



รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การและ
ความเหนื่อยหน่ายในงานที่มีต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน
ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

CAUSAL RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND
JOB BURNOUT ON TURNOVER INTENTIONS AMONG EMPLOYEES,
IN THE COMPANIES AT AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE, RAYONG

สิงหา ขาวนวล* ดร.พรรรัตน์ แสงงาญ** และผศ.ดร.อภิญา อิงอาจ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การความเหนื่อยหน่ายและการตั้งใจลาออกของพนักงาน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ความเหนื่อยหน่ายและการตั้งใจลาออกของพนักงาน และ 3) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การและความเหนื่อยหน่ายในงานที่มีต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายการตลาด และฝ่ายการผลิต จำนวน 348 ตัวอย่าง โดยวิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความเหนื่อยหน่ายตามความคิดเห็นของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และการตั้งใจลาออกตามความคิดเห็นของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ความเหนื่อยหน่ายและการตั้งใจลาออกของพนักงานพบว่า โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ฝ่าย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และ ผลการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การและความเหนื่อยหน่ายในงานที่มีต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน และความเหนื่อยหน่ายมีอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออกมากที่สุด

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ/ความเหนื่อยหน่าย/การตั้งใจลาออก/นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง/รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

* นิสิตหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

**อาจารย์ประจำสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

***อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The research aimed at 1) Investigating employees' opinions towards organizational culture, job burnout, and turnover intentions. 2) Comparing them with the investigating employees' opinions towards organizational culture, job burnout, and turnover intentions. 3) Casual relationship of organizational culture and job burnout on turnover intentions among the employees. Survey research was adopted for this study, and its population was the employees in the companies at Amata City Industrial Estate, Rayong province. The samples for the study were 348 employees working in the departments of human resource, marketing, and productions. They were selected through a purposive sampling. Statistics used for analyzing the data for this study were : percentage, average score, standard deviation, one-way analysis of variance; whereas, LSD and Pearson Product Moment Coefficient Correlation were used for the pair tests, as well as confirming factor analyses, and casual relationship structural analyses. The findings revealed that in regard to the organizational culture as perceived by the employees, its average scores were rated, as a whole, at the 'high' level; while, the average scores regarding job burnout as perceived by the employees were rated, as a whole, at the 'medium' level. However, for the turnover intentions, the average scores were rated, as a whole, at the 'high' level. Regarding the comparisons of employees' opinions towards organizational culture, job burnout, and turnover intentions, it was found that for the employees working in the three mentioned departments, their opinions, as a whole, were not different. Besides, the analyses for the casual relationship of organizational culture and job burnout on the turnover intentions of the employees showed that there was a relationship, and their job burnout had the most influence on their turnover intentions.

บทนำ

การดำเนินธุรกิจของทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นธุรกิจประเภทใดต่างมุ่งหวังผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมและเสริมสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์กรมากที่สุด ด้วยความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกเหนื่อยล้าหรือเกิดความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพผลน้อยลงไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านพฤติกรรม เจตคติหรือปฏิกริยาเชิงจิตวิทยาต่างๆ อาทิเช่น ความผูกพันในงานและความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคอาจจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้เช่นกัน ปัจจัยดังกล่าวเกิดจากสภาพทางเศรษฐกิจที่ฝืดเคืองสภาพสังคมที่เสื่อมโทรม ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เสื่อมโทรมและไร้ประสิทธิภาพ อาทิเช่น สถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน เป็นต้น จากสาเหตุดังกล่าวนี้ล้วนส่งผลให้พนักงานต้องประสบกับปัญหาความรู้สึกเหนื่อยหน่ายและเบื่องานจนกระทั่งมีอาการเหนื่อยล้าหรือไม่มีแรงใจแรงกายที่จะสร้างผลงานให้ดีขึ้นได้เหมือนเช่นที่ผ่านมา (ปวีณ์นุช งามวงศ์, 2548)

