

อิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อความตั้งใจลาออก  
โดยมีความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน



นายธนา จินดาโชตินันท์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

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.

EFFECT OF INTRINSIC MOTIVATION AND PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT ON  
INTENTION TO QUIT: THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Mr. Thana Jindashotinun



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

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

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

อิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุน  
จากองค์การต่อความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันกับ  
องค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน

โดย

นายธนา จินดาโชตินันท์

สาขาวิชา

จิตวิทยาประยุกต์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์ ดร.อภิชนา ไชยวุฒิกิจวัฒน์วานิช

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะจิตวิทยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัทธนา มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัทธนา มณีศรี)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์ ดร.อภิชนา ไชยวุฒิกิจวัฒน์วานิช)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(อาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล)

ธนา จินดาโชตินันท์ : อิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (EFFECT OF INTRINSIC MOTIVATION AND PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT ON INTENTION TO QUIT: THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อาจารย์ ดร.อภิษฎา ไชยวุฒิกรณวานิช, 127 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน และศึกษาบทบาทของความผูกพันกับองค์กร ที่เป็นตัวแปรแปรส่งผ่านระหว่างอิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน 10 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 411 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) แรงจูงใจในกิจกรรม 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 3) ความผูกพันกับองค์กร 4) ความตั้งใจลาออก โดยตัวแปรดังกล่าววัดจากตัวแปรสังเกตได้รวมทั้งสิ้น 10 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นมาตรวัดประมาณค่า และวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคตั้งแต่ .84 - .95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลริสเรล ซึ่งผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก ที่ใช้มาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันกับองค์กร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา จิตวิทยาประยุกต์

ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่อนิสิต .....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก .....

# # 5477764338 : MAJOR APPLIED PSYCHOLOGY

KEYWORDS: INTRINSIC MOTIVATION / PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT /  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT / INTENTION TO QUIT

THANA JINDASHOTINUN: EFFECT OF INTRINSIC MOTIVATION AND PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT ON INTENTION TO QUIT: THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT. ADVISOR: APITCHAYA CHAIWUTIKORNWANICH, Ph.D., 127 pp.

The purpose of this study was to examine the casual models of intention to quit. The model was hypothesized to have a direct effect from intrinsic motivation and perceived organization support to intention to quit, and an indirect effect via organizational commitment which mediated between intrinsic motivation, perceived organization support and intention to quit. The research sample consisted of 411 operating staff members of 10 companies in Bangkok. The variables consisted of four latent variables: intrinsic motivation, perceived organization support, organizational commitment and intention to quit. These latent variables were measured by 10 observed variables. Data were collected by likert scale questionnaires, the reliabilities with Cronbach's alpha ranged from .84 - .95. The data were analyzed by using descriptive statics, Pearson's product moment correlation, confirmatory factor analysis and LISREL analysis. The major finding is as follow:

The model of intention to quit is also fits well to the empirical data.



Field of Study: Applied Psychology

Student's Signature .....

Academic Year: 2013

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเมตตา และความเอาใจใส่อย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร. อภิษฎา ไชยวุฒิกิจวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาและคำชี้แนะต่าง ๆ รวมทั้งตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างละเอียดด้วยความเมตตาและเอาใจใส่เสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณกรรมการคุมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ดร. ศักนงค์ มณีศรี อาจารย์ ดร. อภิษฎา ไชยวุฒิกิจวัฒน์ อาจารย์ ดร. วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์

และอาจารย์ ดร. นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล ที่ได้ตรวจสอบและให้คำแนะนำอันมีค่าในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์และคุณครูทุกท่านที่ได้มอบวิชาความรู้และอบรมสั่งสอนผู้วิจัยมา โดยตลอดชีวิตการศึกษาของผู้วิจัย

ขอขอบคุณอาจารย์ ดร. สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล อาจารย์ ชาญ รัตน์ะพิสิฐ และอาจารย์ สุรศักดิ์ เก้าเอี้ยน ทุกคนในสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ที่ได้ร่วมกันแบ่งปันประสบการณ์ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจกันมาเสมอ

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ ซึ่งการศึกษาวินิพนธ์เล่มนี้จะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้หากขาดความร่วมมือจากทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และญาติพี่น้องทุก ๆ คน ที่ได้ให้ความรัก ความห่วงใย พร้อมให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจทำการศึกษา งานวิจัยครั้งนี้

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญแผนภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	2
1.แรงจูงใจในกิจกรรม (intrinsic motivation).....	2
2.การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (perceived organizational Support).....	8
3. ความผูกพันกับองค์กร (organization commitment).....	11
4.ความตั้งใจลาออก (intention to quit).....	13
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	22
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
บทที่ 3 ผลการวิจัย.....	36
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม.....	38
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของโมเดลความตั้งใจลาออก.....	43
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก.....	44
บทที่ 4 การอภิปรายผลการวิจัย.....	49
บทที่ 5 การสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	54
รายการอ้างอิง.....	59
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	127

## สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนตัวอย่าง จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและรับคืน.....	23
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลมาตรฐานวัดแรงจูงใจในกิจกรรมรายข้อ.....	30
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลมาตรฐานวัดความผูกพันกับองค์การรายข้อ.....	32
ตารางที่ 4 สรุปจำนวนข้อและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตราวัดต่างๆที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามองค์ประกอบ	34
ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณลักษณะภูมิหลัง .....	38
ตารางที่ 6 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความตั้งใจลาออก .....	40
ตารางที่ 7 เมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกต ได้ในโมเดลความตั้งใจลาออก .....	42
ตารางที่ 8 ตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงภายนอกของโมเดลเชิงสาเหตุความตั้งใจลาออก .....	44
ตารางที่ 9 ตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงภายในโมเดลเชิงสาเหตุความตั้งใจลาออก .....	44
ตารางที่ 10 ค่าอิทธิพลของตัวแปรแฝงโมเดลเชิงสาเหตุความตั้งใจลาออก .....	45
ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกโมเดลเชิงสาเหตุความ ตั้งใจลาออก .....	47



## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ 1	กรอบแนวคิดทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย .....	5
แผนภาพที่ 2	กรอบทฤษฎีความคาดหวัง .....	6
แผนภาพที่ 3	กรอบแนวคิดการวิจัย โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออกลาออก .....	19
แผนภาพที่ 4	โมเดลมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมรายข้อ .....	31
แผนภาพที่ 5	โมเดลมาตรวัดความผูกพันกับองค์การรายข้อ .....	33
แผนภาพที่ 6	โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก .....	48



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาการลาออกของพนักงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับทุกองค์การและสร้างผลกระทบต่างๆ ให้กับองค์การ การขาดบุคลากรที่มีคุณภาพส่งผลให้องค์การเสียเปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ (Miller, 2010) การลาออกของพนักงานทำให้องค์การต้องสูญเสียการลงทุนทางด้านทุนทรัพย์และเวลาการทำงานขององค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ผลเสียของการลาออกจากงานทางตรงก็คือ องค์การต้องเริ่มลงทุนตั้งแต่การคัดเลือกพนักงานใหม่ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน องค์การต้องเสียค่าจ้างงานให้กับพนักงานใหม่ และองค์การต้องฝึกอบรมหรือฝึกงานพนักงานใหม่จนมีคุณภาพการทำงาน ตามมาตรฐานที่องค์การกำหนด (Staw, 1980) ส่วนผลเสียทางอ้อมก็คือ การเพิ่มงานและลดขวัญ กำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงานที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์การ และการสูญเสียทรัพยากรด้านสังคม (Dess & Shaw, 2001) มีการศึกษายืนยันว่า ความตั้งใจลาออกเป็นตัวแปรที่สามารถชี้วัดการลาออกของ พนักงานในอนาคต (Mobley, Horner & Hollingworth, 1978) เป็นที่รู้กันดีว่า การระบุปัญหาและ จัดการกับตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดความตั้งใจลาออกจะช่วยลดปริมาณการลาออกของพนักงาน ปัจจัยที่ เชื่อว่ามีผลต่อความตั้งใจลาออกก็คือตัวแปรความผูกพันกับองค์การ (อ้างอิงใน ปิยา เดชาภิวูฒิ, 2552)

ความตั้งใจลาออกมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันกับองค์การ ตัวอย่างเช่นจากผล การศึกษาของปิยา เดชาภิวูฒิ (2552) พบว่าความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดใน การทำนายความตั้งใจลาออก และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันกับองค์การกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์การเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความตั้งใจลาออกได้มากกว่า ในการศึกษาในตัว แปรความผูกพันกับองค์การจึงเป็นตัวแปรสื่อของการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก

นอกจากการเพิ่มความผูกพันกับองค์การแล้ว จากการศึกษาของ Kim, Leong, และ Lee (2005) การเพิ่มแรงจูงใจในกิจกรรมส่งผลให้เกิดการคงอยู่ของพนักงาน หรือในอีกความหมายหนึ่งก็ คือการเพิ่มแรงจูงใจในกิจกรรมลดความตั้งใจลาออกของพนักงาน และตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรมมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์การ (De Silva & Yamao, 2006)

ถึงแม้ว่าทฤษฎีแรงจูงใจในกิจกรรมและความผูกพันกับองค์การจะมีแนวคิดที่แตกต่างกัน แต่ ทั้งสองแนวคิดต่างมีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมในการทำงาน ข้อความดังกล่าวตรงกับทฤษฎี องค์ประกอบของแรงจูงใจในกิจกรรมว่า “งานที่จะสร้างแรงจูงใจในกิจกรรม จะต้องทำให้บุคคลรู้สึก ว่าตนเองมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์การ จะช่วยส่งผลให้เกิดแรงผลักดันภายในตัวบุคคล ทำให้เกิด การกระทำพฤติกรรมนั้นๆ” จากการศึกษาของ Meyer, Becker, และ Vandenberghe (2004)

นอกจากตัวแปรความผูกพันกับองค์กรและแรงจูงใจในกิจกรรมจะมีผลต่อความตั้งใจลาออกแล้ว ยังมีการศึกษาของ Eisenberger, Fasolo, และ Davis (1990) ได้เสนอแนวคิดขึ้นว่า การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่งานของพนักงานเป็นปัจจัยที่สำคัญเช่นกัน โดยได้ทำการศึกษาและให้ความหมาย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นทัศนคติของพนักงานที่รับรู้ว่าองค์กรรู้สึกถึงคุณค่าของผลงานของพนักงาน ทางองค์กรมีความรู้สึกห่วงใยในคุณภาพชีวิตพนักงาน และใส่ใจเรื่องผลตอบแทนในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาของคณะวิจัยระบุว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนการทำงานและการเอาใจใส่จากองค์กร จะมีผลการขาดงานน้อยลง และเพิ่มความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่จะช่วยยับยั้งความตั้งใจลาออกของบุคลากร ทำให้ผู้วิจัยทำการศึกษาตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรม ความผูกพันกับองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพราะว่าตัวแปรทั้งสามตัวนี้มีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับความตั้งใจลาออก เพื่อที่จะนำประโยชน์ของผลการศึกษานี้ไปใช้ลดอัตราการลาออกจากงานของบุคลากร โดยการเพิ่มปัจจัยที่จะสร้างแรงจูงใจในกิจกรรม ความผูกพันกับองค์กรให้กับพนักงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

### แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื้อหาในส่วนนี้ประกอบด้วย 4 ส่วนได้แก่

1. แรงจูงใจในกิจกรรม (intrinsic motivation)
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (perceive organizational support)
3. ความผูกพันกับองค์กร (organization commitment)
4. ความตั้งใจลาออก (intention to quit)

### 1.แรงจูงใจในกิจกรรม (intrinsic motivation)

#### 1.1 ความหมายและความสำคัญ

แรงจูงใจในกิจกรรม หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานที่ขับเคลื่อนความสนใจหรือสร้างความสุขในการทำงาน และแรงขับเคลื่อนนี้เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคลไม่ได้เกิดจากแรงกดดันภายนอก มีพื้นฐานมาจากความชื่นชอบส่วนตัวในหน้าที่งานมากกว่ารางวัลภายนอกที่ได้รับจากการทำงาน (Wigfield, Guthrie, Tonks, & Perencevich, 2004)

กันยารัตน์ สอาดเย็น (2549) ให้ความหมายแรงจูงใจในกิจกรรมว่าเป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยคำนึงถึงความพอใจและความสนใจมากกว่าการหวังผลประโยชน์จากภายนอก

## 1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจในกิจกรรม

ทฤษฎีความตั้งใจส่วนบุคคล (self-determination theory)

ทฤษฎีความตั้งใจส่วนบุคคลเป็นทฤษฎีย่อยในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจและลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล โดยใช้ความต้องการทางจิตวิทยาเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในกิจกรรม นอกจากการให้รางวัลจากภายนอก(เช่น เงินรางวัลหรือค่าจ้าง) ทฤษฎีความตั้งใจส่วนบุคคลเน้นไปที่การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมการทำงานจากแรงจูงใจและความตั้งใจที่เกิดจากตัวบุคคลเอง ในทฤษฎีนี้ ความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในกิจกรรมของบุคคล โดยความตั้งใจพื้นฐานของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในกิจกรรมประกอบด้วย

### ความต้องการเป็นอิสระ

Deci (1971) พบว่าการเสนอรางวัลที่สร้างแรงจูงใจภายนอกให้กับบุคคล จะลดแรงจูงใจในกิจกรรมตัวบุคคลโดยบุคคลจะรู้สึกให้ความสนใจกับหน้าที่ของตนน้อยลง ในเริ่มแรกพฤติกรรมที่สร้างแรงจูงใจในกิจกรรมถูกควบคุมโดยรางวัลจากภายนอกซึ่งทำให้ลดความต้องการเป็นอิสระของบุคคล นอกจากนี้การสร้างกำหนดการทำงาน เช่น วันกำหนดส่งงานก็จะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในกิจกรรม สถานการณ์จะสร้างอิสระในการทำงานก็คือ การทำให้บุคคลรับรู้ว่ามีทางเลือกในวิธีการทำงาน หรือกระบวนการทำงานก็จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล

### ความสามารถในการทำงาน

จากการศึกษาของ Deci (1971) พบว่าการให้คำชมเชยที่บุคคลไม่ได้คาดหวังว่าตนเองจะได้รับคำชมเชยนี้สามารถทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจในกิจกรรมของบุคคล เพราะการได้รับคำชมเพิ่มเติมความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ในทางตรงกันข้ามการศึกษาของ Valleurand และ Reid (1984) การตำหนิบุคคลส่งผลกระทบต่อการลดลงของแรงจูงใจในกิจกรรมของบุคคล

### ความต้องการด้านความสัมพันธ์

ความต้องการด้านความสัมพันธ์ส่งผลไม่มากนักต่อแรงจูงใจในกิจกรรมจากการศึกษาความสัมพันธ์ต้องการของบุคคลกับแรงจูงใจภายใน ได้ถูกสังเคราะห์ออกมาเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในกิจกรรม จากการศึกษา Deci และ Richard (2007 อ้างถึงใน Eow et al., 2010) สามารถแยกองค์ประกอบของแรงจูงใจในกิจกรรมเป็น 5 ด้านดังนี้

1. ด้านความสนใจและความสนุก หมายถึง เมื่อบุคคลได้ทำหน้าทำงานแล้วมีความกระตือรือร้นที่ทำงานด้วยความสนุกและอยากเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้นมากขึ้น
2. ด้านการรับรู้ความสามารถ หมายถึง บุคคลรับรู้ถึงใช้ทักษะและการประเมินความสามารถของตน

3. ด้านความพยายามและการให้ความสำคัญ หมายถึง การที่บุคคลทุ่มเทแรงงานและเห็นความสำคัญของหน้าที่งานที่ตนได้รับมอบหมาย
  4. ด้านการได้รับทางเลือกจากการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกว่ามีทางเลือกไม่ถูกบังคับให้ทำงาน
  5. ด้านการให้คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับ หมายถึง การที่บุคคลตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ของงานด้วยตนเอง และเกิดวินัยในการทำงานของตนเอง
- องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนั้นนอกจากที่จะอยู่ในทฤษฎีแรงจูงใจในกิจกรรม ยังมีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจในกิจกรรมอื่นๆด้วย

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Pinder (1998) กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) คือ พลังที่เกิดจากความรูสึกภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้ม และระยะเวลาของพฤติกรรมการทำงานนั้น จากนิยามนี้แรงจูงใจในการทำงานจึงมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

- 1) ทิศทาง (direction) ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดว่าบุคคลจะเลือกกระทำและทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่การกระทำ กิจกรรมอะไร
- 2) ความเข้ม (intensity) หมายถึง ระดับความทุ่มเทและความพยายามของบุคคลในการทำงานหนึ่งๆ
- 3) ความยืนหยัด (persistence) คือ สิ่งที่ยืนยันว่าคุณมีความมุ่งมั่นและไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานต่างๆ สามารถยืนหยัดอดทนกับงานในระยะเวลายาวนานได้

จากทฤษฎีดังกล่าวทิศทาง คือ การที่บุคคลรู้ถึงคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ความเข้ม คือ การที่บุคคลให้ความสำคัญกับงานของตน และความยืนหยัด คือ การที่บุคคลมีแรงจูงใจในกิจกรรมการที่จะพยายามทำหน้าทีงานนั้นให้สำเร็จลุล่วง

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย และทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านของแรงจูงใจในกิจกรรม

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายกล่าวว่าการตั้งเป้าหมายที่น่าท้าทายมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านความสนใจและความสนุกในการทำงาน

ทฤษฎีความคาดหวังกล่าวถึงการที่บุคคลจะเลือกทุ่มเทความพยายามให้แก่การกระทำที่คิดว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าปรารถนา (Vroom, 1964 อ้างถึงใน ชูชัย สมิทธิไกร, 2554) มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านคุณค่าและประโยชน์ที่ตนจะได้รับเมื่องานสำเร็จ

### ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (goal – setting theory) มีสาระสำคัญว่าเป้าหมายที่ชัดเจน เจาะจง และน่าท้าทาย จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเป้าหมายที่ง่าย เป้าหมายที่ขาดความชัดเจนและ

การไม่มีเป้าหมายของLocke และ Latham (1990 อ้างถึงใน ชูชัย สมิติไกร, 2554) การที่เป้าหมายซึ่งมีความชัดเจนและน่าท้าทายมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็เนื่องจากเหตุผล 4 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 เป้าหมายนั้นจะควบคุมทิศทางของพลังงานและความตั้งใจของบุคคลเพื่อกระทำพฤติกรรมที่ให้บรรลุไปสู่เป้าหมายนั้น

ประการที่ 2 เป้าหมายจะทำให้บุคคลทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น

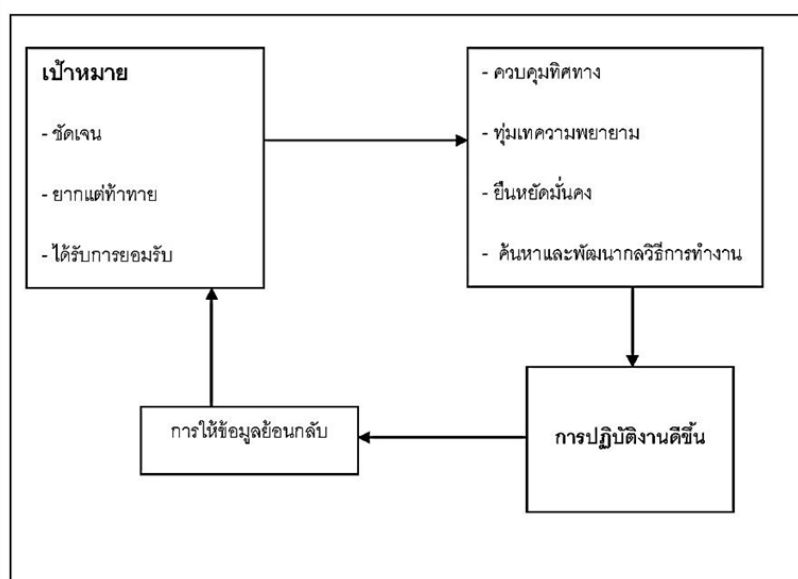
ประการที่ 3 เป้าหมายทำให้บุคคลมีจิตใจที่ยืนหยัดมั่นคงยาวนาน

ประการที่ 4 เป้าหมายจะกระตุ้นให้บุคคลมีการค้นหาและพัฒนาวิธีการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

อย่างไรก็ตาม การที่เป้าหมายจะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงานได้นั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงเงื่อนไขต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายนั้นจะต้องมีความชัดเจนเจาะจง ยากหรือน่าท้าทาย
2. เป้าหมายนั้นจะต้องเหมาะสมกับระดับความสามารถของบุคคล เพื่อให้มีความเป็นไปได้ที่บุคคลนั้นจะประสบความสำเร็จ
3. การตั้งเป้าหมายที่ดีนั้น ผู้กระทำจะต้องยอมรับเป้าหมายที่ได้รับการกำหนดจากผู้อื่น ทั้งนี้เพราะความยอมรับต่อเป้าหมายจะทำให้บุคคลนั้นยึดมั่นและสนับสนุนเป้าหมายนั้น
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการกระทำแก่บุคคลเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง

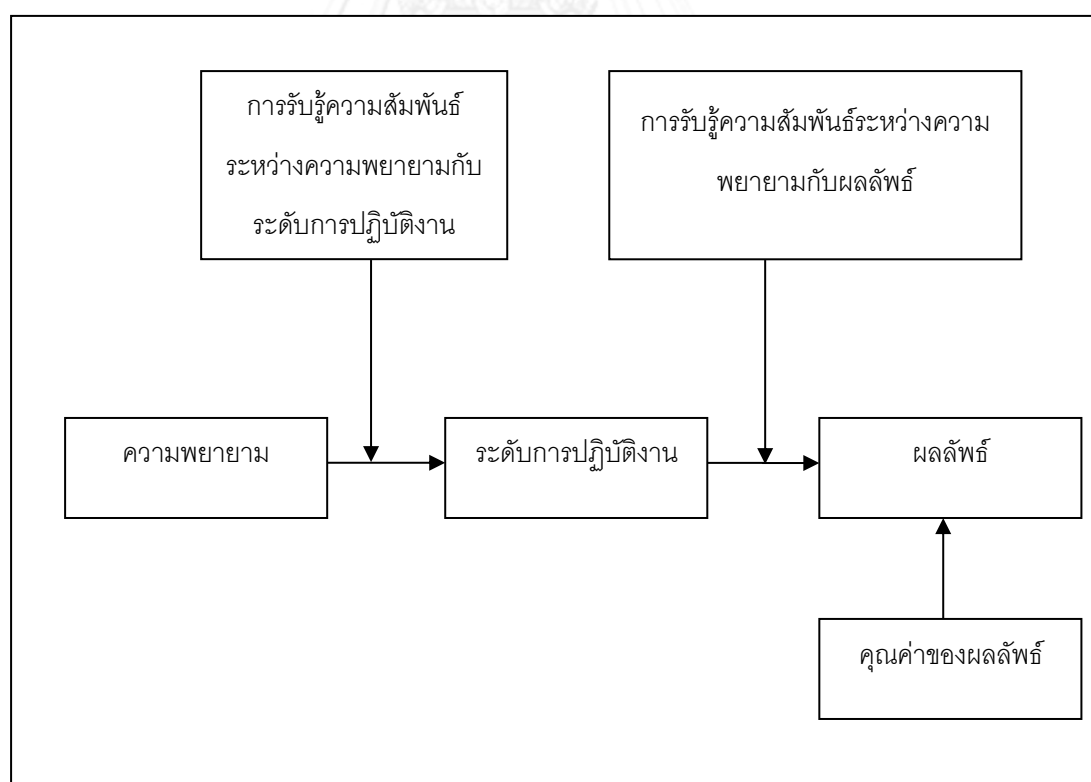
แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย



### ทฤษฎีความคาดหวัง

ทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) เสนอว่า มนุษย์แต่ละคนเป็นนักตัดสินใจที่มีเหตุผล และจะเลือกทุ่มเทความพยายามให้แก่การกระทำที่คิดว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าปรารถนา Vroom (1964 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554) เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจว่าจะกระทำการหนึ่งสิ่งใดหรือไม่ แต่ละบุคคลจะถามตัวเองว่า “ฉันจะได้อะไรจากการกระทำเช่นนั้น” บุคคลนั้นจะตัดสินใจทำเมื่อเขาคิดว่ามีโอกาสเป็นไปได้สูงที่การกระทำนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าปรารถนา ดังนั้นองค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีนี้ จึงประกอบด้วย (1) ผลลัพธ์ (2) คุณค่าของผลลัพธ์ (3) การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับระดับการปฏิบัติงาน (4) การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์

### แผนภาพที่ 2 กรอบทฤษฎีความคาดหวัง



1. ผลลัพธ์ (outcome) หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เช่น การได้ค่าตอบแทน การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับความยอมรับจากสังคมหรือเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำยกย่องชมเชย

2. คุณค่าของผลลัพธ์ (valence) หมายถึง ความต้องการหรือความพึงพอใจของผลลัพธ์ตามความรับรู้ของบุคคล ตัวอย่างเช่น พนักงาน ก อาจให้คุณค่าแก่การได้รับความยอมรับจากกลุ่มเพื่อนมากกว่าคำชมเชยของหัวหน้า แต่พนักงาน ข อาจจะให้คุณค่าในทางตรงกันข้ามก็ได้

3. การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับระดับการปฏิบัติงาน (expectancy) ซึ่งหมายถึงความเป็นไปได้ (ตามการรับรู้ของบุคคล) ที่ว่าความพยายามจะนำไปสู่ระดับการปฏิบัติงานที่ดี ตัวอย่าง เช่น หากพนักงานคนหนึ่งคิดว่า การทุ่มเทความพยายามศึกษาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ จะทำให้ตนเองสามารถทำงานได้ดีขึ้นกว่าเดิม ก็แสดงว่าความพยายามมีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เป็นต้น หรือเป็นความคาดหวังว่า “ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จก็อยู่ที่นั่น”

4. การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ (instrumentality) หมายถึงความเป็นไปได้ (ตามการรับรู้ของบุคคล) ที่ว่าระดับการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ตัวอย่างเช่น หากบุคคลคิดว่าการได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผลมาจากการมีระดับการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม แสดงว่า ระดับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์เป็นอย่างมาก แต่หากบุคคลคิดว่าการได้เลื่อนตำแหน่งไม่เกี่ยวข้องกับการมีระดับการปฏิบัติงานที่ดี ก็แสดงว่าระดับการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ใดๆ กับผลลัพธ์ หรือเป็นความคาดหวังว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว”

ทฤษฎีความคาดหวังเชื่อว่า ก่อนที่บุคคลจะตัดสินใจว่าตนเองจะทุ่มเทความพยายามมากหรือน้อย บุคคลนั้นจะถามตนเองก่อนว่า (1) ความพยายามนี้จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ (2) ระดับการปฏิบัติงานที่ดีนี้จะทำให้ได้รับผลลัพธ์ที่คาดหวังหรือไม่ และ (3) ผลลัพธ์ที่ได้มีความน่าปรารถนามากเพียงไร โดยสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{Force} = E \left( \sum_{i=1}^n V_i I_i \right)$$

โดย

Force = ปริมาณความทุ่มเทพยายามของบุคคล

E = การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับระดับการปฏิบัติงาน

$V_i$  = คุณค่าของผลลัพธ์

$I_i$  = การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์

n = จำนวนผลลัพธ์



กล่าวโดยสรุป หากบุคคลเชื่อว่าความพยายามของตนจะทำให้มีระดับการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งจะนำไปสู่การได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการ บุคคลนั้นก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานสูง แต่บุคคลจะไม่มีหรือมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำใน 3 กรณี คือ

กรณีที่ 1 บุคคลนั้นเชื่อว่า แม้ตนจะทุ่มเทความพยายามมากเท่าไรก็ไม่อาจจะทำให้มีระดับการปฏิบัติงานที่ดีได้ และไม่มีโอกาสจะได้รับผลลัพธ์ที่ตามที่ต้องการ

กรณีที่ 2 บุคคลนั้นเชื่อว่า ความพยายามของตนจะทำให้มีระดับการปฏิบัติงานที่ดี แต่การมีระดับการปฏิบัติงานที่ดีไม่ได้นำไปสู่การได้รับผลลัพธ์ที่ตนต้องการ

กรณีที่ 3 บุคคลนั้นเชื่อว่าความพยายามของตนจะทำให้มีระดับการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การได้รับผลลัพธ์ แต่ผลลัพธ์นั้นไม่น่าพึงปรารถนา

