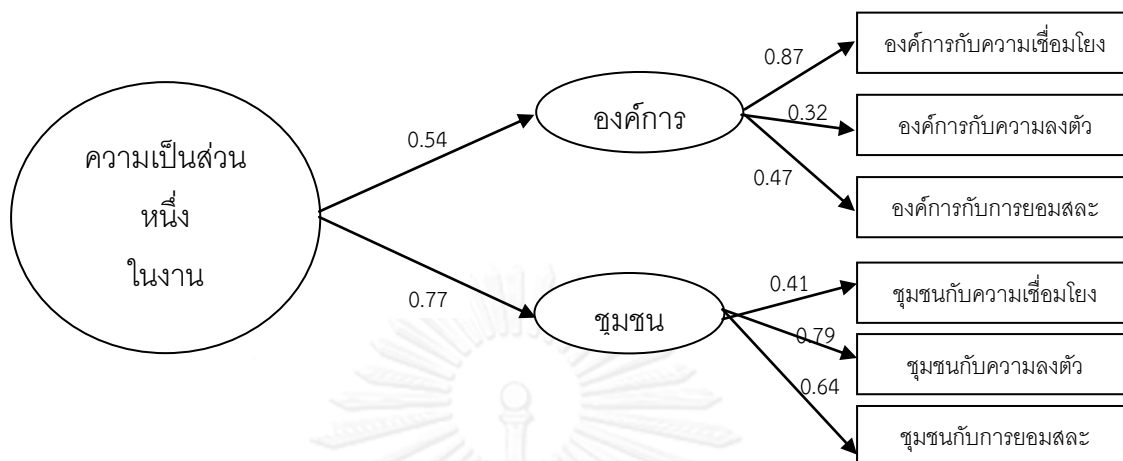
5. การหาค่าความเที่ยงของมาตรวัด ผู้วิจัยได้นำข้อกระทงมาคำนวณหาความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (internal consistency) ผลการวิเคราะห์พบว่า มาตรวัดมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .72 สำหรับองค์ประกอบองค์การกับความเชื่อมโยง .83 สำหรับองค์ประกอบองค์การกับความลงตัว .64 สำหรับองค์ประกอบองค์การกับการยอมสละ .74 สำหรับองค์ประกอบชุมชนกับความเชื่อมโยง .35 สำหรับองค์ประกอบชุมชนกับความลงตัว และ .85 สำหรับองค์ประกอบด้านชุมชนกับการยอมสละ

6. การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานของมาตรวัดชุดนี้ด้วยการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากพนักงานองค์การเอกชนจำนวน 120 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการตรวจสอบ และทำความเข้าใจข้อมูล เมื่อใช้ตารางแจกแจงความถี่ พบว่า มีข้อมูลขาดหายบางส่วน จึงทำการประมาณค่าข้อมูลขาดหายด้วยค่าเฉลี่ยของข้อมูลในชุดนั้น แล้วจึงรวมคะแนนของข้อกระทงแยกตามองค์ประกอบ และทำการหาค่าเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อสร้างเป็นคะแนนของตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ องค์การกับความเชื่อมโยง องค์การกับความลงตัว องค์การกับการยอมสละ ชุมชนกับความเชื่อมโยง ชุมชนกับความลงตัว และชุมชนกับการยอมสละ

จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อดูการแจกแจงของข้อมูลพบว่ามีความเบ้ (skewness) ของข้อมูลทั้งหมดแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง -0.77 ถึง 3.50 และค่าความโด่ง (kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.76 ถึง 33.32

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดลการวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 5.75, df = 5, N = 120, p = .331$) นอกจากนี้พบว่า คะแนนมาตรฐานของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ องค์การกับความเชื่อมโยงมีค่าสูงที่สุดคือ 0.87 และตามมาด้วยคะแนนของชุมชนกับความลงตัว, ชุมชนกับการยอมสละ, องค์การกับการยอมสละ, ชุมชนกับความเชื่อมโยง และองค์การกับความลงตัว ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79, 0.64, 0.47, 0.41, และ 0.32 ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ทั้งนี้จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถสรุปได้ว่า มาตรวัดชุดนี้มีโครงสร้างแบบ 6 องค์ประกอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Holtom และคณะ (2006) โดยโมเดลการวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ดังภาพที่ 5



$$\chi^2 = 5.75, df = 5, p = .331, RMSEA = .027$$

ภาพที่ 5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรการวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1: ในขั้นสร้างมาตรฐานเป็นการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน เพื่อนำมาใช้ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

ครั้งที่ 2: เก็บข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 660 คน เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปร การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย โดยมีรายละเอียดแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของตัวแปร

การวิเคราะห์ความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก โดยมีความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย (missing value) ข้อมูลสุดโต่ง (outlier) และทำการทดแทนด้วยวิธีการทางสถิติ จากนั้นคำนวณหาค่าสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ตรวจสอบข้อบกพร่องเบื้องต้น และสร้างตัวแปรสังเกตได้ ทั้งนี้กระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นทั้งหมดมีขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะนำไปสู่การตอบคำถามในการวิจัยด้วยวิธีการสร้างสมการโครงสร้าง (structural equation modeling)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimation) ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square) ค่า GFI (goodness of fit index) ค่า AGFI (adjusted goodness of fit index)

บทที่ 3 ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ (1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ การแจกแจงความถี่และร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย การสร้างตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และ (3) ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรดังต่อไปนี้
ตัวแปรสังเกตได้

ITL	แทน	ความตั้งใจลาออก (intention to leave)
OL	แทน	องค์การกับความเชื่อมโยง (links-organization)
OF	แทน	องค์การกับความลงตัว (fit-organization)
OS	แทน	องค์การกับการยอมสละ (sacrifice -organization)
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	ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment)
CC	แทน	ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment)
NC	แทน	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment)

ตัวแปรแฝง

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

สัญลักษณ์ทางสถิติ

M	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทำนายของสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
df	แทน	ค่าองศาอิสระ
p	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
RMSEA	แทน	ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
NFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนทั่วไป (Normal fit index)
CFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ นำเสนอผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงพรรณนาลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยส่งมาตรวจวัดไปยังกลุ่มองค์กรต่าง ๆ จำนวน 800 ชุด และได้รับมาตรวจกลับคืนมาจำนวน 620 ชุด คิดเป็นร้อยละ 77.5 ข้อมูลอีกส่วนหนึ่งมาจากการทำแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 40 ชุด ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการพิจารณาและคัดมาตรวจวัดที่ไม่สมบูรณ์ออก คงเหลือกลุ่มตัวอย่างที่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นสุดท้ายได้ทั้งสิ้น 660 คน เพศชาย 224 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 แบ่งเป็นเพศหญิง 436 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3

กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 31.59 ($SD = 6.77$) ปี โดยกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุระหว่าง 26 ปี ถึง 30 ปี มีจำนวนมากที่สุดถึง 226 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 31 ปี ถึง 35 ปี มีจำนวน 146 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 22.3

ผลการวิเคราะห์การศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 465 คน (ร้อยละ 71) รองลงมา คือ ระดับปริญญาโทเป็นจำนวน 165 คน (ร้อยละ 24.8) และระดับอนุปริญญาเป็นจำนวน 30 คน (ร้อยละ 4.2)

ผลการวิเคราะห์อายุงานของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันที่มีอายุงานระหว่าง 1 ปี ถึง 36 ปี พบว่ากลุ่มตัวอย่างนี้มีอายุงานเฉลี่ยอยู่ที่ 4.92 ปี ($SD = 5.45$) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี ถึง 5 ปี จำนวน 461 คน (ร้อยละ 70.3) รองลงมา คือ อายุงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี มีจำนวน 132 คน (ร้อยละ 20)

ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 444 คน (ร้อยละ 68) รองลงมา คือ ผู้บริหารระดับต้น มีจำนวน 139 คน (ร้อยละ 21.1) ดังตารางที่ 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นนี้ประกอบไปด้วยเนื้อหาทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลขาดหาย การสร้างตัวแปรสังเกตได้ ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยแต่ละส่วนมีรายละเอียด ดังนี้

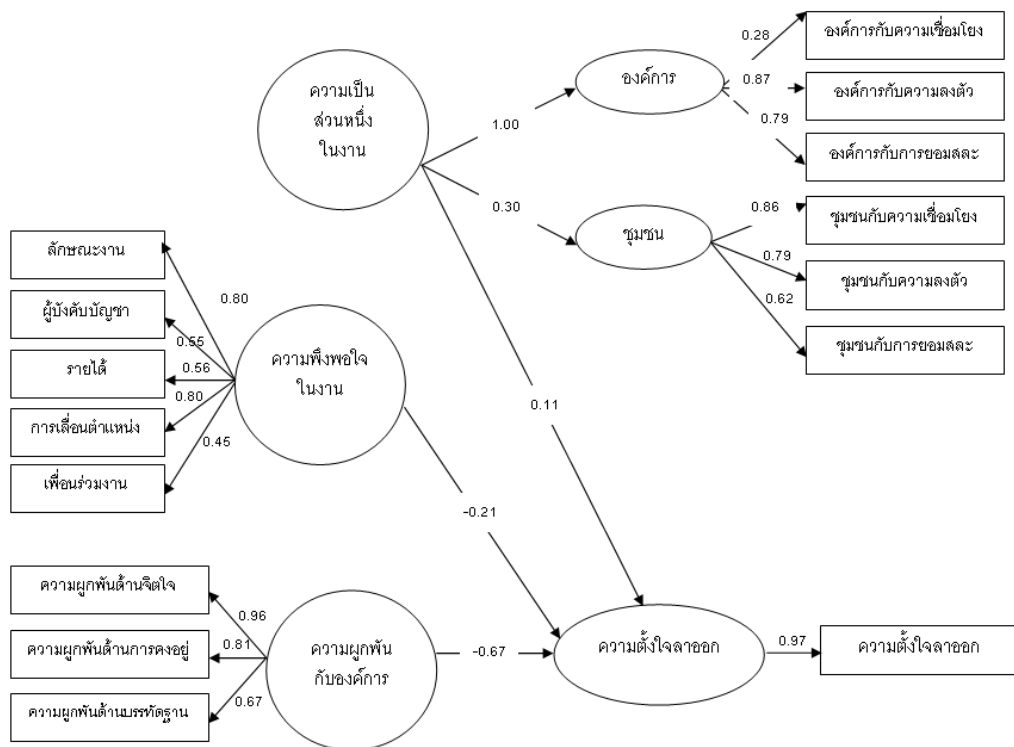
2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลขาดหาย

เมื่อตรวจสอบข้อมูลขาดหาย พบว่า การขาดหายของข้อมูลในตัวแปรต่าง ๆ มีเพียงร้อยละ 0.1 เท่านั้น ทั้งนี้ Hair และคณะ (2010) กล่าวว่า กรณีที่มีข้อมูลขาดหายในระดับต่ำ

(ข้อมูลขาดหายน้อยกว่า 10%) ผู้วิจัยสามารถแทนที่ข้อมูลที่ขาดหายด้วยวิธีใดก็ได้ ผู้วิจัยจึงเลือกวิธีการทดแทนข้อมูลขาดหายด้วยค่าเฉลี่ย แล้วจึงนำข้อมูลที่สมบูรณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

2.2 การสร้างตัวแปรสังเกตได้

ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ยรายตัวแปรจำแนกตามตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัวแปร ได้แก่ ความตั้งใจลาออก (ITL) องค์การกับความเชื่อมโยง (OL) องค์การกับความลงตัว (OF) องค์การกับการยอมสละ (OS) ชุมชนกับความเชื่อมโยง (CL) ชุมชนกับความลงตัว (CF) ชุมชนกับการยอมสละ (CS) ลักษณะงาน (JOB) ผู้บังคับบัญชา (SUV) รายได้ (SAL) การเลื่อนตำแหน่ง (PRO) เพื่อนร่วมงาน (FRD) ความผูกพันด้านจิตใจ (AC) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (CC) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NC) ดังภาพที่ 6



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

ภาพที่ 6 โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลวิเคราะห์อิทธิพลและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก รวมไปถึงการวิเคราะห์ผลการประมาณค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลรวม (total effect) ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดล โดยจะพิจารณาเรียงลำดับตามสมมติฐานการวิจัย

สำหรับโมเดลการวิจัยประกอบไปด้วยตัวแปรแฝงทั้งหมด 4 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก (exogeneous variable) 3 ตัวแปร ได้แก่

- 1) ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้ 6 ตัวแปร คือ องค์การกับความเชื่อมโยง องค์การกับความลงตัว องค์การกับการยอมสละ ชุมชนกับความเชื่อมโยง ชุมชนกับความลงตัว ชุมชนกับการยอมสละ
- 2) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน
- 3) ความผูกพันกับองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ในขณะที่ตัวแปรแฝงภายใน (endogeneous variable) มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ความตั้งใจลาออก (ITL)