Maslach (1982 อ้างถึงใน ปวีณ์นุช งามวงศ์, 2548) ได้อธิบายว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นผลมาจากความเครียดทางอารมณ์ที่เรื้อรังของบุคคล สามารถแสดงอาการ 3 ลักษณะ คือ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ เป็นความรู้สึกของการหมดกำลัง ความตึงเครียด รู้สึกไม่อยากปฏิบัติงานและขาดความกระตือรือร้น 2) การลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น เป็นความรู้สึกทางด้านทัศนคติในทางลบต่อบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และ 3) การลดความสำเร็จส่วนบุคคล คือ การมีทัศนคติต่อตนเองในทางลบเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ซึ่งบุคคลที่เกิดความเหนื่อยหน่ายว่ามักจะใช้วิธีการหลีกเลี่ยงงานด้วยการ ลาป่วย ขาดงาน หรือการลาออก และการตั้งใจลาออกจากองค์กรนั้นมักเกิดจากการรับรู้ถึงความไม่พึงพอใจ จนทำให้เกิดการตั้งใจลาออกจากองค์กร โดย ปาริชาต อมรรัตน์น้ำหนึ่ง (2556) ได้อธิบายการตั้งใจลาออกไว้ 2 ประเภท คือ 1) ความคิด เป็นสิ่งที่พนักงานคิดต่อองค์กรที่จะลาออกของพนักงาน 2) การกระทำ โดยที่พนักงานตัดสินใจลาออกจากองค์กรเพื่อไปปฏิบัติงานกับองค์กรอื่น อีกทั้งยังเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงงบประมาณในการสรรหาบุคลากรเพื่อมาทดแทน (สิระยา สัมมาวาจ, 2534)

นอกจากความเหนื่อยหน่ายแล้ว ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรก็มีอิทธิพลกับการตั้งใจลาออกของพนักงาน (สกวรัตน์ อินทสมบัติ, 2548) และมีนักวิชาการได้อธิบายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า เนื่องจากการแข่งขันทางธุรกิจเป็นอย่างสูง ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงต้องมีการปรับตัวในด้านสภาพแวดล้อมภายใน คือ การบริหารองค์กร โครงสร้าง วัฒนธรรม นโยบาย ให้สามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก อาทิเช่น การปรับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อนร่วมงาน ซึ่งการปรับปรุงองค์กรอาจเกิดปัญหาขึ้นหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการปรับตัวของพนักงานเพื่อให้เข้ากับระบบใหม่ การบริหารบทบาทหน้าที่รับผิดชอบงาน และการสร้างทัศนคติต่อองค์กร อาจทำให้พนักงานอาจเกิดความสับสนหรือเกิดอาการเครียด และไม่สามารถดำรงอยู่ในองค์กรได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2545; Sulsky and Smith, 2005 อ้างถึงใน โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ, 2551)

เมื่อพิจารณาถึงวัฒนธรรมองค์การสามารถจำแนกประเภทวัฒนธรรมองค์การของ Quinn and Rohrbaugh (1983 อ้างถึงใน สมบัติ วรรณะวานิชกุล, 2549) สามารถจำแนกเป็น 4 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย หมายถึง การมุ่งเน้นความเป็นอยู่แบบครอบครัว เน้นการทำงานเป็นทีม 2) วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ หมายถึง การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มุ่งมั่นพัฒนาสิ่งใหม่ๆ 3) วัฒนธรรมแบบการตลาดเชิงแข่งขัน หมายถึง การมุ่งเน้นความสำเร็จขององค์การโดยกระตุ้นพนักงานให้เกิดการแข่งขัน และ 4) วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น หมายถึง การมุ่งเน้นระเบียบแบบแผนซึ่งควบคุมให้พนักงานปฏิบัติตามผลานองค์การด้วยกฎระเบียบ

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าทั้งความเหนื่อยหน่ายและวัฒนธรรมองค์การต่างก็มีผลต่อการตั้งใจลาออก (Maslach, 1982 อ้างถึงใน ปวีณัฐ งามวงศ์, 2548; สิริยา สัมมาวาจ, 2534; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545; Sulsky and Smith, 2005 อ้างถึงใน โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ, 2551) ซึ่งการลาออกของพนักงานมีผลกระทบโดยตรงต่อองค์การรวมทั้งในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เพราะประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากทางด้านเศรษฐกิจ มีการแข่งขันและการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาและมุ่งสู่ความสำเร็จของการดำเนินธุรกิจตามสภาพของการแข่งขันในตลาดเสรี โดยจะต้องอาศัยการปฏิบัติงานของสมาชิกทุกคนในองค์การ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2547 อ้างถึงใน ชนัดดา ยังสี, 2549) พนักงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะขาดไม่ได้และเมื่อใดที่พนักงานขาดหายส่งผลกระทบต่อกระบวนการปฏิบัติงานเกิดล่าช้ากว่ากำหนดหรือไม่สามารถที่จะดำเนินการต่อไป ซึ่งอาจนำความเสียหายมาสู่องค์การ จึงจำเป็นต้องพยายามรักษาจำนวนพนักงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน ดังนั้นพนักงานจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การ ซึ่งจะต้องหันมาใส่ใจและให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น (สุเทพ พัวศิริ, 2543)