## 2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (perceived organizational Support)

### 2.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

นับตั้งแต่มีการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดย Eisenberger, Huntington, Hutchison, และ Sowa (1986) หลังจากนั้นก็มีนักวิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดนี้มากมายจนกระทั่งปัจจุบัน ซึ่งนักวิจัยเหล่านี้ก็มักจะอ้างอิงความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตาม Eisenberger และคณะ (1986, p.501) ที่ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า หมายถึง ความเชื่อของพนักงานที่ได้ตระหนักรู้ว่าองค์กรให้คุณค่าแก่ตนเอง โดยการสนับสนุนและเอาใจใส่ในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

### 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ในปี 1986 Eisenberger และคณะ (1986) เป็นนักวิจัยกลุ่มแรกที่ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดย Robert Eisenberger นักจิตวิทยาจาก University of Delaware ในฐานะผู้นำของกลุ่ม เป็นผู้ที่ได้ให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอย่างต่อเนื่อง และได้นำเสนอผลงานโดยตีพิมพ์ออกมาหลังจากปี 1986 อีกกว่า 10 เรื่อง ในปี 1990, 1997, 1998, 1999, 2001, 2002, 2005, และ 2006 ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนี้ยังได้รับความสนใจจากนักจิตวิทยาท่านอื่นๆ โดยนักวิจัยเหล่านี้ก็ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามแนวคิดเริ่มต้นของ Robert Eisenberger

การพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเกิดขึ้นจากความเชื่อมโยงสอดคล้องกันของ 2 ทฤษฎี โดยเริ่มต้นจากทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (organizational support theory) ที่กล่าวถึง การกำหนดความพร้อมขององค์กรที่จะให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงาน เพื่อเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน และเพื่อสนองต่อความต้องการทางอารมณ์สังคม (socioemotional needs) ของพนักงาน และอีกทฤษฎีที่สำคัญสำหรับแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การ

สนับสนุนจากองค์กร ก็คือ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory) ที่กล่าวถึง การจ้างงานว่าเป็นเสมือนการแลกเปลี่ยนระหว่างความพยายามและความจงรักภักดีของพนักงาน กับ ผลประโยชน์ที่จับต้องได้ รวมถึงการได้รับรางวัลตอบแทนทางสังคมตามที่พนักงานต้องการ จึงเกิด เป็นแนวความคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรขึ้น (Rhoades & Eisenberger, 2002) ซึ่ง George, Reed, Ballard, Colin, และ Fielding, (1993) กล่าวเพิ่มเติมว่า การที่พนักงานรับรู้การสนับสนุน จากองค์กรนั้น เป็นเสมือนการรับประกันว่าองค์กรจะให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่มีค่าตามการรับรู้ ของพนักงาน ซึ่งองค์กรก็ได้ตระหนักว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ทั้งนี้องค์การต่างๆสามารถนำเอาทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กรไปใช้ เพื่อการกำหนด ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยา (psychological processes) อันเป็นผลต่อเนื่องจากการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กร ได้ดังนี้ (Rhoades & Eisenberger, 2002)

ขั้นแรก จากบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (reciprocity norm) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะเป็นเสมือนการสร้างข้อตกลงเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆของ องค์กรที่ได้ให้แก่พนักงาน ซึ่งเป็นการช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้

ขั้นที่สอง ความเอาใจใส่ (caring) ความยินยอม (approval) และการยอมรับนับถือ (respect) ตามความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยเติมเต็มความต้องการ ทางด้านสังคมอารมณ์ให้แก่พนักงาน และจะนำไปสู่การหล่อหลอมรวมกันเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวมทั้งเป็นการให้พนักงานได้แสดงบทบาทหน้าที่ตามสถานะทางสังคมที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่าง เต็มความสามารถ

ขั้นสุดท้าย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยเพิ่มความเชื่อของพนักงานว่า การยก ย่องชมเชยและการให้รางวัลตอบแทนขององค์กรนั้น จะให้ก็ต่อเมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานเพิ่ม สูงขึ้นเท่านั้น

Rhoades และ Eisenberger (2002) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วรูปแบบของการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กรจะประกอบด้วย 3 รูปแบบ คือ

- ความยุติธรรม

ความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับที่สูงซึ่ง ความยุติธรรมนั้นจะมี 2 องค์ประกอบ คือ ความยุติธรรมในการปฏิบัติการ (procedural justice) และการรับรู้การเมืองภายในองค์กร (perceive organizational politics) ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบ ต่างก็มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยการกำหนด เกี่ยวกับกฎและนโยบายขององค์กรจะต้องตระหนักถึงการตัดสินใจร่วมของพนักงานด้วย และยังคง ประสงค์ให้พนักงานทราบในระยะเวลาที่พอเหมาะ ก่อนที่จะนำกฎหรือนโยบายดังกล่าวไปใช้จริง

- การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (supervisor support)

การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูงกว่าความยุติธรรม เนื่องจากหัวหน้างานจะทำหน้าที่เสมือนตัวแทนขององค์กร ดังนั้น การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานจึงนำไปสู่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งโดยปกติแล้วพนักงานจะรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานผ่านการแสดงออกในรูปแบบของการปฏิบัติตามหน้าที่ที่หัวหน้างานเป็นหลัก แต่ความแตกต่างของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานก็ส่งผลต่อระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานด้วยเช่นกัน

- ผลตอบแทนจากองค์กรและสภาวะการปฏิบัติงาน (organizational rewards and job conditions)

ผลตอบแทนจากองค์กรและสภาวะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูงที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับ การสนับสนุนจากหัวหน้างานและความยุติธรรม และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ ผลตอบแทนจากองค์กร (organizational rewards) ความมั่นคงในงาน (job Security) และตัวก่อความเครียดตามหน้าที่ (Role Stressors) พบว่าจะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับที่สูง ทั้งนี้ Shore และ Shore (1995 อ้างถึงใน Rhoades & Eisenberger, 2002) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรนั้นจะเป็นการแสดงออกถึงการสนับสนุนคุณค่าต่างๆ ให้แก่พนักงานโดยตรง ดังนั้น จึงเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับที่สูงที่สุด ซึ่ง Rhoades และ Eisenberger (2002) ได้แบ่งองค์ประกอบย่อยของผลตอบแทนจากองค์กรและสภาวะการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอีก 4 องค์ประกอบ รวมเป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้

- การยกย่องชมเชย, การจ่ายเงิน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (recognition, pay and promotions)

จากทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กรนั้น การยกย่องชมเชย การจ่ายเงินและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จะเป็นโอกาสในการที่องค์กรจะรักษาระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงทำให้มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

- ความมีอิสระ (autonomy)

ความมีอิสระ หมายถึง การรับรู้จากพนักงานว่าองค์กรมีการควบคุมอย่างไร เพื่อให้พนักงานปฏิบัติได้สำเร็จ เช่น การกำหนดตารางงาน วิธีการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ทั้งนี้ ความมีอิสระจะเป็นตัวชี้วัดถึงความไว้วางใจที่องค์กรมีต่อพนักงาน โดยถ้าเพิ่มความมีอิสระให้กับพนักงานแล้ว การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

- การฝึกอบรม (training)

Wayne, Shore, และ Liden (1997) กล่าวว่า การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นการลงทุนที่สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ดังนั้น จึงนำไปสู่การเพิ่มระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรได้

- ขนาดขององค์กร (organizational size)

Dekker และ Barling (1995 อ้างถึงใน Rhoades & Eisenberger, 2002) กล่าวว่า บุคคลจะรู้สึกว่าคุณค่ามีค่าน้อยเมื่ออยู่ในองค์กรขนาดใหญ่ เพราะนโยบายและระเบียบการที่เป็นทางการสูงนั้นอาจเป็นการลดความยืดหยุ่นในการเข้าถึงความต้องการของพนักงานรายบุคคลได้ ซึ่งนำไปสู่การลดระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามมา

### 3. ความผูกพันกับองค์กร (organization commitment)

#### 3.1 ความหมายของความผูกพันกับองค์กร

จากการศึกษาคำจำกัดความของความผูกพันขององค์กรจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า มีนักวิจัยเสนอความหมายของความผูกพันกับองค์กรไว้เหมือนและแตกต่างกันออกไป ดังนี้

Becker (1960 อ้างถึงใน Meyer & Allen, 1997) ได้นำเสนอทฤษฎีการลงทุน (Side-Bets Theory) ซึ่งอธิบายถึงความผูกพันกับองค์กรว่าเป็นแนวโน้มที่บุคคลแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้การเสียผลประโยชน์จากการลงทุนทำงาน หากลาออกจากองค์กรไป จึงทำให้บุคคลนั้นมีความผูกพันกับองค์กร

Weiner และ Gechman (1977 อ้างถึงใน Meyer & Allen 1997) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันกับองค์กร เป็นพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ตามความคาดหวังเป็นบรรทัดฐานของสังคม

Meyer และ Allen (1997) ได้เสนอมุมมองของความผูกพันกับองค์กรว่าเป็นสถานะทางด้านจิตใจที่บ่งชี้ลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลกับองค์กร มีผลให้บุคคลนั้นตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปหรือไม่ ซึ่งสถานะทางด้านจิตใจดังกล่าวมีลักษณะแตกต่างกันออกไป 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

Robbins (2001) ได้อธิบายความหมายของความผูกพันกับองค์กรว่า หมายถึง ระดับความมากน้อยของการที่บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กรและเป้าหมายขององค์กร และต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

Ensher, Grant-Vallone และ Donalson (2001, อ้างถึงใน ปิยา เดชาภิวุฒิ, 2552) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันกับองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรในภาพรวม เป็น

ความรู้สึกผูกพันทางจิตใจที่เชื่อมประสานความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และแสดงออกมาเป็นการลงทุนเชิงพฤติกรรมในองค์กร และมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

Myer, Becker และ Vandenberghe (2004) ได้รวบรวม วิเคราะห์ และสรุปคำจำกัดความของความผูกพันกับองค์กรที่มีลักษณะเหมือนกันและเป็นพื้นฐานสำคัญของความผูกพันกับองค์กรว่า เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลผูกพันกับแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ส่วนคำจำกัดความที่มีลักษณะแตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและการนำไปใช้ประโยชน์

Eisenberger และคณะ (1986) อธิบายว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับการคงอยู่กับองค์กร โดยเฉพาะพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรนั้น จะมีความรู้สึกว่าจะคงอยู่กับองค์กรมีพันธะผูกพันต่อตนเอง

### 3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับองค์กร

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรในยุคต้นๆนั้นจะเน้นโครงสร้างและการประเมินความผูกพันกับองค์กรในมิติเดียว คือ ความผูกพันด้านจิตใจที่มีต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยผู้ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรยุคต้นๆนั้น คือ Porter และคณะ (1974 อ้างถึงใน Steers, 1977) โดยได้อธิบายถึงความผูกพันกับองค์กรว่าเป็นการแสดงออกในลักษณะ 3 ประการด้วยกัน คือ (1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (2) มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ(3) มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้

ต่อมาMyer และ Allen (1997) ได้เสนอแนะและศึกษาแนวความคิดความผูกพันกับองค์กรภายใต้แนวคิดด้านทัศนคติ (attitudinal approach) โดยให้มุมมองว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นสภาวะทางจิตใจซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาพเงื่อนไขที่จะนำไปสู่การเกิดความผูกพันกับองค์กรและพฤติกรรมที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากความผูกพันกับองค์กร โดยจำแนกความผูกพันกับองค์กรเป็น 3 ด้านดังนี้

ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร และการมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจจะแสดงออกถึงความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร

ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จากการประเมินและชั่งน้ำหนักแล้วพบว่า หากลาออกจากองค์กรไปจะ

สูญเสียผลประโยชน์ หรือขาดทางเลือกที่ดีกว่า จึงทำให้มีความจำเป็นจะต้องทำงานกับองค์กรในปัจจุบันต่อไป

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจากการที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ ความถูกต้องและเหมาะสมทางสังคมที่พนักงานควรจะต้องทำงานและจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

#### ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

ในกระบวนการเกิดความผูกพันกับองค์กรมีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดและมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรหลายปัจจัยด้วยกันดังที่มีผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ดังนี้

1. ความไว้วางใจในผู้นำ (trust in leader) จากการศึกษาของ Dirks และ Ferrin (2002) ที่ศึกษาเรื่องความไว้วางใจในภาวะผู้นำกับความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กันมาก

2. การสนับสนุนจากองค์กร (organizational support) จากการศึกษาของ Scandura และ Lankau (1993 อ้างถึงใน Carls on & Perrewe, 1999) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันกับองค์กรพบว่า การให้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานสูงขึ้น

3. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และบรรยากาศจริยธรรม (ethical climate) จากการศึกษาของ Mulki, Jaramillo, Fernando, และ William, (2006) ที่ได้ศึกษาความผูกพันกับองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในงาน และการสร้างบรรยากาศจริยธรรม ได้แก่ การมีมาตรฐานบรรทัดฐาน และค่านิยมด้านคุณธรรมร่วมกันสูงขึ้นเช่นกัน นอกจากนี้การศึกษาของ Dirks และ Ferrin (2002) พบว่าความพึงพอใจในงานกับความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กันมาก

#### **4.ความตั้งใจลาออก (intention to quit)**

##### **4.1 ความหมายของความตั้งใจลาออก**

ความหมายของความตั้งใจตามความหมายของ(ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) หมายถึง การเอาใจจดจ่อ ความหมายของคำว่า intention จาก พจนานุกรมฉบับ (ออกซ์ฟอร์ด, 1988) หมายถึงสิ่งที่มุ่งหวังอยู่ในใจการตั้งใจ การศึกษาของ Mobly (1982) ได้ให้ความหมายของการลาออก(turnover) หมายถึง การหยุดหรือสิ้นสุดการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยได้รับคำตอบแทนจากองค์กร โดยที่ Price (1986)ให้ความหมายของการลาออก หมายถึง การเคลื่อนย้ายหมุนเวียนของบุคลากรในองค์กร เกิดการเข้าเป็นสมาชิกใหม่(accession) หมายถึง การจ้างพนักงานใหม่เข้ามาแทนที่ตำแหน่งเดิม กับการหมดสภาพจากการเป็นสมาชิกขององค์กร (separation) หมายถึงการลาออก การเกษียณ ถูกปลดออก ถูกไล่ออก การตาย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ (Saal & Knight, 1988) ให้ความหมายของการลาออก หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการสิ้นสุดการเป็นพนักงานของ

องค์การทั้งโดยสมัครใจและไม่สมัครใจ โดยอาจจะเริ่มต้นจากพฤติกรรมการทำงานบ่อยก่อนและเกิดพฤติกรรมลาออกในที่สุด (อ้างถึงใน อคิราห์ กุลเพชรดารา, 2553)

ในขณะที่การศึกษาของ Dalton และ Todor (1982) กล่าวว่า การลาออกของพนักงานส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งในด้านประสิทธิภาพในการผลิตที่ลดลงและต้นทุนที่เพิ่มขึ้นตั้งแต่การรับสมัคร การสัมภาษณ์เพื่อหาพนักงานใหม่มาทดแทนพนักงานที่ลาออกซึ่งองค์การต้องสูญเสียต้นทุนทางเวลาเพิ่มขึ้นอีก ยกเว้นในกรณีที่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำลาออกยอมส่งผลดีต่อองค์การ แต่ในขณะเดียวกันหากพนักงานที่ลาออกเป็นพนักงานที่มีผลปฏิบัติงานดี(สูง) ก็ส่งผลกระทบต่อองค์การ ดังนั้นการรักษาพนักงานที่มีผลปฏิบัติงานดี(สูง) เป็นนโยบายที่สำคัญที่สุดที่ทุกองค์การต้องให้ความสำคัญและหาแนวทางในการป้องกันปัญหาการลาออกพนักงานให้เหมาะสม

#### 4.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออก

จากการศึกษาของ Mowday และคณะ (1982 อ้างถึงใน อคิราห์ กุลเพชรดารา, 2553) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกมีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของแรงจูงใจภายในและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

##### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในกิจกรรม

1. ปัจจัยเนื้อหางาน ลักษณะเนื้อหางานที่สัมพันธ์กับการลาออก ได้แก่ ความพึงพอใจต่อเนื้อหางานโดยส่วนรวม ความซ้ำซากจำเจของงานที่ปฏิบัติ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบที่ได้รับ และความกำกวมในบทบาท ทำให้บุคคลเหนื่อยหน่ายจนส่งผลให้บุคคลเกิดความตั้งใจลาออก ปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของแรงจูงใจภายใน ส่งผลให้ลดความสนใจลดความพยายามรู้สึกถูกบังคับหรือไม่ได้รับทางเลือกจากการทำงาน สร้างแรงกดดันและความเครียดให้กับบุคคล

2. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (ด้านประชากรศาสตร์) เช่น อายุ อายุงาน ความสอดคล้องกับลักษณะงานกับความสนใจบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของแรงจูงใจภายใน เช่น การรับรู้ความสามารถถ้าบุคคลไม่ได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถของตนจะส่งผลให้บุคคลไม่รู้สึกถึงคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากงาน

##### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกที่มีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

1. ปัจจัยลักษณะองค์การโดยทั่วไป ได้แก่ ขนาดขององค์การ คือ องค์การที่มีจำนวนพนักงานมากมักจะมีความเป็นทางการในการติดต่อสื่อสารสูง จะทำให้พนักงานขาดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ประกอบกับการมีลักษณะของระบบราชการเกิดขึ้นในองค์การ จะก่อให้เกิดการลาออกของบุคคลได้ง่ายในองค์การที่มีขนาดใหญ่และมีบุคลากรมากกว่าในองค์การที่มีขนาดเล็ก ในด้านนโยบาย

ค่าจ้าง และการสนับสนุนก็มีผลต่อการลาออกเช่นกัน หากค่าจ้างต่ำและขาดการสนับสนุน หรือ ส่งเสริมให้ก้าวหน้าในงานอาชีพเป็นสาเหตุให้เกิดการลาออกของบุคลากรได้

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานในปัจจุบัน ได้แก่ รูปแบบของการบังคับบัญชา พบว่า บุคคลที่ลาออกนั้น เป็นเพราะไม่ชอบวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่หัวหน้างานให้แก่ตน เพื่อให้ปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และอีกประการหนึ่ง เป้าหมายของการทำงานของตนไม่ลงรอยกับหัวหน้างาน จึงทำให้ตัดสินใจลาออกไปจากองค์กร ความสัมพันธ์ของบุคลากรในกลุ่มทำงานถ้าบุคลากรมีความสัมพันธ์กับกลุ่มปฏิบัติงานดี การลาออกก็จะมีน้อย ตรงกันข้ามถ้าความสัมพันธ์ในกลุ่มไม่ดี โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ไม่ดีนี้ก็จะเป็สาเหตุหนึ่งในการลาออก

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในกิจกรรมกับความผูกพันกับองค์กร

จากการศึกษาของ Mathieu และ Zajac, (1990) แรงจูงใจในกิจกรรม (เช่น การรู้สึกถึงความสำเร็จและการบรรลุถึงเป้าหมาย) มีความสัมพันธ์สูงกับทัศนคติด้านความผูกพันในองค์กร เมื่อบทบาทการทำงานเข้ามาคาบเกี่ยวกับบทบาทในครอบครัว ความรู้สึกที่จะบรรลุเป้าหมายใน องค์กรของพนักงานจะลดน้อยลง

ในการศึกษาทางด้านจิตวิทยาองค์กร ของ Meyer, Becker, และ Vandenberghe, (2004) พบว่าความผูกพันกับองค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในกิจกรรม จาก ข้อมูลการศึกษาของ Johnson และ Yang (2010) ความผูกพันกับองค์กรถูกจัดเป็นตัวแปรที่ทำให้ เกิดแรงจูงใจในกิจกรรม นอกจากนี้ยังมีการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะทุ่มเท ทำงานให้กับองค์กรจากแรงจูงใจในกิจกรรมของตนเอง (Pool & Pool, 2007)

มีการศึกษางานวิจัยหลายฉบับ พบว่าในทางกลับกันการคงอยู่ของพนักงาน การขาดงาน แรงจูงใจในกิจกรรม และผลการทำงานเป็นผลมาจากความผูกพันกับองค์กร (McCabe & Garavan, 2008) ในทำนองเดียวกันนักวิจัยบางท่านให้ความสำคัญกับระดับสูง-ต่ำของความผูกพัน กับองค์กรว่ามีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรอื่นๆ เช่น ผลการปฏิบัติงาน (Wong & Law, 2002) ความ พึงพอใจในการทำงาน (Mathieu & Zajac, 1990) และแรงจูงใจในกิจกรรม (Curtis, Upchurch, & Severt, 2009)

จากการศึกษาของ Wong และ Law (2002) ในหัวข้อ อะไรคือสิ่งที่สร้างความมุ่งมั่นและ เปลี่ยนแปลงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน คำตอบก็คือความผูกพันกับองค์กรซึ่งเป็นอารมณ์ที่จะ ส่งผลต่อตัวแปรทั้งสอง และมีการศึกษาสนับสนุนจาก De Silva และ Yamao (2006) ว่าความ ผูกพันในองค์กรจะช่วยพัฒนาแรงจูงใจในกิจกรรม และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในกิจกรรมและความผูกพันกับองค์กร จาก การศึกษาของ Pool และ Pool (2007) ความผูกพันกับองค์กรสามารถส่งผลให้เกิดบรรยากาศใน การทำงานที่กระตุ้นแรงจูงใจในกิจกรรม นอกจากนี้จากการศึกษาของ Lam และ Gurland (2008



อ้างอิงใน Galletta , Portoghesi, & Battistelli, 2011) พบว่าแรงจูงใจในกิจกรรมสามารถทำนายความผูกพันในองค์การ

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในกิจกรรมกับความตั้งใจลาออก

จากการศึกษาของ Kim และคณะ (2005) สำหรับองค์การที่ให้ความสำคัญกับความผูกพันกับองค์การในระดับสูง จะได้ผลตอบรับจากพนักงานในด้านการเพิ่มความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในกิจกรรม และขวัญกำลังใจของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การในระยะยาว สร้างความภักดี การเพิ่มผลผลิต และการคงอยู่ของพนักงาน

จากการศึกษาของ Thatcher, Liu, Stepina, Goodman, และ Treadway (2006) เพื่อทดสอบว่าแรงจูงใจในกิจกรรมมีอิทธิพลเจตคติและความตั้งใจลาออกของพนักงานไอทีในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา ในการศึกษาให้แรงจูงใจในกิจกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างตัวแปรความตั้งใจลาออกกับตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรมและปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน โดยให้แรงจูงใจในกิจกรรมส่งอิทธิพลถึงความตั้งใจลาออกโดยมีตัวแปรทัศนคติต่อที่ทำงาน(ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ) เป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในกิจกรรมไม่สามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อความตั้งใจลาออกได้ แต่อิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมผ่านตัวแปรทัศนคติต่อที่ทำงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานไอที

จากการศึกษาของ Richer, Blanchard, และ Vallerand, (2002) และการศึกษาของ Sjoberg และ Sverke, (2000) ผลการศึกษาระบุว่า ความผูกพันกับองค์การมีส่วนช่วยลดความตั้งใจลาออกจาก และนอกจากนี้จากการศึกษาสามารถวิเคราะห์ได้ว่าแรงจูงใจในกิจกรรมส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออก และพบว่าแรงจูงใจในกิจกรรมส่งอิทธิพลทางลบทางอ้อมกับกับความตั้งใจลาออก

Dysvik และ Kuvaas (2010) ได้ทำการศึกษาตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรมและการตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งตัวแปรทั้งสองนี้สามารถทำนายความตั้งใจลาออกและตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ใช้การศึกษาวินิจฉัยเชิงพรรณนาในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นตัวแทนจาก 400 บริษัทในกลุ่มธุรกิจที่หลากหลาย ผลการศึกษาเปรียบเทียบพบว่าแรงจูงใจในกิจกรรมเป็นตัวแปรทำนายความตั้งใจลาออกได้มากกว่าตัวแปรการตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาตนเอง

## 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันกับองค์การ

Yoshimura K. E. (2003) ศึกษาผลกระทบของความแตกต่างของแรงงาน ที่มีต่อทัศนคติการทำงาน การรับรู้ในการทำงาน และความตั้งใจลาออก โดยศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถามประจำปีของพนักงานบริษัทก่อสร้างขนาดใหญ่ในอเมริกาเหนือจำนวน 2,838 คน ถูกวิเคราะห์ด้วยตัวแปรลักษณะประชากร ที่มีความแตกต่างกันทางการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การสื่อสารกับหัวหน้างาน ความผูกพันในองค์การ และความตั้งใจลาออก ลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้ศึกษาสนใจประกอบไปด้วย เพศ อายุ ความแตกต่างของตำแหน่งและหน้าที่การงาน และเชื้อชาติ การศึกษาครั้งนี้ได้มีการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความ

ผูกพันด้านจิตใจ การรับรู้การสื่อสารกับหัวหน้างาน และความตั้งใจลาออก เพื่อทำนายความตั้งใจลาออก ผลการศึกษาพบว่าในปัจจุบันความแตกต่างทางเพศในการทำงานลดน้อยลง นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาไม่ค่อยมีความแตกต่างรายกลุ่ม การศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันด้านจิตใจ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการสื่อสารกับหัวหน้างานผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยพบว่าจากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของความผูกพันด้านจิตใจและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.61 ส่วนกลุ่มพนักงานที่มีความตั้งใจจะลาออกจากงานไม่สามารถหาค่าความคงที่ที่ระบุได้จาก ทศนคติ การรับรู้ และลักษณะประชากรของพวกเขา จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบจำแนกข้อมูล

Godfrey (2010) การศึกษาครั้งนี้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจลาออกโดยมีความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน การศึกษาใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน จากนักศึกษาที่จบการศึกษาจากสถาบันด้านการบริหารในประเทศอุกันดา และพนักงานในองค์กรอิสระ (กลุ่ม NGO) ทดสอบด้วยสถิติแบบถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนในองค์กรและความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และความสัมพันธ์ของความผูกพันกับองค์กร กับความตั้งใจลาออกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ จากการวิเคราะห์สถิติแบบถดถอยเชิงพหุคูณอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรทั้งสามด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบอีกว่าความผูกพันกับองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ผลของการศึกษาสรุปว่าความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความตั้งใจลาออก

จากการศึกษาของ Bishop, Scott, และ Burroughs, (2000) ในกลุ่มพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์ พบพบความสัมพันธ์ทางบวกของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันกับองค์กร และจากการรวบรวมงานวิจัยของ Hutchison และ Gratska (1996), Shore และ Tetrick (1991), Eisenberger และคณะ (1990), Settoon, Bennett, และ Linden (1996), Randall และคณะ (1999), Tansky และ Cohen (2001), และ Whitener (2001) เพื่อทำการวิเคราะห์สถิติแบบการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta - analysis) โดย Rhoades และ Eisenberger (2002) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ (อ้างถึงใน Yoshimura, 2003)

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจลาออก

จากการศึกษาของ Belal และ Faleh (2009) การลาออกของพนักงานเป็นปัญหาสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัญหานี้ การทำความเข้าใจกับความพึงพอใจของพนักงานจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้องค์กรลดปัญหาการลาออกจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการตรวจสอบผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความภาคภูมิใจในองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกโดยมีความเชื่อมั่นในองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 402 คน จากกลุ่มพนักงานหลากหลายระดับ ในธุรกิจประกันภัยจากหลายบริษัทในประเทศจอร์แดน ด้วยการใช้สถิติแบบแยกองค์ประกอบ (structural equation modeling; SEM) ผลการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนกับองค์การและความภาคภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความตั้งใจลาออก

นอกจากนี้การศึกษาของ Rhoades และ Eisenberger (2002) ได้ทำการวิเคราะห์สถิติแบบการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta - analysis) พบความสัมพันธ์ทางลบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับพฤติกรรมการถอยออกจากงานและความตั้งใจลาออก เหมือนกับที่ผู้วิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลทางบวกต่อความต้องการอยู่ต่อของพนักงานในองค์การ (อ้างถึงใน Yoshimura, 2003)

#### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของความผูกพันกับองค์การกับความตั้งใจลาออก

จากการศึกษาของ Allen และ Meyer (1990) ที่แบ่งความผูกพันออกเป็น 3 มิติ ประกอบไปด้วยความผูกพันเชิงหน้าที่, เชิงอารมณ์ และเชิงการลงทุน เปรียบเสมือนมิติต่างๆของความผูกพันมากกว่าที่จะเป็นลักษณะที่แตกต่างกันของความผูกพันในองค์การ และแต่ละบุคคลจะมีความผูกพันกับองค์การต่างมิติกัน และจากการศึกษาอีกด้านหนึ่งพบว่า ความพึงพอใจในองค์การเป็นตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์การ ผลของความผูกพันในองค์การทำให้เกิดการรักษาสถิติในการทำงาน การไม่ขาดงานและเพิ่มผลการผลิต ถ้าพนักงานมีความผูกพันในองค์การ เราสามารถคาดหวังถึงการเพิ่มขึ้นของ การรักษาสถิติในการทำงาน การลดการขาดงาน และการเพิ่มขึ้นของผลการปฏิบัติงาน (McNeese, 1995 ; Reilly & Orsak, 1991) ข้อดีของความผูกพันในองค์การอีกข้อก็คือลดการลาออกจากงาน จากการศึกษานี้ของ Meyer และคณะ (2004) พบว่าความผูกพันในองค์การเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกมากที่สุดโดยเฉพาะในกรณีที่ต้องการสร้างความผูกพันกับองค์การให้กับพนักงาน จากรายงานการศึกษางานวิจัยของ Allen และ Meyer (1996), Clugston และคณะ (2000), Griffeth และคณะ (2000) และ Khatri และคณะ (2001) พบว่าความผูกพันทางจิตใจมีความสัมพันธ์ทางด้านลบกับความตั้งใจลาออก และจากการศึกษาเปรียบเทียบว่าองค์ประกอบทั้งสามองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ องค์ประกอบใดที่มีความสามารถในการทำนายความตั้งใจลาออก ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นองค์ประกอบเดียวที่มีความสามารถในการทำนายความตั้งใจลาออก เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน

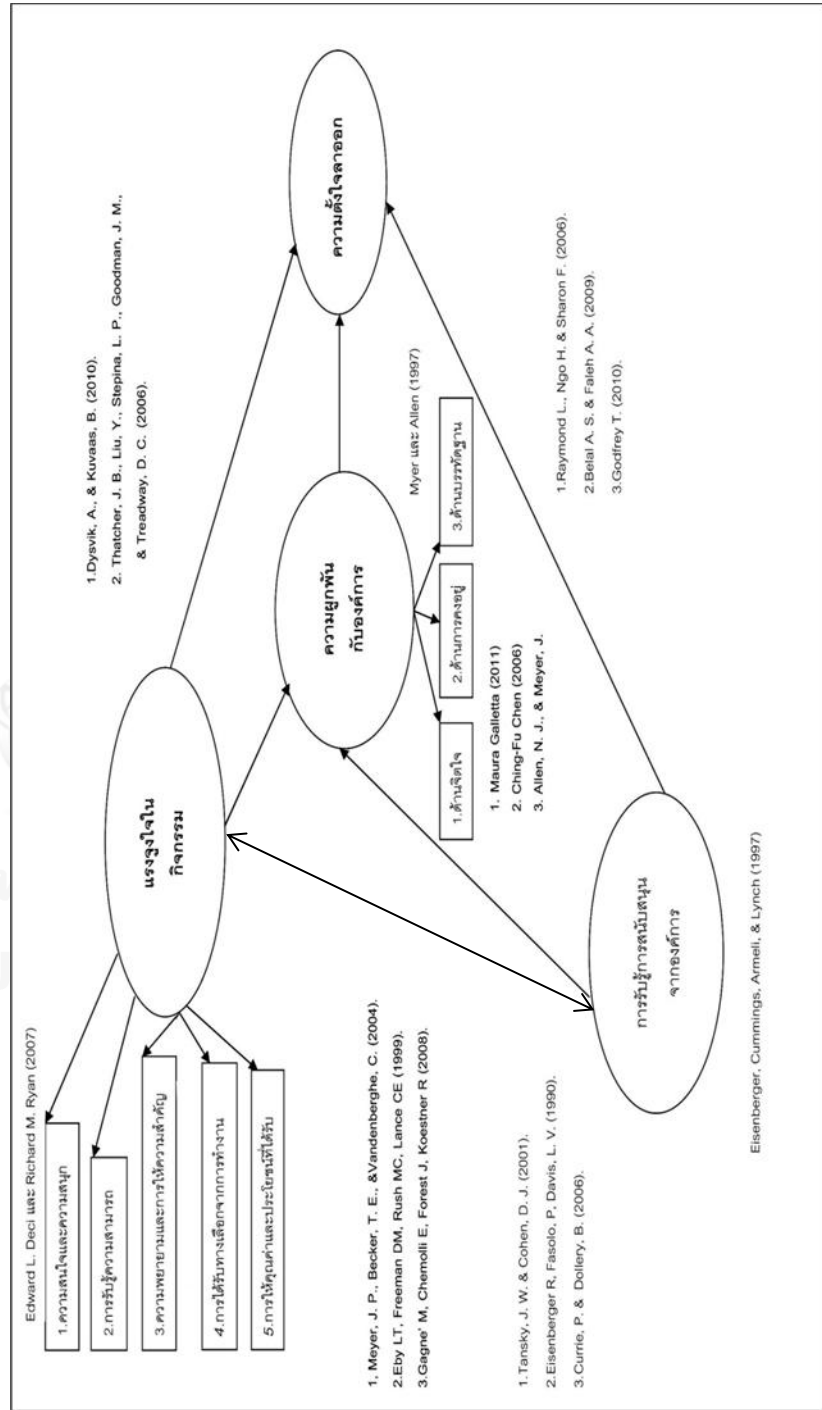
จากการศึกษาของ ปิยา เดชาภิวุฒิ (2552) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจลาออก กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทจำนวน 200 คน ด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุดในการทำนายความตั้งใจลาออก คือ ความผูกพันกับองค์การ

#### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน และศึกษาบทบาทของความผูกพันกับองค์การ ที่เป็นตัวแปรแปรส่งผ่าน

ระหว่างอิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจ  
ลาออกของพนักงาน

แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก



### สมมุติฐานการวิจัย

- สมมุติฐาน 1 แรงจูงใจในกิจกรรมมีอิทธิพลทางตรงทางลบต่อความตั้งใจลาออก
- สมมุติฐาน 2 แรงจูงใจในกิจกรรมมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กร
- สมมุติฐาน 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงทางลบต่อความตั้งใจลาออก
- สมมุติฐาน 4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กร
- สมมุติฐาน 5 ความผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงทางลบต่อความตั้งใจในการลาออก
- สมมุติฐาน 6 แรงจูงใจในกิจกรรมมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน
- สมมุติฐาน 7 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. แรงจูงใจในกิจกรรม หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานที่ขับเคลื่อนความสนใจหรือสร้างความสุขในการทำงาน และแรงขับเคลื่อนนี้เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคลไม่ได้เกิดจากแรงกดดันภายนอก โดยสามารถวัดแรงจูงใจในกิจกรรมได้จากองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ความสนใจและความสนุกในการทำงาน
2. การรับรู้ความสามารถของตนเองจากหน้าที่งาน
3. การรู้สึกถึงความสำคัญและการให้ความพยายามในการทำงาน
4. การได้รับทางเลือกในการทำงาน
5. คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน

มาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม พัฒนามาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมของ กันยาร์ตัน สอาดเย็น (2549) โดยมีแนวคิดจาก intrinsic motivation inventory (IMI) ที่สร้างโดย Deci และ Ryan (1994)

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อของพนักงานที่ได้ตระหนักรู้ว่าองค์กรให้คุณค่าแก่ตนเอง โดยการสนับสนุนและเอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล

มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้ปรับปรุงมาตรวัดของนิติธร กาญจนกุล (2553) ซึ่งแปลและปรับปรุงมาจากมาตรวัด survey of perceived organizational support ของ Eisenberger และคณะ (1997)

**3.ความผูกพันกับองค์กร** หมายถึง สภาวะทางด้านจิตใจที่บ่งบอกถึงลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปนี้หรือไม่ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงาน พนักงานจะแสดงออกโดยการปรารถนาที่จะทำงานร่วมกับองค์กร

ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร พนักงานประเมินและชั่งน้ำหนักแล้วพบว่าหากออกจากองค์กรไปจะเสียผลประโยชน์มากกว่าทำให้มีความจำเป็นจะต้องทำงานกับองค์กรในปัจจุบันต่อไป

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรพนักงานมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

มาตรวัดความผูกพันกับองค์กร พัฒนามาตรวัดของกนกรัตน์ กนกพารา (2550) ได้พัฒนาและปรับปรุงจากมาตรวัดของ

**4.ความตั้งใจลาออก** หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานต้องการที่จะสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร แต่อาจยังไม่มีเจตนาตัดสินใจลาออก ประกอบด้วย

1. ความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือจากลาองค์กร หมายถึงโอกาสที่จะลาออกหรือคงอยู่อยู่กับองค์กร

2. ความคิดที่จะเปลี่ยนงาน หมายถึง ความเข้มของความรู้สึกต้องการเปลี่ยนงาน

มาตรวัดความตั้งใจลาออก ใช้มาตรวัดของภัทรพล ทิพย์กนก (2554) ซึ่งสร้างขึ้นโดยการรวบรวมข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ คือ Stremmel (1991) Kim และคณะ (2005), Barak และคณะ (2006), Bellou (2007), และ Ohana และ Meyer (2010)

#### ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในหาวิธีการลดการลาออกจากงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
2. การนำองค์ประกอบของแรงจูงใจในกิจกรรม มาประยุกต์ใช้ให้พนักงานเกิดแรงจูงใจภายใน เพื่อเพิ่มความคงอยู่ของพนักงานกับองค์กร
3. การให้ความสำคัญกับความผูกพันกับองค์กร เพื่อลดความตั้งใจลาออกของพนักงาน

## บทที่ 2

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlation research) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจออกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีรายละเอียดและขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 บริษัท

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างมาจากการคัดเลือกบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนพนักงาน 200 คนขึ้นไป จำนวน 10 บริษัทโดยผู้วิจัยขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรบุคคล เพื่อขอเก็บข้อมูล

เนื่องจากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้เป็นไปตามเงื่อนไขในการใช้โมเดลลิสมัล โดย Hair และคณะ (2006) เสนอว่า การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ลิสมัล ไม่มีกฎตายตัว และสามารถใช้เกณฑ์ในการพิจารณาหลายเกณฑ์ วิธีการใช้เกณฑ์พิจารณาจากขนาดของโมเดล ซึ่งโดยทั่วไปใช้จำนวนผู้ตอบ 10 – 20 คนต่อพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 1 ตัว ผู้วิจัยเสนอใช้อัตราส่วน 1 ต่อ 15 เนื่องจากโมเดลที่ใช้ในการวิจัยนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 23 ตัว ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงเป็น 345 คน (เพื่อป้องกันกรณี การไม่ตอบกลับหรือได้ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็น 500 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาเป็นจำนวน 411 ชุด)

ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตามสะดวก (convenience sampling) รายละเอียดของจำนวนตัวอย่าง จำนวนแบบสอบถามที่ส่งรับคืน และอัตราตอบกลับ มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

### ตารางที่ 1 จำนวนตัวอย่าง จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและรับคืน

อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามของพนักงานระดับปฏิบัติของบริษัทเอกชน (เนื่องจากการวิจัยเกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน ซึ่งเป็นผลเสียต่อบริษัท ผู้วิจัยจึงขอสงวนชื่อบริษัทที่ทำการศึกษา)

บริษัท	จำนวนตัวอย่างที่กำหนด	จำนวนแบบสอบถามที่ส่ง	จำนวนตัวอย่างจริง	อัตราการตอบกลับ(ร้อยละ)
1.บริษัท A	38	50	41	82.00
2.บริษัท B	38	50	43	86.00
3.บริษัท C	38	50	37	74.00
4.บริษัท D	38	50	45	90.00
5.บริษัท E	38	50	41	82.00
6.บริษัท F	38	50	44	88.00
7.บริษัท G	38	50	38	76.00
8.บริษัท H	38	50	43	86.00
9.บริษัท I	38	50	39	78.00
10.บริษัท J	38	50	40	80.00
รวม	380	500	411	82.20

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามที่ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 มาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม พัฒนามาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมของกันยารัตน์ สะอาดเย็น (2549) โดยมีแนวคิดจาก intrinsic motivation inventory (IMI) ที่สร้างโดย

Deci และ Ryan (1994) ประกอบด้วย 1. ความสนใจและความสนุก 2. การรับรู้ความสามารถ 3. ความพยายามและการให้ความสำคัญ 4. การได้รับทางเลือกจากการทำงาน 5. การให้คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับ

ส่วนที่ 3 มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ใช้มาตรวัดของนิติธร กาญจนกุล (2553) ซึ่งแปลและปรับปรุงมาจากมาตรวัด survey of perceived organizational support ของ Eisenberger และคณะ (1997) เป็นมาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม

ส่วนที่ 4 มาตรวัดความผูกพันกับองค์กร ใช้มาตรวัดของกนกรัตน์ กนกพารา (2550) ได้พัฒนาและปรับปรุงจากมาตรวัดของ Myer และ Allen (1997) ประกอบด้วย 1.ด้านจิตใจ 2.ด้านการคงอยู่ 3.ด้านบรรทัดฐาน



ส่วนที่ 5 มาตรการความตั้งใจลาออก ใช้มาตรการความตั้งใจลาออกของภัทรพล ทิพย์กนก (2554) ซึ่งสร้างขึ้นโดยการรวบรวมข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ คือ Stremmel (1991) Kim, Leong และ Lee (2005) Barak, Levin, Nissly, และ Lane (2006) Bellou (2007) และ Ohana และ Meyer (2010) เป็นมาตรการความตั้งใจลาออกโดยรวม

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 2 มาตรการ ได้แก่ มาตรการแรงจูงใจในกิจกรรมและมาตรการความผูกพันกับองค์กร

#### 1. แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล

แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน อัตราเงินเดือน

#### 2. มาตรการแรงจูงใจในกิจกรรม

ผู้วิจัยพัฒนามาตรการแรงจูงใจในกิจกรรมของกันยาร์ตัน สะอาดเย็น (2549) โดยมีแนวคิดจากมาตรการแรงจูงใจในกิจกรรม (IMI) ที่สร้างโดย Deci และ Ryan (1994) มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยพอๆกัน ค่อนข้างไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

#### ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

2.1 ผู้วิจัยปรับปรุงมาตรการแรงจูงใจในกิจกรรมของ กันยาร์ตัน สะอาดเย็น (2549) ประกอบด้วยข้อกระทงทั้งหมด 51 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 27 ข้อ และทางลบ 24 ข้อ

แรงจูงใจในกิจกรรม	ข้อกระทงทางบวก	ข้อกระทงทางลบ	ข้อกระทงทั้งหมด
1.ความสนใจและความสนุก	6	6	12
2.การรับรู้ความสามารถ	2	2	4
3.ความพยายามและการให้ความสำคัญ	7	5	12
4.การได้รับทางเลือกจากการทำงาน	5	5	10
5.การให้คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับ	7	5	12

2.2 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content Validity) ของแบบสอบถาม โดยอาจารย์ที่ปรึกษา โดยพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในกิจกรรมหรือไม่ และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3 ผู้วิจัยนำมาตรวจวัดแรงจูงใจในกิจกรรมไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และมีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 60 คน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ จริงมากที่สุด, จริง, ค่อนข้างจริง, ตัดสินไม่ได้, ค่อนข้างไม่จริง, ไม่จริง, ไม่จริงเลย สำหรับข้อความทางบวกให้คะแนนจาก 7 ถึง 1 คะแนนตามลำดับ และข้อความทางลบให้คะแนนจาก 1 ถึง 7 คะแนนตามลำดับ

#### 2.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์

2.4.1 นำข้อกระทงมาวิเคราะห์กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แยกรายด้านทั้ง 5 ด้าน โดยกำหนดค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่เท่ากับหรือมากกว่า 73 เป็นกลุ่มสูง และเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่เท่ากับหรือน้อยกว่า 27 เป็นกลุ่มต่ำ และใช้สถิติ *t-test* วิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และคัดเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 พบว่า มาตรการวัดด้านความสนใจและความสนุก ผ่านการวิเคราะห์ทั้ง 12 ข้อ มาตรการวัดด้านการรับรู้ความสามารถ ผ่านการวิเคราะห์ 3 ข้อ ไม่ผ่าน 1 ข้อ มาตรการวัดด้านความพยายามและการให้ความสำคัญ ผ่านการวิเคราะห์ 9 ข้อ ไม่ผ่าน 3 ข้อ มาตรการวัดด้านการได้รับทางเลือกจากการทำงาน ผ่านการวิเคราะห์ 10 ข้อ ไม่ผ่าน 1 ข้อ มาตรการวัดด้านการให้คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับผ่านการวิเคราะห์ 11 ข้อ ไม่ผ่าน 1 ข้อ

2.4.2 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมแต่ละด้านในแบบสอบถาม (corrected item-total correlation: CITC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการผ่านค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อโดยยึดค่า  $r$  วิกฤติ ที่ระดับความมีนัยสำคัญ.05 [ $r(58) \approx .214$ ,  $\alpha = .05$  (หนึ่งทาง)] พบว่ามาตรการวัดด้านความสนใจและความสนุกผ่านการวิเคราะห์ทั้ง 12 ข้อ มาตรการวัดด้านการรับรู้ความสามารถผ่านการวิเคราะห์ทั้ง 3 ข้อ มาตรการวัดด้านความพยายามและการให้ความสำคัญผ่านการวิเคราะห์ทั้ง 9 ข้อ มาตรการวัดด้านการได้รับทางเลือกจากการทำงานผ่านการวิเคราะห์ทั้ง 10 ข้อ มาตรการวัดด้านการให้คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับผ่านการวิเคราะห์ทั้ง 11 ข้อ

2.4.3 คำนวณค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) จากข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ โดยใช้ค่าแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) พบว่ามาตรการวัดด้านความสนใจและความสนุกมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .953 มาตรการวัดด้านการรับรู้ความสามารถมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .749 มาตรการวัดด้านความพยายามและการให้ความสำคัญมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .793 มาตรการวัดด้านการได้รับทางเลือกจากการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .849 มาตรการวัดด้านการให้คุณค่าและประโยชน์มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .824 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของมาตรการการประเมินแรงจูงใจในกิจกรรมทั้ง 5 ด้านทั้งฉบับ (45 ข้อ) เท่ากับ .973 จากนั้นผู้วิจัยได้นำมาตรวจวัดแรงจูงใจในกิจกรรมไป

ปรับปรุงด้วยวิธีการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง  
ยืนยันรายชื่อ

### 3. มาตรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

ผู้วิจัยใช้มาตรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนิติตร กาญจนกุล (2553) ซึ่งแปล  
และปรับปรุงมาจากมาตรวัด survey of perceived organizational support ของ Eisenberger,  
Cummings, Armeli, & Lynch (1997) มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ  
ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยพอกัน ค่อนข้างไม่เห็นด้วย และ  
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

#### ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

3.1 นิติตร กาญจนกุล ใช้มาตรวัดมาตรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ได้ปรับปรุงมาตร  
วัด 8 ข้อ ประกอบด้วยข้อกระทงทางบวก 6 ข้อ และทางลบ 2 ข้อ

การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การ	ข้อกระทงทางบวก	ข้อกระทงทางลบ	ข้อกระทงทั้งหมด
	6	2	8

3.2 นิติตร กาญจนกุล ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม  
โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาความถูกต้องในเนื้อหาของแต่ละข้อกระทง

3.3 นิติตร กาญจนกุล นำมาตรวัดมาตรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไปทดลองใช้ (try  
out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และมีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 55 คน โดยมี  
เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, ค่อนข้างเห็นด้วย, เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยพอกัน, ค่อนข้าง  
ไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับข้อความทางบวกให้คะแนนจาก 5 ถึง

1 คะแนนตามลำดับ และข้อความทางลบให้คะแนนจาก 1 ถึง 5 คะแนนตามลำดับ

#### 3.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์

3.4.1 นิติตร กาญจนกุล นำข้อกระทงมาวิเคราะห์กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำและใช้สถิติ *t-test*  
วิเคราะห์ พบว่าข้อกระทงผ่านทั้ง 8 ข้อ

3.4.2 มาตรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การผ่านการวิเคราะห์ค่า CITC ทั้ง 9 ข้อ ที่  
ระดับความมีนัยสำคัญ .05

3.4.3 มีค่าความเที่ยง (reliability) ของข้อกระทงทั้ง 8 ข้อ ได้ค่าแอลฟาของครอนบาค  
(Cronbach's coefficient alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85

### 4. มาตรการความผูกพันกับองค์การ

ผู้วิจัยได้พัฒนามาตรวัดความผูกพันกับองค์กร ในขั้นตอนการตรวจสอบความตรงตามภาวีสันนิษฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้มาตรวัดความผูกพันกับองค์กรของกนกรัตน์ กนกพารา (2550) ได้พัฒนาและปรับปรุงจากมาตรวัดของ Myer และ Allen (1997) มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยพอกๆกัน ค่อนข้างไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

#### ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

4.1 กนกรัตน์ กนกพารา ปรับปรุงมาตรวัดความผูกพันกับองค์กร ประกอบด้วยข้อกระทงทั้งหมด 21 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 12 ข้อ และทางลบ 9 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

ความผูกพันกับองค์กร	ข้อกระทงทางบวก	ข้อกระทงทางลบ	ข้อกระทงทั้งหมด
1.ด้านจิตใจ	4	3	7
2.ด้านการคงอยู่	6	2	8
3.ด้านบรรทัดฐาน	5	3	8

4.2 กนกรัตน์ กนกพารา ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาความถูกต้องในเนื้อหาของแต่ละข้อกระทง

4.3 กนกรัตน์ กนกพารา นำมาตรวัดความผูกพันกับองค์กรไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, ค่อนข้างเห็นด้วย, เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยพอกๆกัน, ค่อนข้างไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับข้อความทางบวกให้คะแนนจาก 5 ถึง 1 คะแนนตามลำดับ และข้อความทางลบให้คะแนนจาก 1 ถึง 5 คะแนนตามลำดับ

#### 4.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์

4.4.1 กนกรัตน์ กนกพารา นำข้อกระทงมาวิเคราะห์กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ และใช้สถิติ *t-test* วิเคราะห์ พบว่ามาตรวัดด้านจิตใจผ่านทั้ง 8 ข้อ มาตรวัดด้านการคงอยู่ผ่านทั้ง 8 ข้อ มาตรวัดด้านบรรทัดฐานผ่าน 5 ข้อ ไม่ผ่าน 3

4.4.2 มาตรวัดความผูกพันกับองค์กรผ่านการวิเคราะห์ค่า CITC ทั้ง 21 ข้อ ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05

4.4.3 คำนวณค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (internal consistency) จากข้อกระทงทั้ง 21 ข้อ ที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ โดยใช้ค่าแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความผูกพันด้านจิตใจเท่ากับ .76 ความผูกพันด้านการคงอยู่เท่ากับ .70 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเท่ากับ .75 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดความผูกพันกับองค์กรทั้งฉบับเท่ากับ .87 จากนั้นผู้วิจัยได้นำ

มาตรฐานความผูกพันกับองค์กร ไปปรับปรุงด้วยวิธีการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรายชื่อ

## 5. มาตรฐานความตั้งใจลาออก

ผู้วิจัยใช้มาตรฐานความตั้งใจลาออกของภัทรพล ทิพย์กนก (2554) ซึ่งสร้างขึ้นโดยการรวบรวมข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ คือ Stremmel (1991) Kim, Leong และ Lee (2005) Barak, Levin, Nissly, และ Lane (2006) Bellou (2007) และ Ohana และ Meyer (2010) เป็นแนวทางในการสร้าง และเรียบเรียงเป็นภาษาไทย มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยพอกๆกัน ค่อนข้างไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

5.1 ภัทรพล ทิพย์กนก ปรับปรุงมาตรวัดมาตรวัดความตั้งใจลาออก ได้ปรับปรุงมาตรวัดประกอบด้วยข้อกระทงทางบวก 15 ข้อ และทางลบ 3 ข้อ

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร	ข้อกระทงทางบวก	ข้อกระทงทางลบ	ข้อกระทงทั้งหมด
	15	3	18

5.2 ภัทรพล ทิพย์กนก ตรวจสอบตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาความถูกต้องในเนื้อหาของแต่ละข้อกระทง

5.3 ภัทรพล ทิพย์กนก นำมาตรวัดความตั้งใจลาออกไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และมีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 60 คน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, ค่อนข้างเห็นด้วย, เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยพอกๆกัน, ค่อนข้างไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับข้อความทางบวกให้คะแนนจาก 5 ถึง 1 คะแนนตามลำดับ และข้อความทางลบให้คะแนนจาก 1 ถึง 5 คะแนนตามลำดับ

### 5.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์

5.4.1 ภัทรพล ทิพย์กนกนำข้อกระทงมาวิเคราะห์กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำและใช้สถิติ *t-test* วิเคราะห์ พบว่าข้อกระทงผ่านทั้ง 18 ข้อ

5.4.2 มาตรฐานการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านการวิเคราะห์ค่า CITC ทั้ง 18 ข้อ ที่ระดับความมีนัยสำคัญ.05

5.4.3 มีค่าความเที่ยง (reliability) ของข้อกระทงทั้ง 18 ข้อ ได้ค่าแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .91

### การตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของโมเดลมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมราย ข้อ 5 ด้านองค์ประกอบ และโมเดลมาตรวัดความผูกพันกับองค์กรรายข้อ 3 ด้านองค์ประกอบ

การตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของข้อคำถามโดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล โดยให้ข้อคำถามเป็นตัวแปรสังเกตและด้านของข้อคำถามนั้นเป็นตัวแปรแฝงในการวิเคราะห์ โดยการกำหนดแบบจำลองตามโครงสร้างการวัดตัวแปร ผู้วิจัยกำหนดให้ข้อคำถามมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงที่เป็นองค์ประกอบที่ข้อคำถามนั้นถูกสร้างขึ้นมาวัด หากผลการวิเคราะห์แบบจำลองไม่กลมกลืน ผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองโดยพิจารณาถึงข้อวัดที่ทำให้แบบจำลองไม่กลมกลืน เพราะความคลาดเคลื่อนในการวัดข้อคำถามมีความสัมพันธ์กัน บ่งบอกถึงว่าข้อคำถามเหล่านั้น อาจจะวัดตัวแปรแฝงตัวอื่นที่ไม่ใช่องค์ประกอบที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อที่จะวัด และเมื่อผู้วิจัยพิจารณาเนื้อหาของคำถามเหล่านั้น ก็พบว่ามีความใจความหรือสาระใกล้เคียงกัน หรือแทบจะเป็นเรื่องเดียวกันบ่งบอกถึงความซ้ำซ้อนของข้อคำถาม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับแบบจำลองโดยการตัดข้อคำถามที่มีปัญหาเหล่านั้นออก แล้ววิเคราะห์ใหม่ จนกระทั่งได้แบบจำลองที่กลมกลืน ซึ่งประกอบด้วยมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมจำนวน 18 ข้อ จากข้อกระทง 45 ข้อ และมาตรวัดความผูกพันกับองค์กรจำนวน 11 ข้อจากข้อกระทง 20 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### การตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของโมเดลมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม รายข้อ 5 ด้านองค์ประกอบ

ผลการสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของโมเดลมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมรายข้อ 5 ด้านองค์ประกอบ มีจำนวนข้อที่ผ่านรายด้านดังนี้

1. มาตรวัดด้านความสนใจและความสนุก (IN&EN) 4 ข้อ
2. มาตรวัดด้านการรับรู้ความสามารถ (PCO) 2 ข้อ
3. มาตรวัดด้านความพยายามและการให้ความสำคัญ (EF&IM) 3 ข้อ
4. มาตรวัดด้านการได้รับทางเลือกจากการทำงาน (PCH) 4 ข้อ
5. มาตรวัดด้านการให้คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับ (VA&UF) 5 ข้อ

สำหรับผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมรายข้อ ผู้วิจัยได้ทำวิเคราะห์หาความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis หรือ CFA) โดยใช้โปรแกรม LISREL ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

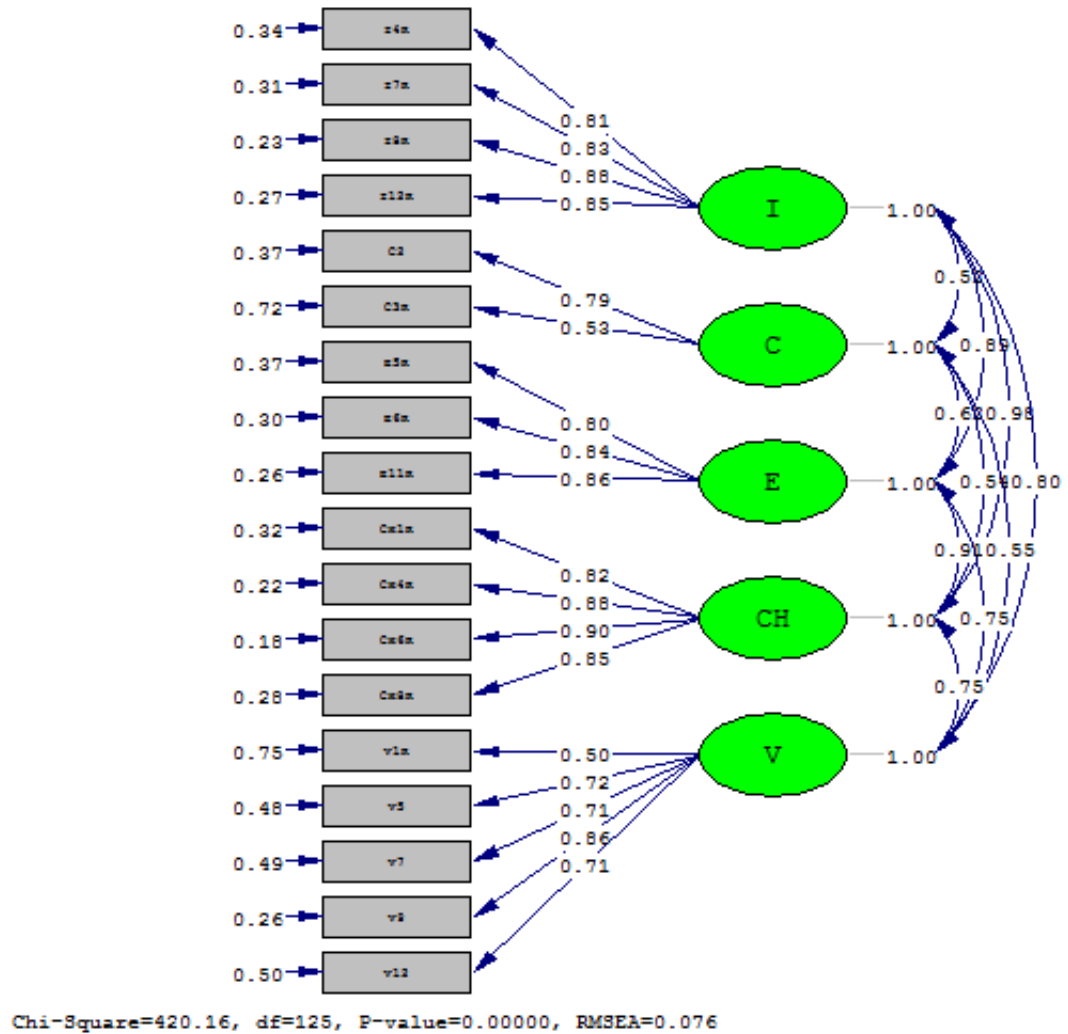
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมรายข้อ

ด้านองค์ประกอบ	ข้อคำถาม	Factor Loading	SE	t	R <sup>2</sup>	Alpha Reliability
ด้านความสนใจและความสนุก	ข้อที่ 1	0.81	0.06	19.91***	0.66	.904
	ข้อที่ 2	0.83	0.06	20.51***	0.69	
	ข้อที่ 3	0.88	0.05	22.40***	0.77	
	ข้อที่ 4	0.85	0.07	21.38***	0.73	
ด้านการรับรู้ความสามารถ	ข้อที่ 5	0.79	0.08	12.05***	0.63	.589
	ข้อที่ 6	0.53	0.07	9.20***	0.28	
ด้านความพยายามและการให้ความสำคัญ	ข้อที่ 7	0.80	0.06	18.91***	0.63	.863
	ข้อที่ 8	0.84	0.05	20.38***	0.70	
	ข้อที่ 9	0.86	0.06	21.20***	0.74	
ด้านการได้รับทางเลือกจากการทำงาน	ข้อ 10	0.83	0.06	20.25***	0.68	.923
	ข้อ 11	0.88	0.06	22.73***	0.78	
	ข้อ 12	0.90	0.06	23.57***	0.82	
	ข้อ 13	0.85	0.07	21.19***	0.72	
ด้านการให้คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับ	ข้อ 14	0.50	0.06	10.13***	0.25	.820
	ข้อ 15	0.72	0.07	16.18***	0.52	
	ข้อ 16	0.71	0.06	15.95***	0.51	
	ข้อ 17	0.86	0.06	20.75***	0.74	
	ข้อ 18	0.71	0.07	15.75***	0.50	

Chi-Square = 420.16, df = 125, P-value = 0.00, RMSEA = 0.08, GFI = 0.90

\*\*\*  $p < .001$ .

แผนภาพที่ 4 โมเดลมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมรายข้อ



พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 420.16 ที่องศาอิสระเท่ากับ 125 ( $df = 125$ ) และค่า P - value = 0.00 แสดงว่า ค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ จึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( ค่า GFI = 0.90 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 ค่า และ ค่า RMSEA = 0.076 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์)



### การตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของข้อคำถามของโมเดลมาตรวัดความผูกพันกับองค์การรายข้อ

ผลการสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของโมเดลมาตรวัดความผูกพันกับองค์การ มีจำนวนข้อที่ผ่านรายด้านดังนี้

1. มาตรวัดด้านจิตใจ (AC) 4 ข้อ
2. มาตรวัดด้านการคงอยู่ (CC) 3 ข้อ
3. มาตรวัดด้านบรรทัดฐาน (NC) 4 ข้อ

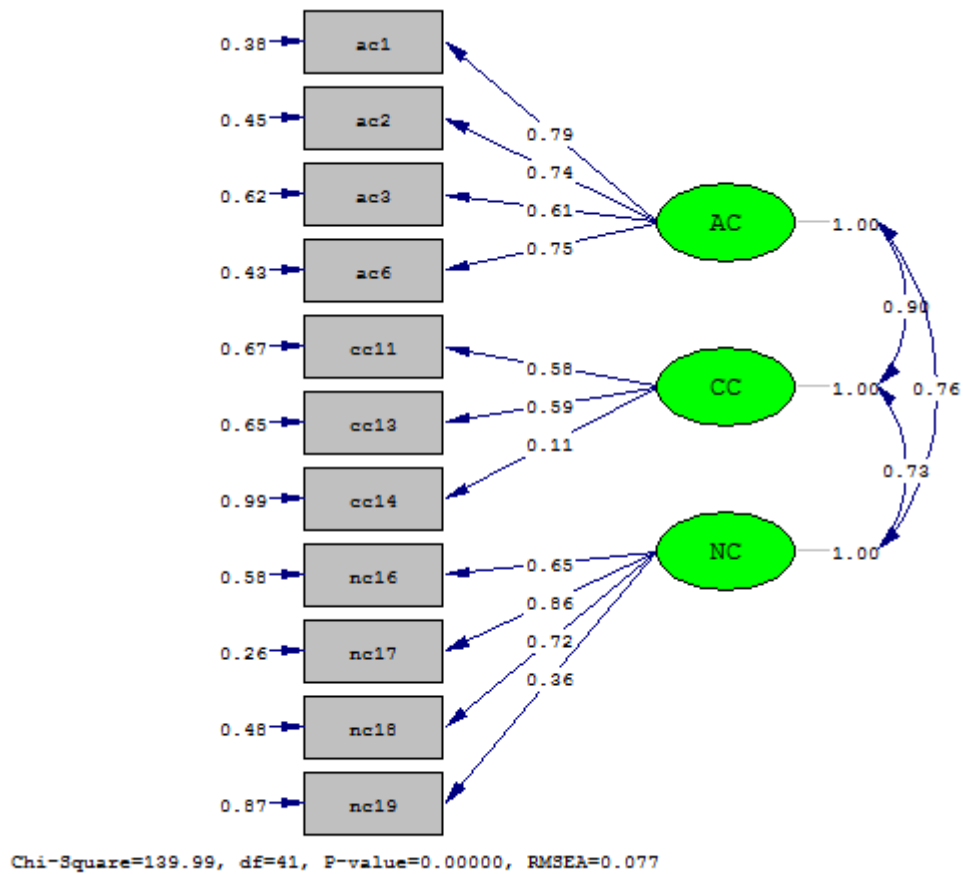
สำหรับผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลมาตรวัดความผูกพันกับองค์การรายข้อ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis หรือ CFA) โดยใช้โปรแกรม LISREL ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลมาตรวัดความผูกพันกับองค์การรายข้อ

ด้านองค์ประกอบ	ข้อคำถาม	Factor Loading	SE	t	R <sup>2</sup>	Alpha Reliability
ด้านจิตใจ	1	0.79	0.06	18.03***	0.62	.810
	2	0.74	0.06	16.60***	0.55	
	3	0.61	0.06	12.89***	0.38	
	4	0.75	0.06	16.92***	0.57	
ด้านการคงอยู่	5	0.58	0.07	10.38***	0.33	.413
	6	0.59	0.07	10.55***	0.35	
	7	0.11	0.08	1.93*	0.01	
ด้านบรรทัดฐาน	8	0.65	0.06	13.65***	0.42	.728
	9	0.86	0.06	19.80***	0.74	
	10	0.72	0.06	15.64***	0.52	
	11	0.36	0.06	7.06***	0.13	
Chi-Square = 139.99, df = 41, P-value = 0.00, RMSEA = 0.08, GFI = 0.94						

\*\*\*  $p < .001$ .

แผนภาพที่ 5 โมเดลมาตรวัดความผูกพันกับองค์กรรายข้อ



พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 139.99 ที่องศาอิสระเท่ากับ 41 ( $df = 41$ ) และค่า P-value = 0.00 แสดงว่า ค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ จึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่า GFI = 0.94 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 และค่า RMSEA = 0.08 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์)

ตารางที่ 4 สรุปจำนวนข้อและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตราวัดต่างๆที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามองค์ประกอบ

มาตราวัด	ข้อกระทงทั้งหมด	ข้อที่ผ่าน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
<b>แรงจูงใจในกิจกรรม</b>	45	18	.95
1. ความสนใจและความสนุก	12	4	.90
2. การรับรู้ความสามารถ	3	2	.59
3. ความพยายามและการให้ความสำคัญ	9	3	.86
4. การได้รับทางเลือกจากการทำงาน	10	4	.92
5. การให้คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับ	11	5	.82
<b>การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม</b>	8	8	.85
<b>ความผูกพันกับองค์กร</b>	20	11	.84
1. ด้านจิตใจ	7	4	.81
2. ด้านการคงอยู่	8	3	.41
3. ด้านบรรทัดฐาน	8	4	.73
<b>ความตั้งใจลาออกโดยรวม</b>	20	18	.91
<b>รวม</b>	92	55	.71

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 411 คน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งด้วยตนเองกับเจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรบุคคลของบริษัททั้ง 10 แห่ง โดยบรรจุแบบสอบถามไว้ในซองจดหมาย เมื่อแจกแบบสอบถามให้ผู้เข้าร่วมวิจัยแล้ว ผู้เข้าร่วมวิจัยมีเวลาตอบแบบสอบถาม 30 นาที เมื่อครบเวลาที่กำหนดเจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรบุคคลจะเป็นผู้เก็บแบบสอบถามจากพนักงาน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และโปรแกรม LISREL เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling หรือ SEM)

### บทที่ 3

#### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าว โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานเลขคณิต (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออกและความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมาย ดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

N	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยตัวแปร
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปร
max	หมายถึง	คะแนนสูงสุด
min	หมายถึง	คะแนนต่ำสุด
CV	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง
$X^2$	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนไคสแควร์
X	หมายถึง	เมทริกซ์พารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ x

Y	หมายถึง	เมทริกซ์พารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ y
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนดิบ
b <sub>sc</sub>	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐาน
R <sup>2</sup>	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย (coefficient of determination)
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (good of fit index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (adjust good of fit index)
TE	หมายถึง	อิทธิพลโดยรวมมาตรฐาน
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรงมาตรฐาน
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อมมาตรฐาน

#### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

IMI	หมายถึง	ตัวแปรแฝงแรงจูงใจในกิจกรรม
POSUP	หมายถึง	ตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
COMMT	หมายถึง	ตัวแปรแฝงความผูกพันกับองค์กร
INQUIT	หมายถึง	ตัวแปรแฝงความตั้งใจลาออก

#### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

IN&EN	หมายถึง	ความสนใจและความสนุก
PCO	หมายถึง	การรับรู้ความสามารถ
EF&IM	หมายถึง	ความพยายามและการให้ความสำคัญ
PCH	หมายถึง	การได้รับทางเลือกจากการทำงาน
VA&UF	หมายถึง	การให้คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับ
POS	หมายถึง	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม
AC	หมายถึง	ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ
CC	หมายถึง	ความผูกพันกับองค์กรด้านการคงอยู่
NC	หมายถึง	ความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน
INQT	หมายถึง	ความตั้งใจลาออกโดยรวม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความตั้งใจลาออก

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณลักษณะภูมิหลัง

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	141	34.3
หญิง	270	65.7
2. อายุ		
21 – 25 ปี	56	13.6
26 - 30 ปี	216	52.6
31 - 35 ปี	52	12.7
36 - 40 ปี	46	11.2
41 - 45 ปี	17	4.1
46 – 50 ปี	16	3.9
51 – 55 ปี	8	1.9
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	3	0.7
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง / อนุปริญญา	9	2.2
ปริญญาตรี	208	50.6
ปริญญาโท	185	45.0
ปริญญาเอก	6	1.5
4. สถานภาพสมรส		
โสด	341	83.0
แต่งงานอยู่ด้วยกัน	46	11.2
หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่	24	5.8
5. อายุงาน		
1 – 5 ปี	288	70.1
6 – 10 ปี	57	13.9
11 – 15 ปี	31	7.5
16 – 20 ปี	16	3.9
มากกว่า 20 ปี	19	4.6
6. อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	20	4.9
10,000 – 20,000 บาท	273	66.4
20,000 – 30,000 บาท	75	18.2
มากกว่า 30,000 บาท	43	10.4
รวม	411	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้นำประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรก ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย โดยการนำเสนอค่าสถิติแจกแจงความถี่ และร้อยละ ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจ ล่าออก ได้แก่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าสูงสุด (max) ค่าต่ำสุด (min) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปร

ผลการวิเคราะห์เบื้องต้น (การแจกแจงความถี่และร้อยละ) ตามลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้จำนวน 411 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย จำนวน 270 คนและ 141 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 และ 34.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี รองลงมาคืออายุระหว่าง 21 – 25 ปี อายุระหว่าง 31 -35 ปี อายุระหว่าง 36 - 40 ปี อายุระหว่าง 41 -45 ปี อายุระหว่าง 46 -50 ปี และอายุระหว่าง 51 - 55 ปี จำนวน 216, 56, 52, 46, 17, 16 และ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6, 13.6 12.7, 11.2, 4.1, 3.9, 1.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาคือปริญญาโท ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง / อนุปริญญา ปริญญาเอก มัธยมศึกษาตอนปลาย / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 208, 185, 9, 6 และ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6, 45, 2.2, 1.5 และ 0.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมาคือสถานภาพแต่งงาน และหม้าย / หย่า / แยกกันอยู่ จำนวน 341, 46, 24 คน คิดเป็นร้อยละ 83.0, 11.2 และ 5.8 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 – 5 ปี รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 6 – 10 ปี อายุงาน ระหว่าง 11 – 15 ปี อายุงานมากกว่า 20 ปี และอายุงานระหว่าง 16 – 20 ปี คิดเป็นจำนวน 288, 57, 31, 19 และ 16 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 70.1, 13.9, 7.5, 4.6 และ 3.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท รองลงมาคืออัตราเงินเดือน 20,000 – 30,000 บาท มากกว่า 30,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท เป็นจำนวน 273, 75, 43 และ 20 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 66.4, 18.2, 10.4 และ 4.9 ตามลำดับ



ตารางที่ 6 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความตั้งใจลาออก

ตัวแปร	<i>M</i>	<i>SD</i>	min	max	CV	SK	KU
แรงจูงใจในกิจกรรม (IMI)							
IN&EN	5.32	1.38	1.50	7.00	25.93	-.97	.31
PCO	5.41	1.01	1.50	7.00	18.66	-.67	.52
EF&IM	5.70	1.19	2.00	7.00	20.87	-1.07	.64
PCH	5.53	1.43	1.00	7.00	25.85	-1.17	.87
VA&UF	5.40	1.05	2.20	7.00	19.44	-.75	.21
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POSUP)							
POS	3.28	.70	1.50	5.00	21.34	-.14	-.03
ความผูกพันกับองค์กร (COM)							
AC	3.21	1.03	1.00	5.00	32.08	-.24	-.62
CC	3.22	0.89	1.00	5.00	27.63	-.15	-.03
NC	2.98	0.94	1.00	4.75	31.54	-.21	-.48
ความตั้งใจลาออก (INQUIT)							
INQT	2.75	.88	1.22	4.56	32	.07	-.82

จากการตรวจสอบเบื้องต้น ผลค่าสถิติเบื้องต้นแสดงเป็น Normal Curve ในตารางนี้ ปรากฏว่าค่าความเบ้และความโด่ง หลังจากแปลงคะแนนแล้ว ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นสรุปได้ว่าตัวแปรทุกตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์

## 1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออกจำนวน 10 ตัวแปร สรุปได้ดังนี้

ตัวแปรสังเกตได้ของแรงจูงใจในกิจกรรมทั้ง 5 ด้าน ประกอบไปด้วย ความสนใจและความสนุก (IN&EN) การรับรู้ความสามารถ (PCO) ความพยายามและการให้ความสำคัญ (EF&IM) การได้รับทางเลือกจากการทำงาน (PCH) และการให้คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับ (VA&UF) ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูง (5.32 – 5.70 ) มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ระหว่าง 1.01 – 1.43 มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) อยู่ระหว่าง 18.66 – 25.93 ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ขวา โดยมีค่าความเบ้ (SK) ตั้งแต่ -1.17 ถึง -0.67 และมีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (platykurtic) โดยมีค่าความโด่ง (KU) ตั้งแต่ 0.21 ถึง 0.84 แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลมาก

ตัวแปรสังเกตได้ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูง (3.28 ) มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.70 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) เท่ากับ 21.34 ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย โดยมีค่าความเบ้ (SK)เท่ากับ -0.14 และมีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (platykurtic) โดยมีค่าความโด่ง (KU) เท่ากับ -0.03 แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลมาก

ตัวแปรสังเกตได้ของความผูกพันกับองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านจิตใจ (AC) ด้านการคงอยู่ (CC) และด้านบรรทัดฐาน (NC) ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูง (2.95 – 3.22 ) มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) อยู่ระหว่าง 0.89 – 1.03 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) อยู่ระหว่าง 27.63 – 32.08 ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย โดยมีค่าความเบ้ (SK) ตั้งแต่ -0.24 ถึง -0.15 และมีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (platykurtic) โดยมีค่าความโด่ง (KU) ตั้งแต่ -0.62 ถึง -0.03 แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลมาก

ตัวแปรสังเกตได้ของความตั้งใจลาออก ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูง (2.75 ) มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.88 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) เท่ากับ ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ขวา โดยมีค่าความเบ้ (SK)เท่ากับ 0.07 และมีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (platykurtic) โดยมีค่าความโด่ง (KU) เท่ากับ - 0.82 แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลมาก

ตารางที่ 7 เมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความตั้งใจลาออก

	IN&EN	POC	EF&IM	PCH	VA&UF	POS	AC	CC	NC	INQT
IN&EN	1									
POC	.38**	1								
EF&IM	.78**	.48**	1							
PCH	.90**	.41**	.80**	1						
VA&UF	.68**	.30**	.56**	.62**	1					
POS	.36**	.14**	.31**	.36**	.25**	1				
AC	.43**	.15**	.34**	.43**	.43**	.63**	1			
CC	.08**	-0.04	.060	.076	.12**	.36**	.47**	1		
NC	.19**	.00	.11**	.16**	.20**	.40**	.61**	.42**	1	
INQT	.57**	-.18**	-.45**	-.55**	-.40**	-.49**	-.68**	-.36**	-.37**	1
<i>M</i>	21.28	10.82	17.13	22.11	26.94	26.27	12.84	9.66	11.94	49.50
<i>SD</i>	5.539	2.012	3.578	5.717	5.217	5.618	4.112	2.672	3.768	15.928

Bartlett's Test of Sphericity ไคสแควร์ = 2494.14, df = 45, p = .00, KMO = .84

\*\*  $p < .01$ , สองหาง.

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตของโมเดลความตั้งใจลาออก

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออกเป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 10 ตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด 45 คู่ พบว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 มีจำนวน 45 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีทั้งทิศทางบวกและทิศทางลบ โดยมีค่าพิสัยในทิศทางบวกตั้งแต่ .06 ถึง .90 และในทิศทางลบตั้งแต่ -.40 ถึง -.68

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดในทิศทางบวกคือ ตัวแปรความสนใจและความสนุกและตัวแปร การได้รับทางเลือกจากการทำงาน โดยมีขนาดความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ .90 แสดงว่า บุคคลที่มีความสนใจและความสนุกสูง จะมีลักษณะที่รู้สึกถึงการได้รับทางเลือกจากการทำงานสูงด้วย ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดในทิศทางลบ คือ ตัวแปรความตั้งใจลาออกและตัวแปรความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ โดยมีขนาดความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ -.68 แสดงว่า บุคคลที่มีความตั้งใจลาออกจะมีลักษณะความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจต่ำลง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ในกลุ่มปัจจัยด้านแรงจูงใจในกิจกรรมทั้ง 5 ด้าน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกทั้งหมด มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .30 ถึง .90 แสดงว่า หากแรงจูงใจในกิจกรรมด้านใดสูงขึ้น จะมีแรงจูงใจในกิจกรรมด้านอื่นสูงขึ้นด้วย โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรความสนใจและความสนุกและตัวแปร การได้รับทางเลือกจากการทำงาน โดยมีขนาดความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ .90

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ในกลุ่มปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกทั้งหมด มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .420 ถึง .61 แสดงว่า หากแรงจูงใจในกิจกรรมด้านใดสูงขึ้น จะมีแรงจูงใจในกิจกรรมด้านอื่นสูงขึ้นด้วย โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจกับความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยมีขนาดความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ .61

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก

ตารางที่ 8 ตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงภายนอกของโมเดลเชิงสาเหตุความตั้งใจลาออก

ตัวแปรสังเกต	Factor Loading	SE	t	R <sup>2</sup>
1. IN&EN	0.94	0.21	25.28***	0.89
2. PCO	0.41	0.10	8.40***	0.17
3. EF&IM	0.85	0.14	21.16***	0.72
4. PCH	0.95	0.21	25.39***	0.89
5. VA&UF	0.72	0.23	16.61***	0.52
6. POS	0.92	1.00	-	0.85

\*\*\* $p < .001$ .

ตารางที่ 9 ตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงภายในโมเดลเชิงสาเหตุความตั้งใจลาออก

ตัวแปรสังเกต	Factor Loading	SE	t	R <sup>2</sup>
1. AC	0.97	-	-	0.93
2. CC	0.50	0.13	10.49***	0.25
3. NC	0.63	0.17	13.72***	0.40
4. INQT	0.84	1.00	-	0.71

\*\*\* $p < .001$ .

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์โดยพิจารณาแยกตามตัวแปรแฝงได้ผลดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรภายในแฝงความตั้งใจลาออก (INQUIT) มีตัวบ่งชี้เพียง 1 ตัว ในกรณีนี้ที่ตัวแปรแฝงมีตัวบ่งชี้เพียงแคตัวเดียว เพื่อให้สามารถประมาณค่าออกมาได้ จำเป็นต้องกำหนด ความคลาดเคลื่อน ของตัวบ่งชี้ตัวนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีประมาณค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดจำเป็นต้องกำหนดความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ตัวนั้นซึ่งก็คือ ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรแฝง ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีประมาณค่า ความคลาดเคลื่อนในการวัด จากสูตร  $(1 - \text{Reliability}) \times \text{variance}$  ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ความตั้งใจลาออกโดยรวม (INQT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .84 โดยมีความผันแปรร่วมกับความผูกพันกับองค์กรร้อยละ 71 ( $R^2 = 0.71$ )

2. ตัวแปรภายในแฝงความผูกพันกับองค์กร (COMMT) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ (AC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์เท่ากับ

0.97 โดยมีความผันแปรร่วมกับความผูกพันกับองค์การร้อยละ 93 ( $R^2 = 0.93$ ) ส่วนตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุดคือ ความผูกพันกับองค์การด้านการคงอยู่ (CC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์เท่ากับ 0.50 โดยมีความผันแปรร่วมกับความผูกพันกับองค์การร้อยละ 25 ( $R^2 = 0.25$ )

3. ตัวแปรภายในแง่แรงจูงใจในกิจกรรม (IMI) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ การได้รับทางเลือกในการทำงาน (PCH) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์เท่ากับ 0.95 โดยมีความผันแปรร่วมกับแรงจูงใจในกิจกรรมร้อยละ 89 ( $R^2 = 0.89$ ) ส่วนตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุดคือ การรับรู้ความสามารถ (PCO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์เท่ากับ 0.41 โดยมีความผันแปรร่วมกับแรงจูงใจในกิจกรรมร้อยละ 17 ( $R^2 = 0.17$ )

4. ตัวแปรภายในแง่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (POSUP) มีตัวบ่งชี้เพียง 1 ตัว ในกรณีที่ตัวแปรแฝงมีตัวบ่งชี้เพียงตัวเดียว เพื่อให้สามารถประมาณค่าออกมาได้ จำเป็นต้องกำหนดความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ตัวนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีประมาณค่าความคลาดเคลื่อนในการวัด จำเป็นต้องกำหนดความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ตัวนั้นซึ่งก็คือ ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรแฝง ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีประมาณค่า ความคลาดเคลื่อนในการวัด จากสูตร  $(1 - \text{Reliability}) \times \text{variance}$  คือ ความตั้งใจลาออกโดยรวม (INQT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์เท่ากับ 0.92 โดยมีความผันแปรร่วมกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การร้อยละ 85 ( $R^2 = 0.85$ )

#### ตารางที่ 10 ค่าอิทธิพลของตัวแปรแฝงโมเดลเชิงสาเหตุความตั้งใจลาออก

อิทธิพล	ตัวแปรสาเหตุ								
	IMI			POSUP			COMMT		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE
INQUIT	-0.49	-0.36	-0.13	-0.31	-0.02	-0.29	-0.51	-0.51	-
	(0.70)	(0.66)	(0.42)	(0.11)	(0.14)	(0.11)	(0.97)	(0.97)	-
	-11.06***	-8.81***	-4.82***	-7.76***	-0.39	-7.24***	-8.42***	-8.42***	-
COMMT	0.25	0.25	-	0.57	0.57	-	-	-	-
	(0.04)	(0.04)	-	(0.01)	(0.01)	-	-	-	-
	5.75***	5.75***	-	13.88***	13.88***	-	-	-	-
ไค-สแควร์ = 99.48, $df = 30$ , P-Value = 0.00, RMSEA = 0.075, CFI = 0.98									
ตัวเลขในวงเล็บคือความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE), ตัวเลขที่เป็นตัวพิมพ์เอน คือ ค่า $t$ -value TE = อิทธิพลโดยรวมมาตรฐาน, DE = อิทธิพลทางตรงมาตรฐาน, IE = อิทธิพลทางอ้อมมาตรฐาน *** $p < .001$ .									