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 2

จากตารางที่ 1 และ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออกของพนักงานเอกชน ซึ่งเป็นโมเดลที่มีความเป็นส่วหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ ดังแสดงในภาพที่ 6 พบว่า 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

ตารางที่ 1

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล (N = 660)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	224	33.7
หญิง	436	66.3
อายุ		
20 - 25 ปี	126	19.4
26 - 30 ปี	226	34.6
31 - 35 ปี	146	22.3
36 - 40 ปี	82	12.4
41 - 45 ปี	40	5.8
46 - 50 ปี	30	4.2
51 - 55 ปี	10	1.3
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา	30	4.2
ปริญญาตรี	465	71.0
ปริญญาโท	165	24.8

ตารางที่ 1 (ต่อ)

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล (N = 660)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
1 ปี ถึง 5 ปี	461	70.3
5 ปี 1 เดือน ถึง 10 ปี	132	20.0
10 ปี 1 เดือน ถึง 15 ปี	24	3.3
15 ปี 1 เดือน ถึง 20 ปี	27	4.2
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	16	2.2
ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่ / พนักงานระดับปฏิบัติการ	444	68.0
ผู้จัดการระดับต้น / หัวหน้าแผนก	139	21.1
ผู้จัดการระดับกลาง / หัวหน้ากอง	62	9.2
ผู้จัดการระดับสูง / หัวหน้าฝ่าย	10	1.2
อื่นๆ	5	0.5
จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	660	100

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรความตั้งใจลาออก (ITL) พบว่ามีค่าเท่ากับ .58 แสดงว่า ตัวแปรความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ตัวแปรความพึงพอใจในงาน ตัวแปรความผูกพันกับองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออก ได้ร้อยละ 58 โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ตัวแปรความเป็นส่วนหนึ่งในงาน (JE) มีอิทธิพลโดยตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความตั้งใจลาออก เท่ากับ 0.11 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน (JS) มีอิทธิพลโดยตรงในเชิงลบ (negative direct effect) ต่อตัวแปรความตั้งใจลาออก เท่ากับ -0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจในงานสูง จะมีความตั้งใจลาออกต่ำ ตัวแปรความผูกพันกับองค์กร (COMMIT) มีอิทธิพลโดยตรงในเชิงลบต่อตัวแปรความตั้งใจลาออก เท่ากับ -0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หากพนักงานในองค์กร มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะมีความตั้งใจลาออกต่ำ ทั้งนี้ในงานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะอิทธิพลโดยตรงในเชิงบวกเท่านั้น ดังนั้น อิทธิพลรวมเชิงบวก (positive total effect) จึงมีค่าเท่ากัน

จากผลการวิจัย สามารถสรุปผลตามสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออกสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากตารางที่ 2 และ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออกของพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นโมเดลที่มีความเป็นส่วหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ ดังแสดงในภาพที่ 6 พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากสถิติต่าง ๆ คือ ค่า p มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด ($\alpha = .05, p = .128$) ค่า GFI = 0.99, AGFI = 0.97 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 และค่า RMSEA = 0.019 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก

	ITL	FRD	SUV	PRO	SAL	JOB	CC	NC	AC	CF	CL	CS	OL	OS	OF
ITL	(.89)														
FRD	-.23**	(.81)													
SUV	-.36**	.48**	(.87)												
PRO	-.47**	.37**	.51**	(.83)											
SAL	-.50**	.28**	.28**	.43**	(.85)										
JOB	-.51**	.37**	.44**	.65**	.45**	(.82)									
CC	-.80**	.27**	.38**	.48**	.47**	.48**	(.79)								
NC	-.61**	.10**	.26**	.36**	.33**	.34**	.66**	(.69)							
AC	-.69**	.31**	.43**	.51**	.49**	.54**	.78**	.65**	(.78)						
CF	-.12**	.13**	.06	.14**	.19**	.18**	.07*	.07*	.17**	(.76)					
CL	-.14**	.03	.09*	.19**	.13**	.11**	.19**	.23**	.22**	.39**	(.69)				
CS	-.06	.07*	.07*	.11**	.07*	.08*	.07*	.11**	.19**	.49**	.54**	(.81)			
OL	-.05	.36**	.28**	.30**	.11**	.27**	.08**	-.04	.15**	.21**	.07*	.19**	(.74)		
OS	-.42**	.27**	.35**	.53**	.41**	.55**	.49**	.37**	.54**	.23**	.20**	.20**	.34**	(.63)	
OF	-.46**	.31**	.40**	.61**	.43**	.73**	.49**	.37**	.58**	.23**	.18**	.16**	.26**	.69**	(.85)
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 $\chi^2 = 4,976.82, df = 105, p < .001, KMO = .884$

หมายเหตุ: 1. ตัวเลขในวงเล็บตามแนวทแยง คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแต่ละองค์ประกอบ
 2. ITL คือ ความตั้งใจลาออก, OL คือ องค์กรกับความเชื่อมโยง, OF คือ องค์กรกับความลงตัว, OS คือ องค์กรกับการยอมรับ, CL คือ ชุมชนกับความเชื่อมโยง, CF คือ ชุมชนกับความลงตัว, CS คือ ชุมชนกับการยอมรับ, JOB คือ ลักษณะงาน, SUV คือ ผู้บังคับบัญชา, SAL คือ รายได้, PRO คือ การเลื่อนตำแหน่ง, FRD คือ เพื่อนร่วมงาน, AC คือ ความผูกพันด้านจิตใจ, CC คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่, NC คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

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

สมมติฐานที่ 2 ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบกับความตั้งใจลาออก

จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออก เท่ากับ -0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความผูกพันกับองค์การมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อตัวแปรความตั้งใจลาออก เท่ากับ -0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ในขณะที่ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจลาออก เท่ากับ 0.11 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยจากผลการวิจัยอาจกล่าวได้ว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานไม่มีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจลาออก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ดังนั้น สมมติฐานที่ 2 จึงได้รับการสนับสนุนเพียงบางส่วน

ตารางที่ 3

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก

อิทธิพล	ORG			COM			ITL		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE
JE	0.99	0.99	-	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	-

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

หมายเหตุ: ค่านำหนักที่ปรากฏเป็นคะแนนมาตรฐาน ตัวเลขในวงเล็บ คือ ความคลาดเคลื่อน

มาตรฐาน ตัวเลขที่เป็นตัวพิมพ์เอน คือ t-value TE = อิทธิพลโดยรวม, DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม

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

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก

ตัวแปร	LX					ตัวแปร	LY					
	b	SE	t	β	R^2		b	SE	t	β	R^2	
JS						ORG						
JOB	0.99	-	-	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	0.99	-	-	0.86	.74	
COMMIT						CF	0.71	0.06	12.51	0.79	.63	
AC	0.99	-	-	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	ITL	0.99	-	-	0.97	.93	
สมการโครงสร้าง												
ตัวแปร	ORG			COM			ITL					
R SQUARE	1.00			.09			.58					
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง												
ตัวแปร	ORG	COM	ITL	JE	JS	COMMIT						
ORG	1.00											
COM	.30	1.00										
ITL	-.55	-.16	1.00									
JE	.99	.30	-.55	1.00								
JS	.86	.26	-.61	.86	1.00							
COMMIT	.71	.21	-.75	.71	.73	1.00						

สมมติฐานที่ 3 ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีค่าอิทธิพลการทำนายความตั้งใจลาออกสูงกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร

จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบกับความตั้งใจลาออกมากที่สุด เท่ากับ -0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบกับความตั้งใจลาออกรองลงมา เท่ากับ -0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจลาออก เท่ากับ 0.11 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยจากผลการวิจัยอาจกล่าวได้ว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานไม่มีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจลาออก จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของ ความตั้งใจลาออก โดยเปรียบเทียบอิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออก ซึ่งสามารถอภิปราย ผลการวิจัยได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออกสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย จากตารางที่ 2 และ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออกของพนักงาน ในองค์การ ซึ่งเป็นโมเดลที่มีความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับ องค์การ เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ ดังแสดงในภาพที่ 3 พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากสถิติต่าง ๆ คือ ค่า p มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ กำหนด ($\alpha = .05, p = .128$) ค่า GFI = 0.988, AGFI = 0.971, NFI = .994, CFI = .99 ซึ่งมีค่า ใกล้ 1 และค่า RMSEA = 0.019 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ โมเดลเชิงสาเหตุสามารถอธิบายความแปรปรวน ของความตั้งใจลาออก ได้ร้อยละ 58 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับ องค์การมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบกับความตั้งใจลาออก พบว่า สมมติฐานนี้ได้รับการสนับสนุนเพียงบางส่วน จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรง ในเชิงลบ (negative direct effect) ต่อความตั้งใจลาออก เท่ากับ -0.21 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 และความผูกพันกับองค์การมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออก เท่ากับ -0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ในขณะที่ ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจลาออก เท่ากับ 0.11 อย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ โดยจากผลการวิจัยอาจกล่าวได้ว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานไม่มีอิทธิพล ทางตรงกับความตั้งใจลาออก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ทว่าหากพิจารณาจากค่าเมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง (Correlation Matrix of ETA and KSI) พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน

ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก เท่ากับ -0.55, -0.61, และ -0.75 ตามลำดับ ทั้งนี้ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก แต่ทว่าอิทธิพลทางตรงกลับแสดงค่าเป็นบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. การปรับโมเดลตามค่าดัชนีปรับแต่งโมเดลที่ได้จากผลการวิเคราะห์จากโปรแกรม LISREL มีการปรับค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร ซึ่งส่งผลกระทบต่อ ทำให้เกิดอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ที่ผิดปกติ โดยความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมาก แต่ความสัมพันธ์นั้นยังไม่มากเกินไป เพราะโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยเหตุนี้ จึงส่งผลให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรความเป็นส่วนหนึ่งในงานแสดงค่าที่แตกต่างไปจากสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความพึงพอใจในงานส่งอิทธิพลต่อองค์ประกอบบางองค์ประกอบของความเป็นส่วนหนึ่งในงานผ่านไปยังความตั้งใจลาออก ความเป็นส่วนหนึ่งในงานจึงเป็นตัวแปรส่งผ่านซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในงานวิจัยของ Yancey (2009)

จากผลการวิจัยเป็นที่น่าสังเกตว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานในบริบทของสังคมไทย มีความแตกต่างจากผลการวิจัยต่าง ๆ ในต่างประเทศ ได้แก่ Crossley และคณะ (2007), Lee, Mitchell, Sablynksi, Burton, และ Holtom (2004), Mallol, Holtom, และ Lee (2007), และ Cunningham, Fink, และ Sagas (2005) ที่พบว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีอิทธิพลทางตรง ในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออก ในขณะที่ในบริบทของสังคมไทยกลับพบว่า ผลการวิจัยแตกต่างออกไป โดยอาจจะมีความเป็นไปได้ว่า ความพึงพอใจในงานกับความเป็นส่วนหนึ่งในงาน มีองค์ประกอบที่ซ้อนทับกันอย่างมาก หรือในบริบทของสังคมไทยนั้นตัวแปรความเป็นส่วนหนึ่งในงานอาจทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านของตัวแปรความพึงพอใจในงานไปสู่ตัวแปรความตั้งใจลาออก ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตจึงควรจะมีการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อ งานวิจัยอย่างเข้มงวด และทดสอบอิทธิพลส่งผ่านระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัว คือ ความพึงพอใจในงาน และความเป็นส่วนหนึ่งในงาน เพื่อให้ผลการวิจัยในบริบทของสังคมไทยมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 3 ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีอิทธิพลการทำนายความตั้งใจลาออกสูงกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร พบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบกับความตั้งใจลาออกมากที่สุด เท่ากับ -0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบกับความตั้งใจลาออกรองลงมา เท่ากับ -0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ และความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจลาออก เท่ากับ 0.11 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยจากผลการวิจัยอาจกล่าวได้ว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานไม่มีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจลาออก จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งข้อค้นพบที่แตกต่างนี้ อาจสามารถอธิบายได้จาก 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว

1. ปัจจัยด้านชีวิตการทำงาน จากผลการวิจัย ความผูกพันกับองค์กร และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบกับความตั้งใจลาออก จะเห็นได้ว่า ตัวองค์กร ตัวงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรดังกล่าว ส่งผลเป็นอย่างยิ่งต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน หากพนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และมีความพึงพอใจในงานสูง พนักงานจะมีความตั้งใจลาออกต่ำ ทว่าความเป็นส่วนหนึ่งในงานไม่มีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจลาออก จึงเป็นที่น่าศึกษาความตั้งใจลาออกในบริบทของสังคมไทยต่อไปว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานอาจจะมีอิทธิพลทางอ้อมกับความตั้งใจลาออกหรือไม่ อย่างไร หรือความเป็นส่วนหนึ่งในงานอาจจะเป็นตัวแปรส่งผ่านส่งอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ไปยังความตั้งใจลาออก
2. ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ว่า ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจลาออก สาเหตุหลักน่าจะเนื่องมาจากความแตกต่างของบริบทในสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินชีวิตในรูปแบบสังคมเมืองของไทยกับบริบทของสังคมต่างประเทศ นอกจากนี้คนไทยยังมีค่านิยมในการทำงานว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จ และมีหน้าที่การงานที่ดี คือ ผู้ที่ได้ทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ องค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ซึ่งองค์กรดังกล่าว ส่วนมากมักมีที่ตั้งอยู่ใจกลางแหล่งเศรษฐกิจ โดยในประเทศไทยแหล่งธุรกิจหลัก จะตั้งอยู่ในจังหวัดใหญ่ ๆ ของประเทศ พื้นที่สำคัญทางเศรษฐกิจอยู่ในอาณาบริเวณที่จำกัด อาทิเช่น กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนประชากรอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก มีการดำเนินชีวิตในรูปแบบของสังคมเมือง พื้นที่ทางเศรษฐกิจหลัก ๆ ที่มีอาคารสำนักงานขององค์กรต่าง ๆ ตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก คือ สี่ลม สาทร เพลินจิต วิฑูย อโศก ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ส่งผลให้พนักงานไม่มีทางเลือกที่จะได้ทำงาน

ในองค์การที่ตั้งอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับที่พักอาศัย แต่จำเป็นต้องเดินทางมาทำงานจากบริเวณอื่นหรือย้ายมาจากต่างถิ่น เพื่อมาทำงานในเขตเศรษฐกิจ ดังนั้นความเป็นส่วนหนึ่งในงานด้านชุมชน จึงไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก ในขณะที่ความเป็นส่วนหนึ่งในงานด้านองค์การ พบว่า มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกบ้าง ทว่าผลการวิจัยถูกรบกวนจากความเป็นส่วนหนึ่งในงานด้านชุมชน จึงส่งผลให้ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐาน

ความผูกพันกับองค์การมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบกับความตั้งใจลาออกมากที่สุด เท่ากับ -0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ก่อนหน้า โดยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์การเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเป็นอย่างยิ่ง ดังที่งานวิจัยของ Steer (1977) พบว่า ความผูกพันกับองค์การมีความสำคัญ สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยในไทยของปิยา เดชาวุฒิ (2552) ศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานเอกชนจำนวน 200 คน พบว่า ความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความตั้งใจลาออก โดยความผูกพันกับองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานไว้ให้อยู่กับองค์การ ทำให้พนักงานมีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของตน และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Ko, Price, & Mueller, 1997) พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การ จะมีความรู้สึกที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ทุ่มเทความสามารถและความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม Maslach และ Leiter (2008) พบว่า พนักงานในองค์การที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์การในระดับต่ำ มีแนวโน้มที่จะขาดงาน มีความตั้งใจจะลาออกจากองค์การ และนำไปสู่พฤติกรรมกรลาออก กล่าวคือพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การมากกว่า มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การน้อยกว่า

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบกับความตั้งใจลาออก เท่ากับ -0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ พบว่า ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา งานวิจัยที่สนับสนุนผลการวิจัย ได้แก่ Spector (2000) Tzeng (2002) และการศึกษาของ Kim และคณะ (2005) พบว่า ความพึงพอใจในงานสามารถทำนายความตั้งใจลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญ Zeytinoglu และคณะ (2007) พบว่า หากสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานของพนักงานลดลง จนในที่สุดจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดความต้องการ

จะลาออกและการลาออก Maslach และ Leiter (2008) พบว่า พนักงานในองค์กรที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กรในระดับต่ำ มีแนวโน้มที่จะขาดงาน มีความตั้งใจลาออกจากราชการ และนำไปสู่พฤติกรรมกรรมการลาออกจากองค์กร เช่นเดียวกับแนวคิดของ Luthans (2008) และ Spector (2003) นอกจากนี้การศึกษาในสังคมไทยของอมรรรัตน์ เสตสุวรรณ (2539) พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม ขาดการสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน งานหนัก ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพคิดลาออกจากงานและวิชาชีพสูง จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานช่วยลดอัตราการลาออก ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกและการลาออก โดยสามารถทำนายความตั้งใจในการทำงานต่อในองค์กรเดิมหรือการลาออก

ดังนั้น จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบกับความตั้งใจลาออกมากที่สุด จึงสามารถทำนายความตั้งใจลาออกได้ดีที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบกับความตั้งใจลาออก สามารถทำนายความตั้งใจลาออกได้ดีรองจากความผูกพันกับองค์กร แต่ความเป็นส่วนหนึ่งในงานไม่สามารถสรุปได้ว่า ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออก

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก โดยเปรียบเทียบอิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออก

สมมติฐาน

- สมมติฐานที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออกสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- สมมติฐานที่ 2 ความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบกับความตั้งใจลาออก
- สมมติฐานที่ 3 ความเป็นส่วนหนึ่งในงานมีค่าอิทธิพลการทำนายความตั้งใจลาออกสูงกว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร

สรุปผลการวิจัย

โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออกมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี เมื่อพิจารณาจากหลักเกณฑ์ ค่า $\chi^2 = 61.47$, $df = 50$, $p = .128$ ค่าอัตราส่วนระหว่างไค-สแควร์กับองศาอิสระ มีค่าน้อยกว่า 2 ($\chi^2/df = 1.229$) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ มีค่าเข้าใกล้ 0 (RMSEA = .019) ดัชนีชี้วัดความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 (GFI = .988) ค่าดัชนี วัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .971 ค่าดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืนทั่วไปมีค่าเข้าใกล้ 1 (NFI = .994) ค่าดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืนมีค่าเข้าใกล้ 1 (CFI = .999) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

โมเดลอิสระของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออก ได้ร้อยละ 58 โดยความผูกพันกับองค์กร และความพึงพอใจในงานส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงลบต่อความตั้งใจลาออก ซึ่งความผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลสูงที่สุด แต่ความเป็นส่วนหนึ่งในงานไม่สามารถสรุปได้ว่า ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออก

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์การเอกชน ดังนั้น เพื่อเป็นการแผ่ขยายผลการวิจัย (generalization) ไปสู่กลุ่มประชากรอื่นได้ จึงอาจนำโมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนา โดยดำเนินการทดสอบกับประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างในบริบทอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไป เช่น พนักงานหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานในองค์การเอกชนที่มีความแตกต่างจากองค์การที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแล้ว เพื่อที่จะสามารถอ้างอิงผลการวิจัยในเชิงเปรียบเทียบต่อไป อีกทั้งเพื่อให้ข้อค้นพบในงานวิจัยก่อให้เกิดการต่อยอดทางความคิด และช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานในองค์การ
2. งานวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะอิทธิพลทางตรงของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การที่ส่งอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปอาจจะใช้ข้อมูลชุดเดิมจากงานวิจัยครั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเติมเส้นตัวแปรส่งผ่านในโมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษาเพิ่มเติมจากงานวิจัยอื่น ๆ ของต่างประเทศ เนื่องจากงานวิจัยในต่างประเทศได้ทำการศึกษาวิจัยไว้บ้างแล้ว
3. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า แตกต่างไปจากผลการวิจัยในต่างประเทศ โดยอาจจะมีความเป็นไปได้ว่า ในบริบทของสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมที่มีรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบสังคมเมือง ความพึงพอใจในงานกับความเป็นส่วนหนึ่งในงาน มีองค์ประกอบที่ซ้อนทับกันอย่างมาก หรือความเป็นส่วนหนึ่งในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านของความพึงพอใจในงานไปสู่ความตั้งใจลาออก ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรจะมีการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่องานวิจัยอย่างเข้มงวด และทดสอบอิทธิพลส่งผ่านระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัว คือ ความพึงพอใจในงาน และความเป็นส่วนหนึ่งในงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ในบริบทของสังคมไทย
4. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความเป็นส่วนหนึ่งในงาน โดยทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในภูมิภาคหรือชุมชนที่กลุ่มตัวอย่างอาศัยอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยตัวแปรความเป็นส่วนหนึ่งในงานด้านชุมชนที่ชัดเจนยิ่งขึ้น
5. ควรออกแบบการวิจัยครั้งต่อไปเป็นการศึกษาระยะยาว (Longitudinal study) โดยควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอัตราการลาออกของพนักงานในองค์การที่ตัดสินใจลาออกจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถบ่งชี้ถึงพฤติกรรมการลาออกของพนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง จะมีส่วนสำคัญในการช่วยลดความตั้งใจลาออกของพนักงาน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญ และควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

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

2. ควรบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับสูง เป็นการป้องกันไม่ให้นักงงานมีความตั้งใจลาออกจาก เช่น การประเมินผล การให้ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ตลอดจนจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

3. ควรมีการวางนโยบายที่สนับสนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร โดยองค์กรควรให้ความสำคัญทั้งในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เนื่องจากวิถีชีวิตของคนไทยจะมีความผูกพันกับภูมิลำเนาอย่างมาก โดยเปิดโอกาสให้ครอบครัวของพนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น รวมทั้งองค์กรควรจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้กับชุมชนใกล้เคียง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

4. องค์กรควรมีการพัฒนาและปรับตัวอยู่ตลอดเวลาให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูง และเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ พนักงานมักจะมีการเปรียบเทียบงานปัจจุบันที่ตนเองทำอยู่กับงานอื่น ซึ่งหากงานอื่นมีความน่าสนใจกว่า สร้างโอกาสที่ดีกว่า ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า พนักงานอาจพิจารณาการเปลี่ยนงาน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

ปิยา เดชาภิวุฒิ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจลาออก*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ คงชำนานฤลิขิต. (2550). *ผลของความพึงพอใจในงานต่อความตั้งใจในการลาออก โดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวแปรสื่อ*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อมรรัตน์ เสตสุวรรณ. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

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.

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26, 49-61.

Barrick, M. R., & Zimmerman, R. D. (2005). Reducing voluntary, avoidable turnover through selection. *Journal of Applied Psychology*, 90, 159-166.

Bentein, K., & Vandenberg, R. (2005). The role of change in the relationship between commitment and turnover: A latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 90, 468-482.

Bowling, N. A., & Hammond, G. D. (2008). A meta-analytic examination of the construct validity of the Michigan organizational assessment questionnaire job satisfaction subscale. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 63-77.

Brown, S.P., & Peterson, R.A. (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: Meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal of Marketing Research*, 30, 63-77.

- Branham, L. (2005). *The 7 reasons employees leave: How to recognize the subtle signs and acts before it's too late*. New York: AMACOM.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, *19*, 533-456.
- Burton, J. O., Holtom, B. C., Sablinski, C. J., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2010). The buffering effects of job embeddedness on negative shocks. *Journal of Vocational Behavior*, *76*, 42-51.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *17*, 336-354.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington Books.
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a Global Measure of Job Embeddedness and Integration Into a Traditional Model of Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology*, *92*, 1031-1042.
- Cunningham, G.B., Fink, J.S., Sagas, M. (2005). Extensions and further examination of the job embeddedness construct. *Journal of Sport Management*, *19*, 319-335.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich.
- Ferris, G. R., Rosen, S. D., & Barnum, D. T. (1995). *Handbook of human resource management*. Cambridge: Blackwell.
- Gaertner, K. N., & Nollen, S. K. (1992). Turnover intentions and desire among executives. *Human Relations*, *45*, 447-465.
- Griffeth, R., Hom, P., and Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of the antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management* *26*, 463-488.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hair J. F., Black W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis. A global perspective* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

- 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.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Inderrieden, E. J. (2005). Shocks as causes of turnover: What they are and how organizations can manage them. *Human Resource Management*, 44(3), 337-352.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Tidd, S. (2006). Less is more: Validation of a short form of the job embeddedness measure and theoretical extensions. *Paper presented at Academy of Management Conference*, Atlanta, GA.
- Hom, P.W., & Griffeth, R.W. (1991). Structural equations modeling test of turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76, 350-366.
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a job in a general scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74, 193-200.
- Jackson, S. E., Hitt, M. A., & Denisi, A. S. (2003). Managing knowledge for sustained competitive advantage: Designing strategies for effective human resource management. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24, 171-193.
- Ko, J., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82, 961-973.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Journal*, 19, 51-89.
- Lee T. W., Mitchell T. R., Holtom B. C., McDaniel L. S. & Hill J. W. (1999). The unfolding model of voluntary turnover: A replication and extension. *Academy of Management Journal*, 42, 450-462.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47, 711-722.
- Lee T. W., Mitchell T. R., Wise L. & Fireman S. (1996). An unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Journal* 39, 5-36.

- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- Luthans, F. (2008). *Organizational behavior* (11th ed.). New York: McGraw-hill.
- Maertz, C. P., Jr., & Campion, M. A. (2004). Profiles in quitting: Integrating process and content turnover theory. *Academy of Management Journal*, 47, 566-582.
- Mallol, C. M., Holtom, B. C., & Lee, T. W. (2007). Job embeddedness in a culturally diverse environment. *Journal of Business and Psychology*, 22, 35-44.
- Marsh, R. & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 22, 57-59.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498-512.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the “side bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1121.
- 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.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Cause, consequences, and control*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Mor Barak, M. E., Levin, A., Nissly, J. A., & Lane, C. J. (2006). Why do they leave? modeling child welfare workers' turnover intentions. *Children and Youth Services Review*, 28, 548-577.
- Mowday, R. T., Porter, L. M., & Steer, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2007). *Fundamentals of human resources management* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

- Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Iowa: The Iowa State University.
- 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.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior: Concepts, controversies and application*. (10th ed.), Englewood Cliffs, NY: Prentice-Hall.
- Sheldon, M.E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly, 16*, 143-150.
- Shen, Y., & Hall, D. T. (2009). When expatriates explore other options: Retaining talent through greater job embeddedness and repatriation adjustment. *Human Resource Management, 48*, 793-816.
- Smith, P.C., L.M. Kendall, & C.L. Hulin (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Solinger, O. N., Van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology, 93*, 70-83.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and organizational psychology*. New York: John Wiley & Sons.
- 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.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46*, 259-293.
- Turner, B. A., & Chelladurai, P. (2005). Organizational and occupational commitment, intention to leave and perceived performance of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management, 19*, 193-211.
- Tzeng, H. M. (2002). The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: An empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies, 39*, 867-878.
- Vecchio, R. P. (1988). *Organizational behaviour*. New York: Dryden.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Industrial Relations Center.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review 12*, 173-194.

- 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.
- Zeytinoglu, I. U., Denton, M., Davies, S., Bumann, A., Blythe, J., & Boss, L. (2007). Deteriorated external work environment, heavy workload and nurses' job satisfaction and turnover intention. *Canadian Public Policy-Analyse De Politiques*, 63, 32-47.
- Zhang, M., Fried, D. D., & Griffeth, R. W. (2012). A review of job embeddedness: Conceptual, measurement issues, and directions for future research. *Human Resource Management Review* 22 (3), 220-231.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

ผลการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน
กลุ่มสถาบัน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



The Ethics Review Committee for Research Involving Human Research Subjects,
Health Science Group, Chulalongkorn University
Institute Building 2, 4 Floor, Soi Chulalongkorn 62, Phayathai Rd., Bangkok 10330, Thailand,
Tel: 0-2218-8147 Fax: 0-2218-8147 E-mail: eccu@chula.ac.th

AF 02-12

COA No. 161/2012

Certificate of Approval

Study Title No.100.1/55 : EFFECTS OF JOB EMBEDDEDNESS, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON INTENTION TO LEAVE

Principal Investigator : MS.SALAKJIT TANTIBUNTHAWEEWAT

Place of Proposed Study/Institution : Faculty of Psychology,
Chulalongkorn University

The Ethics Review Committee for Research Involving Human Research Subjects, Health Science Group, Chulalongkorn University, Thailand, has approved constituted in accordance with the International Conference on Harmonization – Good Clinical Practice (ICH-GCP) and/or Code of Conduct in Animal Use of NRCT version 2000.

Signature:  Signature: 
(Associate Professor Prida Tasanapradit, M.D.) (Assistant Professor Dr. Nuntaree Chaichanawongsaroj)
Chairman Secretary

Date of Approval : 19 October 2012

Approval Expire date : 18 October 2013

The approval documents including

- 1) Research proposal
- 2) Patient/Participant Information Sheet and Informed Consent Form
- 3) Researcher
- 4) Questionnaire



Protocol No. 100.1 /55
Date of Approval... 19 OCT 2012
Approval Expire Date... 18 OCT 2013

The approved investigator must comply with the following conditions:

1. The research/project activities must end on the approval expired date of the Ethics Review Committee for Research Involving Human Research Subjects, Health Science Group, Chulalongkorn University (ECCU). In case the research/project is unable to complete within that date, the project extension can be applied one month prior to the ECCU approval expired date.
2. Strictly conduct the research/project activities as written in the proposal.
3. Using only the documents that bearing the ECCU's seal of approval with the subjects/volunteers (including subject information sheet, consent form, invitation letter for project/research participation (if available)).
4. Report to the ECCU for any serious adverse events within 5 working days.
5. Report to the ECCU for any change of the research/project activities prior to conduct the activities.
6. Final report (AF 03-12) and abstract is required for a one year (or less) research/project and report within 30 days after the completion of the research/project. For thesis, abstract is required and report within 30 days after the completion of the research/project.
7. Annual progress report is needed for a two-year (or more) research/project and submit the progress report before the expire date of certificate. After the completion of the research/project processes as No. 6.

ภาคผนวก ข

ข้อมูลเชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่างขั้นพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ตาราง ข

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในการพัฒนามาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจ-
ในงาน ความผูกพันกับองค์กร และความตั้งใจลาออกจำแนกตามเพศ อายุ และอายุงาน

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	36	30
หญิง	84	70
อายุ		
20 - 25 ปี	27	22.50
26 - 30 ปี	51	42.50
31 - 35 ปี	28	23.35
36 - 40 ปี	7	5.85
41 - 45 ปี	3	2.50
46 - 50 ปี	3	2.50
51 - 55 ปี	1	0.80
$M = 29.57$ ปี, $SD = 6.19$, พิสัย = 22 ถึง 52 ปี		
อายุงาน		
1 ปี ถึง 5 ปี	90	75.00
5 ปี 1 เดือน ถึง 10 ปี	20	16.67
10 ปี 1 เดือน ถึง 15 ปี	4	3.33
15 ปี 1 เดือน ถึง 20 ปี	4	3.33
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	2	1.67
พิสัย = 1 ปี ถึง 27 ปี 9 เดือน		
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	120	100

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อชีวิตและการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามที่จะใช้ในการวิจัยเพื่อเสนอในวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน (job embeddedness) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และความผูกพันกับองค์กร (organizational commitment) ต่อความตั้งใจลาออก (intention to leave)” แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเป็นส่วนหนึ่งในงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันกับองค์กร

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความตั้งใจลาออก

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับชีวิต

และการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนต่างๆ โดยผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์

จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และเลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และไม่มีการตัดสินใจถูกหรือผิด

ขอขอบคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือ

นางสาวสลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์

นิสิตปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง ที่ตรงกับคำตอบของท่าน และ/หรือเติมข้อความในช่องว่างให้ครบถ้วน โปรดตอบคำถามทุกข้อ

1. เพศ: ชาย หญิง
2. อายุ: _____ ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด: อนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท
ปริญญาเอก อื่นๆ โปรดระบุ _____
4. อายุงานในองค์กรปัจจุบัน : _____ ปี
5. ตำแหน่งงาน:
 - พนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้จัดการระดับต้น (หัวหน้างาน)
 - ผู้จัดการระดับกลาง (ผู้จัดการ) ผู้จัดการระดับสูง (กรรมการบริหาร)
 - อื่นๆ โปรดระบุ _____

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเป็นส่วนหนึ่งในงาน

คำชี้แจง กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด

ก่อนทำเครื่องหมายวงกลมรอบตัวเลขเพียงข้อละ 1 ตัว โปรดตอบคำถามทุกข้อ

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	โปรดวงกลมล้อมรอบตัวเลขเพียงข้อละ 1 ตัว				
		ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอกๆกัน (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)
1	ฉันรักชุมชนที่...	1	2	3	4	5
2	สถานที่ที่ฉันอาศัยอยู่...	1	2	3	4	5
	.					
	.					
	.					
18	ถ้าฉันทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป...	1	2	3	4	5

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด

ก่อนทำเครื่องหมายวงกลมรอบตัวเลขเพียงข้อละ 1 ตัว โปรดตอบคำถามทุกข้อ

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	โปรดวงกลมล้อมรอบตัวเลขเพียงข้อละ 1 ตัว				
		ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอกๆกัน (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)
1	เพื่อนร่วมงานของฉัน...	1	2	3	4	5
2	เพื่อนร่วมงานของฉัน...	1	2	3	4	5
	.					
	.					
	.					
25	ฉันพึงพอใจ...	1	2	3	4	5

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันกับองค์กร

คำชี้แจง กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด

ก่อนทำเครื่องหมายวงกลมรอบตัวเลขเพียงข้อละ 1 ตัว โปรดตอบคำถามทุกข้อ

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	โปรดวงกลมล้อมรอบตัวเลขเพียงข้อละ 1 ตัว				
		ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอกๆกัน (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)
1	ฉันไม่กลัวที่จะ...	1	2	3	4	5
2	ฉันคิดว่าถ้ามีทางเลือกที่ดีกว่า ...	1	2	3	4	5
	.					
	.					
	.					
15	ฉันตั้งใจที่จะ...	1	2	3	4	5

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความตั้งใจลาออก

คำชี้แจง กรุณาอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด

ก่อนทำเครื่องหมายวงกลมรอบตัวเลขเพียงข้อละ 1 ตัว โปรดตอบคำถามทุกข้อ

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	โปรดวงกลมล้อมรอบตัวเลขเพียงข้อละ 1 ตัว				
		ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆกัน (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)
1	หากมีโอกาสที่ดี...	1	2	3	4	5
2	บางครั้งที่ฉันรู้สึก...	1	2	3	4	5
	.					
	.					
	.					
15	ทันทีที่หางานที่ดีกว่า...	1	2	3	4	5

ภาคผนวก ง

ผลการตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดความตั้งใจลาออก

ตาราง ง

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัดความตั้งใจลาออก (N = 120)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ				t	p	CITC (N = 120)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง (n = 42)		กลุ่มต่ำ (n = 33)					
		M	SD	M	SD				
1	+	4.42	0.61	2.79	0.63	8.12***	.000	.89	ผ่าน
2	+	4.05	0.71	2.47	0.70	6.94***	.000	.90	ผ่าน
3	+	4.58	0.51	2.53	0.77	9.68***	.000	.91	ผ่าน
4	+	4.68	0.48	2.79	0.54	9.51***	.000	.92	ผ่าน
5	+	4.37	0.60	2.74	0.73	7.51***	.000	.89	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความตั้งใจลาออก (ทั้งฉบับ 5 ข้อ)								.91	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิฤต = .151 (สองหาง)

ภาคผนวก จ

ผลการตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดความพึงพอใจในงาน

ตาราง จ 1

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัดความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน (N = 120)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ				t	p	CITC (N = 120)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง (n = 45)		กลุ่มต่ำ (n = 30)					
		M	SD	M	SD				
1	+	4.47	0.62	3.16	0.37	7.99***	.000	.91	ผ่าน
2	+	4.89	0.31	3.00	0.47	14.56***	.000	.95	ผ่าน
3	-	4.84	0.37	3.21	0.53	10.88***	.000	.89	ผ่าน
4	+	5.00	0.00	3.31	0.58	12.60***	.000	.97	ผ่าน
5	+	4.89	0.33	3.31	0.48	12.02***	.000	.90	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านลักษณะงาน								.92	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความพึงพอใจในงาน (ทั้งฉบับ 25 ข้อ)								.96	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิฤต = .151 (สองหาง)

ตาราง ๑ 2

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัด
ความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา (N = 120)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ				t	p	CITC (N = 120)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง (n = 40)		กลุ่มต่ำ (n = 35)					
		M	SD	M	SD				
1	-	4.84	0.37	3.05	1.07	6.83***	.000	.88	ผ่าน
2	+	4.74	0.45	2.79	0.71	10.05***	.000	.92	ผ่าน
3	+	4.68	0.48	2.84	0.69	9.58***	.000	.94	ผ่าน
4	+	4.58	0.61	2.89	0.81	7.26***	.000	.94	ผ่าน
5	+	4.63	0.60	2.95	0.70	7.94***	.000	.83	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านผู้บังคับบัญชา								.94	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความพึงพอใจในงาน (ทั้งฉบับ 25 ข้อ)								.96	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิฤต = .151 (สองหาง)

ตาราง ๑ 3

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัด
ความพึงพอใจในงาน ด้านรายได้ ($N = 120$)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ				t	p	CITC ($N = 120$)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง ($n = 48$)		กลุ่มต่ำ ($n = 35$)					
		M	SD	M	SD				
1	+	4.10	0.86	3.04	0.79	8.81***	.000	.92	ผ่าน
2	+	4.24	0.82	3.34	0.83	7.52***	.000	.96	ผ่าน
3	-	4.63	0.66	3.65	0.76	9.38***	.000	.88	ผ่าน
4	+	4.09	0.88	3.13	1.02	6.94***	.000	.92	ผ่าน
5	-	3.94	0.94	2.79	0.85	8.77***	.000	.85	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านรายได้								.90	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความพึงพอใจในงาน (ทั้งฉบับ 25 ข้อ)								.96	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิฤต = .151 (สองหาง)