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การและความเหนื่อยหน่ายที่มีต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เพื่อนำผลวิจัยที่ได้จากสภาพความเป็นจริงตลอดจนได้ข้อมูล เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุที่มาจากวัฒนธรรมองค์การและความเหนื่อยหน่ายที่มีต่อความคิดหรือการกระทำที่จะลาออกจากองค์การ อีกทั้งยังสามารถเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารงานเพื่อสร้างผลงานที่ดีและพร้อมจะอยู่ร่วมกันพัฒนาองค์การให้เติบโตอย่างมั่นคง และเพื่อลดอัตราการตั้งใจลาออกหรือเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ความเหนื่อยหน่ายและการตั้งใจลาออกของพนักงาน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ความเหนื่อยหน่ายและการตั้งใจลาออกของพนักงาน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายการตลาด และฝ่ายการผลิต
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การและความเหนื่อยหน่ายในงานที่มีต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

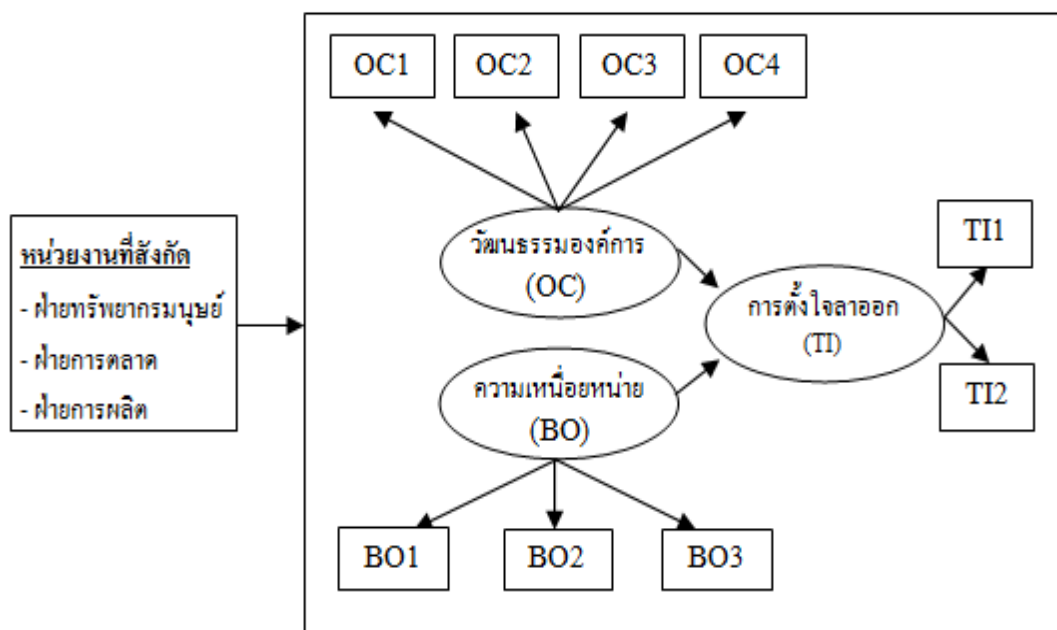
สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่ปฏิบัติงานใน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายการตลาด และฝ่ายการผลิต มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่ปฏิบัติงานใน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายการตลาด และฝ่ายการผลิต มีความคิดเห็นต่อความเหนื่อยหน่ายที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่แตกต่างกัน
3. พนักงานที่ปฏิบัติงานใน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายการตลาด และฝ่ายการผลิต มีความคิดเห็นต่อการตั้งใจลาออกที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่แตกต่างกัน
4. วัฒนธรรมองค์การและความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน ในสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การ ความเหนื่อยหน่ายและการตั้งใจลาออกของพนักงาน จากแนวคิดและทฤษฎี ดังต่อไปนี้

Quinn and Rohrbaugh (1983 อ้างถึงใน สมบัติ วรรณะวานิชกุล, 2549) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture: OC) สามารถจำแนกประเภทออกเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (OC1) วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (OC2) วัฒนธรรมแบบการตลาดเชิงแข่งขัน (OC3) และวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (OC4) ส่วนความเหนื่อยหน่าย (Burnout: BO) สามารถแสดงอาการที่ประกอบด้วย 3 ลักษณะ (ปีณัฐ งามวงศ์, 2548) คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (BO1) การลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น (BO2) การลดความสำเร็จส่วนบุคคล (BO3) และ การตั้งใจลาออก (Turnover Intention: TI) สามารถอธิบายรูปแบบของการตั้งใจลาออกไว้ 2 ประเภท (ปาริชาติ อมรัตน์น้ำหนึ่ง, 2556) คือ ความคิด (TI1) และการกระทำ (TI2) ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานขององค์กรในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำนวน 116 สถานประกอบการ (การนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้, 2557) และกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายการตลาดและฝ่ายการผลิต แต่ละฝ่ายๆ ละ 1 คน เนื่องจากผลการวิจัยของ วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์ (2556) พบว่า พนักงานทั้งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายการตลาดและฝ่ายการผลิต เป็นฝ่ายที่สามารถทำให้องค์กรมีการเจริญเติบโตในธุรกิจได้ดีที่สุด จำนวน 348 ตัวอย่าง โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยประยุกต์มาจาก สมบัติ วรรณระวานิชกุล (2549) และ ปวีณ์นุช งามวงศ์ (2555) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้เลือกตอบตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลขององค์กร 2) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ข้อมูลวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน และ 4) ข้อมูลวัดผลการตั้งใจลาออก โดยทำการเก็บข้อมูลในช่วง เดือนกุมภาพันธ์-เมษายน 2558 ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น ที่ได้จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยการหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน คือ 1. อาจารย์ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่ อาจารย์ประจำ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา 2. อาจารย์ ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ อาจารย์ประจำ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา 3. นางสาวรุจิรา จันทร์สว่าง หัวหน้าแผนกบุคคลและธุรการ บริษัท เค-เทค อินดัสตรีล (ประเทศไทย) จำกัด 4. นางสาวสันทพร ทักสินาวรรณ ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบริการลูกค้าและการตลาด บริษัท รีเฟล็กซ์ แพคเกจจิ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด และ 5. นายสาวัฒน์ เทียนอุบล พนักงานปฏิบัติการผลิตโอเลฟินส์ บริษัท ปตท. จำกัด ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ค่า IOC มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ (มีค่ามากกว่า 0.50) จำนวน 54 ข้อ และแก้ไขให้เหมาะสม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้มีความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหา และภาษาเพื่อให้ความสมบูรณ์ เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบและสามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยการ Try out เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์แอลฟา ของแบบสอบถาม จำนวน 30 คน ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของ วัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 0.89 ส่วนค่าความเชื่อมั่นของความเหนื่อยหน่ายเท่ากับ 0.83 และค่าความเชื่อมั่นของการตั้งใจลาออกเท่ากับ 0.90 แล้วส่งให้กับผู้ที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายการตลาด และฝ่ายการผลิต โดยการส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ พร้อมเจ้าหน้าที่ของ ดิเดสแตมป์ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์พร้อมทั้งขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายใน 15 วัน นับตั้งแต่ได้รับแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการ ตอบผลการสำรวจได้แบบสอบถามกลับคืนมา 348 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของการตอบกลับ แล้วนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง วิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ความเหนื่อยหน่ายและการตั้งใจลาออกของพนักงาน จำแนกตามฝ่ายพนักงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Signification Difference) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Conrmatory Factor Analysis) วิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship Model)

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 348 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 204 คน (ร้อยละ 58.60) และ เพศชาย จำนวน 144 คน (ร้อยละ 41.40) ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30 - 40 ปี จำนวน 212 คน (คิดเป็นร้อยละ 60.90) ด้านการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 308 คน (ร้อยละ 88.50) ด้านอายุการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 5-10 ปี ขึ้นไป จำนวน 180 คน (ร้อยละ 51.70) ส่วนประเภทของสถานประกอบการส่วนใหญ่ มีประเภทประกอบการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 162 คน (ร้อยละ 46.60) และกลุ่มตัวอย่างมีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 116 คน ฝ่ายการตลาด จำนวน 116 คน และ ฝ่ายการผลิต จำนวน 116 คน ด้านสัญชาติของสถานประกอบการส่วนใหญ่พบว่า มีสัญชาติต่างชาติ จำนวน 258 คน (ร้อยละ 74.10) และผลการวิจัยสามารถจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ความเหนื่อยหน่ายและการตั้งใจลาออกของพนักงาน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ความเหนื่อยหน่ายและการตั้งใจลาออกของพนักงาน