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก ซึ่งเป็นโมเดลที่มีแรงจูงใจในกิจกรรม และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปร ความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากสถิติต่างๆ คือ ค่า CFI = 0.98 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 และ ค่า RMSEA = 0.075 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรความตั้งใจลาออก (INQT) พบว่ามี ค่าเท่ากับ 0.46 แสดงว่าตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรม ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและตัว แปรความผูกพันกับองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกได้ร้อยละ 46 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรมมีอิทธิพลโดยตรงในเชิงลบ (negative direct effect) ต่อตัว แปรความตั้งใจลาออก เท่ากับ -0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และส่งผลทางอ้อมในเชิง ลบ (negative indirect effect) ต่อตัวแปรความตั้งใจลาออก โดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันกับ องค์กรเท่ากับ -0.13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าหากพนักงานมีแรงจูงใจใน กิจกรรมสูงจะมีความตั้งใจลาออกต่ำ

2. ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงในเชิงลบ (negative direct effect) ต่อตัวแปรความตั้งใจลาออก เท่ากับ -0.02 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งผลทางอ้อมใน เชิงลบ (negative indirect effect) ต่อตัวแปรความตั้งใจลาออก โดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันกับ องค์กรเท่ากับ -0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าหากพนักงานมีการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กรสูงจะมีความตั้งใจลาออกต่ำ

3. ตัวแปรความผูกพันกับองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงในเชิงลบ (negative direct effect) ต่อ ตัวแปรความตั้งใจลาออก เท่ากับ -0.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าหากพนักงาน มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะมีความตั้งใจลาออกต่ำ

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกโมเดล  
เชิงสาเหตุความตั้งใจลาออก

สมการโครงสร้างตัวแปร	COMMT	INQUIT
R SQUARE	0.49	0.46
ตัวแปร	เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก	
	IMI	POSUP
IMI	1.00	
POSUP	0.39	1.00

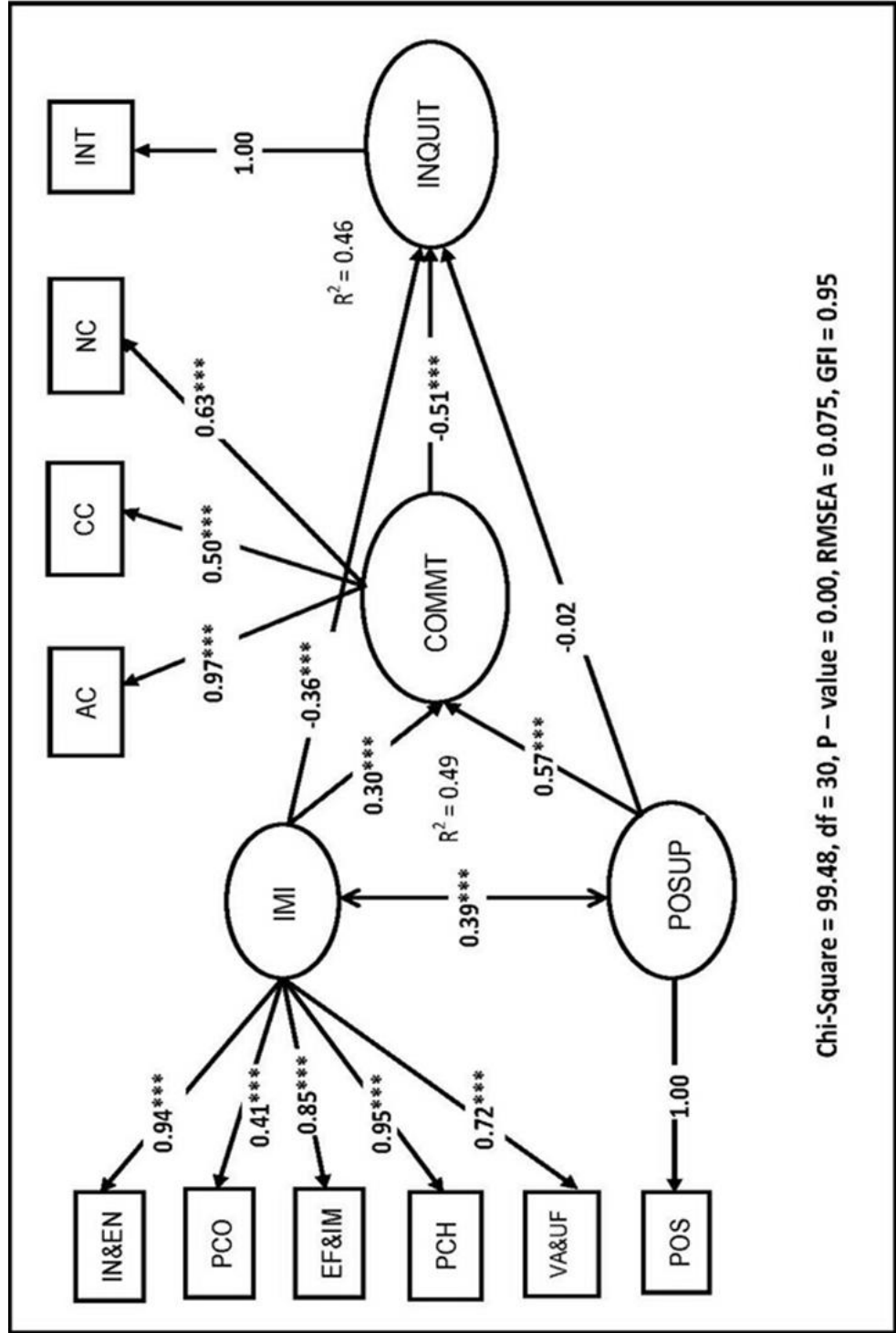
เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรความผูกพันกับองค์กร (COMMT) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.49 แสดงว่าตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรมและตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนกับองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกได้ร้อยละ 49 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรมมีอิทธิพลโดยตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความผูกพันกับองค์กรเท่ากับ 0.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าหากพนักงานมีแรงจูงใจในกิจกรรมสูงจะมีความผูกพันกับองค์กรสูง
2. ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงในเชิงบวก (positive direct effect) ต่อตัวแปรความผูกพันกับองค์กรเท่ากับ 0.57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าหากพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูงจะมีความผูกพันกับองค์กรสูง

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรแฝงแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.39



แผนภาพที่ 6 โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจใจออก



## บทที่ 4

### การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน และศึกษาบทบาทของความผูกพันกับองค์กร ที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างอิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทั้ง 7 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

จากผลการวิจัยพบว่าโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก (Chi-Square = 99.48,  $df = 30$ , P - value = 0.00, RMSEA = 0.075, CFI = 0.98) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

#### **สมมุติฐานข้อที่ 1** แรงจูงใจในกิจกรรมมีอิทธิพลทางตรงทางลบต่อความตั้งใจลาออก **ผลการทดสอบสมมุติฐาน** สนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรม มีอิทธิพลทางตรงทางลบกับความตั้งใจลาออกเท่ากับ -0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 โดยอภิปรายได้ว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจในกิจกรรมสูง จะมีความตั้งใจลาออกต่ำ ในขณะที่พนักงานที่มีแรงจูงใจในกิจกรรมต่ำก็จะมีมีความตั้งใจลาออกสูงเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Richer และคณะ (2002) และจากการศึกษาของ Sjoberg และ Sverke, (2000) พนักงานที่มีแรงจูงใจในกิจกรรมสูง จะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน พนักงานรับรู้ถึงความสามารถของตนเองและเห็นคุณค่าและประโยชน์ของหน้าที่งานของตนเอง ส่งผลทางลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

#### **สมมุติฐานข้อที่ 2** แรงจูงใจในกิจกรรมมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กร **ผลการทดสอบสมมุติฐาน** สนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรม มีอิทธิพลทางตรงทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรเท่ากับ 0.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 แสดงว่าหากพนักงานมีแรงจูงใจในกิจกรรมสูง ก็จะมี ความผูกพันกับองค์กรสูงด้วย โดยอภิปรายได้ว่า จากการศึกษานี้ของ Meyer และคณะ (2004) พบว่าระดับของความสูง - ต่ำของความผูกพันกับองค์กรเป็นผลมาจากแรงจูงใจในกิจกรรม โดยการเพิ่มความผูกพันกับองค์กรให้กับพนักงานเป็นผลมาจากปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Johnson และคณะ (2010) ที่พบว่าแรงจูงใจในกิจกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร

**สมมุติฐานข้อที่ 3** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงทางลบต่อความตั้งใจลาออก

**ผลการทดสอบสมมุติฐาน** ไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไม่มีอิทธิพลทางตรงทางลบกับความตั้งใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การได้ส่งอิทธิพลโดยรวมทางลบต่อความตั้งใจลาออกเท่ากับ  $-0.31$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.001$  ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Belal และ Faleh (2009) จากกลุ่มพนักงานหลากหลายระดับ ในธุรกิจประกันภัยจากหลายบริษัทในประเทศจอร์แดน ด้วยการใช้สถิติแบบแยกองค์ประกอบ (structural equation modeling; SEM) พบว่าความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนกับองค์การและความภาคภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความตั้งใจลาออก

**สมมุติฐานข้อที่ 4** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความผูกพันกับองค์การ

**ผลการทดสอบสมมุติฐาน** สนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความผูกพันกับองค์การเท่ากับ  $0.57$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.001$  แสดงว่าหากพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสูง ก็将有ความผูกพันกับองค์การสูงด้วย อภิปรายได้ว่าการศึกษาของ Boyun และ Packianathan (2012) ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันกับองค์การได้ถึง  $79\%$  ซึ่งสอดคล้องกับ Rhoades และ Eisenberger (2002) ได้ทำการวิเคราะห์สถิติแบบการวิเคราะห์อภิมาน (Meta - analysis) พบความสัมพันธ์ทางลบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับพฤติกรรมการถดถอยจากงานและความตั้งใจลาออก

**สมมุติฐานข้อที่ 5** ความผูกพันกับองค์การมีอิทธิพลทางตรงทางลบต่อความตั้งใจในการลาออก

**ผลการทดสอบสมมุติฐาน** สนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตัวแปรความผูกพันกับองค์การมีอิทธิพลทางตรงทางลบต่อความตั้งใจในการลาออกเท่ากับ  $-0.57$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.001$  แสดงว่าหากพนักงานมีความผูกพันกับองค์การสูง ก็将有ความตั้งใจลาออกต่ำด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ว่า ถ้าพนักงานมีความผูกพันกับองค์การ เราสามารถคาดหวังถึงการเพิ่มขึ้นของ การรักษาสถิติในการทำงาน การลดการขาดงาน และการเพิ่มขึ้นของผลการปฏิบัติงาน (Reilly & Orsak, 1991) และจากการศึกษาของ Meyer และคณะ

(2004) พบว่าความผูกพันในองค์กร เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกมากที่สุดโดยเฉพาะในกรณีที่องค์การสร้างความผูกพันกับองค์การให้กับพนักงาน

จากผลการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่าความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางลบมากที่สุดกับความตั้งใจในการลาออก โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ  $-0.676$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.01$

**สมมุติฐานข้อที่ 6** แรงจูงใจในกิจกรรมมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน

**ผลการทดสอบสมมุติฐาน** สนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัยพบว่าโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือแรงจูงใจในกิจกรรมมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมุติฐานข้อที่ 6.1 แรงจูงใจในกิจกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมุติฐานข้อที่ 6.2 แรงจูงใจในกิจกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่านจากข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกเท่ากับ  $-0.36$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.001$  และอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรสื่อเท่ากับ  $-0.13$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.001$  สามารถอภิปรายได้ว่าแรงจูงใจในกิจกรรมส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออก หรือแรงจูงใจในกิจกรรมมีผลต่อการเพิ่มและลดของความตั้งใจลาออก และแรงจูงใจในกิจกรรมสามารถส่งอิทธิพลผ่านความผูกพันกับองค์การไปยังความตั้งใจลาออก โดยจากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในกิจกรรมส่งอิทธิพลโดยรวมต่อความผูกพันกับองค์การเท่ากับ  $0.25$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.001$  และจากการศึกษาพบว่าความผูกพันกับองค์การส่งอิทธิพลโดยรวมต่อความตั้งใจลาออกเท่ากับ  $0.51$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.001$  ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Maura (2011) ที่ศึกษาตัวแปรเรื่องแรงจูงใจในกิจกรรม อีสุระในการทำงาน และความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่าความผูกพันกับองค์การสามารถทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านของอิทธิพลระหว่าง อีสุระในการทำงาน แรงจูงใจในกิจกรรมและความตั้งใจลาออก

**สมมุติฐานข้อที่ 7** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน

**ผลการทดสอบสมมุติฐาน** สนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน

สมมุติฐานข้อ 7.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานข้อ 7.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน  $-0.29$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.001$  โดยจากการศึกษาพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งอิทธิพลโดยรวมต่อความผูกพันกับองค์การเท่ากับ  $0.57$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.001$  ซึ่งทำให้พบว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์การสามารถส่งอิทธิพลไปยังความตั้งใจลาออกได้ ก็ต่อเมื่อส่งอิทธิพลส่งผ่านไปยังความผูกพันกับองค์การ แต่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไม่สามารถส่งอิทธิพลทางตรงไปยังความตั้งใจลาออกได้หากไม่มีตัวแปรส่งผ่าน (ความผูกพันกับองค์การ) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Godfrey (2010) ซึ่งตรวจสอบว่าความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความตั้งใจลาออก และ Rhoades และ Eisenberger (2002) ได้ทำการวิเคราะห์สถิติแบบการวิเคราะห์อภิมาน (Meta - analysis) พบความสัมพันธ์ทางลบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับพฤติกรรม การถดถอยจากงานและความตั้งใจลาออก

### ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในกิจกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันกับองค์การ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก โดยพบว่าแรงจูงใจในกิจกรรมส่งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันกับองค์การต่อความตั้งใจลาออก และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลทางอ้อมผ่านความผูกพันกับองค์การต่อความตั้งใจลาออก ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญและหาแนวทางในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. ตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรมเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกโดยตรงและส่งอิทธิพลมากที่สุดในการศึกษาครั้งนี้ ถึงแม้ว่าค่าอิทธิพลของตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรมจะมีค่าน้อยกว่าตัวแปรความผูกพันกับองค์การ ก็เพราะว่าขนาดอิทธิพลของตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรมได้ส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความผูกพันกับองค์การไปสู่ตัวแปรความตั้งใจลาออกด้วย เพราะฉะนั้นแรงจูงใจในกิจกรรมจึงเป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลมากที่สุดไปยังตัวแปรความตั้งใจลาออก องค์การควรจะหา

แนวทางเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในกิจกรรมให้สูงขึ้น โดยองค์การสร้างปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่สร้างแรงจูงใจในกิจกรรมของพนักงานครบทั้ง 5 ด้าน เช่น การที่องค์การและพนักงานมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสร้างความเป็นส่วนร่วม สร้างความสนใจในการทำงานให้กับพนักงาน สร้างทางเลือกในการทำงานให้กับพนักงาน ลักษณะของเป้าหมายจะต้องมีความชัดเจน และพนักงานมีความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ให้ไปถึงเป้าหมายได้ ให้คำชมเชยพนักงานในโอกาสที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานรู้ความสำคัญของหน้าที่ตนเองที่มีต่อองค์การ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในกิจกรรมสูงขึ้นจะลดการเกิดความตั้งใจลาออกของพนักงาน

1. ตัวแปรความผูกพันกับองค์การ เป็นตัวแปรที่มีขนาดอิทธิพลเป็นอันดับสองรองจากแรงจูงใจในกิจกรรม ตัวแปรความผูกพันกับองค์การทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ถ้าไม่มีตัวแปรความผูกพันกับองค์การในการศึกษานี้ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะไม่สามารถส่งอิทธิพลถึงตัวแปรความตั้งใจลาออก ดังนั้นองค์การควรจะหาแนวทางเพื่อเพิ่มความผูกพันกับองค์การให้สูงขึ้น เช่น โดยเริ่มจากการคัดเลือกพนักงานที่มีลักษณะตรงกับองค์การ สร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์การที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกร่วมกันและเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ สร้างสังคมการทำงานที่ทำให้เพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยบุคคลไปสู่องค์การ ถ้าพนักงานเกิดความผูกพันกับองค์การ สูงขึ้นความตั้งใจลาออกก็จะลดลง

2. ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ในการศึกษาครั้งนี้จะส่งอิทธิพลต่อตัวแปรความตั้งใจลาออกต่อเมื่อมีตัวแปรส่งผ่านไป เพราะฉะนั้นตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะลดความตั้งใจลาออกได้ก็ต่อเมื่อใช้งานร่วมกับตัวแปรความผูกพันกับองค์การ ควรจะหาแนวทางเพื่อเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การให้สูงขึ้น เช่น ให้สวัสดิการตามความต้องการตามภาระงานของพนักงาน ให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานและในการประเมินผลการทำงาน ผู้บริหารกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน พนักงานได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพราะหัวหน้างานเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์การ หัวหน้างานช่วยสอนงานและให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ถ้าพนักงานเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสูงขึ้นความตั้งใจลาออกก็จะลดลง

## บทที่ 5

### การสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน และศึกษาบทบาทของความผูกพันกับองค์การ ที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างอิทธิพลของแรงจูงใจภายในและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

#### สมมุติฐานการวิจัย

- สมมุติฐาน 1 แรงจูงใจในกิจกรรมมีอิทธิพลทางตรงทางลบต่อความตั้งใจลาออก
- สมมุติฐาน 2 แรงจูงใจในกิจกรรมมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความผูกพันกับองค์การ
- สมมุติฐาน 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงทางลบต่อความตั้งใจลาออก
- สมมุติฐาน 4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความผูกพันกับองค์การ
- สมมุติฐาน 5 ความผูกพันกับองค์การมีอิทธิพลทางตรงทางลบต่อความตั้งใจในการลาออก
- สมมุติฐาน 6 แรงจูงใจในกิจกรรมมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน
- สมมุติฐาน 7 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน

#### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

- 1) ตัวแปรภายนอกแฝง 2 ตัวแปร คือ แรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

แรงจูงใจในกิจกรรม ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 5 ตัว คือ ความสนใจและความสนุกในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองจากหน้าที่งาน การรู้สึกถึงความสำคัญและการให้ความพยายามในการทำงาน การได้รับทางเลือกในการทำงาน คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 1 ตัว คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม

2) ตัวแปรภายในแฝง 2 ตัวแปร ประกอบด้วย

ตัวแปรสื่อ 1 ตัวแปร คือ ความผูกพันกับองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตัวแปรภายในตัวสุดท้าย 1 ตัวแปร คือ ความตั้งใจลาออก ตัวแปรที่สังเกตได้คือ ความตั้งใจลาออกโดยรวม

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีจำนวนพนักงาน 200 คนขึ้นไป จำนวน 500 คนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชน 10 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 411 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 500 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา 411 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 82.20

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามที่ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 มาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบคือ ความสนใจและความสนุกในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองจากหน้าที่งาน การรู้สึกถึงความสำคัญและการให้ความพยายามในการทำงาน การได้รับทางเลือกในการทำงาน คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานซึ่งผู้วิจัยพัฒนาต่อจากมาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรมของ กันยารัตน์ สอาดเย็น(2549) สร้างโดย Deci และ Ryan (1994)

ส่วนที่ 3 มาตรวัดความผูกพันกับองค์กร มีทั้งหมด 3 องค์ประกอบ คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน ได้ปรับปรุงมาตรของกนกรัตน์ กนกพารา (2550) ได้พัฒนาและปรับปรุงจากมาตรวัดของ Myer และ Allen (1997)



ส่วนที่ 4 มาตรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นมาตรวัดแบบรวมองค์ประกอบ ใช้มาตรวัดของนิติธร กาญจนกุล (2553) ซึ่งแปลและปรับปรุงมาจากมาตรวัด Survey of Perceived Organizational Support ของ Eisenberger และคณะ (1997)

ส่วนที่ 5 มาตรการความตั้งใจลาออก เป็นมาตรวัดแบบรวมองค์ประกอบ ใช้มาตรวัดความตั้งใจลาออกของภัทรพล ทิพย์กนก (2554) ซึ่งสร้างขึ้นโดยการรวบรวมข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ คือ Stremmel (1991) Kim, Leong และ Lee (2005) Barak, Levin, Nissly, และ Lane (2006) Bellou (2007) และ Ohana และ Meyer (2010)

คุณภาพของเครื่องมือวัดแต่ละฉบับมีค่าความเที่ยง (reliability) อยู่ระหว่าง .85 - .95 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงแรงจูงใจในกิจกรรม มีความตรงตามภาวะสันนิษฐานและสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดล

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การวิเคราะห์กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ ด้วยการทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (reliability) ของตัวแปรหลักในกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แก่ แรงจูงใจในกิจกรรม ความผูกพันกับองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความตั้งใจลาออก โดยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบราค (Cronbach's alpha coefficient) และการวิเคราะห์ความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ของโมเดลแรงจูงใจในกิจกรรม โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล

#### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและการแจกแจงตัวแปร โดยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้โปรแกรม SPSS

#### 3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยโปรแกรมลิสเรล ประเมินค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีโลกลิฮูดสูงสุด (maximum likelihood estimation) โมเดลที่ใช้วิเคราะห์คือ โมเดลตามกรอบแนวคิดการวิจัย ผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในรูปแบบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์คือ ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi - square) ค่า CFI (comparative fit index) และโมเดลที่แสดงอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีอายุงานระหว่าง 1 – 5 ปี และมีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะการแจกแจงที่ใกล้เคียงกับโค้งปกติ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) ที่ส่วนใหญ่เข้าใกล้ศูนย์

1.3 ผลการวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 มีจำนวน 45 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีทั้งทิศทางบวกและทิศทางลบ โดยมีค่าพิสัยในทิศทางบวกตั้งแต่ .06 ถึง .90 และในทิศทางลบตั้งแต่ -.04 ถึง -.68

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย

โมเดลเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ไค-สแควร์ = 99.48,  $df = 30$ , P-Value = 0.00, RMSEA = 0.075, CFI = 0.98) ซึ่งตัวแปรในโมเดลสามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจออกได้ร้อยละ 46 โดยตัวแปรความตั้งใจออกได้รับอิทธิพลรวมจากแรงจูงใจในกิจกรรมเท่ากับ -0.49 ได้รับอิทธิพลรวมจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเท่ากับ -0.31 ได้รับอิทธิพลรวมจากความผูกพันกับองค์กรเท่ากับ -0.51

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในกรุงเทพมหานคร 10 แห่ง ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถขยายผลการวิจัยไปสู่กลุ่มประชากรอื่นๆได้ ดังนั้นจึงอาจนำโมเดลตามกรอบแนวในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนา โดยดำเนินการทดสอบกับประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างในบริบทอื่นๆ เช่นในกลุ่มของข้าราชการประจำ เพื่อที่จะสามารถอ้างอิงผลการวิจัยในเชิงเปรียบเทียบต่อไป

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 – 5 ปี ถ้าการวิจัยครั้งต่อไป มีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี อาจศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมคือ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เพื่อศึกษาว่าปัจจัยด้านระยะเวลาอายุงานส่งอิทธิพลต่อความตั้งใจออกหรือไม่

3. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตเฉพาะตัวแปรแฝง 4 ตัว ได้แก่ แรงจูงใจในกิจกรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันกับองค์กร และความตั้งใจลาออก

3.1 จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรปัจจัยทางด้านบุคคล คือ ตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรม เท่านั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไปจึงอาจทำการศึกษาปัจจัยทางด้านงานและองค์การเพิ่มเติมด้วย เช่น ลักษณะงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ซึ่งอาจจะทำให้อธิบายตัวแปรความตั้งใจลาออกได้มากยิ่งขึ้น

3.2 ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและตัวแปรความผูกพันกับองค์กร เป็นตัวแปรด้านทัศนคติต่องานและองค์การของบุคคล ในการทำวิจัยครั้งต่อไปจึงอาจทำการศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเพิ่มเติม เพราะเป็นตัวแปรในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งอาจจะทำให้อธิบายตัวแปรความตั้งใจลาออกได้มากยิ่งขึ้น

3.3 เนื่องจากในประเทศไทยยังมีการศึกษาตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรมอยู่ไม่มากนัก ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงอาจจะมีการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรแรงจูงใจในกิจกรรมต่อตัวแปรอื่นๆเพิ่มเติมต่อไป เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาวิจัยต่อไป

### รายการอ้างอิง

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276.
- Belal, A. S., & Faleh A. A. (2009). Unraveling the Relationship between Employees' Perception to Organization and Turnover Intentions: Exploring the Mediating Effects of Trust to Organization. *International Journal of Business and Management*, 4(10), P177.
- Bishop, J. W., Scott, D., & Burroughs, S. M. (2000). Support, commitment and employee outcomes in a team environment. *Journal of management*, 26(6), 1113-1132.
- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of management*, 25(4), 513-540.
- Curtis, C. R., Upchurch, R. S., & Severt, D. E. (2009). Employee motivation and organizational commitment: a comparison of tipped and nontipped restaurant employees. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 10(3), 253-269.
- Dalton, D. R., & Todor, W. D. (1982). Turnover: A lucrative hard dollar phenomenon. *Academy of management review*, 7(2), 212-218.
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of personality and Social Psychology*, 18(1), 105.
- DeSilva, D. A. M., Yamao, M. . (2006). The involvement of female labor in seafood processing in Sri Lanka: Impact of organizational fairness, organizational commitment and supervisor evaluation on employee commitment. *Global Symposium on Gender and Fisheries.*, pp. 103-114.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of applied psychology*, 87(4), 611-621.
- Dysvik, A. K., B. (2010). Exploring the relative and combined influence of mastery-approach goals and work intrinsic motivation on employee turnover intention. *Personnel Review*, 39(5), 622-638.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology*, 75(1), 51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. . (1986). Percieved organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71,, 500 - 507

- Eow Y. L., W. Z., Wan A., Roselan B., & Rosnaini M. . (2010). Stability of the Intrinsic Motivation Inventory (IMI) For the Use of Malaysian Form One Students in ICT Literacy Class. . *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, 6, 215-226.
- Galletta, M., Portoghese, I., & Battistelli, A. . (2011). Intrinsic Motivation, Job Autonomy and Turnover Intention in the Italian Healthcare: The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Management Research*, 3(2).
- George, J. M., Reed, T. F., Ballard, K. A., Colin, J., & Fielding, J. (1993). Contact with AIDS patients as a source of work-related distress: Effects of organizational and social support. *Academy of Management journal*, 36(1), 157-171.
- Godfrey, T. (2010). The relationship between perceived organizational support and turnover intentions in a developing country: the mediating role of organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 4(6), 942-952.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, 26(3), 463-488.
- Johnson, R. E., & Yang, L. (2010). Commitment and motivation at work: The relevance of employee identity and regulatory focus. *Academy of management review*, 35(2), 226-245.
- Khatri, N. F., C. T., & Budhwar, P. (2001). Explaining employee turnover in an Asian context. *Human Resource Management Journal*, 11(1), 54-74.
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y. K. . (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(2), 171-193.
- Mathieu, J. E. Z., D. M. . (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- McCabe, T. J., & Garavan, T. N. (2008). A study of the drivers of commitment amongst nurses: The salience of training, development and career issues. *Journal of European Industrial Training*, 32(7), 528-568.
- McNeese-Smith, D. K. (1997). The influence of manager behavior on nurses' job satisfaction, productivity, and commitment. *Journal of Nursing Administration*, 27(9), 47-55.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*: Sage.

- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. *Journal of applied psychology, 89*(6), 991.
- Mulki, J. P., Jaramillo, Fernando L., & William B. (2006). Effects of ethical climate and supervisory trust on salesperson's job attitudes and intentions to quit. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 26*(1), 19-26.
- Pinder, C. C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ.: Prentice-Hall. .
- Pool, S., & Pool, B. . (2007). A management development model: Measuring organizational commitment and its impact on job satisfaction among executives in a learning organization. *Journal of Management Development, 26*(4), 353-369.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. . (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior, 20*(2), 159-174.
- Reilly, N. P. O., C. L. . (1991). A career stage analysis of career and organizational commitment in nursing. *Journal of vocational behavior, 39*(3), 311-330.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. . (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology, 87*(4), 698-702.
- Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology, 32*(10), 2089-2113.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior: concepts, controversies, and applications* ( 9th ed.). New Jersey: Hill. .
- Settoon, R. P., Bennett, N., & Linden, R. C. . (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. . *Journal of applied psychology, 81*, 219-227.
- Sjöberg, A., & Sverke, M. . (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology, 41*(3), 247-252.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly, 46*-56.
- Tansky, J. W., & Cohen, D. J. . (2001). The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: An empirical study. *Human Resource Development Quarterly, 12*(3), 285-300.

- Thatcher, J. B., Liu, Y., Stepina, L. P., Goodman, J. M., & Treadway, D. C. . (2006). IT worker turnover: An empirical examination of intrinsic motivation. . *The Database for Advances in Information Systems*, 37, 133-146.
- Vallerand, R. J., & Reid, G. (1984). On the causal effects of perceived competence on intrinsic motivation: A test of cognitive evaluation theory. *Journal of Sport Psychology*, 6(1).
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of applied psychology*, 87(3), 590-607.
- Whitener, E. M. (2001). Do “high commitment” human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. *Journal of management*, 27(5), 515-535.
- Wigfield, A., Guthrie, J. T., Tonks, S., & Perencevich, K. C. . (2004). Children's motivation for reading: Domain specificity and instructional influences. *The Journal of Educational Research*, 97(6), 299-310.
- Wong, C. S., & Law, K. S. . (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.
- Yoshimura, K. E. (2003). *Employee Traits, Perceived Organizational Support, Supervisory Communication, Affective Commitment, and Intent to Leave: Group Differences*. (Masters of Science Psychology), North Carolina State University.
- กันยารัตน์ สอาดเย็น. (2549). อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะของเป้าหมายและความท้าทายของงานต่อแรงจูงใจในกิจกรรมและผลงาน. . (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลเพชรดารา, อ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตัวเองโดยยึดองค์การเป็นหลักกับความตั้งใจในการลาออกโดยมีความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานเป็นตัวแปรสื่อ. . (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปียา เตชาภิวุฒิ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจลาออก. ( การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต ), คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. .
- สมิทธิไกร., ช. (2547). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**



## ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ชุดที่   

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1 กรกฎาคม 2556

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้านายธนา จินดาโชตินันท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง

อิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งผลการวิจัยที่จะได้รับในครั้งนี้นอกจากจะเป็นประโยชน์เชิงวิชาการแล้วยังเป็นประโยชน์เชิงวิชาการแล้วยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานลดความตั้งใจลาออกจากองค์กร

ข้าพเจ้าจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ อนึ่ง ผู้วิจัยขอเรียนว่า ข้อมูลที่ได้รับนี้จะถูกเก็บเป็นความลับ และจะใช้ประโยชน์เพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ผู้วิจัยจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบพระคุณในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

ด้วยความเคารพอย่างสูง

นายธนา จินดาโชตินันท์

## ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ชุดที่   

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1 กรกฎาคม 2556

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้านายธนา จินดาโชตินันท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์เรื่อง

อิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อความตั้งใจลาออก โดย  
มีความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งผลการวิจัยที่จะได้รับในครั้งนี้นอกจากจะเป็น  
ประโยชน์เชิงวิชาการแล้วยังเป็นประโยชน์เชิงวิชาการแล้วยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำ  
ผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานลดความตั้งใจลาออกจากองค์กร

ข้าพเจ้าจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ อนึ่ง  
ผู้วิจัยขอเรียนว่า ข้อมูลที่ได้รับนี้จะถูกเก็บเป็นความลับ และจะใช้ประโยชน์เพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้  
เท่านั้น ผู้วิจัยจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบพระคุณในการตอบ  
แบบสอบถามเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้

ด้วยความเคารพอย่างสูง

นายธนา จินดาโชตินันท์

## ส่วนที่ 2 มาตรวัดแรงจูงใจในกิจกรรม

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าข้อความดังกล่าวตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริง มากที่สุด	ไม่ จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	จริง ครึ่งไม่ จริง ครึ่ง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริง มากที่สุด
1	ฉันคิดว่า การทำงานนี้ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์							
2	ฉันจำใจทำงานนี้							
3	ฉันสามารถทำงานนี้ได้ค่อนข้างดี							
4	ฉันรู้สึกเบื่อตลอดเวลาที่ทำงานนี้							
5	ฉันขาดทักษะในการทำงานนี้							
6	.....							
7	.....							
8	.....							
9	.....							
10	.....							
11	.....							
12	.....							
13	.....							
14	.....							
15	.....							
16	.....							
17	.....							
18	.....							

### ส่วนที่ 3 มาตรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าข้อความดังกล่าวตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	องค์กรสนใจและให้ความสำคัญอย่างมากกับเป้าหมายในอาชีพและคุณค่าชีวิตที่ฉันตั้งไว้					
2	องค์กรใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน					
3	องค์กรแสดงความห่วงใยในตัวฉันน้อยมาก					
4	ถ้าฉันกระทำผิดโดยไม่ได้ตั้งใจ องค์กรจะเข้าใจและไม่เอาผิดกับฉัน					
5	.....					
6	.....					
7	.....					
8	.....					

### ส่วนที่ 3 มาตรวัดความผูกพันกับองค์กร

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าข้อความดังกล่าวตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	คุณมีความสุขมากที่จะได้ทำงานกับบริษัทนี้จนตลอดชีวิตการทำงานของคุณ					
2	คุณมีความสุขเมื่อได้กล่าวถึงบริษัทของคุณให้บุคคลภายนอกได้ฟัง					
3	คุณรู้สึกว่าเป็นปัญหาของบริษัทก็คือปัญหาของคุณ					
4	บริษัทนี้มีความหมายต่อคุณมาก					
5	คุณคิดว่าคุณไม่เสียอะไรมากนัก หากคุณตัดสินใจลาออกจากบริษัทไปในตอนนี้					
6	คุณรู้สึกว่ามีเหตุผลน้อยมากที่จะตัดสินใจลาออกจากบริษัทนี้					
7	.....					
8	.....					
9	.....					
10	.....					
11	.....					

#### ส่วนที่ 4 มาตรการความตั้งใจในการลาออกจากงาน

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าข้อความดังกล่าวตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ทันทีที่ฉันได้งานที่ดีกว่า ฉันจะลาออกจากบริษัทนี้					
2	ฉันคิดที่จะลาออกจากงานอย่างจริงจัง					
3	ฉันอยากได้งานใหม่ที่ดีกว่างานที่ฉันทำอยู่ตอนนี้					
4	ฉันคิดที่จะย้ายที่ทำงานอย่างจริงจังตั้งแต่เริ่มทำงานที่นี่					
5	ฉันคิดที่จะลาออกจากงานอยู่บ่อยครั้ง					
6	ฉันจะลาออกตอนนี้หากฉันทำได้					
7	หากฉันมีโอกาสฉันก็อยากหางานใหม่					
8	ฉันไม่สนุกกับงานในตำแหน่งนี้และกำลังหาตำแหน่งอื่นอยู่					
9	ฉันหวังว่าฉันสามารถหางานอื่นในกลุ่มธุรกิจเดียวกันได้					
10	.....					
11	.....					
12	.....					
13	.....					
14	.....					
15	.....					
16	.....					
17	.....					
18	.....					

รายงานการวิเคราะห์โมเดลมาตรฐานวัดแรงจูงใจในกิจกรรมรายข้อ

DATE: 5/20/2014

TIME: 15:44

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

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., 1981-2006

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

Website: [www.ssicentral.com](http://www.ssicentral.com)

The following lines were read from file C:\Users\Admin\_8\_1\Desktop\CFA IMINMICFA(adjust).Spl:

Title Model 4 CFA Analysis

Observed Variables

I1 I2R I3 I4R I5 I6 I7R I8R I9 I10R I11 I12R C2 C3R C4R E1 E2 E3 E5R E6R E8

E7 E10R E11R CH1R CH2 CH4R CH5 CH6R CH7 CH8R CH9 CH10 CH11R V1R V2 V3 V5 V6R V7 V8R V9 V10R V11R  
V12

Covariance Matrix from file: iminor.cov

Sample Size = 411

Latent variables

I C E CH V

Relationships

I4R I7R I8R I12R = I

C2 C3R = C

E6R E5R E11R = E

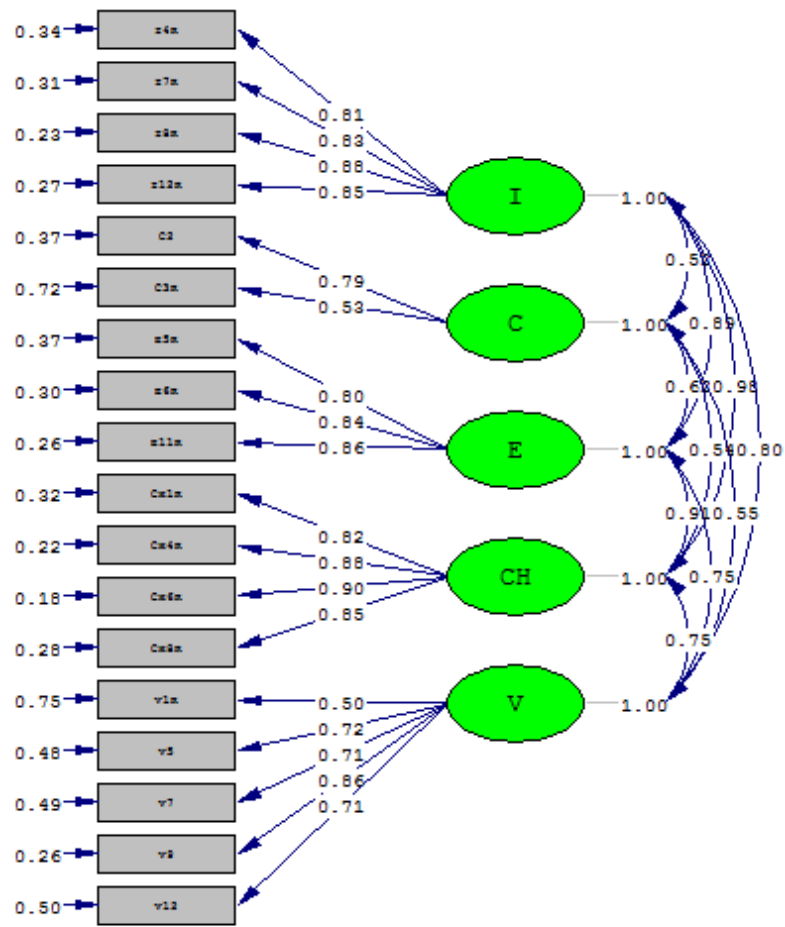
CH1R CH4R CH6R CH8R = CH

V1R V5 V7 V9 V12 = V

Lisrel Output: rs sc mi ef

path diagram

end of problems



Chi-Square=420.16, df=125, P-value=0.00000, RMSEA=0.076

Model 4 CFA Analysis

Covariance Matrix

	I4R	I7R	I8R	I12R	C2	C3R
I4R	2.46					
I7R	1.52	2.37				
I8R	1.55	1.62	1.94			
I12R	2.09	1.82	1.83	3.10		
C2	0.65	0.45	0.64	0.69	1.34	
C3R	0.62	0.31	0.55	0.46	0.60	1.52
E5R	1.33	1.23	1.25	1.41	0.65	0.56
E6R	1.15	1.18	1.14	1.41	0.48	0.57
E11R	1.39	1.43	1.27	1.60	0.70	0.55
CH1R	1.63	1.69	1.55	1.75	0.60	0.44
CH4R	1.85	1.77	1.69	2.08	0.69	0.55
CH6R	1.73	1.81	1.68	1.99	0.71	0.46
CH8R	1.66	1.76	1.72	2.10	0.70	0.57
V1R	0.57	0.60	0.54	0.82	0.35	0.04



V5	1.25	1.15	0.99	1.46	0.61	0.10
V7	0.86	0.80	0.79	1.14	0.45	0.18
V9	1.09	1.13	1.06	1.48	0.72	0.31
V12	1.19	1.20	1.15	1.59	0.44	0.21

## Covariance Matrix

	E5R	E6R	E11R	CH1R	CH4R	CH6R
E5R	1.78					
E6R	1.10	1.61				
E11R	1.25	1.36	2.04			
CH1R	1.23	1.22	1.37	2.43		
CH4R	1.52	1.31	1.55	1.89	2.59	
CH6R	1.44	1.35	1.63	1.71	1.94	2.34
CH8R	1.31	1.29	1.47	1.90	1.99	1.91
V1R	0.38	0.55	0.50	0.62	0.61	0.66
V5	0.88	0.86	0.99	0.98	1.26	1.30
V7	0.67	0.74	0.76	0.73	0.86	0.96
V9	0.84	1.02	1.13	1.00	1.20	1.23
V12	0.80	0.89	0.90	0.99	1.19	1.21

## Covariance Matrix

	CH8R	V1R	V5	V7	V9	V12
CH8R	2.71					
V1R	0.70	1.31				
V5	1.12	0.65	2.30			
V7	0.87	0.55	0.95	1.53		
V9	1.18	0.63	1.27	1.02	1.81	
V12	1.24	0.58	1.23	1.08	1.33	2.61

## Model 4 CFA Analysis

## Parameter Specifications

## LAMBDA-X

	I	C	E	CH	V
I4R	1	0	0	0	0
I7R	2	0	0	0	0
I8R	3	0	0	0	0
I12R	4	0	0	0	0
C2	0	5	0	0	0
C3R	0	6	0	0	0

E5R	0	0	7	0	0
E6R	0	0	8	0	0
E11R	0	0	9	0	0
CH1R	0	0	0	10	0
CH4R	0	0	0	11	0
CH6R	0	0	0	12	0
CH8R	0	0	0	13	0
V1R	0	0	0	0	14
V5	0	0	0	0	15
V7	0	0	0	0	16
V9	0	0	0	0	17
V12	0	0	0	0	18

PHI

	I	C	E	CH	V
I	0				
C	19	0			
E	20	21	0		
CH	22	23	24	0	
V	25	26	27	28	0

THETA-DELTA

I4R	I7R	I8R	I12R	C2	C3R
29	30	31	32	33	34

THETA-DELTA

E5R	E6R	E11R	CH1R	CH4R	CH6R
35	36	37	38	39	40

THETA-DELTA

CH8R	V1R	V5	V7	V9	V12
41	42	43	44	45	46

Model 4 CFA Analysis

Number of Iterations = 11

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

## LAMBDA-X

	I	C	E	CH	V
I4R	1.28 (0.06) 19.91	--	--	--	--
I7R	1.28 (0.06) 20.51	--	--	--	--
I8R	1.22 (0.05) 22.40	--	--	--	--
I12R	1.50 (0.07) 21.38	--	--	--	--
C2	--	0.92 (0.08) 12.05	--	--	--
C3R	--	0.65 (0.07) 9.20	--	--	--
E5R	--	--	1.06 (0.06) 18.91	--	--
E6R	--	--	1.06 (0.05) 20.38	--	--
E11R	--	--	1.23 (0.06) 21.20	--	--
CH1R	--	--	1.28 (0.06) 20.25	--	--
CH4R	--	--	1.42 (0.06) 22.73	--	--
CH6R	--	--	--	1.38 (0.06) 23.57	--
CH8R	--	--	--	1.39 (0.07) 21.19	--
V1R	--	--	--	--	0.57 (0.06) 10.13
V5	--	--	--	--	1.10

					(0.07)
					16.18
V7	--	--	--	--	0.89
					(0.06)
					15.95
V9	--	--	--	--	1.16
					(0.06)
					20.75
V12	--	--	--	--	1.15
					(0.07)
					15.75

## PHI

	I	C	E	CH	V
I	1.00				
C	0.52	1.00			
	(0.06)				
	9.44				
E	0.89	0.62	1.00		
	(0.02)	(0.05)			
	50.12	11.51			
CH	0.98	0.54	0.91	1.00	
	(0.01)	(0.05)	(0.02)		
	126.98	10.07	59.94		
V	0.80	0.55	0.75	0.75	1.00
	(0.03)	(0.06)	(0.03)	<b>(0.03)</b>	
	31.83	9.74	24.74	26.57	

## THETA-DELTA

I4R	I7R	I8R	I12R	C2	C3R
0.83	0.73	0.44	0.85	0.49	1.10
(0.06)	(0.06)	(0.04)	(0.07)	(0.12)	(0.09)
12.96	12.77	11.88	12.43	4.29	11.64

## THETA-DELTA

E5R	E6R	E11R	CH1R	CH4R	CH6R
0.65	0.48	0.54	0.78	0.56	0.43
(0.05)	(0.04)	(0.05)	(0.06)	(0.05)	(0.04)
12.01	11.16	10.48	12.98	11.97	11.35

## THETA-DELTA

CH8R	V1R	V5	V7	V9	V12
0.76	0.99	1.10	0.75	0.48	1.30
(0.06)	(0.07)	(0.09)	(0.06)	(0.05)	(0.10)
12.69	13.72	12.28	12.37	9.05	12.44

Squared Multiple Correlations for X - Variables

I4R	I7R	I8R	I12R	C2	C3R
0.66	0.69	0.77	0.73	0.63	0.28

Squared Multiple Correlations for X - Variables

E5R	E6R	E11R	CH1R	CH4R	CH6R
0.63	0.70	0.74	0.68	0.78	0.82

Squared Multiple Correlations for X - Variables

CH8R	V1R	V5	V7	V9	V12
0.72	0.25	0.52	0.51	0.74	0.50

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 125

Minimum Fit Function Chi-Square = 448.55 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 420.16 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 295.16

90 Percent Confidence Interval for NCP = (236.70 ; 361.22)

Minimum Fit Function Value = 1.09

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.72

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.58 ; 0.88)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.076

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.068 ; 0.084)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.25

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.11 ; 1.41)

ECVI for Saturated Model = 0.83

ECVI for Independence Model = 43.50

Chi-Square for Independence Model with 153 Degrees of Freedom = 17800.17

Independence AIC = 17836.17

Model AIC = 512.16

Saturated AIC = 342.00  
 Independence CAIC = 17926.50  
 Model CAIC = 743.01  
 Saturated CAIC = 1200.18

Normed Fit Index (NFI) = 0.97  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.98  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.80  
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.98  
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.98  
 Relative Fit Index (RFI) = 0.97

Critical N (CN) = 151.54

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.077  
 Standardized RMR = 0.039  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.90  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.86  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.66

#### Model 4 CFA Analysis

##### Fitted Covariance Matrix

	I4R	I7R	I8R	I12R	C2	C3R
I4R	2.46					
I7R	1.63	2.37				
I8R	1.56	1.56	1.94			
I12R	1.92	1.92	1.84	3.10		
C2	0.61	0.61	0.59	0.72	1.34	
C3R	0.43	0.43	0.41	0.51	0.60	1.52
E5R	1.21	1.21	1.15	1.42	0.61	0.43
E6R	1.21	1.21	1.15	1.42	0.61	0.43
E11R	1.39	1.39	1.33	1.64	0.70	0.49
CH1R	1.61	1.61	1.54	1.90	0.64	0.45
CH4R	1.79	1.79	1.71	2.10	0.71	0.50
CH6R	1.74	1.74	1.66	2.04	0.69	0.49
CH8R	1.75	1.75	1.68	2.06	0.70	0.49
V1R	0.58	0.58	0.55	0.68	0.28	0.20
V5	1.12	1.12	1.07	1.31	0.55	0.39
V7	0.90	0.90	0.86	1.06	0.45	0.31
V9	1.18	1.18	1.13	1.39	<b>0.58</b>	<b>0.41</b>
V12	1.17	1.17	1.12	1.37	0.58	0.41

##### Fitted Covariance Matrix

	E5R	E6R	E11R	CH1R	CH4R	CH6R
E5R	1.78					
E6R	1.13	1.61				
E11R	1.31	1.30	2.04			
CH1R	1.24	1.24	1.43	2.43		
CH4R	1.38	1.38	1.59	1.82	2.59	
CH6R	1.34	1.34	1.55	1.77	1.97	2.34
CH8R	1.35	1.35	1.56	1.79	1.98	1.93
V1R	0.45	0.45	0.52	0.54	0.60	0.58
V5	0.87	0.87	1.00	1.05	1.17	1.13
V7	0.70	0.70	0.81	0.85	0.94	0.92
V9	0.92	0.92	1.06	1.11	1.23	1.20
V12	0.91	0.91	1.05	1.10	1.22	1.18

## Fitted Covariance Matrix

	CH8R	V1R	V5	V7	V9	V12
CH8R	2.71					
V1R	0.59	1.31				
V5	1.14	0.62	2.30			
V7	0.92	0.50	0.97	1.53		
V9	1.21	0.65	1.27	1.02	1.81	
V12	1.19	0.65	1.26	1.01	1.32	2.61

## Fitted Residuals

	I4R	I7R	I8R	I12R	C2	C3R
I4R	0.00					
I7R	-0.11	0.00				
I8R	-0.01	0.06	0.00			
I12R	0.17	-0.11	-0.01	0.00		
C2	0.04	-0.16	0.06	-0.03	0.00	
C3R	0.19	-0.12	-0.14	-0.05	0.00	0.00
E5R	0.12	0.02	0.09	-0.01	0.05	0.14
E6R	-0.06	-0.02	-0.01	-0.01	-0.13	0.14
E11R	0.00	0.03	-0.06	-0.04	0.00	0.06
CH1R	0.01	0.08	0.00	-0.14	-0.04	-0.01
CH4R	0.05	-0.02	-0.02	-0.02	-0.02	0.05
CH6R	0.00	0.07	0.02	-0.05	0.01	-0.02
CH8R	-0.10	0.00	0.04	0.04	0.01	0.08
V1R	0.00	0.02	-0.01	0.14	0.07	-0.16
V5	0.13	0.03	-0.08	0.15	0.06	-0.29
V7	-0.05	-0.10	-0.07	0.08	0.01	-0.14
V9	-0.09	-0.05	-0.06	0.09	0.13	-0.10
V12	0.03	0.03	0.04	0.22	-0.14	-0.20





## Standardized Residuals

	I4R	I7R	I8R	I12R	C2	C3R
I4R	--					
I7R	-3.42	--				
I8R	-0.45	2.49	--			
I12R	4.85	-3.25	-0.49	--		
C2	0.89	-3.91	1.89	-0.76	--	
C3R	3.13	-2.06	2.90	-0.78	--	--
E5R	2.85	0.55	2.96	-0.18	1.34	3.17
E6R	-1.63	-0.61	-0.35	-0.17	-4.62	3.81
E11R	0.01	0.94	-2.11	-0.99	0.02	1.50
CH1R	0.37	2.14	0.10	-3.77	-0.91	-0.22
CH4R	1.75	-0.66	-1.00	-0.69	-0.59	1.00
CH6R	-0.17	2.68	0.90	-2.11	0.49	-0.52
CH8R	-2.70	0.07	1.73	1.12	0.18	1.37
V1R	-0.06	0.44	-0.23	2.35	1.38	-2.80
V5	2.19	0.55	-1.77	2.31	1.15	-4.68
V7	-0.91	-2.21	-1.86	1.46	0.16	-2.69
V9	-2.10	-1.20	-2.09	2.11	4.88	-2.31
V12	0.39	0.52	0.69	3.20	-2.55	-2.88

## Standardized Residuals

	E5R	E6R	E11R	CH1R	CH4R	CH6R
E5R	--					
E6R	-1.31	--				
E11R	-2.87	4.10	--			
CH1R	-0.38	-0.50	-1.76	--		
CH4R	4.27	-2.53	-1.50	2.46	--	
CH6R	3.36	0.45	3.12	-2.83	-1.38	--
CH8R	-1.21	-1.82	-2.61	3.50	0.35	-1.01
V1R	-1.38	2.10	-0.30	1.40	0.10	1.54
V5	0.15	-0.25	-0.28	-1.11	1.54	3.14
V7	-0.73	1.05	-1.13	-2.33	-1.61	0.96
V9	-2.04	3.03	2.00	-2.51	-0.70	0.97
V12	-1.88	-0.32	-2.60	-1.52	-0.47	0.51

## Standardized Residuals

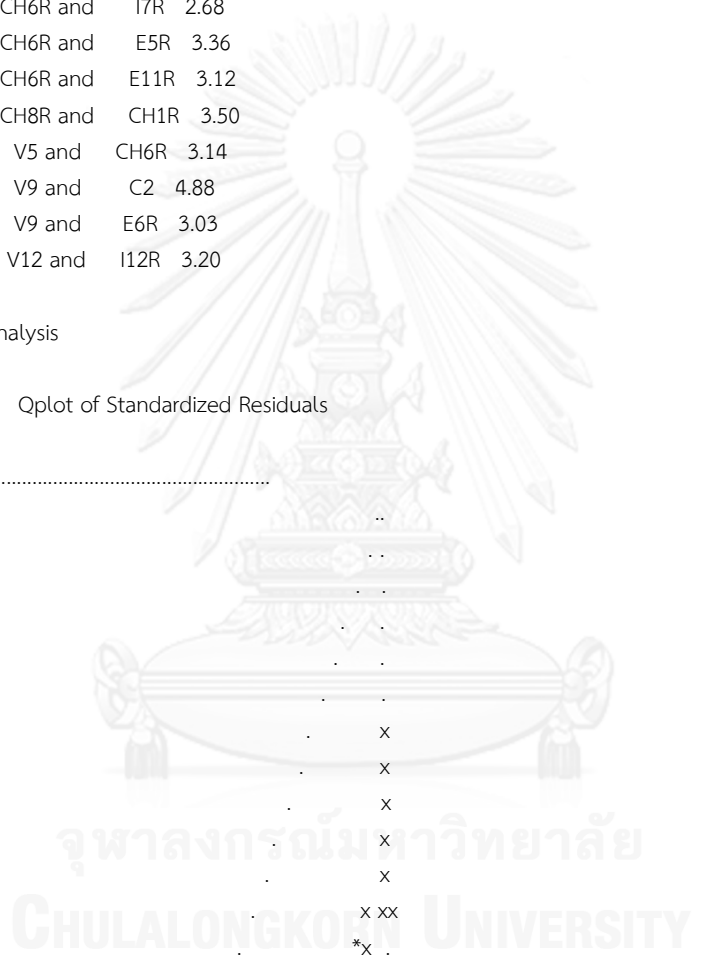
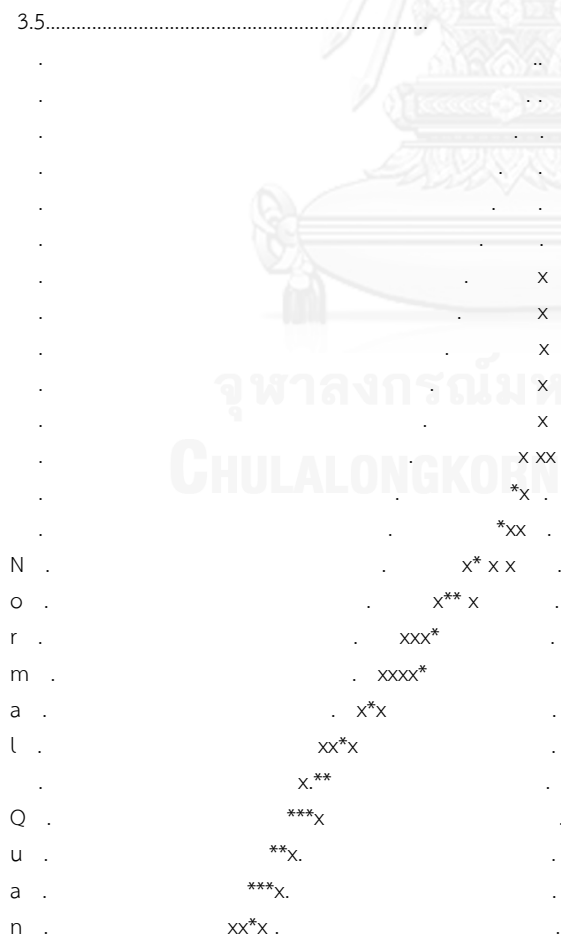
	CH8R	V1R	V5	V7	V9	V12
CH8R	--					
V1R	1.89	--				
V5	-0.32	0.58	--			

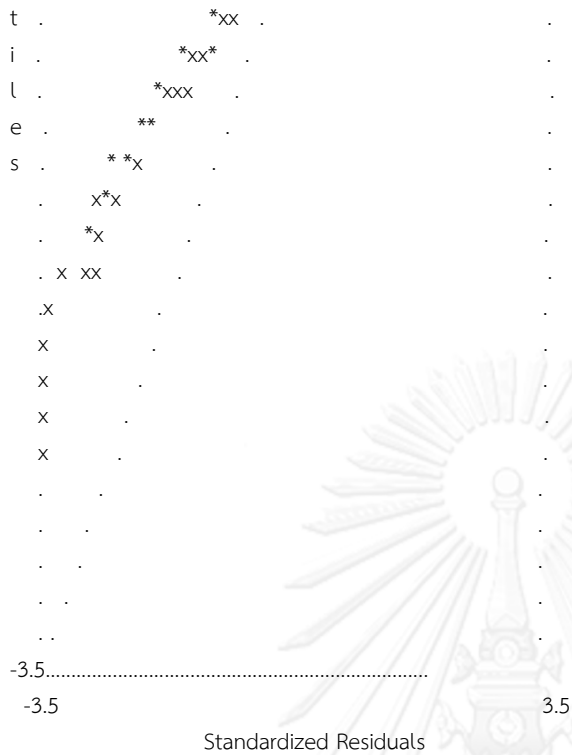


Residual for	I12R and	I4R	4.85
Residual for	C3R and	I4R	3.13
Residual for	C3R and	I8R	2.90
Residual for	E5R and	I4R	2.85
Residual for	E5R and	I8R	2.96
Residual for	E5R and	C3R	3.17
Residual for	E6R and	C3R	3.81
Residual for	E11R and	E6R	4.10
Residual for	CH4R and	E5R	4.27
Residual for	CH6R and	I7R	2.68
Residual for	CH6R and	E5R	3.36
Residual for	CH6R and	E11R	3.12
Residual for	CH8R and	CH1R	3.50
Residual for	V5 and	CH6R	3.14
Residual for	V9 and	C2	4.88
Residual for	V9 and	E6R	3.03
Residual for	V12 and	I12R	3.20

