

อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและความผูกพัน  
ต่อองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน  
ของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา  
Positive Psychological Capital, Organizational  
Commitment, and Intention to Leave of Employees  
in Consulting Company

ธัญญามาศ ปัญญาอิง (Tunyamas Punyaying)\*  
ศรีเรือน แก้วกังวาน (Siruen Kaewkangwan)\*\*

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวก และความผูกพัน  
ต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจ  
ให้คำปรึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวก  
และความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน  
ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจ  
ให้คำปรึกษา จำนวน 343 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม  
ด้านทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ด้านความผูกพันต่อองค์การ และด้านความตั้งใจ  
ลาออกจากงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การวิเคราะห์องค์ประกอบ  
เชิงยืนยันของตัวแปร และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โดยผลการวิจัยสรุปได้  
ดังต่อไปนี้

---

\*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

\*\*ศาสตราจารย์ ดร. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

\*Corresponding author. E-mail address: Punyaying.t@gmail.com

แบบจำลองอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์เท่ากับ 30.390 ที่องศาอิสระเท่ากับ 15 โดยมี ค่า p เท่ากับ .011 ค่า CMIN/DF เท่ากับ 2.026 ค่า GFI เท่ากับ .979 ค่า AGFI เท่ากับ .950 ค่า NFI เท่ากับ .969 ค่า CFI เท่ากับ .984 ค่า RMSEA เท่ากับ .055 ค่า PCLOSE เท่ากับ .355 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานโดยตรง นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรยังทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่ส่งผลไปยังความตั้งใจลาออกของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา

**คำสำคัญ :** ทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจลาออกจากงาน

### Abstract

The purposes of this research were to study effects of positive psychological capital and organizational commitment on intention to leave of employees in consulting company. There were 343 samples from professional workers in consulting company, and research instruments were questionnaire of psychological capital, organization commitment, and intention to leave. Statistical data analysis is Structural equation modeling (SEM). The results were as follows:

The model, which was adapted to fit with data, has the fit statistics as follows: Chi-Square = 30.390, df = 15, p = .011, CMIN/DF = 2.026, GFI = .979, AGFI = .950, NFI = .969, CFI = .984, RMSEA = .055, PCLOSE = .355. The study result revealed that positive psychological capital and organizational commitment directly affected on intention to leave. In addition, positive psychological capital indirectly affected intention to leave through the mediating role of organizational commitment.

**Keywords :** Positive Psychological Capital, Organizational Commitment, Intention to Leave

## บทนำ

พนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการผลักดันเป้าหมายขององค์การให้ประสบความสำเร็จตามที่องค์การกำหนดไว้ การลาออกของพนักงานจึงเป็นปัญหาที่องค์การต้องให้ความสำคัญ โดยความตั้งใจลาออกจากงานนั้นสามารถทำนายแนวโน้มการลาออกได้จริง การลาออกทำให้เกิดปัญหาต่อองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม เมื่อพนักงานตัดสินใจลาออกจากองค์การแล้วนั้น องค์การจะต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ ตลอดจนการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งจัดเป็นผลกระทบทางตรง ขณะเดียวกัน ผลกระทบทางอ้อม หรือบริการที่เป็นผลผลิตขององค์การก็จะมีประสิทธิภาพและปริมาณลดต่ำลงในระหว่างที่กำลังคัดเลือกหรือฝึกอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งจัดเป็นผลกระทบทางอ้อมที่องค์การจะได้รับจากการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ก็จะส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อองค์การได้ (Mobley, 1982, p. 15 - 34) ดังนั้น องค์การจึงควรให้ความสำคัญในการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์การต่อไปนานๆ ซึ่งวิธีการสร้างความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์การให้เกิดขึ้นกับพนักงานนั้น ก็จะต้องเริ่มจากการทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันทางใจ สร้างความจงรักภักดีต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเต็มใจที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์การต่อไป