รายการ	(n = 348)		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
วัฒนธรรมองค์การ (OC)	4.41	0.58	มาก
วัฒนธรรมแบบเครือข่าย (OC1)	3.96	0.64	มาก
วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (OC2)	4.39	0.59	มาก
วัฒนธรรมแบบการตลาดเชิงแข่งขัน (OC3)	4.76	0.56	มากที่สุด
วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (OC4)	4.54	0.51	มากที่สุด
ความเหนื่อยหน่าย (BO)	2.80	0.86	ปานกลาง
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (BO1)	3.59	1.05	มาก
การลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น (BO2)	3.09	0.91	ปานกลาง
การลดความสำเร็จส่วนบุคคล (BO3)	1.73	0.62	น้อย
การตั้งใจลาออก (TI)	3.77	1.10	มาก
ด้านความคิด (TI1)	4.33	1.07	มาก
ด้านการกระทำ (TI2)	3.20	1.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ความเหนื่อยหน่ายและการตั้งใจลาออกของพนักงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาดเชิงแข่งขัน ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.56) อาทิเช่น ผู้บริหารมุ่งเน้นให้พนักงานทำงานอย่างมีเป้าหมาย รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.51) อาทิเช่น องค์กรส่งมอบผลงานและบริการตามแบบแผนที่กำหนดไว้ และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.59) อาทิเช่น องค์กรพยายามค้นหาสิ่งใหม่หรือพัฒนาสิ่งเดิมให้ดียิ่งขึ้น และด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.64) อาทิเช่น องค์กรเน้นให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านความเหนื่อยหน่ายมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 1.05) อาทิเช่น ท่านรู้สึกไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ การลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.91) อาทิเช่น ท่านรู้สึกว่าท่านถูกตำหนิ จากบุคคลอื่น ทั้งๆ ที่เป็นปัญหาของพวกเขา และมีความคิดเห็นในระดับน้อย คือ ด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ($\bar{X} = 1.73$, S.D. = 0.62) อาทิเช่น ท่านไม่มีจุดหมายหรือเป้าหมายในการทำงาน ตามลำดับ และการตั้งใจลาออกของพนักงานมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 1.10) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านความคิดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 1.07) อาทิเช่น ท่านเคยมีความคิดที่จะหาข้อมูลเพื่อสมัครงานที่อื่น และมีความคิดเห็นในด้านการกระทำอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 1.12) อาทิเช่น ท่านเคยให้เพื่อนหางานให้ หรือสอบถามข้อมูลการรับสมัครงานจากเพื่อน เป็นต้น

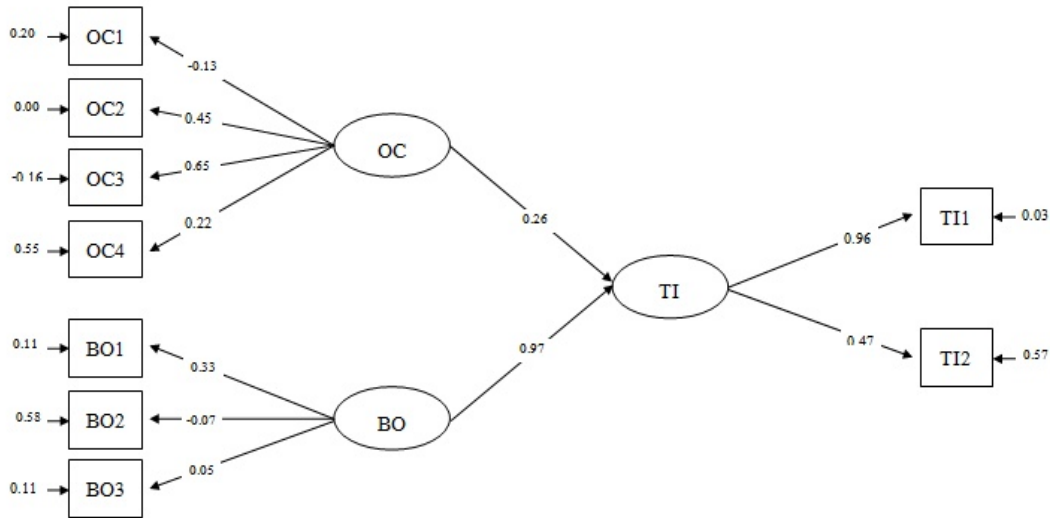
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ความเหนื่อยหน่ายและการตั้งใจลาออกของพนักงาน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ความเหนื่อยหน่ายและการตั้งใจลาออกของพนักงาน

รายการ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig	ผลการตรวจสอบ
วัฒนธรรมองค์กร	348	4.34	0.31	0.61	0.54	ไม่แตกต่าง
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	116	4.32	0.30			
ฝ่ายการตลาด	116	4.38	0.35			
ฝ่ายการผลิต	116	4.31	0.28			
ความเหนื่อยหน่าย	348	2.79	0.44	1.90	0.15	ไม่แตกต่าง
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	116	2.73	0.42			
ฝ่ายการตลาด	116	2.82	0.46			
ฝ่ายการผลิต	116	2.81	0.42			
การตั้งใจลาออก	348	3.76	0.80	0.48	0.62	ไม่แตกต่าง
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	116	3.70	0.92			
ฝ่ายการตลาด	116	3.79	0.72			
ฝ่ายการผลิต	116	3.80	0.75			

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ความเหนื่อยหน่ายและการตั้งใจลาออกของพนักงานโดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ความเหนื่อยหน่าย และการตั้งใจลาออกตามความคิดเห็นของพนักงาน โดยภาพรวมของพนักงานทั้ง 3 ฝ่าย มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างทั้ง 3 ตัวแปร

3. การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การและความเหนื่อยหน่ายในงานที่มีต่อการตั้งใจลาออก ของพนักงาน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง แสดงดังภาพที่ 2



Chi-Square = 10.94, df = 12, P-value = 0.53, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.97, SRMR = 0.03, CFI = 1.00, R2 = 0.33

ภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การและความเหนื่อยหน่ายในงานที่มีต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การและความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและความเหนื่อยหน่ายที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกพบว่า วัฒนธรรมองค์การและความเหนื่อยหน่ายในงานมีอิทธิพลต่อการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความเหนื่อยหน่าย ($\bar{X} = 0.97$) มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการตั้งใจลาออก วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลรองลงมา ($\bar{X} = 0.26$) ต่อการตั้งใจลาออก และเมื่อพิจารณาภาพที่ 2 อธิบายเพิ่มเติมได้ว่า ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมองค์การแบบการตลาดเชิงแข่งขันสูงจะทำให้พนักงานมีความคิดในการลาออกสูง และเมื่อองค์กรมีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงก็จะทำให้พนักงานมีความคิดในการลาออกสูงเช่นกัน

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การและความเหนื่อยหน่ายในงานที่มีต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ความเหนื่อยหน่ายและการตั้งใจลาออกของพนักงานพบว่า วัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิติมา จิตรีโกชน แววดา เตชาทวีวรรณ และธาดาศักดิ์ วชิรปรัชญาพจน์ (2554) ที่ได้ทำการวิจัยวัฒนธรรมองค์การของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านวัฒนธรรมองค์การของห้องสมุดโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภารัตน์ โยธาบริบาล (2554) ที่ได้ทำการวิจัยวัฒนธรรมองค์การกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานอำเภอเมืองนครปฐมพบว่า วัฒนธรรมองค์การของอำเภอเมืองนครปฐมโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนความเหนื่อยหน่ายตามความคิดเห็นของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคล้ายกับผลการวิจัยของ ปวีณนุช งามวงศ์ (2548) ที่ได้ทำการวิจัยความเหนื่อยหน่าย ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและการตั้งใจลาออกของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า พนักงานมีความเหนื่อยหน่ายในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ และมีการตั้งใจลาออกอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังคล้ายกับผลการวิจัยของ บุญธิดา เทือกสุบรรณ (2550) ที่ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนครศรีธรรมราช พบว่า ด้านความเหนื่อยหน่ายในงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล กิจงานนท์ อัจฉรา จงเจริญกำโชค และพรพิมล มาศนรากรณ์ (2552) ที่ได้ทำการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการและผู้ช่วยพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤต ศัลยกรรมมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง และในส่วนของ การตั้งใจลาออกตามความคิดเห็นของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วชิรพร หนูทอง (2547) ที่ได้ทำการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต ทัศนศึกษาบริษัท เอบีซี จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานในภาพรวมในระดับมากและมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานในระดับที่ยังไม่แน่ใจเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญญารัตน์ สันไม (2554) ที่ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน : ศึกษาพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจําท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคลที่มีผลต่อการลาออก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ความเหนื่อยหน่าย และการตั้งใจลาออกของพนักงาน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของพนักงานพบว่า โดยภาพรวมของพนักงานทั้ง 3 ฝ่าย มีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก สภาพแวดล้อมของการทำงานในแต่ละองค์กรนั้นมีลักษณะเป็นศูนย์รวมของคนทำงานจากหลากหลายที่มา ทำให้แต่ละคนมีความคิดและทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป และเพื่อให้คนทั้งองค์กรเดินไปในทางเดียวกันได้ วัฒนธรรมองค์การ จึงถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมบัติ วรรณะวานิชกุล (2549, หน้า 105) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษา รั้ววิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแต่ละแบบไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่อยู่กลุ่มงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแต่ละแบบไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายตามความคิดเห็นของพนักงานพบว่า โดยภาพรวมของพนักงานทั้ง 3 ฝ่าย มีความคิดเห็นความเหนื่อยหน่ายไม่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีความรู้สึกอ่อนล้าที่เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้มีความตั้งใจลาออกเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หอมไกล ดันสัก (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำการสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่ายในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาล โรงพยาบาลเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออก ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยรัชณี ตรีกุลจันทร์แสง (2550) ศึกษาการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในงานด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้รับบริการและพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาพบว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้รับบริการกับพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นवलพรรณ ชื่นประโชชน์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงานและความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าเกษตรส่งออก พบว่า มีการลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อพนักงานต้องทำงานอย่างหนักและได้รับแรงกดดันต่างๆ จะเริ่มมีทัศนคติทางลบต่องาน ส่งผลเสียต่องานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสามารถแพร่ขยายได้และส่งผลได้อย่างต่อเนื่อง

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการตั้งใจลาออกของพนักงานพบว่า โดยภาพรวมของพนักงานทั้ง 3 ฝ่าย มีความคิดเห็นด้านการตั้งใจลาออกที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรรณภา วิจิตรจรรยา (2550) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกพบว่า ด้านความตั้งใจลาออกมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุภลักษณ์ แลปรุรัตน์ (2557) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออกในพนักงานเงินเนอเธอร์แลนด์ของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันของพนักงานและความพึงพอใจในการทำงานไม่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การและความเหนื่อยหน่ายในงานที่มีต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานเชิงประจักษ์ จากผลการวิจัยอาจเป็นเพราะพนักงานเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่สะสมมาเป็นระยะเวลานานทำให้เกิดความคิด และการกระทำในการตั้งใจลาออกจากงาน ผลการวิจัยประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Bluedorn (1982 อ้างถึงใน จิตรวี เชิญพิพัฒนสกุล, 2555) ที่ได้อธิบายการตั้งใจลาออกจากงานว่า เป็นพฤติกรรมที่ต่อเนื่องจากการพัฒนาการของกระบวนการทางจิตวิทยา ซึ่งอธิบายได้ 2 ลักษณะคือ 1) การลาออกเป็นพฤติกรรมการเลือกหรือ การหาสิ่งชดเชยของพนักงาน 2) การลาออกมีระยะเวลาพัฒนาต่อเนื่องกันมา เริ่มต้นจากพนักงานมีพฤติกรรมการถอนตัวจากสิ่งที่ไม่พึงพอใจ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ Mowday (1981 อ้างถึงใน จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์, 2549) กล่าวว่า การตั้งใจลาออกจากงาน มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม 3 ลักษณะ ดังนี้ พฤติกรรมการลาออกจากงานโดยตรง พฤติกรรมการค้นหาทางเลือก และพฤติกรรมอื่นๆ เมื่อพนักงานทราบว่าตนไม่สามารถค้นหาทางเลือกที่ตนปรารถนาได้หรือมีทางเลือกน้อย พนักงานยังคงไม่ลาออกจากองค์การแต่จะมีพฤติกรรมอื่นๆ เกิดขึ้นแทน เพื่อลดความวิตกกังวลที่เกิดจากการไม่สามารถลาออกจากองค์การได้ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ อมรรัตน์น้ำหนึ่ง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มธุรกิจเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน แสดงว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านผลการปฏิบัติงานต่ำ จนทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ทำ อาจจะทำให้พนักงานมีความคิด หรือการตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบการตลาดเชิงแข่งขัน ส่งผลให้พนักงานเกิดการตั้งใจลาออกมากที่สุด จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรให้คำแนะนำแก่พนักงานในการทำผลงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าไว้ เพื่อป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความกดดันหรือเกิดความไม่สนุกกับการทำงานที่เน้นการทำงานเพียงเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ อีกทั้ง ควรสร้างแรงจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานครั้งต่อไป อาทิเช่น การชื่นชม การให้รางวัล เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ส่งผลให้พนักงานเกิดการตั้งใจลาออกมากที่สุด ดังนั้น จึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรมีแนวทางการป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยการปรับปรุงระบบการบริหารงานให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็ว การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีจัดกิจกรรมให้พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้

1.3 ผลการวิจัยพบว่า การตั้งใจลาออกของพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับด้านความคิดที่จะลาออกมากกว่าด้านการกระทำที่จะลาออก ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ไขปัญญาคิดที่จะลาออกของพนักงานภายในองค์กร ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจึงควรให้ความสนใจแก่พนักงานอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำ คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะในการทำงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น สร้างบรรยากาศในการสื่อสารเกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน เพื่อให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความภาคภูมิใจ มีความรักและความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรอย่างเต็มใจส่งเสริมและให้โอกาสในการทำงาน มอบหมายงานให้ตรงตามหน้าที่และความรับผิดชอบตลอดจนจัดกิจกรรมให้พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตของตัวแปรนอกเหนือจากด้านของวัฒนธรรมองค์กรและความเหนื่อยหน่าย เช่น ความเครียด สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน เพื่อให้งานวิจัยมีความกว้างขวางมากยิ่งขึ้น และหาสาเหตุของการตั้งใจลาออก

2.2 ควรศึกษากับกลุ่มประชากรเป้าหมายที่เป็นพนักงานที่ลาออกจากองค์กรไปแล้ว เพื่อให้ทราบถึงเหตุผลที่แท้จริงในการลาออกของพนักงาน

2.3 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เท่านั้น ควรมีการนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์กรและความเหนื่อยหน่ายในงานที่มีต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมใกล้เคียงอื่นๆ เช่น นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร นิคมอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น นิคมอุตสาหกรรมบ่อวิน เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและความเหนื่อยหน่ายในงานที่มีต่อการตั้งใจลาออกของพนักงาน ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

เอกสารอ้างอิง

- กิติมา จิตรีโกชน แววดา เตชะทวิวรรณ และ ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์. (2554). วัฒนธรรมองค์การของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 4(2), 8-9.
- จิตร์วิ เชิญพิพัฒนสกุล. (2555). *ตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออกจากการ* ของพนักงานธนาคาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิดดา ยังสี. (2549). *การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายกับการตั้งใจ ลาออกของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นฤมล กิจงานนท์ อัจฉรา จงเจริญกำโชค และพรพิมล มาสนรากรณ์. (2555). ความเหนื่อยหน่าย ของบุคลากรพยาบาล ในหอผู้ป่วยวิกฤต. *รามารับดีพยาบาลสาร*, 15(1), 86-95.
- นิคมอุตสาหกรรมอมตะ. (2557). *นิคมอุตสาหกรรมอมตะ: ผู้พัฒนาเมืองอุตสาหกรรมชั้นนำแห่งเอเชีย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.amata.com/site/inside.php?m=amata&p=11>
- นवलพรรณ ชื่นประโยชน์. (2554). *ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงานและความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรค ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าเกษตรส่งออก*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญธิดา เทือกสุบรรณ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปวีณ์นุช งามวงศ์. (2548). *ความเหนื่อยหน่าย ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและการตั้งใจลาออกของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปาริชาติ อมรัตน์น้ำหนึ่ง. (2556). *การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มธุรกิจเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียง*. *วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์*, (7), 19-34.
- ปิยรัชนี้ ตระกูลจันทร์แสง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในงานและพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ. (2551). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 3(2), 208-221.
- วัชรินทร์ หนูทอง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานและแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาบริษัท เอบีซี จำกัด*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์. (2556). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการชำระรักษาและการคงอยู่ของคนแก่ ในนิคมอุตสาหกรรม
แห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี. วารสารการจัดการ, 2(2), 59-70.
- วรรณภา วิจิตรจรรยา. (2550). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษา
พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การจัดการ
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
- ศุกลักษณ์ แลปรูรัตน์. (2557). ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก : การศึกษาในพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย
ของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 7(3), 863-877.
- สกาวัฒน์ อินทุสมิต. (2548). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจที่จะลาออกของ
พนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
จิตวิทยาการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมบัติ วรรณระวานิชกุล. (2549). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อความตั้งใจจะลาออก
ของพนักงาน : กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม),
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, ภาควิชาจิตวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิระยา สัมมาวาจ. (2534). ความเหนื่อยหน่าย (Burnout) ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณี
หัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามธิบดี. วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดารัตน์ โยธาบริบาล. (2554). วัฒนธรรมองค์การกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานอำเภอเมืองนครปฐม. หลักสูตรศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุเทพ พัวศิริ. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา
โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- หอมไกล ดันสัก. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และความ
เหนื่อยหน่ายในงาน กับความตั้งใจลาออกจากงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม จังหวัดเชียงใหม่.
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่.