

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน 2) เปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานตามลักษณะส่วนบุคคล 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานตามลักษณะส่วนบุคคล 4) เปรียบเทียบความตั้งใจจะลาออกของพนักงานตามลักษณะส่วนบุคคล 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน 6) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน 7) อิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานสังกัดรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งจำนวน 151 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานรับรู้วัฒนธรรมองค์การและมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางแต่มีความตั้งใจจะลาออกในระดับต่ำ 2) พนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน แต่พนักงานที่มีอายุงานและกลุ่มงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีอายุงาน ระดับการศึกษาและกลุ่มงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน แต่พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน 4) พนักงานที่มีอายุ อายุงานและกลุ่มงานต่างกันมีความตั้งใจจะลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 .01 และ .05 ตามลำดับ แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความตั้งใจจะลาออกไม่แตกต่างกัน 5) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแต่ละแบบมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจจะลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 6) ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจจะลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 7) ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับองค์การ ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์การ ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงาน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบลำดับขั้นและแบบการตลาดเชิงแข่งขัน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจจะลาออกของพนักงานได้ร้อยละ 54.20 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรที่พยากรณ์ความตั้งใจจะลาออกได้ดีที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์การ

The objectives of this research were to: 1) find the employees' level of perception on organization culture, organizational commitment and turnover intention. 2) compare the difference of perception on organizational culture according to personal characteristics. 3) compare the difference on organizational commitment according to personal characteristics. 4) compare the difference of employees' turnover intention according to personal characteristics. 5) study the relationship between perception on organizational culture and employees' turnover intention. 6) study the relationship between organizational commitment and employees' turnover intention. 7) study the effect of personal characteristics, perception on organizational culture and organizational commitment towards employees' turnover intention. The samples were 151 employees at the public enterprise. The data were collected by questionnaires. Data were analyzed by applied statistical program of computer. The statistics methods used for analyzing the data were : percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, pearson product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results were: 1) employees' perception on organizational culture and organizational commitment were at "moderate level" but turnover intention was at "low level". 2) employees at the same age and level of education perceived different model of organizational culture at the same statistical level of .05 but no difference in work experience and in work group. 3) employees in different work experience, education and work group had significantly difference in organizational commitment at the same statistical level of .05 but no difference in employees of different age. 4) employees in different age, work experience and work group had significantly difference in turnover intention respectively at the statistical level of .01, .01 and .05 but no difference in employees in different education. 5) there was negative correlations between each models of perception on organizational culture and employees' turnover intention at the statistical level of .001. 6) there was negative correlations between all and each factors of organizational commitment and employees' turnover intention at the statistical level of .001. 7) **organizational commitment** on the belief and acceptance and the effort-used, **personal characteristics** on work experience, and **perception on organizational culture** on hierarchy and market could jointly predict employees' turnover intention at the 54.20 percent and at the statistical level of .001. The "effort-used" of organizational commitment was the best predict one in turnover intention.