

# อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

EFFECTS OF JOB ENGAGEMENT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTIONS IN EMPLOYEES OF A STATE ENTERPRISE

## กาญจนา พันธุ์ศรีทุม

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)  
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
E-mail : i.inkink1983@gmail.com

## ดร.จากรุวรรณ สกุลคุ

อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา  
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
E-mail : jsakulku@tu.ac.th

## บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 699 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลวิจัยโดยใช้สถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model: SEM) ผลการศึกษา พบว่า โมเดลโครงสร้างสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (GFI = 0.94, AGFI = 0.91, CFI = 0.89, RMSEA = 0.08) โดยมีปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานและสามารถทำนายความตั้งใจลาออกของพนักงานได้ ( $\beta = -0.72$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** ความยึดมั่นผูกพันในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความพึงพอใจในงาน, ความตั้งใจลาออก

## ABSTRACT

The present research aimed to explore study structural equation model of the effect to turnover intentions. The sample of this research consisted of 699 employees from a state enterprise organization. A questionnaire assessing was used for data collection. The results showed that the hypothesized model of the effects of job engagement, organizational commitment, and jobs satisfaction on turnover intentions fit the empirical data (GFI = 0.94, AGFI = 0.91, CFI = 0.89, RMSEA = 0.08) In addition, organizational commitment had direct effect on turnover intention and significantly predicted turnover intentions of the employee ( $\beta = -0.72$ ) at .05 level.

**KEYWORDS:** Job engagement, organizational commitment, job satisfaction, turnover intentions

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันทุกอุตสาหกรรมต้องประสบกับปัญหากับภาวะสมองไหล คือ การสูญเสียพนักงานที่มีสมรรถนะสูง (Talent) ซึ่งส่งผลเสียในด้านต้นทุน ไม่ว่าจะเป็นต้นทุนทางตรง คือ การลงทุนเพื่อสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรใหม่เพื่อมาทดแทนพนักงานที่สูญเสียไป (ชลภัศสรณ์ ศรีวรรฉัตรภาธร, 2558) และต้นทุนการเสียโอกาส เพราะการสูญเสียพนักงานให้แก่องค์กรคู่แข่ง ทำให้คู่แข่งรุกกลยุทธ์ และสามารถนำความรู้ความสามารถไปต่อยอดก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจได้ รวมทั้งต้นทุนทางอ้อมคือขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กร อาจลดลง และอาจเริ่มคิดถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน เริ่มมองถึงโอกาสทางเลือกที่จะไปทำงานในองค์กรอื่น ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การขาดงาน การมาสาย การลดลงของความกระตือรือร้นในการทำงาน (พรรัตน์ แสดงหาญ, 2556)

จากปัญหาการสูญเสียพนักงานเหล่านั้น อาจทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรลดลงช่วงหนึ่ง เนื่องจากองค์กรมีจำนวนพนักงานที่ไม่เพียงพอต่อกระบวนการทำงาน พนักงานใหม่ขาดทักษะไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เต็มที่ ทำให้ลูกค้าเกิดความไม่พึงพอใจหรือลูกค้าติดตามพนักงานที่ลาออกไป เป็นต้น (ณปภัช นาคเจือทอง, 2553) และหากองค์กรมีอัตราการลาออกของพนักงานที่มีความสามารถในระดับสูง บุคคลภายนอกจะรับรู้ว่าการทำงานขององค์กรนั้นขาดความมั่นคง ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการเสียภาพลักษณ์ขององค์กร (Slattery, 2005; Yang, 1996, อ้างถึงใน ปกรณ์ ลิ้มโยธิน, 2555)

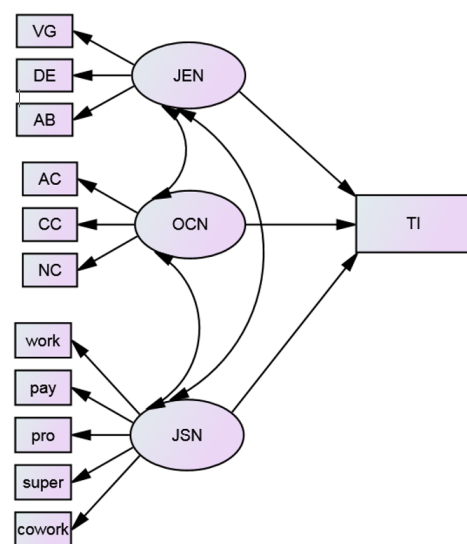
ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีวิธีการรักษากลุ่มพนักงานที่มีสมรรถนะสูงแตกต่างไปจากพนักงานทั่วไป เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การให้ผลตอบแทน การสร้างแรงจูงใจให้เกิดความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กร และที่ยิ่งไปกว่านั้น คือ การป้องกัน และลดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการลาออกจริง ดังที่ Mowday et al. ได้ให้ความหมายว่า ความตั้งใจลาออก (Turnover intentions) คือ ความต้องการหรือความตั้งใจของบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากความรู้สึกที่มีต่องานซึ่งสามารถนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออกและทำให้เกิดพฤติกรรมการลาออกจากงาน

ในที่สุด ตามแนวคิดของความตั้งใจลาออกในด้านจิตวิทยา (Psychological approach) ซึ่งเป็นแนวทางการศึกษาที่ผสมผสานระหว่างแนวทางการศึกษาด้านพฤติกรรมกับเศรษฐศาสตร์ไว้ด้วยกันนั้น แนวทางนี้ได้กล่าวถึงสาเหตุของการลาออกจากงาน เกิดจาก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด โดยปัจจัยผลักดันเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่น ไม่พึงพอใจงาน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานไม่ดี เป็นต้น ส่วนปัจจัยดึงดูดเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร เช่น ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความเจ็บป่วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานใน 2 มิติ คือ มิติด้านงาน ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงาน มิติด้านองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยองค์กรในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรให้คงอยู่กับองค์กร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

1. โมเดลอิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจ
3. ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจ
4. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

## วิธีดำเนินการวิจัย

### แบบแผนของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural equation model: SEM) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานผู้ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 1,300 คน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานผู้ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการของรัฐวิสาหกิจจำนวน 699 คน

ผู้วิจัยทำการคัดเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็น (Probability sampling) ในรูปแบบการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสายงานการบังคับบัญชาขององค์กร ทั้งหมด 6 สายงาน ได้แก่ สายงานการผลิตเนื้อหาและรายการ สายงานบริหารการตลาดและสื่อ สายงานวิศวกรรมและสนับสนุนเชิงเทคนิค สายงานพัฒนาธุรกิจ สายงานกลยุทธ์และการเงิน และสายงานสนับสนุนองค์กร

### เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถามซึ่งประกอบไปด้วย

1. แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) 2) การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) และ 3) การรู้สึกทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption)

2. แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1) ด้านจิตใจ (Affective) 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance) และ 3) ด้านบรรทัดฐาน (Normative)

3. แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) ด้านลักษณะงาน (Work) 2) ด้านผลตอบแทน (Pay) 3) ด้านโอกาสก้าวหน้า (Promotion) 4) ด้านหัวหน้างาน (Supervision) และ 5) ด้านเพื่อนร่วมงาน (Co-worker)

4. แบบสอบถามความตั้งใจลาออก ซึ่งแบบสอบถามทั้งหมดมีการประเมินค่าเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยผู้ตอบจะต้องระบุความคิดเห็นว่าเห็นด้วยกับข้อความในแบบสอบถามมากน้อยแค่ไหน โดย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (Item objective congruence index : IOC) ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 จึงจะถือว่ามีความสอดคล้อง และสามารถนำข้อคำถามดังกล่าวไปใช้วัดได้

2. ตรวจสอบข้อคำถามของแบบถามที่ใช้ในการวิจัยเพื่อยืนยันองค์ประกอบของตัวแปรแฝงให้ชัดเจนมากขึ้น และเพื่อแสดงว่าแบบถามที่ใช้ในการวิจัยมีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยเกณฑ์พิจารณาจากค่าเปอร์เซ็นต์ความแปรปรวน (Communality) ที่มีค่าน้อยกว่า 0.3 (Matsunaga, 2010) หลังจากนั้นจึงตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้ แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในงาน มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อคำถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และมีค่าอำนาจการจำแนกอยู่ระหว่าง 0.45 ถึง 0.77 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 และมีค่าอำนาจการจำแนกอยู่ระหว่าง 0.45 ถึง 0.67 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน มีข้อคำถามจำนวน 14 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.62 และมีค่าอำนาจการจำแนกอยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.55 แบบสอบถามความตั้งใจลาออก มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 และมีค่าอำนาจการจำแนกอยู่ระหว่าง 0.72 ถึง 1.00

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยติดต่อไปยังฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการทำวิจัย ซึ่งกระบวนการเก็บข้อมูลของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใช้ระยะเวลา 1 เดือน เมื่อครบกำหนดผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural equation model) โดยจำแนกการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model: SEM) และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of fit measure) (กล้า วานิชย์บัญชา, 2557)

