

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามเพื่อวัดการเปรียบเทียบปัจจัยด้าน การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเอง ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ ลาออก ระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ ของหน่วยงานเอกชนแห่งหนึ่ง ไปยังกลุ่มประชากรที่ต้องการ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของหน่วยงานหนึ่ง จำนวน 257 ชุด แบ่งเป็น สำหรับพนักงานจัดจ้างจากภายนอก จำนวน 78 ชุด และ สำหรับพนักงานประจำ จำนวน 179 ชุด ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ กลับคืน จำนวนทั้งสิ้น 219 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.21 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป โดยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก ได้รับ แบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ กลับคืน จำนวนทั้งสิ้น 71 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.03 ของแบบสอบถามสำหรับพนักงานจัดจ้างจากภายนอก สำหรับพนักงานประจำ ได้รับแบบสอบถาม ที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ กลับคืน จำนวนทั้งสิ้น 148 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.68 ของแบบสอบถาม สำหรับพนักงานประจำ

ข้อมูลที่ได้ถูกนำมาเพื่อทำการวิเคราะห์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้าน การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเอง ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการ นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา แบ่งเป็น

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล 4 ลักษณะ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ อาชีพ

1.2 วิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ทั้ง 3 ด้าน ระหว่าง พนักงาน จัดจ้างจากภายนอก กับ พนักงานประจำ

1.3 วิเคราะห์ระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ทั้ง 3 ด้าน ระหว่าง พนักงานจัดจ้าง จากภายนอก กับ พนักงานประจำ

1.4 วิเคราะห์ระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ทั้ง 2 ด้าน ระหว่าง พนักงานจัดจ้าง จากภายนอก กับ พนักงานประจำ

1.5 วิเคราะห์ระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ระหว่าง พนักงานจัดจ้างจาก ภายนอก กับ พนักงานประจำ

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน แบ่งเป็น

2.1 ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้าน ระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับ พนักงานประจำ

2.2 ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ทั้ง 3 ด้าน ระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับ พนักงานประจำ

2.3 ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของภาพลักษณ์ของตนเอง ทั้ง 2 ด้าน ระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับ พนักงานประจำ

2.4 ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับ พนักงานประจำ

2.5 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง และ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก

2.6 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง และ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานประจำ

ส่วนที่ 3 การศึกษาสมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ด้วยตัวแปร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ทั้ง 3 ด้าน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ทั้ง 3 ด้าน และ ภาพลักษณ์ของตนเองทั้ง 2 ด้าน แบ่งเป็น

3.1 การสร้างสมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก ด้วยตัวแปร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ทั้ง 3 ด้าน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ทั้ง 3 ด้าน และ ภาพลักษณ์ของตนเองทั้ง 2 ด้าน

3.2 การสร้างสมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานประจำ ด้วยตัวแปร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ทั้ง 3 ด้าน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ทั้ง 3 ด้าน และ ภาพลักษณ์ของตนเองทั้ง 2 ด้าน

3.3 การสร้างสมการโดยรวมของการตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ ด้วยตัวแปร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ทั้ง 3 ด้าน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ทั้ง 3 ด้าน และ ภาพลักษณ์ของตนเองทั้ง 2 ด้าน

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร	พนักงานจัดจ้างจากภายนอก		พนักงานประจำ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ				
ชาย	21	29.58	43	29.05
หญิง	50	70.42	105	70.95
รวม	71	100.00	148	100.00
2. อายุ				
20 – 24 ปี	35	49.30	8	5.41
25 – 29 ปี	30	42.25	42	28.38
30 – 34 ปี	5	7.04	41	27.70
35 – 39 ปี	1	1.41	41	27.70
40 ปีขึ้นไป	-	-	16	10.81
รวม	71	100.00	148	100.00
3. ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	39.44	-	-
ปริญญาตรี	43	60.56	102	68.92
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	46	31.08
รวม	71	100.00	148	100.00
4. อายุงาน				
1 – 3 ปี	68	95.77	56	37.84
4 – 6 ปี	3	4.23	15	10.14
7 – 9 ปี	-	-	5	3.38
10 ปีขึ้นไป	-	-	72	48.64
รวม	71	100.00	148	100.00

จากตารางที่ 4.1 เป็นข้อมูลทั่วไปของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลมีลักษณะดังนี้

พนักงานจัดจ้างจากภายนอกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 70.42 ส่วนใหญ่มีอายุช่วง 20-24 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30 รองลงมาเป็น อายุช่วง 25-29 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 42.25 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 60.56 รองลงมาเป็นวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 39.44 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-3 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 95.77

พนักงานประจำส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 70.95 ส่วนใหญ่มีอายุช่วง 25-29 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.37 รองลงมาเป็นอายุช่วง 30-34 ปี และ 25-39 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 68.92 รองมาเป็นวุฒิก่อนการศึกษากว่าปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 31.08 อายุงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48.62 รองลงมาเป็นอายุงานช่วง 1-3 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84

1.2 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ทั้ง 3 ด้าน

การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กร	พนักงานจัดจ้างจากภายนอก		พนักงานประจำ	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1. ด้านผลตอบแทน	2.647 (ระดับปานกลาง)	.495	3.095 (ระดับปานกลาง)	.411
2. ด้านกระบวนการ	2.885 (ระดับปานกลาง)	.484	3.034 (ระดับปานกลาง)	.491
3. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรและพนักงาน	3.357 (ระดับปานกลาง)	.463	3.283 (ระดับปานกลาง)	.543

ตารางที่ 4.2 เป็นการนำเสนอค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ พบว่า พนักงาน

จัดจ้างจากภายนอกมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงานในระดับปานกลาง โดยมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงานสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.357 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .463 รองลงมาเป็นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.885 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .484 และ มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทนน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.647 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .495

พนักงานประจำมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงานในระดับปานกลาง โดยมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงานสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.283 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .543 รองลงมาเป็นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.095 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .411 และ มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.034 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .491

1.3 การวิเคราะห์ระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	พนักงานจัดจ้างจากภายนอก		พนักงานประจำ	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ด้านการมีอำนาจ และการควบคุม	3.483 (ระดับปานกลาง)	.438	3.528 (ระดับปานกลาง)	.425
2. ด้านการมีความสำคัญ	3.555 (ระดับปานกลาง)	.453	3.574 (ระดับปานกลาง)	.354
3. ด้านการมีความสามารถ และประสบการณ์	3.446 (ระดับปานกลาง)	.458	3.501 (ระดับปานกลาง)	.329

ตารางที่ 4.3 เป็นการนำเสนอค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ พบว่า

พนักงานจัดจ้างจากภายนอกมีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจและการควบคุม ด้านการมีความสำคัญ และ ด้านการมีความสามารถและประสิทธิภาพ ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.555 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .453 รองลงมาเป็นระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจและการควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.483 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .438 และมีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีความสามารถและประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.446 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .458

พนักงานประจำมีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจและการควบคุม ด้านการมีความสำคัญ และ ด้านการมีความสามารถและประสิทธิภาพ ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.574 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .354 รองลงมาเป็นระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีอำนาจและการควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.528 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .423 และมีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีความสามารถและประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.501 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .329

1.4 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ภาพลักษณ์ของตน

ภาพลักษณ์ของตนเอง	พนักงานจัดจ้างจากภายนอก		พนักงานประจำ	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพ	3.765 (ระดับสูง)	.488	3.623 (ระดับปานกลาง)	.365
2. ภาพลักษณ์ด้านอาชีพ	2.620 (ระดับปานกลาง)	.647	3.327 (ระดับปานกลาง)	.414

ตารางที่ 4.4 เป็นการนำเสนอค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ พบว่า

พนักงานจัดจ้างจากภายนอกมีระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.765 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .488 และ มีระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านอาชีพ ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.620 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .647

พนักงานประจำมีระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพและการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านอาชีพ ในระดับปานกลาง โดยการรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.623 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .365 และ การรับรู้ภาพลักษณ์ด้านอาชีพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.327 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .414

1.5 การวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์กร

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์กร

การตัดสินใจลาออกจากองค์กร	พนักงานจัดจ้างจากภายนอก		พนักงานประจำ	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การตัดสินใจลาออกจากองค์กร	3.772 (ระดับสูง)	.701	3.161 (ระดับปานกลาง)	.759

ตารางที่ 4.5 เป็นการนำเสนอค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์กร ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ พบว่า

พนักงานจัดจ้างจากภายนอกมีระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.772 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .701

พนักงานประจำมีระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.161 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .759

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

1. สมมติฐานการวิจัย

- | | |
|-------------------------|---|
| สมมติฐานการวิจัยที่ 1 | พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การแตกต่างกัน |
| สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 | พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน |
| สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 | พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การด้านกระบวนการแตกต่างกัน |
| สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 | พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงาน แตกต่างกัน |
| สมมติฐานการวิจัยที่ 2 | พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่า
ในตนเองแตกต่างกัน |
| สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 | พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่า
ในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุมแตกต่างกัน |
| สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 | พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่า
ในตนเองด้านการมีความสำคัญแตกต่างกัน |
| สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 | พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่า
ในตนเองด้านการมีความสามารถและประสิทธิภาพแตกต่างกัน |
| สมมติฐานการวิจัยที่ 3 | พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ของตนเอง
แตกต่างกัน |
| สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 | พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ของ
ผู้ประกอบการแตกต่างกัน |
| สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 | พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านอาชีพ
แตกต่างกัน |
| สมมติฐานการวิจัยที่ 4 | พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออก
จากองค์การแตกต่างกัน |

สมมติฐานการวิจัยที่ 6.6 ภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจาก
องค์การ

2. การทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้
ความยุติธรรมในองค์การ แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การด้านผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การด้านกระบวนการแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การด้านกระบวนการไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การด้านกระบวนการแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงาน
ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงาน
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6

แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
ระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับ พนักงานประจำ

ตัวแปร	พนักงาน จัดจ้างจากภายนอก (n = 71)		พนักงานประจำ (n = 148)		t	p-value
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การ						
1. ด้านผลตอบแทน	2.647	.495	3.095	.411	6.617	.000**
2. ด้านกระบวนการ	2.885	.484	3.030	.491	2.072	.041*
3. ด้านปฏิสัมพันธ์ ระหว่างองค์การ และ พนักงาน	3.357	.463	3.283	.543	-.993	.322

* p<.05

** p<.01

จากตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และพนักงาน ระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับ พนักงานประจำ ด้วยการทดสอบค่าที่ (t-test) พบว่า

ด้านผลตอบแทน ค่า t = 6.617 และ ค่า p < .01 โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 1.1 ซึ่งแสดงว่าพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน โดยพนักงานประจำมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนสูงกว่าพนักงานจัดจ้างจากภายนอก

ด้านกระบวนการ ค่า t = 2.072 และ ค่า p < .05 โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 1.2 ซึ่งแสดงว่าพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ด้านกระบวนการแตกต่างกัน โดยพนักงานประจำมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ด้านกระบวนการสูงกว่าพนักงานจัดจ้างจากภายนอก

ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงาน ค่า $t = -.993$ และ ค่า $p > .05$

โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานทางการวิจัยที่ 1.3 ซึ่งแสดงว่า พนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำมีระดับการรับรู้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

ทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุมแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุมแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 พนักงานที่มีสภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : พนักงานที่มีสภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถและประสบการณ์แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถและประสบการณ์

ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถและประสบการณ์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7

แสดงการเปรียบเทียบความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
ระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับ พนักงานประจำ

ตัวแปร	พนักงาน จัดจ้างจากภายนอก (n = 71)		พนักงานประจำ (n = 148)		t	p-value
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
ความรู้สึกมีคุณค่าใน ตนเอง						
1. ด้านการมีอำนาจ ควบคุม	3.483	.438	3.528	.425	.728	.467
2. ด้านการมีความสำคัญ	3.555	.453	3.574	.354	.346	.730
3. การมีความสามารถ และ ประสบการณ์	3.446	.458	3.501	.329	1.018	.310

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีอำนาจควบคุม การมีความสำคัญ และ ด้านการมีความสามารถและประสบการณ์ ระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับ พนักงานประจำ ด้วยการทดสอบค่าที่ (t-test) พบว่า

ด้านการมีอำนาจควบคุม ค่า $t = .728$ และ ค่า $p > .05$ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานทางการวิจัยที่ 2.1 ซึ่งแสดงว่าพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำมีระดับการรับรู้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจควบคุมไม่แตกต่างกัน