ตาราง จ 4

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัด
ความพึงพอใจในงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง (N = 120)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ				t	p	CITC (N = 120)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง (n = 38)		กลุ่มต่ำ (n = 36)					
		M	SD	M	SD				
1	+	4.56	0.77	3.21	0.99	10.48***	.000	.92	ผ่าน
2	+	4.15	1.14	2.78	1.06	8.487***	.000	.94	ผ่าน
3	+	4.63	0.76	3.13	0.83	12.90***	.000	.98	ผ่าน
4	+	4.49	0.73	3.80	0.83	12.46***	.000	.92	ผ่าน
5	-	3.80	1.18	3.35	0.88	2.92**	.003	.87	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านการเลื่อนตำแหน่ง								.95	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความพึงพอใจในงาน (ทั้งฉบับ 25 ข้อ)								.96	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิฤต = .151 (สองหาง)

ตาราง ๑ 5

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัด
ความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน (N = 120)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ				t	p	CITC (N = 120)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง (n = 48)		กลุ่มต่ำ (n = 38)					
		M	SD	M	SD				
1	-	4.30	0.88	3.41	0.83	7.12***	.000	.88	ผ่าน
2	-	4.26	0.71	2.87	0.73	13.15***	.000	.89	ผ่าน
3	+	4.19	0.75	2.98	0.72	11.26***	.000	.91	ผ่าน
4	+	4.26	0.71	2.97	0.65	12.85***	.000	.92	ผ่าน
5	+	4.29	0.64	3.01	0.69	13.05***	.000	.94	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านเพื่อนร่วมงาน								.92	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความพึงพอใจในงาน (ทั้งฉบับ 25 ข้อ)								.96	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิฤต = .151 (สองหาง)

ภาคผนวก ฉ

ผลการตรวจสอบคุณภาพมาตรวัดความผูกพันกับองค์กร

ตาราง ฉ 1

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัดความผูกพันกับองค์กร ด้านจิตใจ (N = 120)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ				t	p	CITC (N = 120) 5 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง (n = 36)		กลุ่มต่ำ (n = 36)					
		M	SD	M	SD				
1	+	4.36	0.68	3.29	0.84	9.52***	.000	.88	ผ่าน
2	-	4.61	0.61	3.29	0.87	12.13***	.000	.89	ผ่าน
3	+	4.66	0.58	3.59	0.95	9.30***	.000	.91	ผ่าน
4	-	4.01	0.99	2.96	0.93	7.48***	.000	.91	ผ่าน
5	+	4.29	0.64	3.01	0.69	13.05***	.000	.95	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านจิตใจ								.92	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความผูกพันกับองค์กร (ทั้งฉบับ 15 ข้อ)								.90	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิฤต = .151 (สองหาง)

ตาราง จ 2

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัด
ความผูกพันกับองค์กร ด้านการคงอยู่ (N = 120)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ				t	p	CITC (N = 120)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง (n = 46)		กลุ่มต่ำ (n = 37)					
		M	SD	M	SD				
1	-	3.02	0.97	2.06	0.99	6.66***	.000	.87	ผ่าน
2	-	3.51	1.11	2.65	0.95	5.68***	.000	.87	ผ่าน
3	+	4.67	0.69	3.63	0.82	9.40***	.000	.91	ผ่าน
4	-	4.36	0.71	2.88	0.92	12.29***	.000	.89	ผ่าน
5	-	3.99	0.69	3.18	0.72	7.84***	.000	.88	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านการคงอยู่								.88	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความผูกพันกับองค์กร (ทั้งฉบับ 15 ข้อ)								.90	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิฤต = .151 (สองหาง)

ตาราง จ 3

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัด
ความผูกพันกับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน (N = 120)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ				t	p	CITC (N = 120)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง (n = 46)		กลุ่มต่ำ (n = 37)					
		M	SD	M	SD				
1	-	4.26	0.71	2.87	0.73	13.15***	.000	.88	ผ่าน
2	+	4.19	0.75	2.98	0.72	11.26***	.000	.90	ผ่าน
3	-	4.26	0.71	2.97	0.65	12.85***	.000	.89	ผ่าน
4	-	4.29	0.64	3.01	0.69	13.05***	.000	.91	ผ่าน
5	+	4.40	0.59	3.29	0.69	11.73***	.000	.92	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านบรรทัดฐาน								.90	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความผูกพันกับองค์กร (ทั้งฉบับ 15 ข้อ)								.90	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิฤต = .151 (สองหาง)

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบคุณภาพมาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงาน

ตาราง ข 1

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัดความเป็นส่วนหนึ่งในงานในชั้นสร้างมาตร ด้านองค์การกับความเชื่อมโยง (N = 120)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ				t	p	CITC (N = 120)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง (n = 36)		กลุ่มต่ำ (n = 36)					
		M	SD	M	SD				
1	+	4.74	0.45	3.37	0.76	6.74***	.000	.81	ผ่าน
2	+	4.47	0.62	3.47	0.70	4.70***	.000	.82	ผ่าน
3	+	4.58	0.51	3.37	0.50	7.44***	.000	.80	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านองค์การกับความเชื่อมโยง								.81	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิฤต = .151 (สองหาง)

ตาราง ข 2

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัด
ความเป็นส่วนหนึ่งในงานในชั้นสร้างมาตร ด้านองค์การกับความลงตัว (N = 120)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล				t	p	CITC (N = 120)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง (n = 46)		กลุ่มต่ำ (n = 42)					
M	SD	M	SD	3 ข้อ					
1	+	4.74	0.45	3.21	0.63	8.57***	.000	.77	ผ่าน
2	+	4.89	0.32	3.63	0.60	8.15***	.000	.79	ผ่าน
3	+	4.79	0.42	3.79	0.54	6.41***	.000	.81	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านองค์การกับความลงตัว								.79	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิฤต = .151 (สองหาง)

ตาราง ข 3

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัด
ความเป็นส่วนหนึ่งในงานในชั้นสร้างมาตร ด้านองค์การกับการยอมสละ (N = 120)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล				t	p	CITC (N = 120)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง (n = 46)		กลุ่มต่ำ (n = 42)					
M	SD	M	SD	3 ข้อ					
1	+	4.74	0.45	3.37	0.76	6.74***	.000	.71	ผ่าน
2	+	4.47	0.62	3.47	0.70	4.70***	.000	.68	ผ่าน
3	+	4.58	0.51	3.37	0.50	7.44***	.000	.69	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านองค์การกับการยอมสละ								.69	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิกฤต = .151 (สองหาง)

ตาราง ข 4

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัด
ความเป็นส่วนหนึ่งในงานในชั้นสร้างมาตร ด้านชุมชนกับความเชื่อมโยง (N = 120)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล				t	p	CITC (N = 120)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง (n = 46)		กลุ่มต่ำ (n = 42)					
M	SD	M	SD	3 ข้อ					
1	+	4.89	0.32	3.42	0.69	8.44***	.000	.71	ผ่าน
2	+	3.47	0.77	2.68	0.75	3.20***	.000	.69	ผ่าน
3	+	4.53	0.62	3.05	0.78	6.48***	.000	.71	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านชุมชนกับความเชื่อมโยง								.72	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิกฤต = .151 (สองหาง)

ตาราง ข 5

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัด
ความเป็นส่วนหนึ่งในงานในชั้นสร้างมาตร ด้านชุมชนกับความลงตัว (N = 120)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ				t	p	CITC (N = 120)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง (n = 46)		กลุ่มต่ำ (n = 42)					
		M	SD	M	SD				
1	+	4.58	0.51	3.37	0.68	6.20***	.000	.75	ผ่าน
2	+	4.89	0.32	3.47	0.70	8.10***	.000	.79	ผ่าน
3	+	4.32	0.75	3.11	0.57	5.61***	.000	.81	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านชุมชนกับความลงตัว								.76	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิฤต = .151 (สองหาง)

ตาราง ข 6

ผลการทดสอบค่าที การวิเคราะห์รายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรวัด
ความเป็นส่วนหนึ่งในงานในชั้นสร้างมาตร ด้านชุมชนกับการยอมสละ (N = 120)

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อมูล				t	p	CITC (N = 120)	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
		กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง (n = 46)		กลุ่มต่ำ (n = 42)					
M	SD	M	SD	3 ข้อ					
1	+	4.26	0.87	3.42	0.61	3.45***	.000	.85	ผ่าน
2	+	4.63	0.50	3.32	0.58	7.50***	.000	.83	ผ่าน
3	+	4.68	0.48	3.58	0.51	6.91***	.000	.84	ผ่าน
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านชุมชนกับการยอมสละ								.84	

*** $p < .001$, หนึ่งหาง.

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

ค่า $r_{(118, .05)}$ วิกฤต = .151 (สองหาง)

ภาคผนวก ซ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

DATE: 10/18/2013

TIME: 16:48

L I S R E L 8.72S

BY

Karl G. J”reskog & Dag S”rbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file F:\new use model\AAA\thisone.Spl:

TI final

DA NI=15 NO=660 MA=CM

RA FI='F:\new use model\model\data sem.psf'

MO NX=8 NY=7 NK=3 NE=3 BE=FU GA=FI PH=SY PS=SY TE=SY TD=SY

LE

ORG COM ITL

LK

JE JS COMMIT

FR LY(2,1) LY(3,1)

FR LY(5,2) LY(6,2)

FI LY(7,3) TE(7,7)

VA 0.942 LY(7,3)

VA 0.058 TE(7,7)

FR LX(2,2) LX(3,2) LX(4,2) LX(5,2)

FR LX(6,3) LX(7,3) LX(8,3)

FR GA(2,1) !GA(1,1)

FI GA(1,1)

VA 1 GA(1,1)

FR GA(3,1) GA(3,2) GA(3,3)

FI LX(1,2) LY(4,2) LX(6,3)

VA 1 LX(1,2) LY(4,2) LX(6,3)

!-----
 FI PS(1,1)
 VA .001 PS(1,1)
 !-----

FR TH(1,2) TD(5,2) LY(1,1) TH(5,1) TH(7,7)
 FR TH(8,1) TD(5,8) TD(2,4) TE(1,3) TH(2,1)
 FR TH(4,1) TE(4,5) TH(6,6) TH(7,5) TH(3,7)
 FR TH(1,1) TH(3,5) TE(1,6) TE(1,5) TH(8,4)
 FR TH(8,7) TD(7,8) TD(4,6) TD(3,7) TD(3,6)
 FR TH(8,6) TD(3,8) TH(5,7) TH(5,4) TH(7,3)
 FR TE(3,6) TE(1,7) TH(7,1) TH(4,4) TH(1,7)
 !-----

PD
 OU SS SC SE TV RS EF MI ND=4 AD=OFF

TI final

Number of Input Variables 15
 Number of Y - Variables 7
 Number of X - Variables 8
 Number of ETA - Variables 3
 Number of KSI - Variables 3
 Number of Observations 660

TI final

Covariance Matrix

	OL	OF	OS	CL	CF	CS
OL	0.4096					
OF	0.1354	0.6557				
OS	0.1520	0.3899	0.4912			
CL	0.0406	0.1437	0.1375	0.9564		
CF	0.1031	0.1394	0.1229	0.2873	0.5828	
CS	0.1180	0.1273	0.1395	0.5288	0.3698	0.9916
INT	-0.0273	-0.3550	-0.2812	-0.1297	-0.0880	-0.0600
JOB	0.1180	0.4042	0.2670	0.0745	0.0947	0.0554
SUV	0.1429	0.2535	0.1940	0.0678	0.0384	0.0536
SAL	0.0555	0.2860	0.2340	0.1072	0.1158	0.0542

PRO	0.1452	0.3718	0.2797	0.1381	0.0786	0.0790
FRD	0.1511	0.1648	0.1221	0.0191	0.0624	0.0428
AC	0.0709	0.3402	0.2738	0.1557	0.0922	0.1352
CC	0.0361	0.2914	0.2484	0.1319	0.0409	0.0488
NC	-0.0168	0.2073	0.1769	0.1511	0.0362	0.0771

Covariance Matrix

	INT	JOB	SUV	SAL	PRO	FRD
INT	0.8943					
JOB	-0.3322	0.4735				
SUV	-0.2698	0.2398	0.6207			
SAL	-0.3858	0.2532	0.1786	0.6647		
PRO	-0.3295	0.3351	0.3028	0.2603	0.5614	
FRD	-0.1427	0.1654	0.2475	0.1471	0.1815	0.4298
AC	-0.4767	0.2681	0.2478	0.2909	0.2754	0.1484
CC	-0.5514	0.2401	0.2169	0.2770	0.2590	0.1265
NC	-0.3939	0.1602	0.1402	0.1854	0.1871	0.0463

Covariance Matrix

	AC	CC	NC
AC	0.5277		
CC	0.4097	0.5301	
NC	0.3220	0.3268	0.4703

TI final

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	ORG	COM	ITL
OL	1	0	0
OF	2	0	0
OS	3	0	0
CL	0	0	0
CF	0	4	0
CS	0	5	0
INT	0	0	0

LAMBDA-X

	JE	JS	COMMIT
JOB	0	0	0
SUV	0	6	0
SAL	0	7	0
PRO	0	8	0
FRD	0	9	0
AC	0	0	0
CC	0	0	10
NC	0	0	11

GAMMA

	JE	JS	COMMIT
ORG	0	0	0
COM	12	0	0
ITL	13	14	15

PHI

	JE	JS	COMMIT
JE	0		
JS	16	17	
COMMIT	18	19	20

PSI

ORG	COM	ITL
0	21	22

THETA-EPS

	OL	OF	OS	CL	CF	CS
OL	23					
OF	0	24				
OS	25	0	26			
CL	0	0	0	27		
CF	28	0	0	29	30	
CS	31	0	32	0	0	33

INT	34	0	0	0	0	0
-----	----	---	---	---	---	---

THETA-EPS

INT

INT	0
-----	---

THETA-DELTA-EPS

	OL	OF	OS	CL	CF	CS
--	----	----	----	----	----	----

JOB	35	36	0	0	0	0
SUV	39	0	0	0	0	0
SAL	0	0	0	0	41	0
PRO	44	0	0	45	0	0
FRD	48	0	0	49	0	0
AC	0	0	0	0	0	53
CC	57	0	58	0	59	0
NC	63	0	0	64	0	65

THETA-DELTA-EPS

INT

JOB	37
SUV	0
SAL	42
PRO	0
FRD	50
AC	0
CC	60
NC	66

THETA-DELTA

	JOB	SUV	SAL	PRO	FRD	AC
--	-----	-----	-----	-----	-----	----

JOB	38					
SUV	0	40				
SAL	0	0	43			
PRO	0	46	0	47		
FRD	0	51	0	0	52	
AC	0	0	54	55	0	56

CC	0	0	61	0	0	0
NC	0	0	67	0	68	0

THETA-DELTA

	CC	NC
-----	-----	
CC	62	
NC	69	70

TI final

Number of Iterations = 22

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	ORG	COM	ITL
-----	-----	-----	-----
OL	0.1782	--	--
	(0.0266)		
	6.7006		
OF	0.7002	--	--
	(0.0272)		
	25.7041		
OS	0.5527	--	--
	(0.0244)		
	22.6479		
CL	--	1.0000	--
CF	--	0.7149	--
		(0.0571)	
		12.5105	
CS	--	0.7254	--
		(0.1374)	
		5.2799	
INT	--	--	0.9420

LAMBDA-X

	JE	JS	COMMIT
-----	-----	-----	-----
JOB	--	1.0000	--
SUV	--	0.7932	--

			(0.0592)			
			13.3973			
SAL	--		0.8261	--		
			(0.0595)			
			13.8755			
PRO	--		1.0902	--		
			(0.0544)			
			20.0579			
FRD	--		0.5322	--		
			(0.0480)			
			11.0754			
AC	--	--	1.0000			
CC	--	--	0.8482			
			(0.0367)			
			23.1305			
NC	--	--	0.6539			
			(0.0360)			
			18.1505			
GAMMA						
	JE	JS	COMMIT			
	-----	-----	-----			
ORG	1.0000	--	--			
COM	0.2506	--	--			
	(0.0359)					
	6.9750					
ITL	0.1018	-0.3769	-0.9302			
	(0.0786)	(0.1641)	(0.0736)			
	1.2949	-2.2965	-12.6393			
Covariance Matrix of ETA and KSI						
	ORG	COM	ITL	JE	JS	COMMIT
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORG	1.0010					
COM	0.2506	0.7152				
ITL	-0.5348	-0.1340	0.9363			
JE	1.0000	0.2506	-0.5348	1.0000		

JS 0.4755 0.1192 -0.3270 0.4755 0.3038
 COMMIT 0.4917 0.1232 -0.5059 0.4917 0.2805 0.4840

PHI

JE JS COMMIT

JE 1.0000

JS 0.4755 0.3038

(0.0254) (0.0263)

18.7574 11.5452

COMMIT 0.4917 0.2805 0.4840

(0.0269) (0.0219) (0.0329)

18.2851 12.8358 14.7155

PSI

Note: This matrix is diagonal.

ORG COM ITL

0.0010 0.6524 0.3969

(0.1401) (0.0304)

4.6564 13.0460

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

ORG COM ITL

0.9990 0.0878 0.5761

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

ORG COM ITL

0.9990 0.0878 0.5761

THETA-EPS

OL OF OS CL CF CS

OL 0.3767

(0.0208)

18.0905

OF -- 0.1645

(0.0182)

9.0529

OS	0.0569	--	0.1851			
	(0.0115)		(0.0144)			
	4.9482		12.8861			
CL	--	--	0.2487			
			(0.1343)			
			1.8513			
CF	0.0629	--	-0.2134	0.2163		
	(0.0152)		(0.0926)	(0.0715)		
	4.1500		-2.3042	3.0242		
CS	0.0859	--	0.0321	--	--	0.6078
	(0.0190)		(0.0152)			(0.0754)
	4.5304		2.1148			8.0577
INT	0.0473	--	--	--	--	--
	(0.0149)					
	3.1806					
THETA-EPS						
INT						

INT	0.0580					
	Squared Multiple Correlations for Y - Variables					
	OL	OF	OS	CL	CF	CS
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.0778	0.7490	0.6229	0.7420	0.6282	0.3824
	Squared Multiple Correlations for Y - Variables					
	INT					

	0.9347					
	THETA-DELTA-EPS					
	OL	OF	OS	CL	CF	CS
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
JOB	0.0284	0.0687	--	--	--	--
	(0.0100)	(0.0116)				
	2.8301	5.9255				
SUV	0.0823	--	--	--	--	--
	(0.0159)					
	5.1629					

SAL -- -- -- -- 0.0434 --
 (0.0168)
 2.5808
 PRO 0.0557 -- -- 0.0316 -- --
 (0.0128) (0.0161)
 4.3457 1.9658
 FRD 0.1079 -- -- -0.0410 -- --
 (0.0142) (0.0172)
 7.5958 -2.3786
 AC -- -- -- -- 0.0555
 (0.0130)
 4.2845
 CC -0.0235 -- 0.0172 -- -0.0322 --
 (0.0101) (0.0073) (0.0094)
 -2.3226 2.3624 -3.4133
 NC -0.0576 -- -- 0.0660 -- 0.0401
 (0.0119) (0.0169) (0.0168)
 -4.8477 3.9015 2.3932
 THETA-DELTA-EPS
 INT

 JOB -0.0245
 (0.0118)
 -2.0871
 SUV -- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 SAL -0.1278
 (0.0228) CHULALONGKORN UNIVERSITY
 -5.6046
 PRO --
 FRD 0.0278
 (0.0120)
 2.3260
 AC --
 CC -0.1422
 (0.0168)
 -8.4548

NC -0.0812

(0.0160)

-5.0715

THETA-DELTA

	JOB	SUV	SAL	PRO	FRD	AC
--	-----	-----	-----	-----	-----	----

	-----	-----	-----	-----	-----	-----
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------

JOB 0.1688

(0.0138)

12.2769

SUV -- 0.4305

(0.0262)

16.4419

SAL -- -- 0.4550

(0.0272)

16.7230

PRO -- 0.0433 -- 0.2030

(0.0145)

(0.0169)

2.9886

11.9894

FRD -- 0.1157 -- -- 0.3418

(0.0162)

(0.0196)

7.1556

17.4561

AC -- -- 0.0575 -0.0282 -- 0.0461

(0.0161)

(0.0087)

(0.0155)

3.5769

-3.2316

2.9728

CC -- -- 0.0740 -- -- --

(0.0167)

4.4214

NC -- -- 0.0377 -- -0.0427 --

(0.0162)

(0.0110)

2.3241

-3.8744

THETA-DELTA

	CC	NC
--	----	----

	-----	-----
--	-------	-------

CC 0.1794

(0.0147)

12.2183

NC 0.0517 0.2578

(0.0119) (0.0161)

4.3380 16.0384

Squared Multiple Correlations for X - Variables

JOB	SUV	SAL	PRO	FRD	AC
0.6427	0.3075	0.3130	0.6401	0.2011	0.9130

0.6427 0.3075 0.3130 0.6401 0.2011 0.9130

Squared Multiple Correlations for X - Variables

CC	NC
0.6600	0.4453

0.6600 0.4453

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 50

Minimum Fit Function Chi-Square = 62.3495 (P = 0.1129)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 61.4655 (P = 0.1283)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 11.4655

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 35.4996)

Minimum Fit Function Value = 0.09461

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.01740

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.05387)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.01865

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.03282)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.3057

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.2883 ; 0.3422)

ECVI for Saturated Model = 0.3642

ECVI for Independence Model = 14.8267

Chi-Square for Independence Model with 105 Degrees of Freedom = 9740.7977

Independence AIC = 9770.7977

Model AIC = 201.4655

Saturated AIC = 240.0000

Independence CAIC = 9853.1813

Model CAIC = 585.9223

Saturated CAIC = 899.0688

Normed Fit Index (NFI) = 0.9936
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.9973
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.4731
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.9987
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.9987
 Relative Fit Index (RFI) = 0.9866

 Critical N (CN) = 805.9438

 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.01314
 Standardized RMR = 0.02114
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.9877
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.9705
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.4115

TI final

Fitted Covariance Matrix

	OL	OF	OS	CL	CF	CS
OL	0.4085					
OF	0.1249	0.6552				
OS	0.1555	0.3873	0.4908			
CL	0.0447	0.1755	0.1385	0.9638		
CF	0.0949	0.1254	0.0990	0.2979	0.5819	
CS	0.1183	0.1273	0.1326	0.5188	0.3709	0.9841
INT	-0.0425	-0.3527	-0.2784	-0.1262	-0.0903	-0.0916
JOB	0.1132	0.4017	0.2628	0.1192	0.0852	0.0864
SUV	0.1495	0.2641	0.2085	0.0945	0.0676	0.0686
SAL	0.0700	0.2750	0.2171	0.0984	0.1137	0.0714
PRO	0.1481	0.3630	0.2865	0.1615	0.0929	0.0942
FRD	0.1530	0.1772	0.1399	0.0225	0.0453	0.0460
AC	0.0876	0.3443	0.2717	0.1232	0.0881	0.1449
CC	0.0508	0.2920	0.2477	0.1045	0.0425	0.0758
NC	-0.0003	0.2251	0.1777	0.1466	0.0576	0.0986

Fitted Covariance Matrix

	INT	JOB	SUV	SAL	PRO	FRD
INT	0.8889					

JOB	-0.3326	0.4726				
SUV	-0.2443	0.2410	0.6216			
SAL	-0.3822	0.2509	0.1990	0.6623		
PRO	-0.3358	0.3312	0.3060	0.2736	0.5641	
FRD	-0.1361	0.1617	0.2439	0.1335	0.1762	0.4278
AC	-0.4766	0.2805	0.2225	0.2892	0.2776	0.1493
CC	-0.5464	0.2379	0.1887	0.2706	0.2594	0.1266
NC	-0.3928	0.1834	0.1455	0.1892	0.2000	0.0549

Fitted Covariance Matrix

	AC	CC	NC			
AC	0.5302					
CC	0.4105	0.5276				
NC	0.3165	0.3202	0.4647			

Fitted Residuals

	OL	OF	OS	CL	CF	CS
OL	0.0012					
OF	0.0105	0.0005				
OS	-0.0035	0.0026	0.0004			
CL	-0.0040	-0.0318	-0.0010	-0.0074		
CF	0.0082	0.0139	0.0239	-0.0105	0.0009	
CS	-0.0003	0.0000	0.0069	0.0100	-0.0010	0.0075
INT	0.0152	-0.0022	-0.0028	-0.0034	0.0023	0.0316
JOB	0.0049	0.0026	0.0042	-0.0447	0.0095	-0.0310
SUV	-0.0065	-0.0106	-0.0145	-0.0268	-0.0292	-0.0150
SAL	-0.0145	0.0110	0.0169	0.0087	0.0021	-0.0172
PRO	-0.0029	0.0088	-0.0068	-0.0234	-0.0143	-0.0153
FRD	-0.0019	-0.0123	-0.0177	-0.0033	0.0171	-0.0032
AC	-0.0167	-0.0040	0.0021	0.0324	0.0041	-0.0097
CC	-0.0147	-0.0006	0.0007	0.0274	-0.0016	-0.0270
NC	-0.0165	-0.0178	-0.0007	0.0045	-0.0214	-0.0214

Fitted Residuals

	INT	JOB	SUV	SAL	PRO	FRD
INT	0.0054					

JOB	0.0004	0.0009				
SUV	-0.0255	-0.0011	-0.0008			
SAL	-0.0036	0.0022	-0.0204	0.0024		
PRO	0.0063	0.0039	-0.0032	-0.0133	-0.0027	
FRD	-0.0066	0.0037	0.0035	0.0135	0.0053	0.0019
AC	-0.0002	-0.0125	0.0253	0.0016	-0.0022	-0.0008
CC	-0.0050	0.0022	0.0282	0.0064	-0.0004	-0.0001
NC	-0.0011	-0.0232	-0.0053	-0.0038	-0.0128	-0.0087