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการลาออก พบว่า สาเหตุที่เป็นตัวผลักดันให้พนักงานตัดสินใจลาออกหรือเกิดความรู้สึกตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้แก่ ขาดความสมดุลของเวลาที่ใช้ทำงานกับเวลาที่เป็นส่วนตัว (ฉัตรชัย ชุมวงศ์, 2554; Huang, Lawler & Lei, 2007) ไม่มีความก้าวหน้าในงาน (เบญจพร ธีระรักษ์, 2547) การได้รับผลตอบแทนจากการทำงานไม่เป็นที่น่าพอใจ (ฉัตรชัย ชุมวงศ์, 2554; เบญจพร ธีระรักษ์, 2547) หรือแม้แต่การรับรู้ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกในตัวพนักงาน (นารีรัตน์ เขียมตั้งพานิชย์, 2555; Luthans และคณะ, 2009; Avey, Luthans, & Youssef, 2009; Karatepe & Karadas, 2014) จากตัวอย่างสาเหตุที่กล่าวมานั้น องค์การจึงควรที่จะศึกษาหาสาเหตุของความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน เพื่อที่จะได้วางแผนแก้ปัญหาลดอัตราการลาออกหรือลดความตั้งใจลาออกของพนักงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาด้านบวกกับความตั้งใจลาออกงานพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานไม่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน (นาริรัตน์ เอี่ยมตั้งพาณิชย์, 2555; Luthans และคณะ, 2009; Karateep & Karadas, 2014) ซึ่งจะเห็นได้จากพนักงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานส่วนมากจะเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี มีเป้าหมายในการทำงานพร้อมที่จะเปิดรับโอกาสหรืองานใหม่เพราะประเมินศักยภาพตัวเองแล้วว่าสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จได้ กอปรกับมีแนวคิดและความพยายามที่จะพลิกวิกฤตเป็นโอกาสอยู่เสมอ เวลาพบเจอปัญหาหรืออุปสรรคก็พยายามที่จะแก้ไขให้การทำงานสามารถผ่านไปได้ด้วยดี

นอกจากทุนทางจิตวิทยาด้านบวกแล้ว ยังมีการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานด้วย (ฉัตรชัย ชุมวงศ์, 2554; นาริรัตน์ เอี่ยมตั้งพาณิชย์, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Arnold & Feldman (1982) และ Cho, Johnson & Guchait (2009) ที่พบว่า ความตั้งใจลาออกจากการงานเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร คือ ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ก็จะมีความตั้งใจในการลาออกลดลง ขณะที่ Buchanan (1974) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถทำนายอัตราการลาออกของพนักงานได้ องค์การจึงควรแก้ปัญหาการลาออกของพนักงานโดยการสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นในใจของพนักงาน เพราะถ้าพนักงานมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรแล้ว พนักงานก็จะไม่ลาออกจากองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากการงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัทที่ประกอบธุรกิจให้คำปรึกษา พนักงานที่ศึกษานี้เป็นพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะทาง ซึ่งเป็นพนักงานกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรต้องการ เมื่อศึกษาข้อมูลย้อนหลังจะพบว่า กลุ่มบริษัทที่ประกอบธุรกิจให้คำปรึกษามีพนักงานลาออกปีละ 366 388 และ 385 คน ในปี 2556 2557 และ 2558 ตามลำดับ (ข้อมูลจากฐานข้อมูลพนักงานในกลุ่มบริษัทที่ประกอบธุรกิจให้คำปรึกษาแห่งหนึ่ง เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2559) จึงเป็นที่น่าเสียดายขององค์กรที่ต้องสูญเสียพนักงานกลุ่มนี้ไป เนื่องจากพนักงาน

กลุ่มวิชาชีพเฉพาะนี้เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารธุรกิจขององค์การ เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจขององค์การให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

แม้ว่าในแต่ละปีภายในกลุ่มบริษัทที่ประกอบธุรกิจให้คำปรึกษาจะมีการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่องาน ต่อองค์การ ต่อเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน พร้อมทั้งให้พนักงานนำเสนอสิ่งที่อยากให้องค์การปรับปรุง พัฒนา หรือยกเลิกไป ซึ่งจากการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่ผ่านมานั้น องค์การมีการนำมาพัฒนาต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เช่น การจัดหาสวัสดิการที่หลากหลาย และครอบคลุมกับพนักงานทุกช่วงวัย ปรับให้มีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานปีละ 2 ครั้งตามความสามารถของพนักงาน จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ความสามารถในงานด้านต่างๆ การปรับแผนพัฒนาโอกาสก้าวหน้าในงานของพนักงาน เป็นต้น แต่พนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะนี้ก็ยังคงมีการลาออกอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าฝ่ายบุคคลจะมีขั้นตอนการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการลาออก ของพนักงาน และนำข้อมูลเหล่านั้นมาศึกษา พัฒนา แก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่องแล้ว พนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะก็ยังคงลาออกโดยมีเหตุผลหลักในการลาออก คือ พนักงานได้งานใหม่ในองค์การใหม่ รongลงมา คือ พนักงานต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้ความสามารถที่ช่วยส่งเสริมในการทำงาน

เมื่อพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะมีการลาออกอย่างต่อเนื่องก็จะส่งผลกระทบต่อองค์การและพนักงานที่ยังปฏิบัติงานอยู่เป็นอย่างมาก คือ องค์การจะมีจำนวนพนักงานไม่เพียงพอในการทำงานหรือในการส่งมอบงานให้ลูกค้าตามเวลาที่กำหนด องค์การขาดแคลนพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในด้านนั้น พนักงานที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์การต้องทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้้องค์การสามารถส่งมอบงานให้ลูกค้าได้ทันตามกำหนดเวลา ซึ่งการทำงานหนักเกินไปส่งผลให้พนักงานเกิดความกดดัน ความเครียด และขาดความสมดุลในเรื่องเวลาการทำงานและการใช้ชีวิตนอกเวลางาน ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานที่คงอยู่ลาออกเพิ่มขึ้นได้ นอกจากนี้ ยังทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ สินค้า หรือบริการที่เป็นผลผลิตขององค์การมีประสิทธิภาพและปริมาณลดต่ำลงในช่วงที่กำลังคัดเลือกหรือฝึกอบรมพนักงานใหม่ ดังนั้น องค์การจึงควรที่จะหาวิธีการทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์การให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยเฉพาะพนักงานที่มีความรู้และความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

จากบทนำที่ได้กล่าวไว้นั้น ผู้วิจัยยังพบว่า การศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานในประเทศไทยยังมีการศึกษาไว้ไม่มากนัก ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและตัวแปรอื่น เช่น ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น และงานวิจัยในต่างประเทศที่ศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานก็มีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรม ค่านิยม และทัศนคติที่มีต่องาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวก และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา เพื่อนำไปใช้วางแผนพัฒนาและกำหนดนโยบายขององค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการศึกษายังช่วยให้องค์กรทราบแนวโน้มความต้องการและเหตุผลของพนักงานที่จะตัดสินใจคงอยู่กับองค์กรหรือลาออกจากองค์กร เพื่อนำไปพัฒนากระบวนการในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวก และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาด้านบวกค้นพบโดย Luthans และคณะ (Luthans และคณะ, 2004, 2007) โดยให้คำจำกัดความว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านบวก หมายถึง คุณลักษณะทางจิตวิทยา ด้านบวกที่มีอยู่ในบุคคลแต่ละคนที่สามารถพัฒนาได้ ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological) ของ Martin Seligman จำแนกออกเป็น 4 คุณลักษณะ คือ 1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ในการเพิ่มความพยายามในการทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเองให้ประสบความสำเร็จ 2. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นการคิดถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นตอนนี้และ

ในวันข้างหน้า 3. ความคาดหวังในการทำงาน (Hope) และหากจำเป็นก็สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้ และ 4. การปรับสภาพทางอารมณ์ (Resilience) เมื่อพบเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถที่จะควบคุมและปรับอารมณ์คืนสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกจึงเป็นการจัดการต้นทุนขององค์การที่เกี่ยวข้องกับพนักงานที่ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ ได้ผลตอบแทนจากการลงทุน และได้รับประโยชน์จากการแข่งขัน

ความผูกพันต่อองค์การ มีการศึกษามากอย่างต่อเนื่อง และสามารถใช้ทำนายความต้องการคงอยู่หรือความตั้งใจลาออกจากการงานได้ จากการศึกษาจากงานวิจัยในอดีตจะพบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่านของปัจจัยอื่นๆ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น ไปสู่ผลลัพธ์ที่แตกต่างกันไป เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความตั้งใจลาออกจากการงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นต้น Allen & Meyer อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่อธิบายความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์การและการตัดสินใจคงอยู่กับองค์การของพนักงาน โดยมีองค์ประกอบที่สะท้อนให้เห็นความผูกพัน 3 องค์ประกอบ คือ ความปรารถนา (Desire) หรือความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) ความจำเป็น (Need) หรือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance commitment) และ หน้าที่ (Obligation) หรือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) (Meyer & Allen, 1991, 1996)

ความตั้งใจลาออกจากการงาน (Intention to leave) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะยุติการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยเริ่มจากการมองหางานใหม่ องค์การใหม่ จากนั้นจึงจะตัดสินใจลาออกจากการงานหรือองค์การที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันด้วยความสมัครใจ โดย March & Simon (1985) อธิบายแนวความคิดการตัดสินใจเข้าร่วม (Decision to participate) ในปี 1958 ซึ่งเป็นโมเดลสมมติเกี่ยวกับการเพิ่มความสมดุลระหว่างประโยชน์ของสิ่งจูงใจที่อยู่เหนือประโยชน์ของผลงานลดความไม่แน่ใจของบุคคลที่จะลาออกจากการงานในทางตรงกันข้ามก็ลดความสมดุลที่มีผลกระทบที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งความสมดุลระหว่างสิ่งจูงใจและผลงานนั้นได้รับอิทธิพลจาก 2 ตัวแปร คือ การรับรู้ความต้องการที่จะโยกย้ายและการรับรู้ความตั้งใจ

ในการย้ายออกจากองค์การ โดยการรับรู้ความต้องการที่จะโยกย้ายเป็นปัจจัยที่ได้รับอิทธิพลจากระดับความพึงพอใจในงานของบุคคลแต่ละคนร่วมกับการรับรู้ความเป็นไปได้ในการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจึงเป็นปัจจัยหลักของการลาออก ขณะที่การรับรู้ความสะดวกในการเคลื่อนย้ายจากองค์การเป็นปัจจัยที่ได้รับอิทธิพลจากการรับรู้จำนวนตัวเปรียบเทียบภายนอกองค์การทั้งในด้านกิจกรรมที่บ่งบอกสถานะภาพทางธุรกิจขององค์การ จำนวนขององค์การที่นำมาเปรียบเทียบ และบุคลิกลักษณะของพนักงาน จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการความตั้งใจลาออกจากงานนั้นเป็นผลมาจากพนักงานขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (มาลินี อ้นวิเศษ, 2554; นาริรัตน์ เอี่ยมตั้งพาณิชย์, 2555; Riggio, 2009; Mowday และคณะ, 1982)

## วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย** เป็นพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะในบริษัทที่ประกอบธุรกิจให้คำปรึกษาแห่งหนึ่ง จำนวน 1,613 คน โดยใช้วิธีประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตาม Schumacker & Lomax (Schumacker & Lomax, 1996; Hair et al., 1998 อ้างใน พรพรรณ โชคะสุด, 2556) โดยกำหนดให้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อตัวแปรหนึ่งตัว ซึ่งในงานวิจัยนี้มีตัวแปรทั้งหมด 8 ตัว กลุ่มตัวอย่างจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่ควรนำมาใช้ในการวิเคราะห์จึงควรมี 160 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 350 คน เพื่อให้มีจำนวนเพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูลและป้องกันการได้แบบสอบถามกลับคืนไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการ ในการเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มตามชั้นแบบชั้นภูมิอย่างง่าย จำแนกตามลักษณะประเภทธุรกิจ

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามด้านทุนทางจิตวิทยาด้านบวก จำนวน 22 ข้อ แบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 18 ข้อ และ แบบสอบถามด้านความตั้งใจลาออกจากงาน จำนวน 7 ข้อ ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และนำแบบสอบถามที่ได้ไป

ทดลองก่อนใช้จริงกับพนักงานที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจสอบคุณภาพโดยการวิเคราะห์รายข้อ ด้วยวิธีการหาค่าอำนาจจำแนก จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach Coefficient Alpha:  $\alpha$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือมีค่ามากกว่า .70 ขึ้นไป เพื่อเลือกข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูง ซึ่งแบบสอบถามที่ได้มีค่าความเชื่อมั่นของแต่ละด้านคือ ทุนทางจิตวิทยาด้านบวก เท่ากับ .943 ความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ .825 และความตั้งใจลาออกจากงาน เท่ากับ .865

แบบสอบถามด้านทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความตั้งใจลาออกจากงานเป็นแบบสอบถามที่เป็นการเลือกตอบได้เพียงหนึ่งข้อ โดยใช้มาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อเป็นเกณฑ์ ดังนี้

|                                  |                   |
|----------------------------------|-------------------|
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.000 - 1.800 | คะแนนระดับต่ำมาก  |
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.810 - 2.600 | คะแนนระดับต่ำ     |
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.610 - 3.400 | คะแนนระดับปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.410 - 4.200 | คะแนนระดับสูง     |
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.210 - 5.000 | คะแนนระดับสูงมาก  |

**การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยทำการขออนุญาตไปยังหน่วยงานเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ได้แบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 343 ชุด จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้การคำนวณค่าสถิติ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

## ผลของการศึกษา

**ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล** ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และความรู้ความเชี่ยวชาญ ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 343 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เพศหญิง ร้อยละ 70.3 และเพศชาย ร้อยละ 29.7 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง

21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.1 อายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.2 และอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.7 ในส่วนของอายุงาน กลุ่มตัวอย่างมีอายุงาน 3 - 6 ปี เป็นสัดส่วนสูงสุดที่ร้อยละ 34.1 รองลงมาคืออายุงาน 1 - 3 ปี ร้อยละ 26.5 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 13.7 อายุงาน 12 ปีขึ้นไป ร้อยละ 10.2 อายุงาน 6 - 9 ปี ร้อยละ 8.2 และ อายุงาน 9 - 12 ปี ร้อยละ 7.3 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.1 และสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 14.9 ตามลำดับ ในส่วนของระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.1 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 24.2 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.7 โดยกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาท เป็นสัดส่วนสูงสุดที่ร้อยละ 33.8 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.7 รายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.4 และรายได้ 35,001 - 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.1 ตามลำดับ ส่วนลักษณะธุรกิจตามสายงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในสายงาน ด้านบัญชี คิดเป็นร้อยละ 70.8 รองลงมาเป็นสายงานด้านกฎหมายและ ภาษาการ คิดเป็นร้อยละ 16.3 และสายงานด้านการเงิน เทคโนโลยี บุคคล และความเสี่ย คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตอบแบบสอบถามของตัวแปร ได้แก่** ทุนทางจิตวิทยาด้ำนบวก ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจลาออกจากงาน สามารถสรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ดังนี้ ทุนทางจิตวิทยาด้ำนบวก มีค่าเฉลี่ยระดับสูง เท่ากับ 3.786 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้ำน พบว่า ด้ำนความคาดหวัง ในการทำงานและด้ำนการมองโลกในแง่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง เท่ากับ 3.833 และ 3.830 ตามลำดับ รองลงมา คือ ด้ำนการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง เท่ากับ 3.818 และ ด้ำนการปรับสภาพทางด้ำนอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เท่ากับ 3.675 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง เท่ากับ 2.955 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้ำน พบว่า ความผูกพันด้ำนการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.016 รองลงมา คือ ความผูกพันด้ำนจิตใจ มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 2.991 และ ความผูกพันด้ำนบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง เท่ากับ 2.778 ตามลำดับ

ในส่วนของความตั้งใจลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.331

**ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ** ในการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทุนทางจิตวิทยาด้านบวก พบว่า ค่าสถิติ  $KMO = .791$  แสดงว่าเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 673.301 ที่องศาอิสระเท่ากับ 6 ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ .000 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรแฝงของความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ค่าสถิติ  $KMO = .522$  แสดงว่าเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 137.985 ที่องศาอิสระเท่ากับ 3 ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ .000 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร พบว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงทุนทางจิตวิทยาด้านบวกสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว พบว่า ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ผ่านเกณฑ์ค่าสถิติการวัดระดับความกลมกลืนทุกตัว แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์เท่ากับ .001 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ค่า p เท่ากับ .979 ค่า CMIN/DF เท่ากับ .001 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ 1.00 ค่า NFI เท่ากับ 1.00 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า RMSEA เท่ากับ .000 ค่า PCLOSE เท่ากับ .986

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว พบว่า ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ผ่านเกณฑ์ค่าสถิติการวัดระดับความกลมกลืนทุกตัว แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์เท่ากับ .177 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ค่า p เท่ากับ .674 ค่า CMIN/DF เท่ากับ .177 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ .998 ค่า NFI เท่ากับ .999 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า RMSEA เท่ากับ .000 ค่า PCLOSE เท่ากับ .782