ด้านการมีความสำคัญ ค่า $t = .346$ และ ค่า $p > .05$ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานทางการวิจัยที่ 2.2 ซึ่งแสดงว่าพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำมีระดับการรับรู้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญไม่แตกต่างกัน

ด้านการมีความสามารถและประสบการณ์ ค่า $t = 1.018$ และ ค่า $p > .05$ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติ (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานทางการวิจัยที่ 2.3 ซึ่งแสดงว่า พนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำมีระดับการรับรู้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถและประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน

ทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ของตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านอาชีพ แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านอาชีพไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8

แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง
ระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับ พนักงานประจำ

ตัวแปร	พนักงาน จัดจ้างจากภายนอก (n = 71)		พนักงานประจำ (n = 148)		t	p-value
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
ภาพลักษณ์ของตนเอง						
1. ภาพลักษณ์ของ ผู้ประกอบการอาชีพ	3.765	.488	3.623	.365	-2.186	.017*
2. ภาพลักษณ์ด้านอาชีพ	2.620	.647	3.327	.414	8.425	.000**

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างการรับรู้ภาพลักษณ์ของ
ผู้ประกอบการอาชีพ และการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านอาชีพ ระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับ
พนักงานประจำ ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า

ด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการอาชีพ ค่า $t = -2.186$ และ ค่า $p < .05$
โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ (H_0) และ ยอมรับสมมติฐาน
ทางวิจัยที่ 3.1 ซึ่งแสดงว่า พนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำมีระดับการรับรู้
ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการอาชีพ แตกต่างกัน โดยพนักงานจัดจ้างจากภายนอกมีการรับรู้
ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการอาชีพสูงกว่าพนักงานประจำ

ด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านอาชีพ ค่า $t = 8.425$ และ ค่า $p < .01$ โดยกำหนด
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานทาง
วิจัยที่ 3.2 ซึ่งแสดงว่า พนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำมีระดับการรับรู้
ภาพลักษณ์ด้านอาชีพ แตกต่างกัน โดยพนักงานประจำมีการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านอาชีพสูงกว่า
พนักงานจัดจ้างจากภายนอก

ทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีการตัดสินใจ
ลาออกจากองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีการตัดสินใจ
ลาออกจากองค์การไม่แตกต่างกัน
 H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีการตัดสินใจ
ลาออกจากองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9

แสดงการเปรียบเทียบการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ระหว่าง
พนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับ พนักงานประจำ

ตัวแปร	พนักงาน จัดจ้างจากภายนอก (n = 71)		พนักงานประจำ (n = 148)		t	p-value
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
การตัดสินใจลาออกจาก องค์การ	3.772	.661	3.161	.683	-6.335	.000**

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ค่าความแตกต่างการตัดสินใจลาออกจากองค์การ
ระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับ พนักงานประจำ ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า ค่า t
= -6.335 และ ค่า $p < .01$ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ
(H_0) และ ยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 4.1 ซึ่งแสดงว่า พนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ
พนักงานประจำมีระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การแตกต่างกัน โดยพนักงานจัดจ้างจาก
ภายนอกมีการตัดสินใจลาออกจากองค์การสูงกว่าพนักงานประจำ

ทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง และ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของ
พนักงานจัดจ้างจากภายนอก

ตารางที่ 4.10

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่า
 ในตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง และการตัดสินใจลาออกจากองค์การ
 ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก

	การรับรู้ ความยุติธรรม ในองค์การ	ความรู้สึก มีคุณค่า ในตนเอง	ภาพลักษณ์ ของตนเอง	การตัดสินใจ ลาออก จากองค์การ
การรับรู้ ความยุติธรรม ในองค์การ	1.000	.115 (.338)	.253* (.033)	-.552** (.000)
ความรู้สึก มีคุณค่า ในตนเอง	.115 (.338)	1.000	.223 (.050)	.228* (.015)
ภาพลักษณ์ ของตนเอง	.253* (.033)	.223 (.050)	1.000	-.391** (.001)
การตัดสินใจ ลาออก จากองค์การ	-.552** (.000)	.228* (.015)	-.391** (.001)	1.000

* $p < .05$

** $p < .01$

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ กับ
ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์ กับ
ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความรู้สึก
มีคุณค่าในตนเอง

จากตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การ กับ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
พบว่าค่า $r = .115$ และ ค่า $p > .05$ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน
ทางสถิติ (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 5.1 จึงสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ กับ
ภาพลักษณ์ของตนเอง

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์ กับ
ภาพลักษณ์ของตนเอง

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ กับ
ภาพลักษณ์ของตนเอง

จากตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้
ความยุติธรรมในองค์การ กับ ภาพลักษณ์ของตนเอง ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ
เพียร์สัน พบว่าค่า $r = .253$ และ ค่า $p < .05$ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ
สมมติฐานทางสถิติ (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 5.2 จึงสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้
ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง โดยถ้าพนักงานจัดจ้านจาก
ภายนอกมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสูงก็จะมี การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองสูงด้วย

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับ
การตัดสินใจลาออกจากองค์การ

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับ
การตัดสินใจลาออกจากองค์การ
 H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับ
การตัดสินใจลาออกจากองค์การ

จากตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้
ความยุติธรรมในองค์การ กับ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าค่า $r = -.552$ และ ค่า $p < .01$ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 5.3 จึงสามารถสรุปได้ว่า
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ โดยถ้า
พนักงานจัดจ้างจากภายนอกมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสูงก็จะมีการตัดสินใจลาออก
จากองค์การต่ำ

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.4 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับ
ภาพลักษณ์ของตนเอง

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์
ของตนเอง
 H_1 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์
ของตนเอง

จากตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่า
ในตนเอง กับ ภาพลักษณ์ของตนเอง ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า
ค่า $r = .233$ และ ค่า $p = .05$ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทาง
สถิติ (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 5.4 จึงสามารถสรุปได้ว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่มี
ความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.5 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับ
การตัดสินใจลาออกจากองค์การ

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ
ลาออกจากองค์การ

H_1 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ
ลาออกจากองค์การ

จากตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่า
ในตนเอง กับ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ
เพียร์สัน พบว่าค่า $r = .288$ และ ค่า $p < .05$ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ
สมมติฐานทางสถิติ (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 5.5 จึงสามารถสรุปได้ว่าความรู้สึก
มีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ โดยถ้าพนักงานจัดจ้าง
จากภายนอกมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงก็จะมี การตัดสินใจลาออกจากองค์การสูง

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.6 ภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ
ลาออกจากองค์การ

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : ภาพลักษณ์ของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ
ลาออกจากองค์การ

H_1 : ภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออก
จากองค์การ

จากตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์ของ
ตนเอง กับ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
พบว่าค่า $r = -.391$ และ ค่า $p < .01$ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน
ทางสถิติ (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 5.6 จึงสามารถสรุปได้ว่าภาพลักษณ์ของตนเอง
มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ โดยถ้าพนักงานจัดจ้างจากภายนอกมีการรับรู้
ภาพลักษณ์ของตนเองสูงก็จะมี การตัดสินใจลาออกจากองค์การต่ำ

ทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง และ การตัดสินใจลาออก
จากองค์การ ของพนักงานประจำ

ตารางที่ 4.11

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่า
ในตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง และการตัดสินใจลาออกจากองค์การ
ของพนักงานประจำ

	การรับรู้ ความยุติธรรม ในองค์การ	ความรู้สึก มีคุณค่า ในตนเอง	ภาพลักษณ์ ของตนเอง	การตัดสินใจ ลาออก จากองค์การ
การรับรู้ ความยุติธรรม ในองค์การ	1.000	.385** (.000)	.238** (.004)	-.463** (.000)
ความรู้สึก มีคุณค่า ในตนเอง	.385** (.000)	1.000	.440** (.000)	-.119 (.149)
ภาพลักษณ์ ของตนเอง	.238** (.004)	.440** (.000)	1.000	-.050 (.549)
การตัดสินใจ ลาออก จากองค์การ	-.463** (.000)	-.119 (.149)	-.050 (.549)	1.000

** $p < .01$

สมมติฐานการวิจัยที่ 6.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับ
ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับ
ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความรู้สึก
มีคุณค่าในตนเอง

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การ กับ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
พบว่าค่า $r = .385$ และ ค่า $p < .01$ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน
ทางสถิติ (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 6.1 จึงสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยถ้าพนักงานประจำมีการรับรู้
ความยุติธรรมในองค์การสูงก็จะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงด้วย

สมมติฐานการวิจัยที่ 6.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับ
ภาพลักษณ์ของตนเอง

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับ
ภาพลักษณ์ของตนเอง

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับ
ภาพลักษณ์ของตนเอง

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้
ความยุติธรรมในองค์การ กับ ภาพลักษณ์ของตนเอง ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน พบว่าค่า $r = .238$ และ ค่า $p < .01$ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 6.2 จึงสามารถสรุปได้ว่า
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง โดยถ้าพนักงานประจำ
มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสูงก็จะมีภาพลักษณ์ของตนเองสูงด้วย

สมมติฐานการวิจัยที่ 6.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับ
การตัดสินใจลาออกจากองค์การ

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับ
การตัดสินใจลาออกจากองค์การ
 H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับ
การตัดสินใจลาออกจากองค์การ

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้
ความยุติธรรมในองค์การ กับ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าค่า $r = -.463$ และ ค่า $p < .01$ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 6.3 จึงสามารถสรุปได้ว่า
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ โดยถ้า
พนักงานประจำมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสูงก็จะมี การตัดสินใจลาออกจากองค์การต่ำ

สมมติฐานการวิจัยที่ 6.4 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับ
ภาพลักษณ์ของตนเอง

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์
ของตนเอง
 H_1 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์
ของตนเอง

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่า
ในตนเอง กับ ภาพลักษณ์ของตนเอง ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า
ค่า $r = .440$ และ ค่า $p < .01$ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานทาง
สถิติ (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 6.4 จึงสามารถสรุปได้ว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง โดยถ้าพนักงานประจำมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง
ก็จะมี การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองสูงด้วย

สมมติฐานการวิจัยที่ 6.5 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการ
ตัดสินใจลาออกจากองค์การ

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ
ลาออกจากองค์การ
 H_1 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ
ลาออกจากองค์การ

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่า
ในตนเอง กับ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์
สัน พบว่าค่า $r = -.119$ และ ค่า $p > .05$ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับ
สมมติฐานทางสถิติ (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 6.5 จึงสามารถสรุปได้ว่าความรู้สึก
มีคุณค่าในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 6.6 ภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ
ลาออกจากองค์การ

สมมติฐานทางสถิติ H_0 : ภาพลักษณ์ของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ
ลาออกจากองค์การ
 H_1 : ภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออก
จากองค์การ

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์ของ
ตนเอง กับ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
พบว่าค่า $r = -.050$ และ ค่า $p > .05$ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน
ทางสถิติ (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 6.6 จึงสามารถสรุปได้ว่าภาพลักษณ์ของตนเองไม่มี
ความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ

ส่วนที่ 3

**การศึกษาสมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ด้วยตัวแปร
การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ ทั้ง 3 ด้าน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ทั้ง 3 ด้าน และ
ภาพลักษณ์ของตนเองทั้ง 2 ด้าน**

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้นำตัวแปรต้น ได้แก่ การรับรู้
ความยุติธรรมภายในองค์การด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ
ด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและ
พนักงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุม ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
ด้านการมีความสำคัญ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถและประสิทธิภาพ
ภาพลักษณ์ของตนเองด้านภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพ ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพ มาทำ
การวิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การ 3 สมการ คือ สมการ
พยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก สมการพยากรณ์
การตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานประจำ และ สมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออก
จากองค์การของพนักงานโดยรวม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise
Multiple Regression Analysis) ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.12

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การ
ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก

ลำดับที่	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F
1	การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ ด้านผลตอบแทน	.632	.399	.391	45.874***
2	การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้าน อาชีพ	.717	.514	.500	35.949***
3	ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมี อำนาจในการควบคุม	.738	.545	.525	26.754***
4	การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและ พนักงาน	.785	.616	.593	26.488***

***p<.001

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์
การตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานจัดจ้างจากภายนอกมี 4 ตัวแปร โดยตัวแปรการรับรู้
ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 39.1 เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้
ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.0 เมื่อเพิ่มตัวแปรความรู้สึก
มีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุม สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 52.5 และ เมื่อเพิ่ม
ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน สามารถ
พยากรณ์ได้ร้อยละ 59.3

ตารางที่ 4.13

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) และ รูปแบบสมการพยากรณ์
การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก

ตัวแปร	B	SE B	t	Sig
การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ ด้านผลตอบแทน	-.504	.123	-4.096***	.000
การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพ	-.400	.092	-4.359***	.000
ความรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีอำนาจในการควบคุม	.495	.133	3.728***	.000
การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การด้าน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงาน (ค่าคงที่)	5.943	.496	11.989***	.000

***p<.001

จากตารางที่ 4.13 สามารถสร้างสมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของ
พนักงานจัดจ้างจากภายนอก ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

การตัดสินใจลาออกจากองค์การ = 5.943 - .504 (การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ
ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก ด้านผลตอบแทน) - .400 (การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง
ด้านอาชีพ) + .495 (ความรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุม) - .451 (การรับรู้ความยุติธรรม
ภายในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ
พนักงาน)

จากสมการที่ได้สรุปได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การด้านผลตอบแทน
การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพ ความรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการ
ควบคุม และ การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน
สามารถร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานจัดจ้างจากภายนอกได้

ตารางที่ 4.14

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การ
ของพนักงานประจำ

ลำดับที่	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F
1	การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ ด้านกระบวนการ	.443	.196	.191	35.671***
2	การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน	.469	.220	.209	20.436***

***p<.001

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์
การตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานประจำมี 2 ตัวแปร โดยตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การด้านกระบวนการ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 19.1 และเมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้ความ
ยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 20.9

ตารางที่ 4.15

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) และ รูปแบบสมการพยากรณ์
การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานประจำ

ตัวแปร	B	SE B	t	Sig
การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ ด้านกระบวนการ	-.407	.143	-2.848**	.005
การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การด้าน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน	-.270	.129	-2.092**	.038
(ค่าคงที่)	5.281	.336	15.734***	.000

**p<.05

***p<.001

จากตารางที่ 4.15 สามารถสร้างสมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์กร ของพนักงานประจำ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การตัดสินใจลาออกจากองค์กร} &= 5.281 - .407 (\text{การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร} \\ \text{ของพนักงานประจำ} &\quad \text{ด้านกระบวนการ}) - .270 (\text{การรับรู้ความยุติธรรมภายใน} \\ &\quad \text{องค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และ พนักงาน}) \end{aligned}$$

จากสมการที่ได้สรุปได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และ พนักงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์กรของพนักงานประจำได้

ตารางที่ 4.16

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์กร
ของพนักงานโดยรวม

ลำดับที่	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F
1	การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ด้านผลตอบแทน	.551	.304	.300	94.604***
2	การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ด้านอาชีพ	.593	.352	.346	58.654***
3	การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และ พนักงาน	.610	.373	.364	42.568***
4	ความรู้สึที่มีคุณค่าในตนเอง ด้านการมี อำนาจในการควบคุม	.630	.397	.386	35.285***

***p<.001

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์กรของพนักงานโดยรวมมี 4 ตัวแปร โดยตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรด้านผลตอบแทน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 30.0 เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้ภาพลักษณ์

ของตนเองด้านอาชีพ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 34.6 เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 36.4 และ เมื่อเพิ่มตัวแปรความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีอำนาจในการควบคุม สามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 38.6

ตารางที่ 4.17

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) และ รูปแบบสมการพยากรณ์ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานโดยรวม

ตัวแปร	B	SE B	t	Sig
การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การด้าน ผลตอบแทน	-.496	.102	-4.886***	.000
การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพ	-.372	.078	-4.790***	.000
การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การด้าน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน	-.370	.096	-3.863***	.000
ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมี อำนาจในการควบคุม	.324	.109	2.967**	.003
(ค่าคงที่)	6.057	.374	16.208***	.000

**p<.05

***p<.001

จากตารางที่ 4.17 สามารถสร้างสมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของ พนักงานโดยรวม ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

การตัดสินใจลาออกจากองค์การ = 6.057 - .496 (การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การด้าน ผลตอบแทน) - .372 (การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้าน อาชีพ) - .370 (การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การด้าน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน) + .324 (ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีอำนาจในการ ควบคุม)

จากสมการที่ได้สรุปได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การด้านผลตอบแทน การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ ระหว่างองค์การ และ พนักงาน และ ความรู้สึที่มีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีอำนาจในการควบคุม สามารถร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานโดยรวมได้