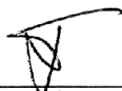
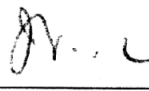


สมบัติ วรรณะวานิชกุล 2549: การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อความ
ตั้งใจจะลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาธุรกิจแห่งหนึ่ง ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยา
อุตสาหกรรม) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ภาควิชาการที่ปรึกษา
รองศาสตราจารย์พวงเพชร วัชรอยู่, กศ.ด. 130 หน้า
ISBN 974-16-2000-4

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและ
ความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน 2) เปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานตามลักษณะส่วนบุคคล
3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานตามลักษณะส่วนบุคคล 4) เปรียบเทียบความตั้งใจจะลาออกของ
พนักงานตามลักษณะส่วนบุคคล 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจจะลาออกของ
พนักงาน 6) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน 7) อิทธิพลของ
ลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกของ
พนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานสังกัดรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งจำนวน 151 คน ใช้แบบสอบถามเป็น
เครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบ
ขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานรับรู้วัฒนธรรมองค์การและมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางแต่
มีความตั้งใจจะลาออกในระดับต่ำ 2) พนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน แต่พนักงานที่มีอายุงานและกลุ่มงานต่างกันมีการ
รับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีอายุงาน ระดับการศึกษาและกลุ่มงานต่างกันมีความผูกพันต่อ
องค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน แต่พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อ
องค์การไม่แตกต่างกัน 4) พนักงานที่มีอายุ อายุงานและกลุ่มงานต่างกันมีความตั้งใจจะลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 .01 และ .05 ตามลำดับ แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความตั้งใจจะลาออกไม่
แตกต่างกัน 5) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแต่ละแบบมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 6) ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ
ความตั้งใจจะลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 7) ความผูกพันต่อองค์การด้านความ
เชื่อมั่นและการยอมรับองค์การ ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์การ ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงาน การรับรู้
วัฒนธรรมองค์การแบบลำดับขั้นและแบบการตลาดเชิงแข่งขัน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจจะลาออกของ
พนักงานได้ร้อยละ 54.20 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรที่พยากรณ์ความตั้งใจจะลาออกได้ดีที่สุด
คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์การ


ลายมือชื่อนิติ


ลายมือชื่อประธานกรรมการ

1 / 25.0 / 2549