Model 4 CFA Analysis

Qplot of Standardized Residuals





#### Model 4 CFA Analysis

#### Modification Indices and Expected Change

##### Modification Indices for LAMBDA-X

	I	C	E	CH	V
I4R	--	3.38	0.45	0.49	0.19
I7R	--	15.81	0.01	1.80	2.07
I8R	--	6.84	0.19	5.47	5.02
I12R	--	0.50	0.97	19.22	17.17
C2	0.39	--	24.46	2.22	25.20
C3R	0.39	--	24.46	2.22	25.20
E5R	8.81	3.20	--	15.40	3.25
E6R	1.64	5.13	--	5.46	4.85
E11R	2.62	0.36	--	2.25	0.26
CH1R	3.82	1.64	3.18	--	8.63
CH4R	0.42	0.03	0.09	--	0.43
CH6R	3.03	0.93	16.05	--	10.24
CH8R	0.27	0.06	7.44	--	0.10
V1R	1.54	0.12	0.53	1.63	--
V5	1.87	0.41	0.10	1.68	--
V7	1.63	0.66	0.64	1.52	--
V9	1.88	13.44	2.36	0.68	--
V12	0.63	12.86	3.54	0.02	--

## Expected Change for LAMBDA-X

	I	C	E	CH	V
I4R	--	0.14	0.10	0.36	-0.04
I7R	--	-0.29	-0.01	0.65	-0.14
I8R	--	0.16	0.05	0.98	-0.18
I12R	--	-0.06	-0.16	-2.38	0.44
C2	-0.12	--	-1.79	-0.28	0.97
C3R	0.08	--	1.26	0.20	-0.69
E5R	0.47	0.14	--	0.70	-0.16
E6R	-0.20	-0.17	--	-0.41	0.18
E11R	-0.29	0.05	--	-0.30	-0.05
CH1R	-0.94	-0.09	-0.30	--	-0.26
CH4R	-0.29	-0.01	-0.05	--	-0.05
CH6R	0.72	0.06	0.57	--	0.24
CH8R	0.25	0.02	-0.46	--	-0.03
V1R	0.12	0.03	0.07	0.11	--
V5	0.16	-0.06	0.03	0.14	--
V7	-0.12	-0.06	-0.07	-0.11	--
V9	-0.14	0.27	0.15	-0.08	--
V12	0.10	-0.35	-0.22	0.01	--

## Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	I	C	E	CH	V
I4R	--	0.14	0.10	0.36	-0.04
I7R	--	-0.29	-0.01	0.65	-0.14
I8R	--	0.16	0.05	0.98	-0.18
I12R	--	-0.06	-0.16	-2.38	0.44
C2	-0.12	--	-1.79	-0.28	0.97
C3R	0.08	--	1.26	0.20	-0.69
E5R	0.47	0.14	--	0.70	-0.16
E6R	-0.20	-0.17	--	-0.41	0.18
E11R	-0.29	0.05	--	-0.30	-0.05
CH1R	-0.94	-0.09	-0.30	--	-0.26
CH4R	-0.29	-0.01	-0.05	--	-0.05
CH6R	0.72	0.06	0.57	--	0.24
CH8R	0.25	0.02	-0.46	--	-0.03
V1R	0.12	0.03	0.07	0.11	--
V5	0.16	-0.06	0.03	0.14	--
V7	-0.12	-0.06	-0.07	-0.11	--
V9	-0.14	0.27	0.15	-0.08	--
V12	0.10	-0.35	-0.22	0.01	--

## Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	I	C	E	CH	V
I4R	--	0.09	0.07	0.23	-0.03
I7R	--	-0.19	-0.01	0.43	-0.09
I8R	--	0.11	0.04	0.70	-0.13
I12R	--	-0.03	-0.09	-1.35	0.25
C2	-0.10	--	-1.54	-0.24	0.84
C3R	0.07	--	1.02	0.16	-0.56
E5R	0.35	0.11	--	0.53	-0.12
E6R	-0.16	-0.13	--	-0.32	0.14
E11R	-0.20	0.03	--	-0.21	-0.03
CH1R	-0.60	-0.06	-0.19	--	-0.16
CH4R	-0.18	-0.01	-0.03	--	-0.03
CH6R	0.47	0.04	0.37	--	0.15
CH8R	0.15	0.01	-0.28	--	-0.02
V1R	0.11	0.02	0.06	0.10	--
V5	0.11	-0.04	0.02	0.09	--
V7	-0.10	-0.05	-0.06	-0.09	--
V9	-0.11	0.20	0.11	-0.06	--
V12	0.06	-0.22	-0.14	0.01	--

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for THETA-DELTA

	I4R	I7R	I8R	I12R	C2	C3R
I4R	--					
I7R	11.70	--				
I8R	0.20	6.21	--			
I12R	23.52	10.55	0.24	--		
C2	0.00	10.55	1.84	0.22	--	
C3R	10.74	3.18	9.19	1.81	--	--
E5R	5.14	0.27	5.24	1.57	2.93	2.56
E6R	4.51	0.09	0.00	0.69	27.94	12.44
E11R	0.03	3.97	6.63	0.04	0.65	0.22
CH1R	0.33	5.62	0.03	9.49	0.04	0.52
CH4R	3.36	0.78	1.96	0.04	0.04	0.10
CH6R	0.33	5.62	0.03	2.62	0.81	7.07
CH8R	9.30	0.05	2.00	3.21	0.56	0.64
V1R	0.77	0.00	1.06	1.43	2.69	5.70
V5	5.91	0.28	9.00	0.07	2.60	13.25
V7	0.04	2.39	0.42	1.45	0.02	0.98
V9	5.98	0.02	0.38	0.72	11.28	0.78
V12	0.05	0.74	1.91	4.61	5.90	0.02

Modification Indices for THETA-DELTA

	E5R	E6R	E11R	CH1R	CH4R	CH6R
E5R	--					
E6R	1.72	--				
E11R	8.26	16.78	--			
CH1R	1.47	0.95	0.94	--		
CH4R	14.20	4.90	1.64	6.07	--	
CH6R	0.65	0.00	9.80	8.02	1.91	--
CH8R	4.38	0.06	2.59	12.22	0.12	1.02
V1R	4.05	3.92	1.24	3.29	1.26	0.05
V5	0.97	3.35	0.29	1.10	2.73	6.30
V7	0.18	1.64	0.78	0.87	1.21	2.66
V9	8.41	5.88	8.99	1.14	0.00	0.10
V12	0.29	0.00	5.38	0.66	0.36	0.75

## Modification Indices for THETA-DELTA

	CH8R	V1R	V5	V7	V9	V12
CH8R	--					
V1R	3.05	--				
V5	2.19	0.33	--			
V7	0.09	1.35	0.45	--		
V9	0.07	0.94	0.02	0.00	--	
V12	1.20	2.01	0.25	2.53	0.00	--

## Expected Change for THETA-DELTA

	I4R	I7R	I8R	I12R	C2	C3R
I4R	--					
I7R	-0.15	--				
I8R	-0.02	0.09	--			
I12R	0.24	-0.15	-0.02	--		
C2	0.00	-0.15	0.05	-0.02	--	
C3R	0.17	-0.09	0.12	-0.07	--	--
E5R	0.09	-0.02	0.07	-0.05	0.07	0.08
E6R	-0.08	-0.01	0.00	0.03	-0.21	0.15
E11R	0.01	0.08	-0.08	-0.01	0.04	-0.02
CH1R	0.03	0.10	0.01	-0.14	0.01	-0.04
CH4R	0.07	-0.03	-0.04	0.01	-0.01	0.01
CH6R	-0.02	0.08	0.00	-0.06	0.03	-0.11
CH8R	-0.14	-0.01	0.05	0.08	0.03	0.04
V1R	-0.04	0.00	-0.04	0.06	0.08	-0.13
V5	0.13	0.03	-0.12	0.01	0.09	-0.22
V7	-0.01	-0.06	-0.02	0.05	-0.01	-0.05
V9	-0.10	0.01	-0.02	0.03	0.14	-0.04

V12 0.01 0.05 0.06 0.13 -0.14 -0.01

Expected Change for THETA-DELTA

	E5R	E6R	E11R	CH1R	CH4R	CH6R
E5R	--					
E6R	-0.05	--				
E11R	-0.13	0.18	--			
CH1R	-0.05	0.03	-0.04	--		
CH4R	0.13	-0.07	-0.04	0.10	--	
CH6R	0.03	0.00	0.10	-0.10	-0.05	--
CH8R	-0.08	-0.01	-0.06	0.15	0.01	-0.04
V1R	-0.09	0.08	-0.05	0.08	-0.05	0.01
V5	0.05	-0.08	-0.02	-0.05	0.07	0.10
V7	0.02	0.05	-0.03	-0.04	-0.04	0.05
V9	-0.11	0.08	0.11	-0.04	0.00	-0.01
V12	-0.03	0.00	-0.12	-0.04	-0.03	-0.04

Expected Change for THETA-DELTA

	CH8R	V1R	V5	V7	V9	V12
CH8R	--					
V1R	0.08	--				
V5	-0.08	0.03	--			
V7	-0.01	0.05	-0.04	--		
V9	-0.01	-0.04	0.01	0.00	--	
V12	0.06	-0.09	-0.04	0.09	0.00	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	I4R	I7R	I8R	I12R	C2	C3R
I4R	--					
I7R	-0.06	--				
I8R	-0.01	0.04	--			
I12R	0.09	-0.06	-0.01	--		
C2	0.00	-0.08	0.03	-0.01	--	
C3R	0.09	-0.05	0.07	-0.03	--	--
E5R	0.04	-0.01	0.04	-0.02	0.05	0.05
E6R	-0.04	-0.01	0.00	0.01	-0.14	0.10
E11R	0.00	0.03	-0.04	0.00	0.02	-0.01
CH1R	0.01	0.04	0.00	-0.05	0.00	-0.02
CH4R	0.03	-0.01	-0.02	0.00	0.00	0.01
CH6R	-0.01	0.03	0.00	-0.02	0.02	-0.06
CH8R	-0.05	0.00	0.02	0.03	0.02	0.02
V1R	-0.02	0.00	-0.02	0.03	0.06	-0.09



V5	0.05	0.01	-0.06	0.01	0.05	-0.12
V7	0.00	-0.03	-0.01	0.02	0.00	-0.03
V9	-0.05	0.00	-0.01	0.01	0.09	-0.02
V12	0.01	0.02	0.03	0.04	-0.08	-0.01

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	E5R	E6R	E11R	CH1R	CH4R	CH6R
E5R	--					
E6R	-0.03	--				
E11R	-0.07	0.10	--			
CH1R	-0.02	0.02	-0.02	--		
CH4R	0.06	-0.03	-0.02	0.04	--	
CH6R	0.01	0.00	0.04	-0.04	-0.02	--
CH8R	-0.04	0.00	-0.03	0.06	0.01	-0.01
V1R	-0.06	0.05	-0.03	0.05	-0.02	0.00
V5	0.02	-0.04	-0.01	-0.02	0.03	0.04
V7	0.01	0.03	-0.02	-0.02	-0.02	0.03
V9	-0.06	0.05	0.05	-0.02	0.00	0.00
V12	-0.01	0.00	-0.05	-0.02	-0.01	-0.02

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	CH8R	V1R	V5	V7	V9	V12
CH8R	--					
V1R	0.04	--				
V5	-0.03	0.02	--			
V7	-0.01	0.04	-0.02	--		
V9	0.00	-0.03	0.00	0.00	--	
V12	0.02	-0.05	-0.01	0.05	0.00	--

Maximum Modification Index is 27.94 for Element ( 8, 5) of THETA-DELTA

Model 4 CFA Analysis

Standardized Solution

## LAMBDA-X

	I	C	E	CH	V
I4R	1.28	--	--	--	--
I7R	1.28	--	--	--	--
I8R	1.22	--	--	--	--
I12R	1.50	--	--	--	--
C2	--	0.92	--	--	--

C3R	--	0.65	--	--	--
E5R	--	--	1.06	--	--
E6R	--	--	1.06	--	--
E11R	--	--	1.23	--	--
CH1R	--	--	--	1.28	--
CH4R	--	--	--	1.42	--
CH6R	--	--	--	1.38	--
CH8R	--	--	--	1.39	--
V1R	--	--	--	--	0.57
V5	--	--	--	--	1.10
V7	--	--	--	--	0.89
V9	--	--	--	--	1.16
V12	--	--	--	--	1.15

PHI

	I	C	E	CH	V
I	1.00				
C	0.52	1.00			
E	0.89	0.62	1.00		
CH	0.98	0.54	0.91	1.00	
V	0.80	0.55	0.75	0.75	1.00

Model 4 CFA Analysis

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

	I	C	E	CH	V
I4R	0.81	--	--	--	--
I7R	0.83	--	--	--	--
I8R	0.88	--	--	--	--
I12R	0.85	--	--	--	--
C2	--	0.79	--	--	--
C3R	--	0.53	--	--	--
E5R	--	--	0.80	--	--
E6R	--	--	0.84	--	--
E11R	--	--	0.86	--	--
CH1R	--	--	--	0.82	--
CH4R	--	--	--	0.88	--
CH6R	--	--	--	0.90	--
CH8R	--	--	--	0.85	--
V1R	--	--	--	--	0.50
V5	--	--	--	--	0.72
V7	--	--	--	--	0.71

V9 -- -- -- -- 0.86  
 V12 -- -- -- -- 0.71

PHI

	I	C	E	CH	V
I	1.00				
C	0.52	1.00			
E	0.89	0.62	1.00		
CH	0.98	0.54	0.91	1.00	
V	0.80	0.55	0.75	0.75	1.00

THETA-DELTA

I4R	I7R	I8R	I12R	C2	C3R
0.34	0.31	0.23	0.27	0.37	0.72

THETA-DELTA

E5R	E6R	E11R	CH1R	CH4R	CH6R
0.37	0.30	0.26	0.32	0.22	0.18

THETA-DELTA

CH8R	V1R	V5	V7	V9	V12
0.28	0.75	0.48	0.49	0.26	0.50

Time used: 0.078 Seconds

รายงานการวิเคราะห์โมเดลมาตรฐานวัดความผูกพันกับองค์กรรายข้อ

DATE: 5/14/2014

TIME: 17:58

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

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., 1981-2006

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

Website: [www.ssicentral.com](http://www.ssicentral.com)

The following lines were read from file C:\Users\Admin\_8\_1\Desktop\CFA COM\CFACommitment(adjust).spl:

Title Model 4 CFA Analysis

Observed Variables

ac1-ac7 cc8-cc15 nc16-nc20

Covariance Matrix from file: commitnor.cov

Sample Size = 411

Latent variables

AC CC NC

Relationships

ac1 ac2 ac3 ac6 = AC

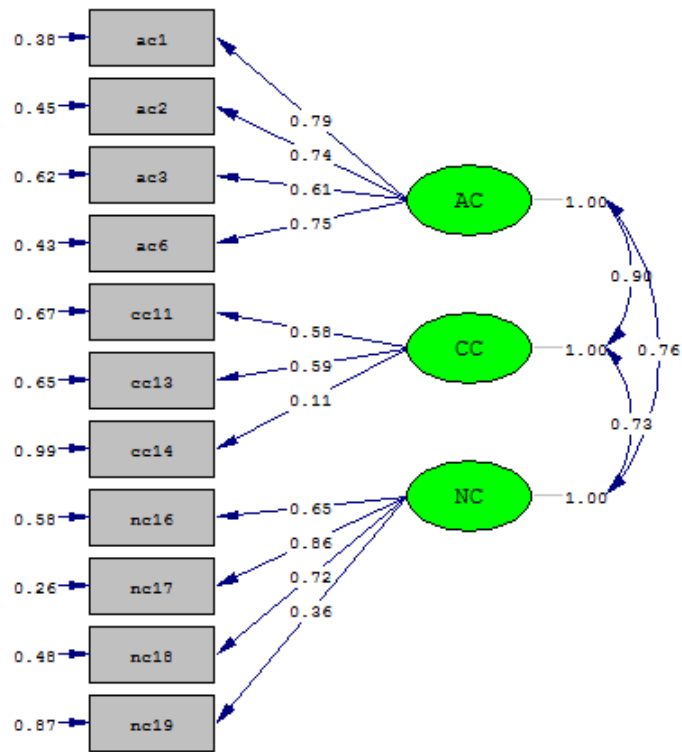
cc11 cc13 cc14 = CC

nc16 nc17 nc18 nc19 = NC

Lisrel Output: rs sc mi

path diagram

end of problems



Chi-Square=139.99, df=41, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

Model 4 CFA Analysis

Covariance Matrix

	ac1	ac2	ac3	ac6	cc11	cc13
ac1	1.82					
ac2	1.07	1.51				
ac3	0.77	0.71	1.69			
ac6	1.02	0.83	0.77	1.62		
cc11	0.70	0.57	0.55	0.75	1.70	
cc13	0.77	0.65	0.43	0.61	0.53	1.59
cc14	0.03	0.03	0.01	0.01	0.19	0.27
nc16	0.62	0.63	0.63	0.76	0.37	0.44
nc17	0.82	0.69	0.86	0.85	0.65	0.61
nc18	0.67	0.59	0.75	0.62	0.47	0.47
nc19	0.37	0.22	0.28	0.22	0.13	0.33

Covariance Matrix

	cc14	nc16	nc17	nc18	nc19
cc14	1.88				
nc16	0.24	1.77			

nc17	0.20	0.90	1.60		
nc18	0.12	0.94	1.01	1.71	
nc19	0.23	0.19	0.55	0.36	1.36

## Model 4 CFA Analysis

## Parameter Specifications

## LAMBDA-X

	AC	CC	NC
ac1	1	0	0
ac2	2	0	0
ac3	3	0	0
ac6	4	0	0
cc11	0	5	0
cc13	0	6	0
cc14	0	7	0
nc16	0	0	8
nc17	0	0	9
nc18	0	0	10
nc19	0	0	11

## PHI

	AC	CC	NC
AC	0		
CC	12	0	
NC	13	14	0

## THETA-DELTA

ac1	ac2	ac3	ac6	cc11	cc13
15	16	17	18	19	20

## THETA-DELTA

cc14	nc16	nc17	nc18	nc19
21	22	23	24	25

## Model 4 CFA Analysis

Number of Iterations = 7

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-X

	AC	CC	NC
ac1	1.07 (0.06) 18.03	--	--
ac2	0.91 (0.06) 16.60	--	--
ac3	0.80 (0.06) 12.89	--	--
ac6	0.96 (0.06) 16.92	--	--
cc11	--	0.75 (0.07) 10.38	--
cc13	--	0.74 (0.07) 10.55	--
cc14	--	0.15 (0.08) 1.93	--
nc16	--	--	0.86 (0.06) 13.65
nc17	--	--	1.09 (0.06) 19.80
nc18	--	--	0.94 (0.06) 15.64
nc19	--	--	0.42 (0.06) 7.06

PHI

	AC	CC	NC
AC	1.00		

CC	0.90	1.00	
	(0.05)		
	16.59		
NC	0.76	0.73	1.00
	(0.03)	(0.06)	
	23.12	12.29	

## THETA-DELTA

ac1	ac2	ac3	ac6	cc11	cc13
0.69	0.67	1.05	0.70	1.13	1.04
(0.07)	(0.06)	(0.08)	(0.06)	(0.10)	(0.10)
10.45	11.44	12.94	11.24	11.14	10.87

## THETA-DELTA

cc14	nc16	nc17	nc18	nc19
1.86	1.03	0.41	0.82	1.18
(0.13)	(0.08)	(0.06)	(0.07)	(0.08)
14.27	12.43	6.84	11.39	13.94

## Squared Multiple Correlations for X - Variables

ac1	ac2	ac3	ac6	cc11	cc13
0.62	0.55	0.38	0.57	0.33	0.35

## Squared Multiple Correlations for X - Variables

cc14	nc16	nc17	nc18	nc19
0.01	0.42	0.74	0.52	0.13

## Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 41

Minimum Fit Function Chi-Square = 142.25 (P = 0.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 139.99 (P = 0.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 98.99

90 Percent Confidence Interval for NCP = (66.76 ; 138.82)

Minimum Fit Function Value = 0.35

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.24

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.16 ; 0.34)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.077



90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.063 ; 0.091)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00092

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.46

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.38 ; 0.56)

ECVI for Saturated Model = 0.32

ECVI for Independence Model = 7.23

Chi-Square for Independence Model with 55 Degrees of Freedom = 2943.25

Independence AIC = 2965.25

Model AIC = 189.99

Saturated AIC = 132.00

Independence CAIC = 3020.45

Model CAIC = 315.45

Saturated CAIC = 463.23

Normed Fit Index (NFI) = 0.95

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.95

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.71

Comparative Fit Index (CFI) = 0.96

Incremental Fit Index (IFI) = 0.97

Relative Fit Index (RFI) = 0.94

Critical N (CN) = 188.21

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.081

Standardized RMR = 0.049

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.91

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.58

Model 4 CFA Analysis

Fitted Covariance Matrix

	ac1	ac2	ac3	ac6	cc11	cc13
ac1	1.82					
ac2	0.97	1.51				
ac3	0.85	0.73	1.69			
ac6	1.02	0.88	0.76	1.62		
cc11	0.72	0.62	0.54	0.65	1.70	
cc13	0.72	0.61	0.53	0.64	0.56	1.59
cc14	0.14	0.12	0.11	0.13	0.11	0.11
nc16	0.70	0.60	0.52	0.63	0.48	0.47
nc17	0.88	0.76	0.66	0.80	0.60	0.59
nc18	0.76	0.65	0.57	0.69	0.52	0.51

nc19 0.34 0.29 0.26 0.31 0.23 0.23

Fitted Covariance Matrix

	cc14	nc16	nc17	nc18	nc19
cc14	1.88				
nc16	0.09	1.77			
nc17	0.12	0.94	1.60		
nc18	0.10	0.81	1.03	1.71	
nc19	0.05	0.37	0.46	0.40	1.36

Fitted Residuals

	ac1	ac2	ac3	ac6	cc11	cc13
ac1	0.00					
ac2	0.09	0.00				
ac3	-0.08	-0.02	0.00			
ac6	0.00	-0.04	0.00	0.00		
cc11	-0.02	-0.05	0.01	0.10	0.00	
cc13	0.06	0.03	-0.10	-0.03	-0.03	0.00
cc14	-0.12	-0.09	-0.09	-0.12	0.08	0.16
nc16	-0.08	0.04	0.11	0.13	-0.10	-0.03
nc17	-0.06	-0.06	0.20	0.05	0.05	0.01
nc18	-0.09	-0.06	0.18	-0.06	-0.05	-0.05
nc19	0.03	-0.07	0.02	-0.09	-0.11	0.10

Fitted Residuals

	cc14	nc16	nc17	nc18	nc19
cc14	0.00				
nc16	0.15	0.00			
nc17	0.08	-0.04	0.00		
nc18	0.01	0.13	-0.02	0.00	
nc19	0.18	-0.18	0.08	-0.04	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.18  
 Median Fitted Residual = 0.00  
 Largest Fitted Residual = 0.20

Stemleaf Plot

- 1|8  
 - 1|22100

- 0|99998876666555  
 - 0|4443332220000000000000  
 0|1112334  
 0|5568889  
 1|00133  
 1|5688  
 2|0

## Standardized Residuals

	ac1	ac2	ac3	ac6	cc11	cc13
ac1	--					
ac2	4.19	--				
ac3	-2.37	-0.65	--			
ac6	-0.11	-1.81	0.12	--		
cc11	-0.59	-1.22	0.12	2.63	--	
cc13	1.70	0.91	-2.11	-0.81	-2.95	--
cc14	-2.19	-1.73	-1.38	-2.26	1.23	2.52
nc16	-1.64	0.75	1.82	2.59	-1.77	-0.48
nc17	-2.02	-2.05	4.65	1.63	1.41	0.33
nc18	-2.07	-1.43	3.35	-1.47	-0.91	-0.96
nc19	0.55	-1.35	0.30	-1.65	-1.73	1.72

## Standardized Residuals

	cc14	nc16	nc17	nc18	nc19
cc14	--				
nc16	1.98	--			
nc17	1.44	-2.53	--		
nc18	0.18	3.81	-1.35	--	
nc19	2.39	-3.57	3.70	-0.94	--

## Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -3.57  
 Median Standardized Residual = 0.00  
 Largest Standardized Residual = 4.65

## Stemleaf Plot

- 3|60  
 - 2|54321100  
 - 1|8877665443320  
 - 0|998665100000000000  
 0|11233689  
 1|2446778

2|04566

3|478

4|27

Largest Negative Standardized Residuals

Residual for cc13 and cc11 -2.95

Residual for nc19 and nc16 -3.57

Largest Positive Standardized Residuals

Residual for ac2 and ac1 4.19

Residual for cc11 and ac6 2.63

Residual for nc16 and ac6 2.59

Residual for nc17 and ac3 4.65

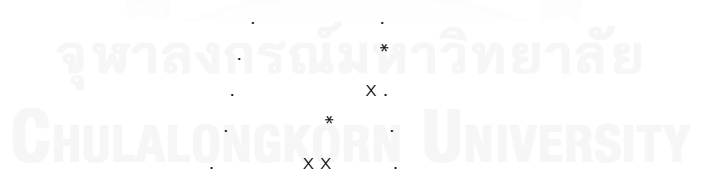
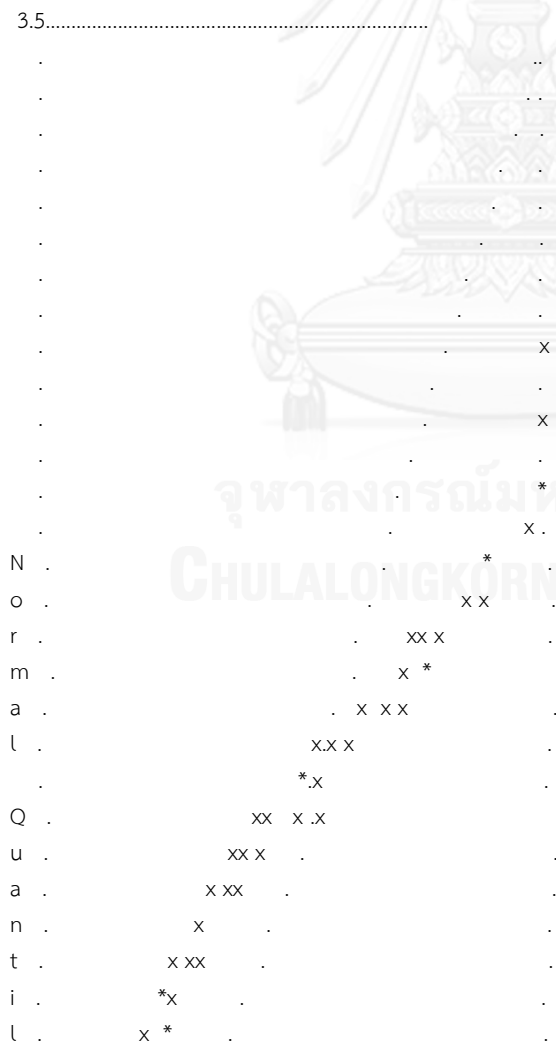
Residual for nc18 and ac3 3.35

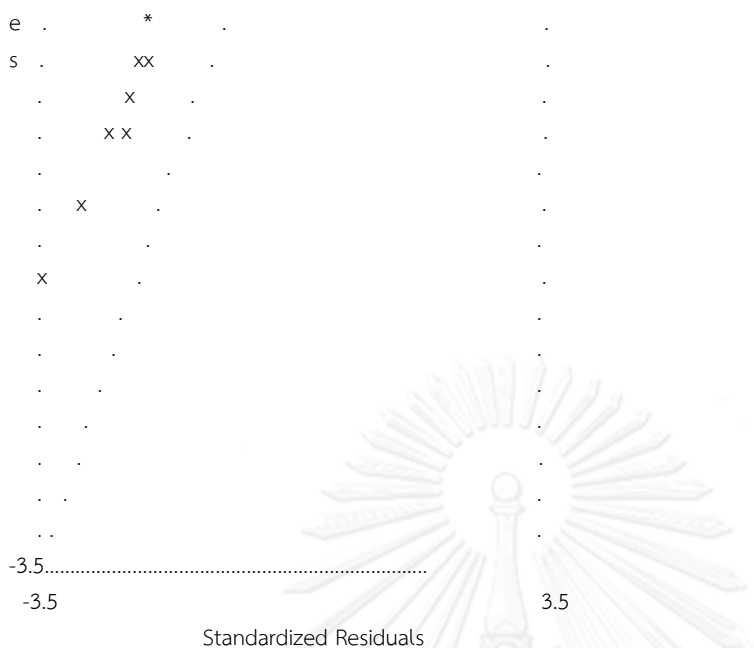
Residual for nc18 and nc16 3.81

Residual for nc19 and nc17 3.70

Model 4 CFA Analysis

Qplot of Standardized Residuals





Model 4 CFA Analysis

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-X

	AC	CC	NC
ac1	--	0.09	8.74
ac2	--	1.02	4.15
ac3	--	0.01	25.03
ac6	--	1.93	1.52
cc11	2.15	--	0.10
cc13	0.38	--	0.00
cc14	14.91	--	2.56
nc16	0.63	0.00	--
nc17	1.66	4.10	--
nc18	2.84	3.46	--
nc19	0.52	0.19	--

Expected Change for LAMBDA-X

	AC	CC	NC
ac1	--	-0.10	-0.33
ac2	--	-0.31	-0.21
ac3	--	-0.04	0.57
ac6	--	0.44	0.13
cc11	1.58	--	-0.05

cc13	0.66	--	-0.01
cc14	-1.52	--	0.23
nc16	0.10	0.00	--
nc17	0.18	0.30	--
nc18	-0.21	-0.24	--
nc19	-0.08	-0.05	--

## Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	AC	CC	NC
ac1	--	-0.10	-0.33
ac2	--	-0.31	-0.21
ac3	--	-0.04	0.57
ac6	--	0.44	0.13
cc11	1.58	--	-0.05
cc13	0.66	--	-0.01
cc14	-1.52	--	0.23
nc16	0.10	0.00	--
nc17	0.18	0.30	--
nc18	-0.21	-0.24	--
nc19	-0.08	-0.05	--

## Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	AC	CC	NC
ac1	--	-0.07	-0.25
ac2	--	-0.25	-0.17
ac3	--	-0.03	0.44
ac6	--	0.35	0.10
cc11	1.21	--	-0.04
cc13	0.52	--	-0.01
cc14	-1.10	--	0.17
nc16	0.07	0.00	--
nc17	0.14	0.24	--
nc18	-0.16	-0.19	--
nc19	-0.07	-0.04	--

No Non-Zero Modification Indices for PHI

## Modification Indices for THETA-DELTA

	ac1	ac2	ac3	ac6	cc11	cc13
ac1	--					
ac2	17.59	--				
ac3	5.62	0.42	--			

ac6	0.01	3.26	0.01	--		
cc11	0.53	1.70	0.01	6.72	--	
cc13	3.37	1.15	5.30	1.19	8.71	--
cc14	2.05	1.05	0.79	2.59	1.51	6.35
nc16	3.16	1.98	0.01	7.05	4.23	0.33
nc17	1.91	4.67	8.40	1.52	4.18	0.01
nc18	0.37	0.02	5.51	3.31	0.24	0.40
nc19	3.18	0.98	0.08	3.85	3.37	4.74

## Modification Indices for THETA-DELTA

	cc14	nc16	nc17	nc18	nc19	
cc14	--					
nc16	2.67	--				
nc17	0.69	6.40	--			
nc18	0.31	14.48	1.81	--		
nc19	4.84	12.72	13.69	0.89	--	

## Expected Change for THETA-DELTA

	ac1	ac2	ac3	ac6	cc11	cc13
ac1	--					
ac2	0.22	--				
ac3	-0.13	-0.03	--			
ac6	-0.01	-0.09	0.01	--		
cc11	-0.04	-0.07	0.01	0.14	--	
cc13	0.10	0.05	-0.14	-0.06	-0.90	--
cc14	-0.09	-0.06	-0.06	-0.10	0.10	0.19
nc16	-0.09	0.07	-0.01	0.13	-0.12	-0.03
nc17	-0.06	-0.08	0.13	0.05	0.10	0.00
nc18	-0.03	-0.01	0.12	-0.08	-0.03	-0.03
nc19	0.09	-0.05	-0.02	-0.10	-0.11	0.13

## Expected Change for THETA-DELTA

	cc14	nc16	nc17	nc18	nc19	
cc14	--					
nc16	0.12	--				
nc17	0.05	-0.17	--			
nc18	-0.04	0.23	-0.10	--		
nc19	0.16	-0.21	0.19	-0.05	--	

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	ac1	ac2	ac3	ac6	cc11	cc13
--	-----	-----	-----	-----	------	------

ac1	--					
ac2	0.13	--				
ac3	-0.07	-0.02	--			
ac6	0.00	-0.06	0.00	--		
cc11	-0.02	-0.04	0.00	0.09	--	
cc13	0.06	0.04	-0.08	-0.04	-0.55	--
cc14	-0.05	-0.04	-0.04	-0.06	0.05	0.11
nc16	-0.05	0.04	0.00	0.08	-0.07	-0.02
nc17	-0.03	-0.05	0.08	0.03	0.06	0.00
nc18	-0.02	0.00	0.07	-0.05	-0.02	-0.02
nc19	0.06	-0.03	-0.01	-0.07	-0.07	0.09

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	cc14	nc16	nc17	nc18	nc19
cc14	--				
nc16	0.06	--			
nc17	0.03	-0.10	--		
nc18	-0.02	0.13	-0.06	--	
nc19	0.10	-0.14	0.13	-0.03	--

Maximum Modification Index is 25.03 for Element ( 3, 3) of LAMBDA-X

Model 4 CFA Analysis

Standardized Solution

LAMBDA-X

	AC	CC	NC
ac1	1.07	--	--
ac2	0.91	--	--
ac3	0.80	--	--
ac6	0.96	--	--
cc11	--	0.75	--
cc13	--	0.74	--
cc14	--	0.15	--
nc16	--	--	0.86
nc17	--	--	1.09
nc18	--	--	0.94
nc19	--	--	0.42

PHI

AC	CC	NC
----	----	----



AC	1.00		
CC	0.90	1.00	
NC	0.76	0.73	1.00

Model 4 CFA Analysis

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

	AC	CC	NC
ac1	0.79	--	--
ac2	0.74	--	--
ac3	0.61	--	--
ac6	0.75	--	--
cc11	--	0.58	--
cc13	--	0.59	--
cc14	--	0.11	--
nc16	--	--	0.65
nc17	--	--	0.86
nc18	--	--	0.72
nc19	--	--	0.36

PHI

	AC	CC	NC
AC	1.00		
CC	0.90	1.00	
NC	0.76	0.73	1.00

THETA-DELTA

ac1	ac2	ac3	ac6	cc11	cc13
0.38	0.45	0.62	0.43	0.67	0.65

THETA-DELTA

cc14	nc16	nc17	nc18	nc19
0.99	0.58	0.26	0.48	0.87

Time used: 0.016 Seconds

รายงานการวิเคราะห์โมเดลความตั้งใจลาออก

DATE: 5/21/2014

TIME: 12:52

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

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., 1981-2006

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 C:\Users\Admin\_8\_1\Documents\ส่งจบบรมเล่ม\ข้อมูลส่งอาจารย์นำชัย\จาก E mail\mode2L.spl:

observed variables

PS QT ac cc nc i c e ch v

covariance matrix from file newsumnor.cov

sample size = 411

latent variables

IMI POS COM INQUIT

RELATIONSHIPS

i c e ch v = IMI

ac cc nc = COM

PS = 1\*POS

set the error variance of PS to 4.734

QT = 1\*INQUIT

set the error variance of QT to 73.5759

INQUIT = IMI POS COM

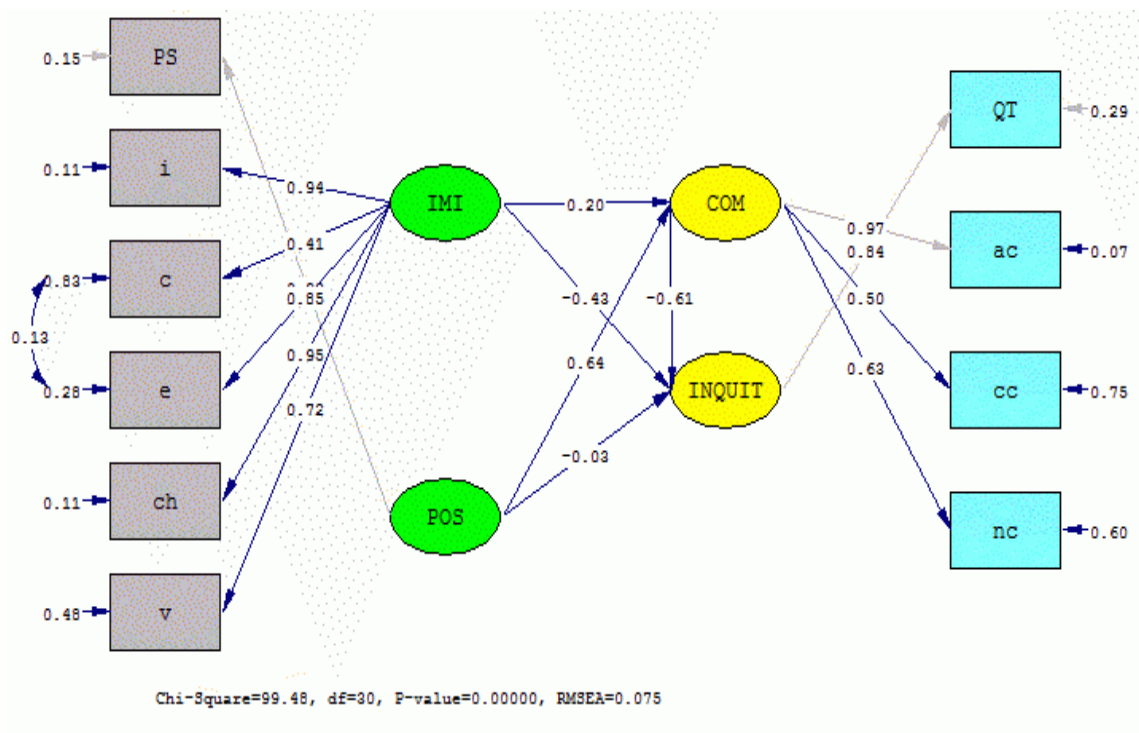
COM = IMI POS

let the error covariance between e and c free

LISREL OUTPUT: RS SC MI EF

PATH DIAGRAM

END OF PROBLEM



Covariance Matrix

	QT	ac	cc	nc	PS	i
QT	253.71					
ac	-44.42	16.91				
cc	-15.52	5.21	7.14			
nc	-22.67	9.53	4.13	14.20		
PS	-45.05	14.82	5.65	8.55	31.56	
i	-51.02	9.67	1.06	3.94	11.37	30.68
c	-5.51	1.25	-0.14	0.02	1.45	4.25
e	-27.78	5.40	0.54	2.35	6.84	15.62
ch	-53.65	10.52	1.10	4.26	11.92	28.25
v	-35.90	9.38	1.59	4.36	8.25	20.48

## Covariance Matrix

	c	e	ch	v
c	4.05			
e	3.44	12.80		
ch	4.46	16.62	32.69	
v	3.62	11.88	19.61	27.78

## Parameter Specifications

## LAMBDA-Y

	COM	INQUIT
QT	0	0
ac	0	0
cc	1	0
nc	2	0

## LAMBDA-X

	IMI	POS
PS	0	0
i	3	0
c	4	0
e	5	0
ch	6	0
v	7	0

## BETA

	COM	INQUIT
COM	0	0
INQUIT	8	0

## GAMMA

	IMI	POS
COM	9	10
INQUIT	11	12

PHI

	IMI	POS
IMI	0	
POS	13	14

PSI

	COM	INQUIT
	15	16

THETA-EPS

	QT	ac	cc	nc
	0	17	18	19

THETA-DELTA

	PS	i	c	e	ch	v
PS	0					
i	0	20				
c	0	0	21			
e	0	0	22	23		
ch	0	0	0	0	24	
v	0	0	0	0	0	25

Number of Iterations = 19

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	COM	INQUIT
QT	--	1.00
ac	3.98	--
cc	1.34	--
	(0.13)	
	10.49	
nc	2.39	--
	(0.17)	
	13.72	

## LAMBDA-X

	IMI	POS
PS	--	1.00
i	5.23 (0.21) 25.28	--
c	0.82 (0.10) 8.40	--
e	3.03 (0.14) 21.16	--
ch	5.41 (0.21) 25.39	--
v	3.79 (0.23) 16.61	--

## BETA

	COM	INQUIT
COM	--	--
INQUIT	-8.13 (1.10) -7.37	--

## GAMMA

	IMI	POS
COM	0.20 (0.04) 4.46	0.12 (0.01) 13.61
INQUIT	-5.77 (0.66) -8.79	-0.07 (0.19) -0.39

## Covariance Matrix of ETA and KSI

	COM	INQUIT	IMI	POS
COM	1.00			
INQUIT	-11.11	180.13		
IMI	0.47	-9.74	1.00	

POS 3.73 -45.05 2.20 26.83

PHI

	IMI	POS
IMI	1.00	
POS	2.20 (0.27)	26.83 (2.20)
	8.06	12.17

PSI

Note: This matrix is diagonal.

COM	INQUIT
0.45 (0.06)	30.23 (8.02)
8.08	3.77

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

COM	INQUIT
0.55	0.83

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

COM	INQUIT
0.55	0.67

Reduced Form

	IMI	POS
COM	0.20 (0.04)	0.12 (0.01)
	4.46	13.61
INQUIT	-7.38 (0.72)	-1.07 (0.14)
	-10.21	-7.73

THETA-EPS

QT	ac	cc	nc
73.58	1.10	5.34	8.51

(0.64) (0.38) (0.64)  
 1.73 13.90 13.23

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

QT	ac	cc	nc
0.71	0.93	0.25	0.40

THETA-DELTA

	PS	i	c	e	ch	v
PS	4.73					
i	--	3.38 (0.43) 7.86				
c	--	--	3.38 (0.24) 14.16			
e	--	--	0.96 (0.19)	3.60 (0.29)		
ch	--	--	4.98	12.48	3.46 (0.45) 7.62	
v	--	--	--	--	13.44 (0.99) 13.57	

Squared Multiple Correlations for X - Variables

PS	i	c	e	ch	v
0.85	0.89	0.17	0.72	0.89	0.52

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 30  
 Minimum Fit Function Chi-Square = 104.14 (P = 0.00)  
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 99.48 (P = 0.00)  
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 69.48  
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (42.96 ; 103.60)

Minimum Fit Function Value = 0.25  
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.17  
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.10 ; 0.25)



Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.075  
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.059 ; 0.092)  
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.0059

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.36  
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.30 ; 0.45)  
 ECVI for Saturated Model = 0.27  
 ECVI for Independence Model = 9.07

Chi-Square for Independence Model with 45 Degrees of Freedom = 3700.35

Independence AIC = 3720.35

Model AIC = 149.48

Saturated AIC = 110.00

Independence CAIC = 3770.53

Model CAIC = 274.94

Saturated CAIC = 386.02

Normed Fit Index (NFI) = 0.97

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.97

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.65

Comparative Fit Index (CFI) = 0.98

Incremental Fit Index (IFI) = 0.98

Relative Fit Index (RFI) = 0.96

Critical N (CN) = 201.36

Root Mean Square Residual (RMR) = 1.02

Standardized RMR = 0.054

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.92

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.52

Fitted Covariance Matrix

	QT	ac	cc	nc	PS	i
QT	253.71					
ac	-44.17	16.91				
cc	-14.89	5.33	7.14			
nc	-26.51	9.49	3.20	14.20		
PS	-45.05	14.84	5.00	8.91	31.56	
i	-50.89	9.72	3.28	5.84	11.48	30.68
c	-7.98	1.52	0.51	0.91	1.80	4.28
e	-29.54	5.64	1.90	3.39	6.67	15.85
ch	-52.65	10.06	3.39	6.04	11.88	28.25
v	-36.89	7.05	2.38	4.23	8.32	19.79

## Fitted Covariance Matrix

	c	e	ch	v
c	4.05			
e	3.44	12.80		
ch	4.43	16.40	32.69	
v	3.10	11.49	20.48	27.78

## Fitted Residuals

	QT	ac	cc	nc	PS	i
QT	0.00					
ac	-0.26	0.00				
cc	-0.63	-0.12	0.00			
nc	3.85	0.04	0.94	0.00		
PS	0.00	-0.02	0.65	-0.36	0.00	
i	-0.13	-0.05	-2.22	-1.90	-0.12	0.00
c	2.46	-0.27	-0.65	-0.90	-0.35	-0.03
e	1.76	-0.24	-1.36	-1.03	0.17	-0.23
ch	-1.00	0.46	-2.29	-1.78	0.04	0.00
v	0.99	2.33	-0.79	0.13	-0.08	0.69

## Fitted Residuals

	c	e	ch	v
c	0.00			
e	0.00	0.00		
ch	0.04	0.22	0.00	
v	0.52	0.39	-0.86	0.00

## Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -2.29

Median Fitted Residual = 0.00

Largest Fitted Residual = 3.85

## Stemleaf Plot

```

- 2|32
- 1|98400
- 0|9987644332211111000000000000000000
0|122455779
1|08
2|35
3|8

```

## Standardized Residuals

	QT	ac	cc	nc	PS	i
QT	--					
ac	-2.41	--				
cc	-0.55	-3.43	--			
nc	2.99	1.42	3.04	--		
PS	--	-0.40	1.50	-0.73	--	
i	-0.16	-0.21	-4.02	-2.77	-0.33	--
c	2.20	-0.82	-2.63	-2.64	-0.76	-0.28
e	1.63	-0.75	-3.59	-2.13	0.38	-2.73
ch	-1.21	1.81	-4.02	-2.53	0.11	-0.01
v	0.45	3.63	-1.32	0.17	-0.08	3.06

## Standardized Residuals

	c	e	ch	v
c	--			
e	--	--		
ch	0.30	2.62	--	
v	1.61	1.26	-3.86	--

## Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -4.02

Median Standardized Residual = 0.00

Largest Standardized Residual = 3.63

## Stemleaf Plot

- 4|00  
 - 3|964  
 - 2|8766541  
 - 1|32  
 - 0|888754332210000000000000  
 0|12345  
 1|345668  
 2|26  
 3|0016

## Largest Negative Standardized Residuals

Residual for cc and ac -3.43

Residual for i and cc -4.02

Residual for i and nc -2.77

Residual for c and cc -2.63

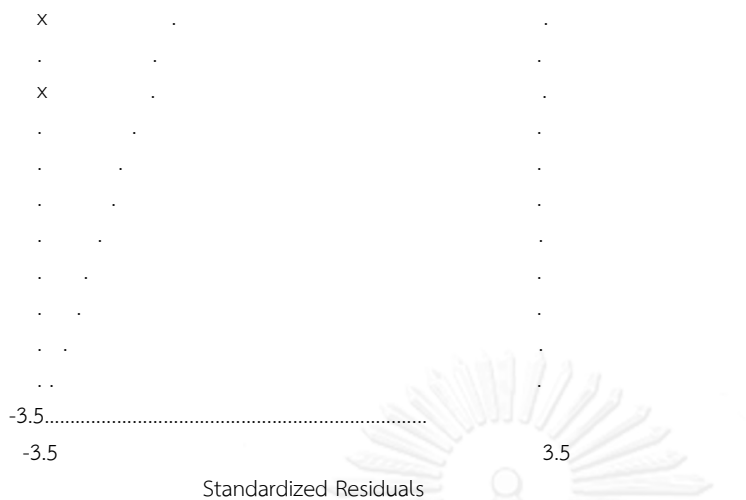
Residual for c and nc -2.64

Residual for e and cc -3.59  
 Residual for e and i -2.73  
 Residual for ch and cc -4.02  
 Residual for v and ch -3.86  
 Largest Positive Standardized Residuals  
 Residual for nc and QT 2.99  
 Residual for nc and cc 3.04  
 Residual for ch and e 2.62  
 Residual for v and ac 3.63  
 Residual for v and i 3.06

Qplot of Standardized Residuals



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
 CHULALONGKORN UNIVERSITY



Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	COM	INQUIT
QT	--	--
ac	--	23.31
cc	--	5.07
nc	--	12.25

Expected Change for LAMBDA-Y

	COM	INQUIT
QT	--	--
ac	--	-0.22
cc	--	0.05
nc	--	0.11

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	COM	INQUIT
QT	--	--
ac	--	-2.98
cc	--	0.65
nc	--	1.42

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	COM	INQUIT
QT	--	--
ac	--	-0.73
cc	--	0.24
nc	--	0.38

## Modification Indices for LAMBDA-X

	IMI	POS
PS	--	--
i	--	0.27
c	--	0.92
e	--	0.14
ch	--	0.05
v	--	0.23

## Expected Change for LAMBDA-X

	IMI	POS
PS	--	--
i	--	-0.01
c	--	-0.02
e	--	0.01
ch	--	0.01
v	--	0.02

## Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	IMI	POS
PS	--	--
i	--	-0.07
c	--	-0.10
e	--	0.04
ch	--	0.03
v	--	0.11

## Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	IMI	POS
PS	--	--
i	--	-0.01
c	--	-0.05
e	--	0.01

ch -- 0.01  
v -- 0.02

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	QT	ac	cc	nc
QT	--			
ac	0.12	--		
cc	7.02	11.78	--	
nc	2.70	2.03	9.24	--

Expected Change for THETA-EPS

	QT	ac	cc	nc
QT	--			
ac	0.90	--		
cc	-3.38	-1.42	--	
nc	2.86	1.13	1.09	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	QT	ac	cc	nc
QT	--			
ac	0.01	--		
cc	-0.08	-0.13	--	
nc	0.05	0.07	0.11	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	QT	ac	cc	nc
PS	--	1.08	3.75	0.11
i	1.17	0.97	0.57	0.22
c	2.66	2.44	0.95	3.30
e	0.44	1.91	0.01	1.00
ch	1.03	1.28	2.81	0.86
v	7.29	16.14	0.02	0.21

## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	QT	ac	cc	nc
PS	--	-1.09	1.00	-0.23
i	-1.36	-0.27	-0.20	-0.16
c	1.49	0.32	-0.20	-0.47
e	0.67	-0.31	-0.02	0.28
ch	-1.32	0.32	-0.46	-0.32
v	5.26	1.75	0.06	0.25

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	QT	ac	cc	nc
PS	--	-0.05	0.07	-0.01
i	-0.02	-0.01	-0.01	-0.01
c	0.05	0.04	-0.04	-0.06
e	0.01	-0.02	0.00	0.02
ch	-0.01	0.01	-0.03	-0.01
v	0.06	0.08	0.00	0.01

## Modification Indices for THETA-DELTA

	PS	i	c	e	ch	v
PS	--					
i	0.19	--				
c	0.17	0.06	--			
e	2.06	6.73	--	--		
ch	0.12	0.00	0.04	6.14	--	
v	4.97	9.36	1.77	0.66	14.89	--

## Expected Change for THETA-DELTA

	PS	i	c	e	ch	v
PS	--					
i	0.22	--				
c	-0.15	0.05	--			
e	0.58	-0.83	--	--		
ch	-0.18	-0.01	-0.04	0.82	--	
v	-1.76	1.51	0.44	0.30	-1.96	--

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	PS	i	c	e	ch	v
--	----	---	---	---	----	---



PS	--					
i	0.01	--				
c	-0.01	0.00	--			
e	0.03	-0.04	--	--		
ch	-0.01	0.00	0.00	0.04	--	
v	-0.06	0.05	0.04	0.02	-0.06	--

Maximum Modification Index is 23.31 for Element ( 2, 2) of LAMBDA-Y

#### Standardized Solution

##### LAMBDA-Y

	COM	INQUIT
QT	--	13.42
ac	3.98	--
cc	1.34	--
nc	2.39	--

##### LAMBDA-X

	IMI	POS
PS	--	5.18
i	5.23	--
c	0.82	--
e	3.03	--
ch	5.41	--
v	3.79	--

##### BETA

	COM	INQUIT
COM	--	--
INQUIT	-0.61	--

##### GAMMA

	IMI	POS
COM	0.20	0.64
INQUIT	-0.43	-0.03

## Correlation Matrix of ETA and KSI

	COM	INQUIT	IMI	POS
COM	1.00			
INQUIT	-0.83	1.00		
IMI	0.47	-0.73	1.00	
POS	0.72	-0.65	0.42	1.00

## PSI

Note: This matrix is diagonal.

COM	INQUIT
0.45	0.17

## Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	IMI	POS
COM	0.20	0.64
INQUIT	-0.55	-0.41

## Completely Standardized Solution

## LAMBDA-Y

	COM	INQUIT
QT	--	0.84
ac	0.97	--
cc	0.50	--
nc	0.63	--

## LAMBDA-X

	IMI	POS
PS	--	0.92
i	0.94	--
c	0.41	--
e	0.85	--
ch	0.95	--
v	0.72	--

## BETA

	COM	INQUIT
COM	--	--
INQUIT	-0.61	--

GAMMA

	IMI	POS
COM	0.20	0.64
INQUIT	-0.43	-0.03

Correlation Matrix of ETA and KSI

	COM	INQUIT	IMI	POS
COM	1.00			
INQUIT	-0.83	1.00		
IMI	0.47	-0.73	1.00	
POS	0.72	-0.65	0.42	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	COM	INQUIT
	0.45	0.17

THETA-EPS

QT	ac	cc	nc
0.29	0.07	0.75	0.60

THETA-DELTA

	PS	i	c	e	ch	v
PS	0.15					
i	--	0.11				
c	--	--	0.83			
e	--	--	0.13	0.28		
ch	--	--	--	--	0.11	
v	--	--	--	--	--	0.48

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	IMI	POS
	-----	-----
COM	0.20	0.64
INQUIT	-0.55	-0.41

## Total and Indirect Effects

## Total Effects of KSI on ETA

	IMI	POS
	-----	-----
COM	0.20	0.12
	(0.04)	(0.01)
	4.46	13.61
INQUIT	-7.38	-1.07
	(0.72)	(0.14)
	-10.21	-7.73

## Indirect Effects of KSI on ETA

	IMI	POS
	-----	-----
COM	--	--
INQUIT	-1.61	-1.00
	(0.42)	(0.15)
	-3.86	-6.51

## Total Effects of ETA on ETA

	COM	INQUIT
	-----	-----
COM	--	--
INQUIT	-8.13	--
	(1.10)	
	-7.37	

Largest Eigenvalue of B\*B' (Stability Index) is 66.119

## Total Effects of ETA on Y

	COM	INQUIT
	-----	-----
QT	-8.13	1.00
	(1.10)	
	-7.37	
ac	3.98	--

cc	1.34	--
	(0.13)	
	10.49	
nc	2.39	--
	(0.17)	
	13.72	

## Indirect Effects of ETA on Y

	COM	INQUIT
	-----	-----
QT	-8.13	--
	(1.10)	
	-7.37	
ac	--	--
cc	--	--
nc	--	--

## Total Effects of KSI on Y

	IMI	POS
	-----	-----
QT	-7.38	-1.07
	(0.72)	(0.14)
	-10.21	-7.73
ac	0.79	0.49
	(0.18)	(0.04)
	4.46	13.61
cc	0.26	0.16
	(0.06)	(0.02)
	4.12	8.46
nc	0.47	0.29
	(0.11)	(0.03)
	4.26	9.91

## Standardized Total and Indirect Effects

## Standardized Total Effects of KSI on ETA

	IMI	POS
	-----	-----
COM	0.20	0.64
INQUIT	-0.55	-0.41

## Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	IMI	POS
	-----	-----
COM	--	--
INQUIT	-0.12	-0.39

## Standardized Total Effects of ETA on ETA

	COM	INQUIT
	-----	-----
COM	--	--
INQUIT	-0.61	--

## Standardized Total Effects of ETA on Y

	COM	INQUIT
	-----	-----
QT	-8.13	13.42
ac	3.98	--
cc	1.34	--
nc	2.39	--

## Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	COM	INQUIT
	-----	-----
QT	-0.51	0.84
ac	0.97	--
cc	0.50	--
nc	0.63	--

## Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	COM	INQUIT
	-----	-----
QT	-8.13	--
ac	--	--
cc	--	--
nc	--	--

## Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	COM	INQUIT
	-----	-----
QT	-0.51	--
ac	--	--
cc	--	--
nc	--	--

## Standardized Total Effects of KSI on Y

	IMI	POS
QT	-7.38	-5.57
ac	0.79	2.53
cc	0.26	0.85
nc	0.47	1.52

## Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	IMI	POS
QT	-0.46	-0.35
ac	0.19	0.62
cc	0.10	0.32
nc	0.13	0.40

Time used: 0.016 Seconds

### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายธนา จินดาโชตินันท์ เกิดเมื่อวันที่ 14 มกราคม พ.ศ.2529 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต จิตวิทยา จากคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อปีการศึกษา 2552 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2554



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY