

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้าน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเอง ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ระหว่าง พนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับ พนักงานประจำ : กรณีศึกษาองค์การเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อทราบถึงระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง และ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง และ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับ พนักงานประจำ

3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง และ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของ พนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก พนักงานประจำ และ พนักงานโดยรวม โดยพิจารณาจาก 3 ตัวแปรต้น คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเอง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในหน่วยงานหนึ่งขององค์การเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 257 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานจัดจ้างจากภายนอก จำนวน 78 คน และ พนักงานประจำ จำนวน 179 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9243 แบบสอบถามวัดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8645 แบบสอบถามวัดการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .6203 และ แบบสอบถามวัดการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8573

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ มีระดับการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงาน ในระดับปานกลาง

2. พนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ มีระดับความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง ด้านการมีอำนาจในการควบคุม ด้านการมีความสำคัญ และ ด้านการมีความสามารถ และประสบการณ์ในระดับปานกลาง

3. พนักงานจัดจ้างจากภายนอก มีระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ด้านภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพ ในระดับสูง และ ภาพลักษณ์อาชีพในระดับปานกลาง พนักงานประจำมีระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ด้านภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพ และ ภาพลักษณ์อาชีพ ในระดับปานกลาง

4. พนักงานจัดจ้างจากภายนอกมีระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การในระดับสูง พนักงานประจำมีระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การในระดับปานกลาง

5. พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน รับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านผลตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านกระบวนการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน ไม่แตกต่างกัน

6. พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีอำนาจในการควบคุม ด้านการมีความสำคัญ และ ด้านการมีความสามารถ และประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน

7. พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ด้านภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านภาพลักษณ์อาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านภาพลักษณ์อาชีพ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุม และ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน โดยตัวแปรดังกล่าว มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 59.3

10. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานประจำ คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน โดยตัวแปรดังกล่าวมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 20.9

11. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานโดยรวม คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านภาพลักษณ์อาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน และ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุม โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 38.6

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเอง ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ระหว่าง พนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับ พนักงานประจำ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสำหรับองค์การที่มีลักษณะพนักงาน 2 กลุ่มทำงานร่วมกัน รวมถึงปรับปรุงวิธีการบริหารเพื่อให้พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม มีความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การไม่แตกต่างกันเมื่อต้องทำงานร่วมกัน