

สมบัติ วรรณะวานิชกุล 2549: การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความ
ตั้งใจจะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาธุรกิจแห่งหนึ่ง ปรินญาวิทยาสาตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยา
อุตสาหกรรม) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ปรินญากรรมการศึกษา:
รองศาสตราจารย์พวงเพชร วัชรอยู่, กศ.ค. 130 หน้า
ISBN 974-16-2000-4

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและ
ความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน 2) เปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานตามลักษณะส่วนบุคคล
3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามลักษณะส่วนบุคคล 4) เปรียบเทียบความตั้งใจจะลาออกของ
พนักงานตามลักษณะส่วนบุคคล 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความตั้งใจจะลาออกของ
พนักงาน 6) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน 7) อิทธิพลของ
ลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกของ
พนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานสังกัดรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งจำนวน 151 คน ใช้แบบสอบถามเป็น
เครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบ
ขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางแต่
มีความตั้งใจจะลาออกในระดับต่ำ 2) พนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน แต่พนักงานที่มีอายุงานและกลุ่มงานต่างกันมีการ
รับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีอายุงาน ระดับการศึกษาและกลุ่มงานต่างกันมีความผูกพันต่อ
องค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน แต่พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อ
องค์กรไม่แตกต่างกัน 4) พนักงานที่มีอายุ อายุงานและกลุ่มงานต่างกันมีความตั้งใจจะลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 .01 และ .05 ตามลำดับ แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความตั้งใจจะลาออกไม่
แตกต่างกัน 5) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแต่ละแบบมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 6) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ
ความตั้งใจจะลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 7) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความ
เชื่อมั่นและการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงาน การรับรู้
วัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับขั้นและแบบการตลาดแข่งขัน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจจะลาออกของ
พนักงานได้ร้อยละ 54.20 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรที่พยากรณ์ความตั้งใจจะลาออกได้ดีที่สุด
คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร