

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัย จะอภิปรายถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกรวมถึงการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่าง ๆ และเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ จากแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน อายุงานและระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	55	26.8
หญิง	150	73.2
รวม	205	100.0
อายุ		
20 – 25 ปี	109	53.2
25 – 30 ปี	88	42.9
30 – 36 ปี	8	3.9
รวม	205	100.0
$\bar{X} = 24.88$ S.D. = 2.27		
สถานภาพ		
โสด	202	98.5
สมรส	3	1.5
รวม	205	100.0
ระดับตำแหน่งงาน		
พนักงานประจำ	148	72.2
สูง/ต่ำกว่าพนักงานประจำ	57	27.8
รวม	205	100.0

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
1 เดือน – 1 ปี	40	19.5
1 ปี – 2 ปี	115	56.1
2 ปี – 10 ปี	50	24.4
รวม	205	100.0
$\bar{X} = 1.69$ S.D. = 1.55		
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน		
1 เดือน – 1 ปี	56	27.3
1 ปี – 2 ปี	119	58.1
2 ปี – 10 ปี	30	14.6
รวม	205	100.0
$\bar{X} = 1.25$ S.D. = 1.32		

จากตารางที่ 4 แสดงถึงลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ ดังนี้

1. เพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.2 และเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 26.8
2. อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 – 25 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือร้อยละ 53.2 รองลงมาคืออายุ 25 – 30 ปี จำนวนร้อยละ 42.9 ส่วนกลุ่มที่อายุ 30 – 36 ปี มีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 3.9
3. สถานภาพ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 98.5 และมีสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 1.5 ซึ่งไม่มีแตกต่างกันมากนัก ดังนั้นจึงไม่นำสถานภาพไปเป็นตัวแปรทางสถิติ

4. ระดับตำแหน่งงานของพนักงานพบว่า พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานประจำ คือร้อยละ 72.2 และตำแหน่งที่สูงกว่าหรือต่ำกว่าพนักงานประจำ มีร้อยละ 27.8

5. อายุงาน พนักงานที่มีอายุงาน 1 – 2 ปี มีเป็นจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 56.1 รองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีอายุงาน 2 – 10 ปี มีจำนวนร้อยละ 24.4 และ กลุ่มที่มีอายุงาน 1 เดือน – 1 ปี มีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 19.5

6. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พนักงานที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 1 – 2 ปี มีเป็นจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 58.1 รองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 เดือน – 1 ปี มีจำนวนร้อยละ 27.3 และ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานสูงกว่า 2 – 10 ปี มีน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 14.6

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อการและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดในการทำงานของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

ความเครียดในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.25	0.55	ปานกลาง
บทบาทในการทำงาน	3.09	0.54	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในการทำงาน	2.77	0.61	ปานกลาง
การขาดความก้าวหน้าในอาชีพ	3.10	0.71	ปานกลาง
ความเครียดในการทำงานโดยรวม	3.05	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาความเครียดในการทำงานของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ พบว่าพนักงานมีความเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{X} = 3.05$ และค่า S.D. = 0.48 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านแล้ว พบว่าพนักงานมีความเครียดในการทำงานอยู่ระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความเครียดในการทำงาน

ที่มาจากด้านการขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.25$) การขาดความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.10$) ด้านบทบาทในการทำงาน ($\bar{X} = 3.09$) และด้านความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 2.77$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน
องค์การธุรกิจกระดาษ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
วัฒนธรรมเน้นผลงาน	3.48	0.50	ปานกลาง
วัฒนธรรมเน้นคน	2.70	0.64	ปานกลาง
วัฒนธรรมเน้นมองมุมกว้าง	3.19	0.56	ปานกลาง
วัฒนธรรมเน้นระบบปิด	3.04	0.50	ปานกลาง
วัฒนธรรมเน้นการควบคุมแบบเข้มงวด	3.34	0.53	ปานกลาง
วัฒนธรรมเน้นผลการปฏิบัติงาน	3.45	0.48	ปานกลาง
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยรวม	3.20	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ พบว่าพนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{X} = 3.20$ และค่า S.D. = 0.36 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านแล้ว พบว่าพนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ วัฒนธรรมเน้นผลงาน ($\bar{X} = 3.48$) วัฒนธรรมเน้นผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.45$) วัฒนธรรมเน้นการควบคุมแบบเข้มงวด ($\bar{X} = 3.34$) วัฒนธรรมเน้นมุมมองกว้าง ($\bar{X} = 3.19$) วัฒนธรรมเน้นระบบปิด ($\bar{X} = 3.04$) และวัฒนธรรมเน้นคน ($\bar{X} = 2.70$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาษ

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรทางด้านทัศนคติ	3.15	0.58	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรทางด้านพฤติกรรม	3.30	0.60	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.21	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาษ พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{X} = 3.21$ และค่า S.D. = 0.51 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านแล้ว พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความผูกพันต่อองค์กรทางด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.30$) และความผูกพันต่อองค์กรทางด้านทัศนคติ ($\bar{X} = 3.15$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาษ

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความตั้งใจที่จะลาออก	2.83	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาษ พบว่าพนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{X} = 2.83$ และค่า S.D. = 0.57

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมี
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานองค์การธุรกิจกระดาษที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ
องค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษจำแนกตามเพศ

ตัวแปร	ชาย		หญิง		t	p
	n = 55		n = 150			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	($\bar{X}$)	(S.D.)		
ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ	3.16	0.58	3.14	0.61	-.210	.834
ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม	3.13	0.62	3.37	0.59	.256*	.011
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.15	0.56	3.23	0.50	.962	.337

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การธุรกิจ
กระดาษจำแนกตามเพศ ไม่พบว่า พนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจาก
พนักงานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย

และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้าน
พฤติกรรมแตกต่างจากพนักงานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบแนวโน้มว่า
พนักงานเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรทางด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.37$) สูงกว่าพนักงาน
เพศชาย ($\bar{X} = 3.13$) แต่ไม่พบว่า พนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติแตกต่างจาก
พนักงานเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรธุรกิจ
กระดาศ

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
องค์กรธุรกิจกระดาศ

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร					
	ด้านทัศนคติ		ด้านพฤติกรรม		รวม	
	r	p	r	p	r	p
อายุ	-.011	.878	-.123	.078	-.062	.380

จากตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานองค์กรธุรกิจกระดาศ ไม่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ไม่
พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติและความผูกพันต่อองค์กรด้าน
พฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานองค์การธุรกิจระยะดาชที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การธุรกิจระยะดาชจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตัวแปร	พนักงานประจำ สูง / ต่ำกว่าพนักงานประจำ				t	p
	n = 148		n = 57			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	($\bar{X}$)	(S.D.)		
ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ	3.16	0.57	3.12	0.63	.536	.592
ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม	3.32	0.61	3.26	0.62	.695	.488
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	3.22	0.51	3.17	0.54	.682	.496

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การธุรกิจระยะดาชจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ไม่พบว่า พนักงานประจำมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างจากพนักงานตำแหน่งที่สูง / ต่ำกว่าพนักงานประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย

และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ไม่พบว่าพนักงานประจำมีความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติและความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมแตกต่างจากพนักงานตำแหน่งที่สูง / ต่ำกว่าพนักงานประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 อายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาษ

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาษ

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร					
	ด้านทัศนคติ		ด้านพฤติกรรม		รวม	
	r	p	r	p	r	p
อายุงาน	-.113	.107	-.200	.004	-.167*	.016

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาษ พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอายุงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันกับความผูกพัน
ต่อองค์การของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์การ					
	ด้านทัศนคติ		ด้านพฤติกรรม		รวม	
	r	p	r	p	r	p
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน	-.112	.038	-.137	.050	-.146*	.037

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันกับ
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ พบว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง
ปัจจุบันมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระยะเวลาที่ดำรง
ตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติและความผูกพันต่อ
องค์การด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6 ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร					
	ด้านทัศนคติ		ด้านพฤติกรรม		รวม	
	r	p	r	p	r	p
การขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-.262*	.000	-.050	.479	-.163*	.020
บทบาทในการทำงาน	-.092	.189	-.003	.969	-.066	.347
ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในการทำงาน	-.041	.561	-.050	.477	-.051	.471
การขาดความก้าวหน้าในอาชีพ	-.086	.223	.089	.203	-.021	.764
ความเครียดในการทำงานโดยรวม	-.141*	.043	.020	.771	-.091	.197

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ ไม่พบว่า ความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย แต่พบว่าความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความเครียดในการทำงานด้านการขาดการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่า ความเครียดในการทำงานด้านการขาดการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่พบว่าความเครียดในการทำงานด้านบทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในการทำงานและการขาดความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ด้านทัศนคติความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.7 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์การ					
	ด้านทัศนคติ		ด้านพฤติกรรม		รวม	
	r	p	r	p	r	p
วัฒนธรรมเน้นผลงาน	.451*	.000	.256*	.000	.430*	.000
วัฒนธรรมเน้นคน	.487*	.000	.324*	.000	.485*	.000
วัฒนธรรมมองมุมกว้าง	.471*	.000	.353*	.000	.486*	.000
วัฒนธรรมระบบปิด	-.172*	.014	.108	.124	-.074	.291
วัฒนธรรมเน้นการควบคุมแบบเข้มงวด	.318*	.000	.303*	.000	.357*	.000
วัฒนธรรมเน้นผลการปฏิบัติงาน	.485*	.000	.289*	.000	.468*	.000
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยรวม	.526*	.000	.413*	.000	.551*	.000

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติและความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวัฒนธรรมเน้นผลงาน วัฒนธรรมเน้นคน วัฒนธรรมมองมุมกว้าง วัฒนธรรมเน้นการควบคุมแบบเข้มงวดและวัฒนธรรมเน้นผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติและ

ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าวัฒนธรรมระบบปิดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่า วัฒนธรรมระบบปิดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานองค์การธุรกิจกระดาษที่มีเพศแตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะลาออกแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษจำแนกตามเพศ

ตัวแปร	ชาย		หญิง		t	p
	n = 55		n = 150			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ความตั้งใจที่จะลาออก	2.77	0.58	2.85	0.56	.942	.348

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษจำแนกตามเพศ ไม่พบว่า พนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างจากพนักงานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย

สมมติฐานที่ 2.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจ
กระดาษ

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การ
ธุรกิจกระดาษ

ตัวแปร	ความตั้งใจที่จะลาออก	
	r	p
อายุ	.087*	.216

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความตั้งใจที่จะลาออกของ
พนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ ไม่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานองค์การธุรกิจกระดาษที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความ
ตั้งใจที่จะลาออกแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษจำแนกตามระดับ
ตำแหน่งงาน

ตัวแปร	พนักงานประจำ สูง / ต่ำกว่าพนักงานประจำ				t	p
	n = 148		n = 57			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	($\bar{X}$)	(S.D.)		
ความตั้งใจที่จะลาออก	2.78	0.53	2.99	0.63	-.235*	.020

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจ กระจายจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานประจำมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจากพนักงานตำแหน่งที่สูง / ต่ำกว่าพนักงานประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย โดยพบว่าพนักงานตำแหน่งที่สูง/ต่ำกว่าพนักงานประจำมี ค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะลาออก ($\bar{X} = 2.99$) สูงกว่าพนักงานประจำ ($\bar{X} = 2.78$)

สมมติฐานที่ 2.4 อายุงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระจาย

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน องค์การธุรกิจกระจาย

ตัวแปร	ความตั้งใจที่จะลาออก	
	r	p
อายุงาน	.206*	.003

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความตั้งใจที่จะลาออกของ พนักงานองค์การธุรกิจกระจาย พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย

สมมติฐานที่ 2.5 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

ตัวแปร	ความตั้งใจที่จะลาออก	
	r	p
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน	.201*	.004

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ พบว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย

สมมติฐานที่ 2.6 ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

ตัวแปร	ความตั้งใจที่จะลาออก	
	r	p
การขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน	.396*	.000
บทบาทในการทำงาน	.250*	.000
ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในการทำงาน	.270*	.000
การขาดความก้าวหน้าในอาชีพ	.222*	.001
ความเครียดในการทำงานโดยรวม	.343*	.000

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ พบว่า ความเครียดในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความเครียดในการทำงานด้านการขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน บทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในการทำงานและการขาดความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.7 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

ตัวแปร	ความตั้งใจที่จะลาออก	
	r	p
วัฒนธรรมเน้นผลงาน	-.286*	.000
วัฒนธรรมเน้นคน	-.195*	.005
วัฒนธรรมเน้นมองมุมกว้าง	-.246*	.000
วัฒนธรรมเน้นระบบปิด	.323*	.000
วัฒนธรรมเน้นการควบคุมแบบเข้มงวด	-.177*	.011
วัฒนธรรมเน้นผลการปฏิบัติงาน	-.323*	.000
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยรวม	-.236*	.001

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวัฒนธรรมเน้นผลงาน วัฒนธรรมเน้นคน วัฒนธรรมมองมุมกว้าง วัฒนธรรมเน้นการควบคุมแบบเข้มงวดและวัฒนธรรมเน้นผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ทางลบ และวัฒนธรรมระบบปิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน องค์การธุรกิจกระดาษ

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออก
ของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

ตัวแปร	ความตั้งใจที่จะลาออก	
	r	p
ความผูกพันด้านทัศนคติ	-.643*	.000
ความผูกพันด้านพฤติกรรม	-.274*	.000
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	-.573*	.000

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติและความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุด้วยวิธี Stepwise เมื่อปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวพยากรณ์ ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษเป็นตัวแปรตาม

ตัวพยากรณ์	B	S.E.B	Beta	t	p
ความผูกพันต่อองค์การ	-.600	.059	-.546	-10.101*	.000
ความเครียดในการทำงาน	.346	.064	.294	5.433*	.000
ค่าคงที่ (a) = 3.707					
R = 0.643	R ² = 0.414	R ² _{adj} = 0.408	overall F = 71.330		

*p ≤ .05

จากตารางที่ 24 เมื่อใช้ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรอิสระและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเป็นตัวแปรตาม พบว่า ความผูกพันต่อองค์การและความเครียดในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 41.4 (R² = .414)