### ผลการวิจัย

#### ผลการทดสอบองค์ประกอบ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝง ซึ่งผลการทดสอบ สามารถอธิบายองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้ว่า

1. องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น การอุทิศตนให้กับงาน และการรู้สึกทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) อยู่ระหว่าง 0.85 ถึง 1.00 และมีค่าความแปรปรวนร่วมกับความยึดมั่นผูกพันในงาน อยู่ระหว่างร้อยละ 0.65 ถึง 0.78

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ความเที่ยง และสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบของตัวแปรแฝง

ปัจจัย	น้ำหนักองค์ประกอบ (b)	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (B)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)	ความเที่ยง (R <sup>2</sup> )	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
ความยึดมั่นผูกพันในงาน					
- ความกระตือรือร้น	0.85	0.65	0.01	0.61	0.78
- การอุทิศตนให้กับงาน	1.00	0.77	0.01	0.59	0.77
- การรู้สึกทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	1.00	0.78	0.01	0.42	0.65
ความผูกพันต่อองค์การ					
- ด้านจิตใจ	0.71	0.57	0.01	0.32	0.57
- ด้านการคงอยู่กับองค์การ	1.00	0.62	0.02	0.39	0.62
- ด้านบรรทัดฐาน	1.00	0.75	0.01	0.57	0.75
ความพึงพอใจในงาน					
- ด้านลักษณะงาน	-5.74	-0.61	3.08	0.37	-0.61
- ด้านค่าตอบแทน	1.00	0.09	-	0.01	0.09
- ด้านโอกาสก้าวหน้า	-2.95	-0.34	1.61	0.12	-0.34
- ด้านผู้บังคับบัญชา	-0.65	-0.13	0.43	0.02	-0.13
- ด้านเพื่อนร่วมงาน	-5.77	-0.63	3.10	0.39	-0.63

2. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) อยู่ระหว่าง 0.71 ถึง 1.00 และมีค่าความแปรปรวนร่วมกับความผูกพันต่อองค์การ อยู่ระหว่างร้อยละ 0.57 ถึง 0.75

3. องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) อยู่ระหว่าง -5.77 ถึง 1.00 และมีค่าความแปรปรวนร่วมกับความพึงพอใจในงาน อยู่ระหว่างร้อยละ -0.63 ถึง 0.09 (ดังแสดงในตารางที่ 1)

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 699 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.6 มีอายุระหว่าง 35-47 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.7 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 66.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.3 และส่วนใหญ่ร้อยละ 53 จะมีการได้เงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป

2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 และ 2.34 ตามลำดับ ในขณะที่ความพึงพอใจในงานภาพ และความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับต่ำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 และ 1.46 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบ (ทิศทางตรงกันข้าม) กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังแสดงในตารางที่ 2

4. ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง/กลมกลืนของโมเดลสมมติฐาน (Goodness of fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยวิธีการประมาณค่าแบบ Maximum likelihood (เสรีชิตแซม, 2547) ผลการทดสอบค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of fit index: GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร

ตัวแปร	Mean	1	2	3	4
1. JE	2.54	1.00			
2. OC	2.34	0.45	1.00		
3. JS	2.11	0.28	0.31	1.00	
4. TI	1.46	-0.30	-0.32	-0.15	1.00

หมายเหตุ : ทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ข้อมูลเชิงประจักษ์	การพิจารณา
CMIN/DF	<5	4.90	ผ่านเกณฑ์
GFI	>0.90	0.94	ผ่านเกณฑ์
AGFI	>0.90	0.91	ผ่านเกณฑ์
CFI	>0.90	0.89	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	<0.08	0.08	ผ่านเกณฑ์

goodness of fit index : AGFI) และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่าง (Root mean square error of approximation :RMSEA) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า ดังตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ดังแสดงในภาพที่ 1)

เมื่อผู้วิจัยพิจารณาสัมประสิทธิ์ถดถอยโดยใช้สถิติ Z-test นั้น พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การส่งผลตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานและสามารถทำนายความตั้งใจลาออกของพนักงานได้ ( $\beta = -0.72$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผล

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน จากผลการวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออก ( $r = -0.39 -0.47$  และ  $-0.39$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นอธิบายได้ว่า เมื่อระดับความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์การ

และความพึงพอใจในงานสูงขึ้น จะทำให้ระดับความตั้งใจลาออกต่ำลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ อาทิ Takawira (2012) Issa, Ahmed, and Gelaiden (2013) และจิตวิมล สัตยารังสรรค์ (2556) ที่ได้เสนอว่า เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น ความตั้งใจลาออกจากองค์การจะลดน้อยลง ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานธนาคารมีความผูกพันต่อองค์การลดลง ความตั้งใจลาออกจากองค์การจะเพิ่มขึ้น

2. โมเดลโครงสร้างของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน จากการทดสอบพบว่า โมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายความตั้งใจลาออกของพนักงานได้ ( $\beta = -0.72$ ) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งตรงกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์การทั้งด้านพฤติกรรมและเจตคติที่ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับองค์การ ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงมากขึ้น แนวโน้มของการออกจากองค์การก็จะลดน้อยลง ดังเช่นผลการวิจัยของเกตุณภัส เมธิกสิวัฒน์ (2555) ที่เสนอผลการศึกษาว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก ( $\beta = -0.73$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นั้นแสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานมีความผูกพันกับองค์การเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การ เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้พนักงานคงอยู่กับองค์การ เช่นเดียวกับงานวิจัยของกังวาล ยอดวิเศษศักดิ์ (2557) ที่ว่าพนักงานมีความรักในองค์การมากขึ้น อัตราการลาออกจะลดลง ในขณะที่ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงานไม่ส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออก อธิบายได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานไม่สามารถทำนายได้ว่าพนักงานจะคงอยู่กับองค์การตลอดไป หากพนักงานรู้สึกว่ามีตำแหน่งงานใหม่ที่ต้องการ หรือมีโอกาสก้าวหน้ากับองค์การอื่น พนักงานอาจเกิดความตั้งใจลาออกได้ เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่ง Porter et al. (1974) ได้เสนอว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายความตั้งใจลาออกได้แม่นยำมากกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากว่าความตั้งใจลาออกของพนักงาน เป็นการแสดงถึงการปฏิเสธองค์การ ไม่ใช้การปฏิเสธงาน และจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อพนักงานไม่ต้องการที่จะอยู่กับองค์การอีกต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะต่อองค์การ

จากผลการศึกษาที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ดังนั้น ถ้าองค์การต้องการลดอัตราการลาออกของพนักงาน องค์การควรเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การให้สูงขึ้น โดยองค์การต้องทำการศึกษา สํารวจเพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การที่สูงขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ตัวแปรต้นในการวิจัยใน 2 มิติ คือ มิติด้านงานและมิติด้านองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรในมิติอื่นๆ เช่น มิติด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการสื่อสารภายในองค์การ หรือด้านภาวะผู้นำ เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

- เกตุณภัส เมธิกสิวัฒน์. 2555. “ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- กังวาล ยอดวิเศษศักดิ์. 2557. “การสร้างความผูกพันของพนักงาน โดยแนวคิดองค์การแห่งความสุขในกลุ่มคน Gen-Y.” *WMS Journal of Management* ปีที่ 3, ฉบับที่ 2: 1-10.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2557. *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- จิตวิมล สัตยารังสรรค์. 2556. “ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจลาออกจากองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชลภัสสรณ์ ศรีวรฉัตรภทร. 2558. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน: กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง

ในเขตกรุงเทพมหานคร.” **Veridian E-Journal** ปีที่ 8, ฉบับที่ 1: 185-200.

ณปภัช นาคเจือทอง. 2553. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2557. “การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างในงานวิจัยเชิงทดลอง.” **วารสารพฤติกรรมศาสตร์** ปีที่ 20, ฉบับที่ 2:206-237.

ปกรณ์ ลิ้มโยธิน. 2555. ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พรรรัตน์ แสดงหาญ. 2556. “การธำรงรักษาคณก่งในองค์กร.” **วารสารนักบริหาร** ปีที่ 33, ฉบับที่ 3: 33-38.

เสรี ชัดเข้ม. 2547. “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.” **วารสารงานวิจัยและวัดผลการศึกษา** ปีที่ 2, ฉบับที่ 1: 15-42.

Issa, D. M., Ahmad, F. and Gelaidan, H. M. 2013. “Job satisfaction and turnover intention based on sales person standpoint.” **Middle-east Journal of Scientific Research** 14, 4:525-531.

Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. 1974. “Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians.” **Journal of Applied Psychology** 59:603-609.

Takawira, N., Coetzee, M. & Schreuder, D. 2014. “Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution:An exploratory study.” **SA Journal of Human Resource Management** 12, 1:1-10.



**กาญจนา พันธุ์ศรีทุม**

จบการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สถิติ) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจุบันกำลังศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



**ดร.จาร์วรรณ สกลดู**

จบการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต (จิตวิทยา) สาขาจิตวิทยาคลินิก จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Doctor of Psychology (Clinical) จาก University of Tasmania และ Certificate IV in Marketing จาก Institute of TAFE Tasmania

ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์