**ส่วนที่ 4** ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ด้วยการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง เพื่อศึกษาการส่งผลของตัวแปรที่สันนิษฐานว่าเป็นสาเหตุของตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจลาออกจากงาน ทั้งที่เป็นอิทธิพลทางตรง (Direct effect - DE) และ อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect - IE) พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี หลังจากเพิ่มเส้นความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรปรากฏจำนวน 3 คู่ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 30.390 ที่องศาอิสระเท่ากับ 15 โดยมี ค่า p เท่ากับ .011 ค่า CMIN/DF เท่ากับ 2.026 ค่า GFI เท่ากับ .979 ค่า AGFI เท่ากับ .950 ค่า NFI เท่ากับ .969 ค่า CFI เท่ากับ .984 ค่า RMSEA เท่ากับ .055 ค่า PCLOSE เท่ากับ .355 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรปรากฏทุกตัวในแบบจำลองแยกตามตัวแปรแฝง พบว่า องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาด้านบวกมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง .774 ถึง .875 และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง .117 ถึง .976 ดังแสดงในรูปที่ 1 และตารางที่ 1

ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความผันแปรของความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษาได้ร้อยละ 28.5 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของแบบจำลองอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา พบว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกมีอิทธิพลทางตรงไปยังความตั้งใจลาออกจากงานเท่ากับ .136 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และเมื่อพิจารณาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรในฐานะเป็นตัวแปรสื่อระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านบวกกับความตั้งใจลาออกจากงาน พบว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกมีอิทธิพลทางตรงไปยังความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .271 อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงไปยังความตั้งใจลาออกจากงานเท่ากับ -.545 อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ -.148 ดังแสดงในตารางที่ 2

## สรุปและอภิปรายผล

1. ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษาเท่ากับ .136 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Luthans และคณะ (2009) ที่ศึกษาความขัดแย้งระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีต่อความเครียดและการลาออกของพนักงานพบว่า ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาด้านบวกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกและพฤติกรรมการหางาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = -.24$ ;  $p < .01$ ) และ ( $\beta = -.16$ ;  $p < .01$ ) ตามลำดับ และงานวิจัยของ Karatepe & Karadas (2014) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวกต่อความขัดแย้งระหว่างที่ทำงานและครอบครัว ความตั้งใจลาออก และความตั้งใจขาดงานของพนักงานต้อนรับในโรงแรม พบว่า พนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาด้านบวกในระดับสูงจะแสดงความตั้งใจลาออกและความตั้งใจขาดงานในระดับต่ำ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถ้าพนักงานมีทุนทางจิตวิทยาด้านบวกในระดับสูงพร้อมทั้งมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความคาดหวังในการทำงาน และการปรับสภาพทางด้านอารมณ์ในระดับสูง ก็จะทำให้ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานลดลง

2. ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานเท่ากับ -.545 อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Arnold & Feldman (1982) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณปัจจัยในการลาออกและ Cho, Johnson & Guchait (2009) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน เปรียบเทียบกับความตั้งใจคงอยู่โดยใช้ปัจจัยเดียวกัน พบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน นั่นคือ ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ก็จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกจากงานในระดับต่ำหรือลดน้อยลงได้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ ลิ้มโยธิน (2555) ที่ศึกษาตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกจากงานเท่ากับ -.028 อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ว่าจะเพียงด้านใดด้านหนึ่งหรือครบทุกด้าน โอกาสที่พนักงานจะลาออกจากงานจะอยู่ในระดับต่ำ แต่ถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรเลย พนักงานคนนั้นก็พร้อมที่จะลาออกจากงานทันทีที่พบตัวเปรียบเทียบที่ดีกว่า

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านบวกกับความตั้งใจลาออกจากงาน โดยทุนทางจิตวิทยาด้านบวกส่งผลโดยรวมต่อความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ( $DE = .136$ ,  $IE = -.148$ ,  $TE = -.012$ ) แสดงว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานโดยตรง และส่งผลผ่านความผูกพันต่อองค์กรไปยังความตั้งใจลาออกจากงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Luthans, Avey, & Jensen (2009, p. 685 - 686), Luthans & Youssef (2009, p. 445 - 447) และ Karatepe & Karadas (2014, p. 138 - 140) ที่พบว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน โดยงานวิจัยดังกล่าวเน้นเสนอว่า การจัดฝึกอบรมในงาน ช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับพนักงานและเป็นวิธีหนึ่งในการเพิ่มระดับทุนทางจิตวิทยาด้านบวกด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความคาดหวังในการทำงาน และด้านการปรับสภาพทางอารมณ์ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถรับมือกับปัญหาและความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้ ทำให้เกิดเป็นความผูกพันต่องานและองค์กร และยังทำให้ระดับของความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานลดลงด้วย และงานวิจัยของ Mathieu & Zajac (1990) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อในการหาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งรวมถึงการทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานด้วย

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะมีความตั้งใจลาออกจากงานสูง โดยความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานโดยตรง องค์กรจึงควรที่จะหาแนวทางในการเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น จัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถในงาน ซึ่งเป็นการช่วยให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในงานเพิ่มมากขึ้น เกิดเป็นความมั่นใจที่จะไปศึกษาและบริการแก่ลูกค้า พร้อมที่จะรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และต้องการที่จะทำงานและคงอยู่กับองค์กรต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

พนักงานมีระดับความตั้งใจลาออกจากงานในระดับปานกลาง องค์กรควรที่จะวางมาตรการในการลดระดับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานให้ลดน้อยลง เช่น จัดทำแผนการประเมินที่ชัดเจน สรรวจความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ให้แข่งขันได้ในท้องตลาด จัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานให้ครบครัน เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ รวมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาความรู้ในงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญในงานเพิ่มมากขึ้น มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เพิ่มโอกาสในการเติบโตในองค์กร จนเกิดเป็นความผูกพันในองค์กร และต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มวิชาชีพเฉพาะที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจให้คำปรึกษา ซึ่งอาจทำให้ผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นที่ผ่านมาและผลการวิจัยที่ได้ก็จะอ้างอิงได้เพียงกลุ่มวิชาชีพเฉพาะบางสาขาเท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษาในอนาคตควรเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาให้เป็นพนักงานกลุ่มอื่นๆ เช่น พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไป ข้าราชการ เป็นต้น เพราะองค์การทุกที่ต่างต้องการลดอัตราการลาออกของพนักงานด้วยกันทั้งสิ้น อีกทั้ง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามของงานวิจัยอื่นและจากที่เจ้าของทฤษฎีคิดขึ้นมา เปรียบเทียบและพัฒนาขึ้นใหม่ ทำให้บางข้อคำถามมีความกำกวม ไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของไทย หากมีการศึกษาในครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ชัย ชูม่วงศ์. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์ แห่งหนึ่ง**. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ.
- นาริรัตน์ เอี่ยมตั้งพาณิชย์. (2555). **ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อ องค์การ และความตั้งใจที่จะลาออกของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจกระทรวงการคลัง**. งานวิจัยส่วนบุคคล ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
- เบญจพร ถิระรักษ์. (2547). **ความพึงพอใจในงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของ หัวหน้างาน และความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผงวงจรแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ปกรณ์ ลัมโยธิน. (2555). **ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพล ต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สาขาวิชาการจัดการ.
- พรพรรณ ไชยะสุต. (2556) **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจ ของผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมเชิงบวกของผู้นำที่มีต่อความผูกพัน ของพนักงาน**. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

มาลินี อ้นวิเศษ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน อุปนิสัย 8 ประการ รูปแบบการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออกของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ.

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, 252 - 276.

Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350-360.

Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2009). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.

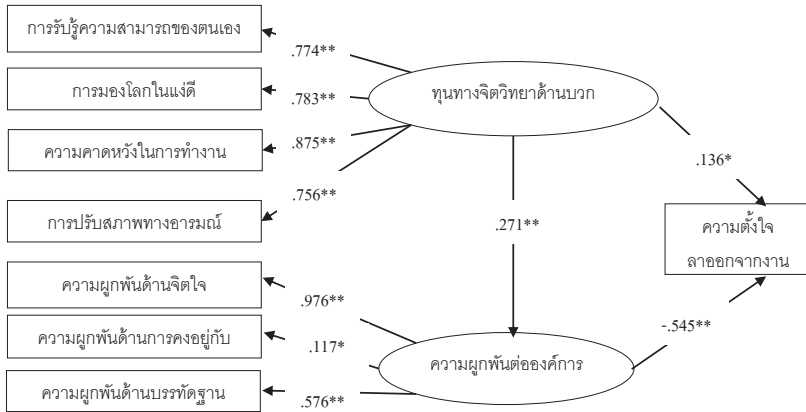
Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533 - 546.

Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 374-381.

Huang, T.-C., Lawler, J., & Lei, C.-Y. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality*, 35(6), 735-750.

Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work–family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132-143.

- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. **Organizational Dynamics**, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. **Human Resource Management**, 48(5), 677-693.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. **Personnel Psychology**, 60, 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. **Business Horizons**, 47(1), 45-50.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). **Organizations**. U.S.A.: John Wiley & Sons, Inc.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequence of Organizational Commitment. **Psychological Bulletin**, 108(2), 171-194.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. **Human Resource Management Review**, 1(1), 61 - 89.
- Mobley, W. H. (1982). **Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control**. Philippines: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). **Employee - Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. U.S.A.: Academic Press, Inc.
- Riggio, R. E. (2009). **Introduction to Industrial/Organizational Psychology** (L. W. Porter Ed. 5th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.



\*\* ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 / \* ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 30.390 ที่องศาอิสระเท่ากับ 15 โดยมี ค่า p เท่ากับ .011  
ค่า CMIN/DF เท่ากับ 2.026 ค่า GFI เท่ากับ .979 ค่า AGFI เท่ากับ .950 ค่า NFI  
เท่ากับ .969 ค่า CFI เท่ากับ .984 ค่า RMSEA เท่ากับ .055 ค่า PCLOSE เท่ากับ .355

**รูปภาพที่ 1** แสดงแบบจำลองอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและ  
ความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน  
ของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา

**ตารางที่ 1** แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรปรากฏในแบบจำลอง  
แยกตามตัวแปรแฝง

| ปัจจัย                           | น้ำหนักองค์ประกอบ<br>(b) | น้ำหนักองค์ประกอบ<br>มาตรฐาน<br>(B) | ความคลาดเคลื่อน<br>มาตรฐาน<br>(SE) | ความเที่ยง<br>(R <sup>2</sup> ) |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| <b>ทุนทางจิตวิทยาด้านบวก</b>     |                          |                                     |                                    |                                 |
| การรับรู้ความสามารถของตนเอง      | .804                     | .774                                | .051                               | .797                            |
| การมองโลกในแง่ดี                 | .941                     | .783                                | .059                               | .820                            |
| ความคาดหวังในการทำงาน            | 1.000                    | .875                                | -                                  | .906                            |
| การปรับสภาพทางอารมณ์             | .785                     | .756                                | .047                               | .851                            |
| <b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>       |                          |                                     |                                    |                                 |
| ความผูกพันด้านจิตใจ              | 1.547                    | .976                                | .208                               | .751                            |
| ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร | .164                     | .117                                | .078                               | .675                            |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน          | 1.000                    | .576                                | -                                  | .705                            |

**ตารางที่ 2** แสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของแบบจำลองอิทธิพลของทุน  
ทางจิตวิทยาด้านบวกและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความ  
ตั้งใจลาออกจากการงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา

| ตัวแปรรับผล                          | ความผูกพันต่อองค์กร |    |        | ความตั้งใจลาออกจากการงาน |       |         |
|--------------------------------------|---------------------|----|--------|--------------------------|-------|---------|
|                                      | TE                  | IE | DE     | TE                       | IE    | DE      |
| ทุนทางจิตวิทยาด้านบวก                | .271                | -  | .271** | -.012                    | -.148 | .136*   |
| การรับรู้ความสามารถ<br>ของตนเอง      | -                   | -  | -      | -                        | -     | -       |
| การมองโลกในแง่ดี                     | -                   | -  | -      | -                        | -     | -       |
| ความคาดหวังในการทำงาน                | -                   | -  | -      | -                        | -     | -       |
| การปรับสภาพทางอารมณ์                 | -                   | -  | -      | -                        | -     | -       |
| <b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>           | -                   | -  | -      | -.545                    | -     | -.545** |
| ความผูกพันด้านจิตใจ                  | -                   | -  | -      | -                        | -     | -       |
| ความผูกพันด้านการคงอยู่<br>กับองค์กร | -                   | -  | -      | -                        | -     | -       |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน              | -                   | -  | -      | -                        | -     | -       |

\*\*ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 / \* ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05