เมื่อนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษเข้ามาเขียนในสมการ จะได้สมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ความตั้งใจที่จะลาออก} = 3.707 + .346 (\text{ความเครียดในการทำงาน}) - .600 (\text{ความผูกพันต่อองค์การ})$$

จากสมการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ และความเครียดในการทำงาน ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะ

ลาออก โดยความเครียดในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการทำนายเท่ากับ .346 และความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการทำนายเท่ากับ .600

เพื่อเป็นการปรับสมการการพยากรณ์ให้เป็นสมการที่มีค่าคะแนนมาตรฐานจะได้สมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\text{ความตั้งใจที่จะลาออก} = .294 (\text{ความเครียดในการทำงาน}) - .549 (\text{ความผูกพันต่อองค์กร})$$

จากสมการที่มีค่าคะแนนมาตรฐานพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การพบว่า ตัวแปรความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออก โดยความเครียดในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการทำนายเท่ากับ .294 และความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการทำนายเท่ากับ -.549

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ จากแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานและองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปประเด็นไว้ต่อไปนี้

1. สวัสดิการและเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างบางส่วนได้เสนอแนะให้องค์การจัดสวัสดิการเพิ่มเติม ในด้านที่พักอาศัยและรถรับส่งที่เพียงพอ รวมถึงการพิจารณาเงินเดือนอย่างเสมอภาคและเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ รวมทั้งเสนอให้องค์การมีโบนัสประจำปี

2. นโยบายขององค์การ กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีความคิดเห็นว่า องค์การควรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายในระยะเวลาที่ชัดเจน กล่าวคือ ปัจจุบันยังมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยครั้งตามความพอใจขององค์การ หรือเรียกว่า นโยบายรายวัน ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความสับสนและปรับตัวให้เข้ากับนโยบายได้ช้า อีกทั้งยังมีปัญหาในด้านความสามารถของพนักงานในการทำงานเพื่อตอบสนองนโยบายนั้นๆ และการปรับเปลี่ยนนโยบายยังขึ้นอยู่กับคนกลุ่มน้อยขององค์การ

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีความคิดเห็นว่า ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การ มีความยุ่งยากและซับซ้อนซึ่งบางครั้งทำให้มีผลกระทบต่อการทำงาน

4. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีความคิดเห็นว่า องค์กรสร้างเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ซับซ้อน ซึ่งทำให้เป็นอุปสรรคในการได้รับโอกาสก้าวหน้าของพนักงาน นอกจากนี้บางตำแหน่งของพนักงานที่ได้รับการเลื่อนขั้น แต่พนักงานยังมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานเหมือนเดิม

5. การบริหารและการปกครอง กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารและหัวหน้าบางท่าน มีการบริหารทีมงานในรูปแบบการสั่งงาน ซึ่งทำให้ลูกทีมมีอำนาจและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานน้อย และยังมองว่าหัวหน้ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการมาทำงานของพนักงาน โดยหากมีหัวหน้าที่ดีก็จะทำให้พนักงานต้องการมาทำงาน

6. บรรยากาศองค์กร กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีความเห็นว่า องค์กรยังมีการแบ่งแยกพนักงานระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานจ้าง ซึ่งทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมีช่องว่างและห่างเหินในการทำงาน

ข้อวิจารณ์

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาษ ผู้วิจัยนำเสนอข้อวิจารณ์และผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาษ จากผลการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.2 มีอายุ 20 – 25 ปี ร้อยละ 53.2 ซึ่งอยู่ในตำแหน่งพนักงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 72.2 มีอายุงาน 1 – 2 ปี ร้อยละ 56.1 และมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 1 – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.1

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.2 ทั้งนี้เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างที่เลือกศึกษานั้น เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในสำนักงานในส่วนการขายและการตลาด เช่น ฝ่ายการตลาดและการขาย ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายสินเชื่อ เป็นต้น ซึ่งเพศหญิงจะมีอิทธิพลต่อลักษณะ

งานในฝ่ายดังกล่าวมากกว่าเพศชาย ดังนั้นในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรนี้ จึงอาจพิจารณาถึงลักษณะของเพศเป็นองค์ประกอบ

พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 25 ปี ร้อยละ 53.2 ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรแห่งนี้จะเน้นสรรหาบุคคลจากสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง ซึ่งองค์กรจะให้โอกาสแก่บัณฑิตจบใหม่เข้ามาทำงาน เพราะบุคคลดังกล่าวจะมีไฟในการทำงานและสามารถนำแนวคิดใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงานได้ จึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 20 – 25 ปี

พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 98.5 ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะการทำงานในองค์กรเอกชน พนักงานจะมีการทุ่มเทให้กับการทำงานเป็นอย่างสูง ประกอบกับต้องอาศัยความคล่องตัวในการทำงาน ดังนั้น พนักงานส่วนใหญ่จึงอยู่ในสถานภาพโสด

พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับพนักงานประจำร้อยละ 72.2 เนื่องจากลักษณะโครงสร้างขององค์กรเป็นลักษณะองค์กรแนวราบ (Horizontal organizational) ซึ่งเน้นฐานกว้าง กล่าวคือพนักงานระดับกลางจนถึงระดับล่างมีจำนวนมาก และลำดับขั้นการบังคับบัญชาไม่สูง โดยมีพนักงานระดับผู้บริหารในจำนวนน้อย ดังนั้นเมื่อเทียบอัตราส่วนแล้วจึงทำให้องค์กรมีพนักงานตำแหน่งพนักงานประจำมากที่สุด

พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 – 2 ปี ร้อยละ 56.1 ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงานกับองค์กร

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน สามารถจำแนกลักษณะการดำรงตำแหน่งงานปัจจุบันของพนักงานได้ 3 กลุ่ม คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมมาจนถึงปัจจุบัน พนักงานที่ย้ายตำแหน่งและพนักงานที่เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 1 – 2 ปี ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้เป็นพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน พนักงานที่เพิ่งย้ายตำแหน่งและพนักงานที่เพิ่งได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

ความเครียดในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่าพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาษมีความเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานค่อนข้างมีความรู้สึกอึดอัด วิตกกังวล

สับสนในการทำงาน อันเนื่องมาจากสาเหตุของความเครียดในการทำงาน ได้แก่ การขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีและการขาดความก้าวหน้าในอาชีพ

และเมื่อพิจารณาความเครียดในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่าพนักงานมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และด้านการขาดการมีส่วนร่วมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.25$) ซึ่งเป็นการขาดการมีส่วนร่วมในนโยบายและการตัดสินใจในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากองค์การมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยครั้งเพื่อการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งต้องอาศัยความรวดเร็วในการบริหารงานจึงอาจไม่ได้สอบถามความคิดเห็นของพนักงาน อันเป็นผลให้พนักงานเกิดความสับสน อึดอัดและไม่เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลง สำหรับการขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานของพนักงานนั้น เนื่องด้วยลักษณะการทำงานขององค์การแห่งนี้จะเน้นประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงาน ดังนั้นบางครั้งหัวหน้าหรือผู้บริหารอาจทำการตัดสินใจในการทำงานแทนพนักงานจนกลายเป็นการสั่งงานที่อาจละเลยความคิดเห็นของลูกน้องได้

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การธุรกิจกระดาษมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ค่อนข้างมีการรับรู้ในสิ่งที่ เป็นลักษณะความเชื่อ ค่านิยมขององค์การรวมถึงลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานโดยรวม

และเมื่อพิจารณาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การเป็นรายด้านแล้ว พบว่าพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและวัฒนธรรมองค์การเน้นผลงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.48$) ทั้งนี้เนื่องจากว่า ลักษณะงานในองค์การ ซึ่งเป็นสำนักงานในส่วนการ ขายและการตลาด ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน ซึ่งเป็นงานที่สร้างความท้าทายให้กับพนักงาน จึงทำให้พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การเน้นผลงานในระดับสูง

ความผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานค่อนข้างมีทัศนคติและความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ

รวมถึง มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทำให้มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านแล้ว พนักงานองค์กรธุรกิจกระดามี ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.30$) ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะการทำงานที่ท้าทายความสามารถประกอบกับกิจกรรมในการทำงานที่น่าสนใจซึ่งเป็นแรงดึงดูดให้พนักงานมาทำงานและเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น รวมถึงองค์กรได้มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ทำให้พนักงานต้องการแสดงออกพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เช่น การให้รางวัลสำหรับผู้ที่ไม่ขาดงาน ลางานและมีการลงโทษสำหรับผู้ที่มาขาดงานโดยการตัดเงินเพิ่ม

ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรธุรกิจกระดามีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) ซึ่งแสดงว่าพนักงานมีความคิดและความตั้งใจที่จะลาออก อันเนื่องมาจากพนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงานน้อยจนมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร อาจเนื่องจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความละเอียดยุ่งยากและซับซ้อน จนทำให้พนักงานไม่เห็นในการที่จะก้าวหน้าซึ่งพนักงานจะต้องมีความสามารถและคุณสมบัติเพียงพอจึงจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น ซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกท้อใจในการทำงานและมองหางานใหม่ในองค์กรอื่น

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานองค์กรธุรกิจกระดามี

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานองค์กรธุรกิจกระดามีที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานไม่พบว่า พนักงานองค์กรธุรกิจกระดามีที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย โดย

พนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.15 และพนักงานเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.23 ทั้งนี้เนื่องจากองค์การมีการดูแลพนักงานหญิงและชายอย่างเท่าเทียมกัน โดยการให้โอกาสต่างๆ ในการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ เงินเดือน เงินเพิ่มต่างๆ ซึ่งทุกคนมีสิทธิ์เท่ากันไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชาย ดังนั้นจึงทำให้พนักงานทั้งสองกลุ่มมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับฐิติมา (2544) ที่ศึกษา การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การ แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ไม่พบว่า เพศที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

จากการทดสอบสมมติฐานไม่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากว่ากลุ่มอายุของพนักงานในองค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี ทำให้การรับรู้ในสิ่งต่างๆ ใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในเรื่องความรู้สึกที่มีต่อองค์การ จึงไม่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณช (2543) ที่ศึกษาบรรยากาศขององค์การและความผูกพันต่อองค์การ ไม่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกันกับผลการวิจัยของ สุป็นนันท (2547) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสาขาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ไม่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานองค์การธุรกิจกระดาษที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานไม่พบว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารบุคคลขององค์การ จะมีการดูแลพนักงานไปตามลำดับ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเหมาะสม โดยเป็นที่ยอมรับของพนักงานทุกคน ดังนั้นจึงสามารถทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในระดับที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากเท่าใด ย่อมทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้เท่านั้น (Elangovan, 2001: 159) ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงไม่ทำให้ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงาน มีความผูกพัน

ต่อการแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพินท์ (2542) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ไม่พบว่าระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 อายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของพนักงานองค์การธุรกิจ กระดาษ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุงานของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมากเท่าใดก็จะมีความผูกพันต่อการน้อยเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขององค์การจะพิจารณาจากความสามารถและอายุงานของพนักงานซึ่งพนักงานที่มีอายุงานมากขึ้นจะมีโอกาสได้เข้าระบบการคัดสรรเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นระบบการประเมินที่มีความละเอียด ยุ่งยากและซับซ้อน จึงมีพนักงานบางคนเท่านั้นที่ผ่านการคัดเลือก โดยพนักงานที่ผิดหวังอาจเกิดอาการท้อแท้ หดหู่และหมดกำลังใจที่จะทำงานต่อไป ดังนั้นอาจทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีความผูกพันต่อการน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเทพ (2540) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความผูกพันต่อการและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การการบินไทย (มหาชน) จำกัด พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ กรกฎ (2540) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด องค์การปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของ พนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

จากการวิจัยพบว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมากเท่าใดก็จะมีความผูกพันต่อการน้อยเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเป็นเวลานานส่วนใหญ่ จะเป็นบุคคลที่ทำงานในตำแหน่งเดียวมาโดยตลอดตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ซึ่งไม่มีความก้าวหน้าในงานใด ๆ อาจเป็น

ด้วยสาเหตุของระบบการประเมินที่ซับซ้อน หรือเป็นที่ตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่เพียงพอ และองค์การไม่สร้างโอกาสความก้าวหน้าให้มากนัก จึงทำให้บุคคลเหล่านี้รู้สึกหดหู่ หหมดกำลังใจที่จะทำงาน ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การและมีความผูกพันต่อองค์การน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณิน (2536) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การและลักษณะประสิทธิภาพการทำงานในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 1.6 ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

ผลการวิจัยไม่พบว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจาก ตัวแปรความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การเป็นอิสระซึ่งกันและกัน ไม่ว่าความเครียดในการทำงานจะมีระดับเพิ่มขึ้นหรือลดลง ก็จะไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ แสดงว่าพนักงานในบริษัทให้ความสำคัญในเรื่องอื่นๆ มากกว่าเรื่องความเครียดในการทำงาน กล่าวคือ พนักงานจะมุ่งมั่นในสิ่งที่สามารถตอบแทนหรือตอบสนองความต้องการความคาดหวังได้ เช่น ในด้านค่าตอบแทน งานที่ทำท้าทายความสามารถรวมถึงลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัด และได้ใช้แนวคิดใหม่ ๆ และความสร้างสรรค์ในการทำงาน มากกว่าเรื่องความเครียดในการทำงานที่มาจากภาระการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในการทำงานและการขาดความก้าวหน้าในอาชีพ จึงทำให้ความเครียดในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Elangovan (2001) ศึกษาความเครียดที่เกิดจากสาเหตุของความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจ ความผูกพันและความตั้งใจที่จะลาออก พบว่า ความเครียดในการทำงานไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 1.7 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแสดงถึงการที่พนักงานมีความคิดและการ

แสดงออกที่เป็นไปในแนวเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลทำให้พนักงานมีความสามัคคีกลมเกลียว เข้าใจกัน ตลอดจนทำให้เกิดค่านิยมร่วมกันที่ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันได้ ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความรักและผูกพันกันตลอดจนอยากที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อารี (2541) ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในองค์กรธุรกิจประกันภัยไทย อเมริกัน และญี่ปุ่น พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของสกาวิรัตน์ (2543) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียดในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาษ

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานองค์กรธุรกิจกระดาษที่มีเพศแตกต่างกันมีความตั้งใจที่จะลาออกแตกต่างกัน

ผลการวิจัยไม่พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีความตั้งใจที่จะลาออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจาก องค์กรแห่งนี้ให้ความเท่าเทียมกันระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ประกอบกับบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาทำงานในองค์กรนี้ จะเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน ดังนั้นจึงอาจมีความรู้สึก การรับรู้สิ่งต่างๆ ภายในองค์กรใกล้เคียงกัน จึงไม่ทำให้เพศที่แตกต่างกันมีความตั้งใจที่จะลาออกแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Mynatt, et al. (1997) ที่ศึกษาผลกระทบของเพศ ตำแหน่ง บุคลิกภาพและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออก ไม่พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความตั้งใจที่จะลาออกแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาษ

จากการวิจัยไม่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากว่ากลุ่มอายุของพนักงานในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก จึงมีการรับรู้ใกล้เคียงกัน ประกอบกับทางองค์กร

สามารถตอบสนองความต้องการให้พนักงานทุกคนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งพนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น จึงไม่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทวีศักดิ์ (2540) ที่ศึกษาความต้องการ โอนย้ายและลาออกของเจ้าพนักงานเรือนจำ ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำและทัณฑสถานในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับการ โอนย้ายและลาออก

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานองค์การธุรกิจกระดาษที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความตั้งใจที่จะลาออกแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความตั้งใจที่จะลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัยโดยพนักงานประจำ ทั้งนี้ สำหรับพนักงานที่ตำแหน่งสูงกว่าพนักงานประจำจะต้องบริหารงานและบริหารคน ซึ่งเป็นบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบที่ค่อนข้างหนัก รวมถึงเป็นบุคคลแรกที่จะต้องรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ส่วนพนักงานที่ตำแหน่งต่ำกว่าพนักงานประจำนั้น อาจจะไม่ชอบทำงานในลักษณะซ้ำๆ เดิมๆ เช่น งานเอกสาร งานประสานงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นลักษณะของงานประจำที่อาจทำให้เบื่องาน ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้พนักงานที่ตำแหน่งสูง / ต่ำกว่าพนักงานประจำมีความตั้งใจที่จะลาออกมากกว่าพนักงานประจำ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Mynatt, et al. (1997) ศึกษาผลกระทบของ เพศ ตำแหน่ง บุคลิกภาพและความพึงพอใจในงานที่มีความตั้งใจที่จะลาออกพบว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความตั้งใจที่จะลาออกแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 อายุงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

จากการวิจัยพบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย กล่าวคือพนักงานที่มีอายุงานมากเท่าใดก็จะมี ความตั้งใจที่จะลาออกมากเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีอายุงานมาก ทำงานอยู่กับองค์การมานานพอที่จะตัดสินใจได้ว่า แนวคิด ลักษณะการทำงานของตนกับองค์การเหมาะสมกันหรือไม่ ประกอบกับมองเห็นโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กรนี้น้อย ย่อมทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและมีความคิดที่จะลาออกจากงานเพื่อไปสู่อะไรในสิ่งที่ตนเองพอใจกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Miller และ Wheeler (1992) ที่

ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจที่จะลาออก พบว่าอายุงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกและผลการวิจัยของสุเทพ (2540) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การการบินไทย (มหาชน) จำกัด พบว่า อายุงานมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.5 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาน

จากการวิจัยพบว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเป็นเวลานานเท่าใดก็จะมี ความตั้งใจที่จะลาออกมากเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเป็นเวลานานส่วนใหญ่ คือ พนักงานที่ดำรงอยู่ในตำแหน่งเดิมมาตั้งแต่เริ่มทำงาน แสดงถึงการไม่ได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การย้ายอยู่กับที่ อาจด้วยเหตุผลจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ละเอียดและซับซ้อนที่ทำให้พนักงานไม่สามารถผ่านการประเมินหรือด้วยการขาดคุณสมบัติของพนักงาน จึงอาจทำให้พนักงานเหล่านี้เกิด ความไม่พึงพอใจในการทำงานจนถึงคิดที่จะลาออกในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Igbaria and Siegel (1992) ศึกษาถึงความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสารสนเทศ พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 2.6 ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาน

จากผลการวิจัยพบว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย กล่าวคือ พนักงานที่มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับสูงมากเท่าใด ก็จะมี ความตั้งใจที่จะลาออกมากเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากความเครียดในการทำงานไม่ว่าจะมาจากการขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน บทบาทในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในการทำงานและการขาดความก้าวหน้าในอาชีพ ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกเครียดในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความหงุดหงิด ท้อแท้ใจ หดหู่กำลังใจในการทำงาน จนทำให้รู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้พนักงานเกิดความตั้งใจที่จะลาออก

จากองค์การในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saroj (1984) ศึกษาสาเหตุและผลของความเครียดในองค์การ พบว่า ความเครียดในการทำงานทำให้เกิดความเครียดและส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน และงานวิจัยของภิกษุ (2538) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า ความสัมพันธ์ในการทำงาน การไม่ได้รับการสนับสนุน ความก้าวหน้าในการทำงาน และการขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 2.7 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย กล่าวคือ พนักงานที่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมากเท่าใดก็จะมี ความตั้งใจที่จะลาออกน้อยเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจาก การที่พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การก็แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความเชื่อ ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงแนวคิด ลักษณะการทำงานสอดคล้องกัน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้ดีและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นถ้าหากพนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมาก ก็จะทำให้พนักงานมีความคิดที่จะลาออกจากองค์การน้อย ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ Vandenberghe (1999) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับวัฒนธรรมของพนักงาน และความตั้งใจที่จะลาออก พบว่า ระดับความสอดคล้องวัฒนธรรมองค์การกับวัฒนธรรมของพนักงานสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกและผลการวิจัยของ Egan, Ying, and Bartlett (2004) ศึกษาผลของการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีต่อแรงจูงใจในการเชื่อมโยงการเรียนรู้และความตั้งใจที่จะลาออก พบว่า การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงานมีผลทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษ

จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์การธุรกิจกระดาษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การมากเท่าใด ก็จะมี ความตั้งใจที่จะลาออกน้อยเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นความรู้สึกและเป็นการ

แสดงออกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ดังนั้นหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานและให้ความสำคัญกับพนักงาน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี ทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ รวมถึงแสดงออกในทางปฏิบัติโดยการไม่มาทำงานสายและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนัสรา (2535) ที่ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานธนาคาร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานธนาคาร เช่นเดียวกับผลการวิจัยของสการวรัตน์ (2543) ที่ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียดในการทำงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาศ

จากผลการวิจัยพบว่า ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจกระดาศ โดยมีความสามารถในการทำนายได้ร้อยละ 40.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับความเครียดในการทำงานสามารถอธิบายความตั้งใจที่จะลาออกได้ โดยเมื่อพนักงานเจอสภาพการณ์ที่ทำให้ตนรู้สึกเครียด หดหู่ ท้อแท้ ดังเช่นสาเหตุในด้านต่างๆ ที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งพนักงานอาจรู้สึกไม่พอใจที่จะต้องยอมรับในสิ่งที่ตนเองไม่ได้เข้าไปร่วมแสดงความคิดเห็นไม่ว่าจะเป็นเรื่องนโยบายหรือการตัดสินใจของตนเองหรือรู้สึกอึดอัดจากความขัดแย้งในบทบาท โดยตนต้องทำในสิ่งที่ตนไม่ชอบทำหรือทำในสิ่งที่ไม่ใช่งานของตน นอกจากนี้ยังมีสาเหตุทางด้านความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในการทำงานไม่ว่าจะกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน มักจะทำให้บรรยากาศในการทำงานตึงเครียด และสาเหตุในด้านการขาดความก้าวหน้าในอาชีพ โดยพนักงานที่ไม่ยอมรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือไม่ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ก็อาจเกิดความวิตกกังวลจนแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมถดถอยในการทำงานได้ สาเหตุเหล่านี้ย่อมส่งผลทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและมีผลทำให้เกิดความตั้งใจในการลาออกในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Fang and Baba (1993) พบว่า สาเหตุของความเครียดที่มาจากความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทและ

บทบาทที่มากขึ้นไป สามารถทำนายความเครียดและความเครียดก็สามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกได้ และ Acker (1999) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมองค์กร (ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท โอกาสการพัฒนาและการสนับสนุนทางสังคม) สามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออก

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรสามารถอธิบายความตั้งใจที่จะลาออกได้ โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร แสดงถึงพนักงานที่มีความรู้สึกที่ดี รักและห่วงหาอาทรองค์กร อันเนื่องมาจากตัวองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็น เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ และความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งเกี่ยวกับลักษณะงาน นั่นคือ พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีความชื่นชอบในงาน มีความรู้สึกในงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตน จึงทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน มีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานและอยากที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งเป็นผลทำให้พนักงานมีความคิดหรือความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Steer (1977) ที่ศึกษาแหล่งที่มาและผลของความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความตั้งใจที่จะลาออก และงานวิจัยของ Elangovan (2001) ศึกษาความเครียดที่เกิดจากความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจ ความผูกพันและความตั้งใจที่จะลาออก พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก

การที่ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกได้ถึงร้อยละ 41.4 นั้น เนื่องมาจากความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกและความคิดของพนักงาน ดังนั้นจึงทำให้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกได้มากในการทำวิจัยครั้งนี้