Fitted Residuals

	AC	CC	NC
AC	-0.0024		
CC	-0.0009	0.0026	
NC	0.0055	0.0066	0.0056

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.0447

Median Fitted Residual = -0.0008

Largest Fitted Residual = 0.0324

Stemleaf Plot

```

- 4|5
- 4|
- 3|
- 3|21
- 2|9775
- 2|33110
- 1|887765555
- 1|443322110
- 0|9777755
- 0|44443333333322222111111110000000
  0|1111122222222333444444
  0|5556666777899
  1|000144
  1|577
  2|4
  2|578
  3|22

```

Standardized Residuals

	OL	OF	OS	CL	CF	CS
OL	0.3796					
OF	1.7555	0.3612				
OS	-0.8250	1.1077	0.5860			
CL	-0.1798	-1.8895	-0.0587	-1.4063		
CF	0.8757	0.9386	1.6687	-1.4283	0.2315	
CS	-0.0188	0.0038	0.8257	1.0387	-0.1310	0.9266
INT	1.3976	-0.2807	-0.2779	-0.1151	0.0958	1.0913
JOB	1.2490	1.2701	0.7573	-2.3560	0.6112	-1.8285
SUV	-1.1235	-0.9938	-1.2963	-1.0318	-1.4167	-0.5874
SAL	-0.8789	0.9699	1.4344	0.3277	0.1509	-0.6546
PRO	-0.6174	1.6126	-1.0592	-1.5462	-0.8437	-0.8200
FRD	-0.3949	-1.1765	-1.6707	-0.2262	0.9587	-0.1407
AC	-1.4412	-0.9528	0.3610	1.5853	0.2434	-0.6430
CC	-1.6133	-0.0832	0.1201	1.2217	-0.1022	-1.2629
NC	-2.1418	-1.6033	-0.0701	0.2908	-1.1989	-1.4348

Standardized Residuals

	INT	JOB	SUV	SAL	PRO	FRD
INT	1.3666					
JOB	0.0526	1.2152				
SUV	-1.5296	-0.1597	-0.5718			
SAL	-1.0131	0.2755	-1.3125	1.1794		
PRO	0.8394	1.1337	-0.9164	-1.5043	-1.7966	
FRD	-0.5599	0.4934	1.0485	0.9322	0.6355	0.8947
AC	-0.0558	-2.6544	2.3650	0.4935	-0.4901	-0.0802
CC	-1.5760	0.2945	2.0953	2.3679	-0.0471	-0.0087
NC	-0.2492	-2.2939	-0.3527	-0.7856	-1.1604	-1.1129

Standardized Residuals

	AC	CC	NC
AC	-1.1283		
CC	-0.3270	0.9719	

NC 1.6795 1.9123 1.6338

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -2.6544

Median Standardized Residual = -0.0817

Largest Standardized Residual = 2.3679

Stemleaf Plot

```

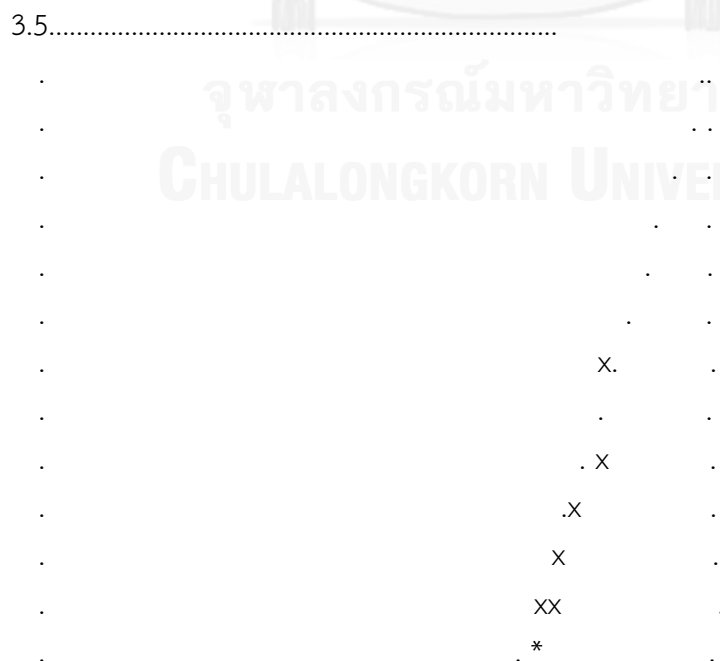
- 2|7
- 2|431
- 1|9887666555
- 1|4444433322211110000
- 0|998888766665
- 0|44333222111111110000
  0|1112223333444
  0|5566688899999
  1|000011122223444
  1|6667789
  2|144
  
```

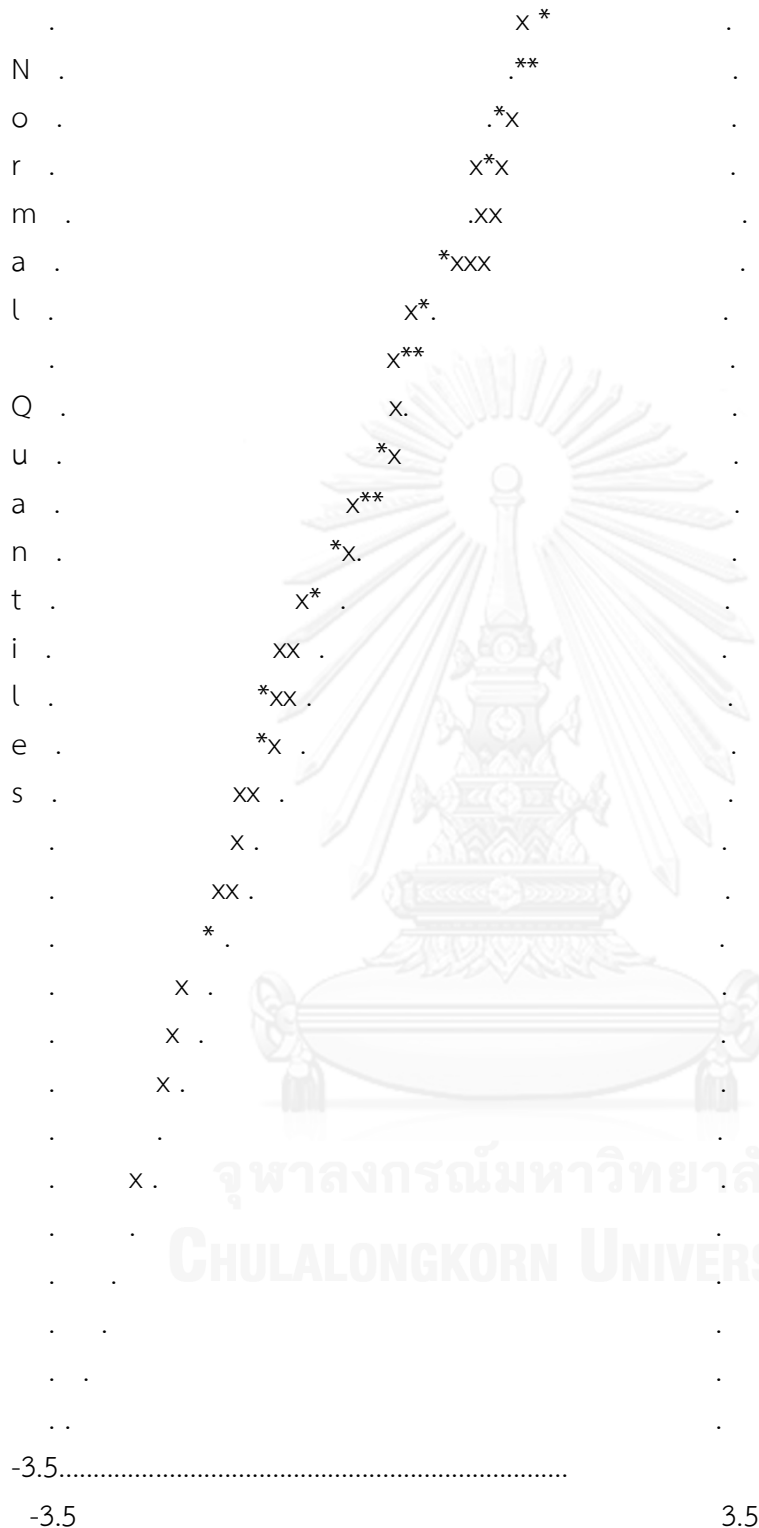
Largest Negative Standardized Residuals

Residual for AC and JOB -2.6544

TI final

Qplot of Standardized Residuals





TI final

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	ORG	COM	ITL
	-----	-----	-----
OL	--	0.0003	2.1845
OF	--	0.4020	0.1033
OS	--	1.0365	0.0203
CL	1.0193	--	0.0025
CF	1.0154	--	0.2543
CS	2.7624	--	0.2073
INT	--	0.1006	--

Expected Change for LAMBDA-Y

	ORG	COM	ITL
	-----	-----	-----
OL	--	0.0005	0.0807
OF	--	-0.0156	-0.0113
OS	--	0.0245	0.0040
CL	-0.0527	--	-0.0017
CF	0.0376	--	-0.0148
CS	43.3500	--	0.0170
INT	--	0.0085	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	ORG	COM	ITL
	-----	-----	-----
OL	--	0.0005	0.0781
OF	--	-0.0132	-0.0109
OS	--	0.0208	0.0039
CL	-0.0527	--	-0.0016
CF	0.0376	--	-0.0143
CS	43.3717	--	0.0165
INT	--	0.0072	--

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	ORG	COM	ITL
	-----	-----	-----
OL	--	0.0007	0.1222
OF	--	-0.0163	-0.0135
OS	--	0.0296	0.0055
CL	-0.0537	--	-0.0017

CF	0.0493	--	-0.0187
CS	43.7197	--	0.0166
INT	--	0.0076	--

Modification Indices for LAMBDA-X

	JE	JS	COMMIT
JOB	0.1264	--	2.2709
SUV	0.4119	--	7.7452
SAL	1.4836	--	1.4837
PRO	0.1760	--	0.4716
FRD	3.0568	--	0.1070
AC	0.2735	0.2735	--
CC	0.8239	3.3784	--
NC	1.5899	2.9594	--

Expected Change for LAMBDA-X

	JE	JS	COMMIT
JOB	0.0358	--	-0.0953
SUV	-0.0481	--	0.1744
SAL	0.1009	--	0.4906
PRO	0.0336	--	-0.0484
FRD	-0.1114	--	-0.0174
AC	0.0502	-0.1468	--
CC	0.0394	0.1608	--
NC	-0.0448	-0.1213	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	JE	JS	COMMIT
JOB	0.0358	--	-0.0663
SUV	-0.0481	--	0.1213
SAL	0.1009	--	0.3413
PRO	0.0336	--	-0.0337
FRD	-0.1114	--	-0.0121
AC	0.0502	-0.0809	--
CC	0.0394	0.0887	--
NC	-0.0448	-0.0669	--

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	JE	JS	COMMIT
JOB	0.0520	--	-0.0965
SUV	-0.0610	--	0.1539
SAL	0.1240	--	0.4194
PRO	0.0447	--	-0.0448
FRD	-0.1702	--	-0.0185
AC	0.0689	-0.1111	--
CC	0.0542	0.1221	--
NC	-0.0657	-0.0981	--

Modification Indices for BETA

	ORG	COM	ITL
ORG	--	0.0445	0.0363
COM	0.0446	--	0.0365
ITL	--	0.1006	--

Expected Change for BETA

	ORG	COM	ITL
ORG	--	0.0082	0.0294
COM	5.3659	--	-0.0074
ITL	--	0.0090	--

Standardized Expected Change for BETA

	ORG	COM	ITL
ORG	--	0.0097	0.0304
COM	6.3419	--	-0.0090
ITL	--	0.0111	--

Modification Indices for GAMMA

	JE	JS	COMMIT
ORG	--	0.5256	1.1207
COM	--	0.5300	1.1260
ITL	--	--	--

Expected Change for GAMMA

	JE	JS	COMMIT
ORG	--	0.4883	-0.3127
COM	--	-0.1236	0.0787
ITL	--	--	--

Standardized Expected Change for GAMMA

	JE	JS	COMMIT
ORG	--	0.2690	-0.2174
COM	--	-0.0806	0.0647
ITL	--	--	--

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	ORG	COM	ITL
ORG	0.0445		
COM	0.0445	--	
ITL	0.1006	0.1006	--

Expected Change for PSI

	ORG	COM	ITL
ORG	-0.0214		
COM	0.0054	--	
ITL	-0.0235	0.0059	--

Standardized Expected Change for PSI

	ORG	COM	ITL
ORG	-0.0214		
COM	0.0063	--	
ITL	-0.0243	0.0072	--

Modification Indices for THETA-EPS

	OL	OF	OS	CL	CF	CS
OL	--					

OF	3.0545	--				
OS	--	1.5387	--			
CL	0.0003	1.8631	0.0091	--		
CF	--	0.1064	1.6938	--	--	
CS	--	2.7636	--	1.0144	1.0144	--
INT	--	0.3116	0.2174	0.9527	0.1894	0.2286

Modification Indices for THETA-EPS

INT

INT --

Expected Change for THETA-EPS

	OL	OF	OS	CL	CF	CS
OL	--					
OF	0.0312	--				
OS	--	-0.0416	--			
CL	0.0004	-0.0215	-0.0016	--		
CF	--	-0.0041	0.0172	--	--	
CS	--	0.0304	--	0.0994	-0.0711	--
INT	--	-0.0087	0.0059	0.0165	-0.0071	-0.0080

Expected Change for THETA-EPS

INT

INT --

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	OL	OF	OS	CL	CF	CS
OL	--					
OF	0.0602	--				
OS	--	-0.0734	--			
CL	0.0006	-0.0270	-0.0023	--		
CF	--	-0.0066	0.0321	--	--	
CS	--	0.0378	--	0.1020	-0.0939	--
INT	--	-0.0115	0.0089	0.0178	-0.0099	-0.0086

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

INT

 INT --

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	OL	OF	OS	CL	CF	CS
JOB	--	--	1.1776	1.8870	2.8184	1.2823
SUV	--	0.3342	0.3253	0.0091	2.2072	0.1935
SAL	0.6598	0.0166	1.6142	0.6520	--	0.3062
PRO	--	2.7382	1.2850	--	1.5981	0.4448
FRD	--	1.1380	0.8577	--	1.5412	0.0585
AC	1.5317	0.0044	0.0931	2.7442	0.0143	--
CC	--	0.2381	--	2.0862	--	2.8263
NC	--	0.2046	0.4516	--	1.3119	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

INT

JOB	--
SUV	0.1869
SAL	--
PRO	0.1869
FRD	--
AC	--
CC	--
NC	--

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	OL	OF	OS	CL	CF	CS
JOB	--	--	0.0129	-0.0189	0.0180	-0.0147
SUV	--	-0.0067	-0.0069	-0.0020	-0.0231	0.0084
SAL	-0.0126	0.0017	0.0162	0.0171	--	-0.0119
PRO	--	0.0200	-0.0125	--	-0.0166	0.0116
FRD	--	-0.0110	-0.0099	--	0.0176	-0.0045
AC	-0.0156	0.0006	0.0029	0.0238	-0.0014	--
CC	--	-0.0044	--	0.0176	--	-0.0228
NC	--	-0.0041	0.0064	--	-0.0164	--

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

INT

JOB --
 SUV -0.0061
 SAL --
 PRO 0.0084
 FRD --
 AC --
 CC --
 NC --

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	OL	OF	OS	CL	CF	CS
JOB	--	--	0.0268	-0.0280	0.0344	-0.0215
SUV	--	-0.0105	-0.0125	-0.0026	-0.0385	0.0107
SAL	-0.0242	0.0026	0.0284	0.0214	--	-0.0147
PRO	--	0.0330	-0.0238	--	-0.0290	0.0155
FRD	--	-0.0208	-0.0215	--	0.0352	-0.0069
AC	-0.0335	0.0010	0.0056	0.0334	-0.0025	--
CC	--	-0.0075	--	0.0247	--	-0.0316
NC	--	-0.0074	0.0134	--	-0.0315	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

INT

JOB -- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 SUV -0.0082
 SAL -- CHULALONGKORN UNIVERSITY
 PRO 0.0119
 FRD --
 AC --
 CC --
 NC --

Modification Indices for THETA-DELTA

	JOB	SUV	SAL	PRO	FRD	AC
JOB	--					

SUV	0.0000	--				
SAL	0.0003	3.0841	--			
PRO	0.1020	--	0.6375	--		
FRD	0.1172	--	2.0313	0.4232	--	
AC	3.1051	3.2646	--	--	0.0333	--
CC	2.0213	0.7595	--	0.3250	0.0671	2.6386
NC	0.8472	1.6030	--	0.0945	--	2.6386

Modification Indices for THETA-DELTA

	CC	NC
CC	--	--
NC	--	--

Expected Change for THETA-DELTA

	JOB	SUV	SAL	PRO	FRD	AC
JOB	--					
SUV	0.0001	--				
SAL	0.0002	-0.0288	--			
PRO	0.0041	--	-0.0118	--		
FRD	0.0034	--	0.0206	0.0087	--	
AC	-0.0151	0.0188	--	--	0.0017	--
CC	0.0105	0.0080	--	-0.0055	-0.0025	-0.0334
NC	-0.0076	-0.0159	--	0.0032	--	0.0257

Expected Change for THETA-DELTA

	CC	NC
CC	--	--
NC	--	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	JOB	SUV	SAL	PRO	FRD	AC
JOB	--					
SUV	0.0001	--				
SAL	0.0004	-0.0448	--			
PRO	0.0079	--	-0.0193	--		
FRD	0.0075	--	0.0387	0.0177	--	

AC	-0.0301	0.0327	--	--	0.0035	--
CC	0.0209	0.0139	--	-0.0100	-0.0053	-0.0631
NC	-0.0163	-0.0296	--	0.0062	--	0.0518

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

CC	NC
----	----

CC	--
----	----

NC	--	--
----	----	----

Maximum Modification Index is 7.75 for Element (2, 3) of LAMBDA-X

TI final

Standardized Solution

LAMBDA-Y

ORG	COM	ITL
-----	-----	-----

OL	0.1783	--	--
OF	0.7005	--	--
OS	0.5529	--	--
CL	--	0.8457	--
CF	--	0.6046	--
CS	--	0.6134	--
INT	--	--	0.9115

LAMBDA-X

JE	JS	COMMIT
----	----	--------

JOB	--	0.5512	--
SUV	--	0.4372	--
SAL	--	0.4553	--
PRO	--	0.6009	--
FRD	--	0.2933	--
AC	--	--	0.6957
CC	--	--	0.5901
NC	--	--	0.4549

GAMMA

JE	JS	COMMIT
----	----	--------

ORG	0.9995	--	--
-----	--------	----	----

COM 0.2963 -- --

ITL 0.1052 -0.2147 -0.6688

Correlation Matrix of ETA and KSI

	ORG	COM	ITL	JE	JS	COMMIT
ORG	1.0000					
COM	0.2962	1.0000				
ITL	-0.5524	-0.1638	1.0000			
JE	0.9995	0.2963	-0.5527	1.0000		
JS	0.8623	0.2557	-0.6132	0.8628	1.0000	
COMMIT	0.7064	0.2094	-0.7515	0.7067	0.7316	1.0000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	ORG	COM	ITL
	0.0010	0.9122	0.4239

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	JE	JS	COMMIT
ORG	0.9995	--	--
COM	0.2963	--	--
ITL	0.1052	-0.2147	-0.6688

TI final

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	ORG	COM	ITL
OL	0.2790	--	--
OF	0.8654	--	--
OS	0.7892	--	--
CL	--	0.8614	--
CF	--	0.7926	--
CS	--	0.6184	--
INT	--	--	0.9668

LAMBDA-X

	JE	JS	COMMIT
--	----	----	--------

```

-----
JOB  --  0.8017  --
SUV  --  0.5545  --
SAL  --  0.5594  --
PRO  --  0.8000  --
FRD  --  0.4484  --
AC   --  --  0.9555
CC   --  --  0.8124
NC   --  --  0.6673

```

GAMMA

```

      JE    JS  COMMIT
-----

```

```

ORG  0.9995  --  --
COM  0.2963  --  --
ITL  0.1052 -0.2147 -0.6688

```

Correlation Matrix of ETA and KSI

```

      ORG    COM    ITL    JE    JS    COMMIT
-----

```

```

ORG  1.0000
COM  0.2962  1.0000
ITL -0.5524 -0.1638  1.0000
JE   0.9995  0.2963 -0.5527  1.0000
JS   0.8623  0.2557 -0.6132  0.8628  1.0000
COMMIT 0.7064  0.2094 -0.7515  0.7067  0.7316  1.0000

```

PSI

Note: This matrix is diagonal.

```

      ORG    COM    ITL
-----

```

```

0.0010  0.9122  0.4239

```

THETA-EPS

```

      OL    OF    OS    CL    CF    CS
-----

```

```

OL  0.9222
OF  --  0.2510
OS  0.1271  --  0.3771
CL  --  --  --  0.2580

```

CF	0.1291	--	--	-0.2850	0.3718
CS	0.1354	--	0.0462	--	--
INT	0.0785	--	--	--	--

THETA-EPS

INT

INT 0.0653

THETA-DELTA-EPS

	OL	OF	OS	CL	CF	CS
JOB	0.0647	0.1235	--	--	--	--
SUV	0.1633	--	--	--	--	--
SAL	--	--	--	--	0.0699	--
PRO	0.1160	--	--	0.0429	--	--
FRD	0.2581	--	--	-0.0638	--	--
AC	--	--	--	--	--	0.0768
CC	-0.0507	--	0.0338	--	-0.0581	--
NC	-0.1322	--	--	0.0987	--	0.0593

THETA-DELTA-EPS

INT

JOB -0.0379

SUV --

SAL -0.1665

PRO --

FRD 0.0451

AC --

CC -0.2077

NC -0.1264

THETA-DELTA

	JOB	SUV	SAL	PRO	FRD	AC
JOB	0.3573					
SUV	--	0.6925				
SAL	--	--	0.6870			

PRO	--	0.0732	--	0.3599		
FRD	--	0.2244	--	--	0.7989	
AC	--	--	0.0971	-0.0516	--	0.0870
CC	--	--	0.1253	--	--	--
NC	--	--	0.0679	--	-0.0957	--

THETA-DELTA

	CC	NC
--	----	----

	-----	-----
CC	0.3400	
NC	0.1044	0.5547

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	JE	JS	COMMIT
--	----	----	--------

	-----	-----	-----
ORG	0.9995	--	--
COM	0.2963	--	--
ITL	0.1052	-0.2147	-0.6688

TI final

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	JE	JS	COMMIT
--	----	----	--------

	-----	-----	-----
ORG	1.0000	--	--
COM	0.2506	--	--
	(0.0359)		
	6.9750		
ITL	0.1018	-0.3769	-0.9302
	(0.0786)	(0.1641)	(0.0736)
	1.2949	-2.2965	-12.6393

BETA*BETA' is not Pos. Def., Stability Index cannot be Computed

Total Effects of ETA on Y

	ORG	COM	ITL
--	-----	-----	-----

	-----	-----	-----
OL	0.1782	--	--
	(0.0266)		

	6.7006		
OF	0.7002	--	--
	(0.0272)		
	25.7041		
OS	0.5527	--	--
	(0.0244)		
	22.6479		
CL	--	1.0000	--
CF	--	0.7149	--
	(0.0571)		
	12.5105		
CS	--	0.7254	--
	(0.1374)		
	5.2799		
INT	--	--	0.9420
Total Effects of KSI on Y			
	JE	JS	COMMIT
	-----	-----	-----
OL	0.1782	--	--
	(0.0266)		
	6.7006		
OF	0.7002	--	--
	(0.0272)		
	25.7041		
OS	0.5527	--	--
	(0.0244)		
	22.6479		
CL	0.2506	--	--
	(0.0359)		
	6.9750		
CF	0.1792	--	--
	(0.0262)		
	6.8363		
CS	0.1818	--	--
	(0.0419)		
	4.3411		

INT	0.0959	-0.3550	-0.8763
	(0.0741)	(0.1546)	(0.0693)
	1.2949	-2.2965	-12.6393

TI final

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	JE	JS	COMMIT
	-----	-----	-----
ORG	0.9995	--	--
COM	0.2963	--	--
ITL	0.1052	-0.2147	-0.6688

Standardized Total Effects of ETA on Y

	ORG	COM	ITL
	-----	-----	-----
OL	0.1783	--	--
OF	0.7005	--	--
OS	0.5529	--	--
CL	--	0.8457	--
CF	--	0.6046	--
CS	--	0.6134	--
INT	--	--	0.9115

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	ORG	COM	ITL
	-----	-----	-----
OL	0.2790	--	--
OF	0.8654	--	--
OS	0.7892	--	--
CL	--	0.8614	--
CF	--	0.7926	--
CS	--	0.6184	--
INT	--	--	0.9668

Standardized Total Effects of KSI on Y

	JE	JS	COMMIT
	-----	-----	-----
OL	0.1782	--	--

OF	0.7002	--	--
OS	0.5527	--	--
CL	0.2506	--	--
CF	0.1792	--	--
CS	0.1818	--	--
INT	0.0959	-0.1957	-0.6096

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	JE	JS	COMMIT
OL	0.2789	--	--
OF	0.8650	--	--
OS	0.7888	--	--
CL	0.2553	--	--
CF	0.2349	--	--
CS	0.1832	--	--
INT	0.1017	-0.2075	-0.6466

Time used: 0.078 Seconds

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวสลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์ เกิดเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2531 ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่โรงเรียนหอวัง แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาวិทยาศาสตร์บัณฑิต (จิตวิทยา) เกียรตินิยมอันดับสอง คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2552 และได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2553

สามารถติดต่อได้ที่อีเมลล์: salakjit.tan@gmail.com



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

