

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้าน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perception of Organizational Justice) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) และ ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self Image) ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ระหว่าง พนักงานจัดจ้าง จากภายนอก (Outsource Staff) กับ พนักงานประจำ (Permanent Staff) : กรณีศึกษาองค์การ เอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบถึงระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perception of Organizational Justice) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self Image) และ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perception of Organizational Justice) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self Image) และ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับ พนักงานประจำ

3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perception of Organizational Justice) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self Image) และ การตัดสินใจลาออกจากองค์การของ พนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ การตัดสินใจลาออกจากองค์การของ พนักงานจัดจ้าง จากภายนอก พนักงานประจำ และ พนักงานโดยรวม โดยพิจารณาจาก 3 ตัวแปรต้น คือ การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การ (Perception of Organizational Justice) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) และ ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self Image)

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 257 คน ประกอบด้วย พนักงานจัดจ้างจากภายนอก จำนวน 78 คน และ พนักงานประจำ จำนวน 179 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามวัดการตัดสินใจลาออกจากองค์กร จำนวน 5 ข้อ

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 257 ชุด แบ่งเป็นของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก จำนวน 78 ชุด และ พนักงานประจำ จำนวน 148 ชุด ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์กลับคืน จำนวนทั้งสิ้น 219 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.21 ของกลุ่มประชากร โดยเป็นของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก จำนวน 71 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.03 ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ เป็นของพนักงานประจำ จำนวน 148 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.68 ของพนักงานประจำ ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผล และ วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ด้วยการหาค่าความถี่ และ ร้อยละ วิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง และ ระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์กร ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเอง ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเอง ระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับ พนักงานประจำ ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และ การสร้างสมการทำนายการตัดสินใจลาออกจากองค์กร ของ พนักงานจัดจ้างจากภายนอก พนักงานประจำ และ พนักงานโดยรวม โดยการนำการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเอง มาเป็นตัวแปรต้นในการพยากรณ์ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

สรุปผลการวิจัย และ อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร

จากการศึกษาพบว่า พนักงานจัดจ้างจากภายนอกส่วนใหญ่มีอายุช่วง 20-24 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 60.56 และ ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-3 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 95.77 ในขณะที่พนักงานประจำ ส่วนใหญ่ มีอายุช่วง 25-29 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.38 ซึ่งใกล้เคียงกับอายุช่วง 30-34 ปี และ 35-39 ปี ซึ่งมีจำนวนช่วงละ 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 68.92 และ ส่วนใหญ่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48.64

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานจัดจ้างจากภายนอกมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.357 รองลงมาเป็นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.885 และมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.647 ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม (ภาคผนวก จ) ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงาน พบว่าพนักงานรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติ ตรงไปตรงมา ไม่แตกต่างจากพนักงานประจำ และ รวมถึงมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เช่น “ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างให้เกียรติ” (ค่าเฉลี่ย = 3.704) “ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา” (ค่าเฉลี่ย = 3.718) “ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านอย่างตรงไปตรงมา” (ค่าเฉลี่ย = 3.648) สำหรับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ พนักงานยังรู้สึกไม่มั่นใจในกระบวนการพิจารณา และ ความเท่าเทียมกันระหว่างพนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับพนักงานประจำ เนื่องจากพนักงานจัดจ้างจากภายนอกจะไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณา ประเมินผล ซึ่งจะประเมินโดยหัวหน้างานที่เป็นพนักงานประจำ เช่น “ท่านมั่นใจว่าผลการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนภายในองค์การมาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส” (ค่าเฉลี่ย = 2.789) “กระบวนการตัดสินใจใดๆในองค์การของท่านจะส่งผลกระทบต่อพนักงานทุกคนอย่างไม่เท่าเทียมกัน” (ค่าเฉลี่ย = 2.690) และสำหรับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนซึ่งมีค่าเฉลี่ย

ต่ำที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจากผลตอบแทนที่พนักงานจัดจ้างจากภายนอกได้รับจากองค์กรมีเพียงเงินเดือน และ โบนัสประจำปี เท่านั้น ในขณะที่พนักงานประจำจะได้รับผลตอบแทนที่มากกว่าเงินเดือน และ โบนัสประจำปี เช่น ค่าครองชีพ หรือ สวัสดิการการรักษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งสามารถเปรียบเทียบให้เห็นได้อย่างชัดเจน เช่น “เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม ” (ค่าเฉลี่ย = 2.535)

พนักงานประจำมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.283 รองลงมาเป็นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.095 และมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านภาวะผนวก จ) ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงานพบว่าพนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ได้รับการยอมรับ และ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา เช่น ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างให้เกียรติ” (ค่าเฉลี่ย = 3.703) “ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา” (ค่าเฉลี่ย = 3.628) “เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะคำนึงถึงความคิดเห็นของท่านด้วย” (ค่าเฉลี่ย = 3.345) สำหรับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน พนักงานมีความพึงพอใจในระดับหนึ่ง อาจเนื่องมาจากพนักงานไม่ได้มองที่เงินเดือน หรือ โบนัสเพียงอย่างเดียวแต่ยังมองรวมถึงสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับจากองค์กรด้วย เช่น “เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม ” (ค่าเฉลี่ย = 3.169) และสำหรับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจากพนักงานยังรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาประเมินผลน้อย และ ยังไม่มั่นใจว่ากระบวนการพิจารณามีความโปร่งใส ส่งผลต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เช่น “ท่านมั่นใจว่าผลการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนภายในองค์กรมาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส” (ค่าเฉลี่ย = 2.966) “กระบวนการในการกำหนดค่าตอบแทนของท่านไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานในกลุ่มเดียวกัน” (ค่าเฉลี่ย = 3.014)

3.ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

จากการศึกษาพบว่า พนักงานจัดจ้างจากภายนอกมีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจและการควบคุม (ค่าเฉลี่ย = 3.483) ด้านการมีความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย = 3.555) และ ด้านการมีความสามารถและประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.446) ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.555 ซึ่งเมื่อ

พิจารณาจากค่าเฉลี่ยข้อคำถาม (ภาคผนวก ๑) ก็พบว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าจะถึงจะเป็นพนักงานจัดจ้างจากภายนอกแต่ผู้บังคับบัญชาทำให้เกียรติในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น พนักงานจึงรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เช่น “ผู้บังคับบัญชายกย่องและให้เกียรติท่าน” (ค่าเฉลี่ย = 3.310) “ท่านเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น” (ค่าเฉลี่ย = 3.268) “ท่านเป็นคนที่มีความรู้” (ค่าเฉลี่ย = 3.789) อีกทั้งผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงานของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก (ค่าเฉลี่ย = 3.357) ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอีกด้วย รองลงมาเป็นระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจและการควบคุม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.483 ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยข้อคำถาม (ภาคผนวก ๑) ก็พบว่าพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีอิสระในการเลือกวิธีการแก้ปัญหาในงานด้วยตนเองได้โดยไม่รู้สึกลำบากใจ เช่น “เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน” (ค่าเฉลี่ย = 3.239) “ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆได้โดยไม่รู้สึกลำบากใจ” (ค่าเฉลี่ย = 3.155) “ท่านสามารถควบคุมชีวิตของตนเองได้” (ค่าเฉลี่ย = 3.860) สำหรับด้านการมีความสามารถและประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.446) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยข้อคำถาม (ภาคผนวก ๑) ก็พบว่าพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ และมีส่วนทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ เช่น “ท่านคิดว่า ท่านเป็นพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี” (ค่าเฉลี่ย = 3.394) “ท่านมีความเชื่อมั่นในระดับความสามารถของตนเอง” (ค่าเฉลี่ย = 3.732) “ท่านเป็นพนักงานที่มีส่วนทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ” (ค่าเฉลี่ย = 3.479)

พนักงานประจำมีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจและการควบคุม (ค่าเฉลี่ย = 3.528) ด้านการมีความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย = 3.574) และ ด้านการมีความสามารถและประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.501) ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.574 อาจเนื่องมาจากหน่วยงานที่ทำกรวิเคราะห์ข้อมูล เป็นหน่วยงานหลักขององค์กร พนักงานจึงมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในระดับสูง และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม (ภาคผนวก ๑) ก็พบว่า พนักงานคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่า และ ผู้บังคับบัญชายกย่องให้เกียรติ เช่น ข้อคำถาม “ท่านเป็นคนที่มีความรู้” (ค่าเฉลี่ย = 3.770) “ผู้บังคับบัญชายกย่องและให้เกียรติท่าน” (ค่าเฉลี่ย = 3.385) เป็นต้น รองลงมาเป็นระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีอำนาจและการควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.528 อาจเนื่องมาจากพนักงานมีอำนาจในการพิจารณา ตัดสินใจในงานได้เองในระดับหนึ่ง มีขอบเขตให้ตัดสินใจได้ในระดับสูง พนักงานจึงมีความรู้สึกว่ามีความอำนาจในงาน และสามารถควบคุมงาน

ของตนเองได้ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของข้อคำถามพบว่า พนักงานคิดว่าตนเองสามารถตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับตนเอง และสามารถควบคุมชีวิตตนเองได้ เช่น ข้อคำถาม “ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับอนาคตของตนเองได้” (ค่าเฉลี่ย = 3.615) และ “ท่านสามารถควบคุมชีวิตของตนเองได้” (ค่าเฉลี่ย = 3.649) สำหรับระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีความสามารถและประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.501 เนื่องจากตำแหน่งงานที่ทำการวิเคราะห์ค่อนข้างต้องใช้ความสามารถ และ ประสบการณ์ในงานเข้ามาช่วย พนักงานจึงรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีความสามารถและประสบการณ์ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของข้อคำถามก็พบว่าพนักงานเชื่อมั่นในระดับความสามารถของตนเอง และ คิดว่าตนเองมีส่วนทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ เช่น ข้อคำถาม “ท่านมีความเชื่อมั่นในระดับความสามารถของตนเอง” (ค่าเฉลี่ย = 3.716) หรือ “ท่านเป็นพนักงานที่มีส่วนทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ” (ค่าเฉลี่ย = 3.507) เป็นต้น

4. ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง

จากการศึกษาพบว่า พนักงานจัดจ้างจากภายนอกมีระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.765 และมีระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านอาชีพในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.620 ซึ่งการรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพในระดับสูง น่าจะเป็นผลมาจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์การ และการมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองทั้ง 3 ด้าน ในระดับปานกลาง ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวจะทำให้พนักงานจัดจ้างจากภายนอกไม่รู้สึกว่าตนเองแตกต่างจากพนักงานประจำ และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม (ภาคผนวก จ) ก็พบว่าพนักงานรู้สึกว่าตนเองเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น ๆ และสามารถเข้ากันได้ดีกับพนักงานในองค์การ เช่น “ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น” (ค่าเฉลี่ย = 4.014) “ท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากพนักงานคนอื่น” (ค่าเฉลี่ย = 3.789) “ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ไม่แตกต่างจากพนักงานคนอื่น” (ค่าเฉลี่ย = 4.000) “ท่านสามารถเข้ากันได้ดีกับพนักงานในองค์การ” (ค่าเฉลี่ย = 3.958) สำหรับการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านอาชีพ มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ อาจเนื่องมาจากสภาพการจ้างงานที่ต่างกันไป ทำให้รู้สึกถึงความไม่มั่นคงในอาชีพ และ ความรู้สึกของคนโดยทั่วไปการเป็นพนักงานประจำย่อมดีกว่าการเป็นพนักงานจัดจ้างจากภายนอกอย่างแน่นอน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม (ภาคผนวก จ) ก็พบว่า

เป็นเช่นนั้น เช่น “อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่คนส่วนใหญ่ต้องการจะเป็น” (ค่าเฉลี่ย = 2.310) “อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มั่นคง” (ค่าเฉลี่ย = 2.507)

พนักงานประจำมีระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพและการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านอาชีพ ในระดับปานกลาง ค่อนข้างสูง โดยการรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.623 และ การรับรู้ภาพลักษณ์ด้านอาชีพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.327 ซึ่งสำหรับพนักงานประจำ จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ภาพลักษณ์ตนเอง และจากการศึกษาเรื่องความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานประจำ พบว่าพนักงานประจำมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในระดับปานกลาง ค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงอาจส่งผลให้การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างสูงด้วย และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม (ภาคผนวก จ) ก็พบว่าพนักงานมีการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างสูง เป็นส่วนใหญ่ทั้งภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพ และ ภาพลักษณ์ด้านอาชีพ เช่น “ท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากพนักงานคนอื่น” (ค่าเฉลี่ย = 3.507) “ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ไม่แตกต่างจากพนักงานคนอื่น” (ค่าเฉลี่ย = 3.628) “อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่ต้องรับผิดชอบสูง” (ค่าเฉลี่ย = 3.588)

5.ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์กร

จากการศึกษาพบว่า พนักงานจัดจ้างจากภายนอกมีระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.772 เหตุผลอาจเนื่องมาจาก พนักงานจัดจ้างจากภายนอกมีความคิดว่า อย่างไรก็ตามการเป็นพนักงานประจำย่อมดีกว่าการเป็นพนักงานจัดจ้างจากภายนอกในทุกๆด้าน เช่น ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการกำหนดค่าตอบแทน การได้รับสิทธิ หรือ สวัสดิการที่ดีกว่า ความมั่นคงทางอาชีพที่ดีกว่า จึงมีความคิดว่าถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าก็จะตัดสินใจลาออก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม (ภาคผนวก จ) ก็พบว่าระดับการตัดสินใจลาออกอยู่ในระดับสูง เช่น ข้อคำถาม “หากมีโอกาสเหมาะท่านจะตัดสินใจเปลี่ยนงาน โอนย้าย หรือ ลาออกจากองค์กรทันที” (ค่าเฉลี่ย = 4.028) “ท่านรู้สึกว่าบางสิ่งบางอย่างที่เกิดขึ้นในที่ทำงานมีส่วนทำให้ท่านอยากจะ เปลี่ยนงาน โอนย้าย หรือ ลาออก” (ค่าเฉลี่ย = 3.845) “ท่านรู้สึกว่าเพื่อนๆในที่ทำงานที่ได้เปลี่ยนงาน โอนย้าย หรือ ลาออกไปอยู่ที่อื่นโดยส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จ” (ค่าเฉลี่ย = 3.747) เป็นต้น

พนักงานประจำมีระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.161 จากการวิเคราะห์ตัวแปรด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเอง พบว่าอยู่ในระดับ ปานกลางค่อนข้างสูง ซึ่งระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การน่าจะอยู่ในระดับต่ำแต่กลับอยู่ในระดับปานกลาง จึงทำให้ต้องพิจารณาจากข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลในด้านอายุงานเข้ามาประกอบ ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด แต่ใกล้เคียงกับพนักงานที่มีอายุงาน 1-3 ปี ดังนั้นระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การในระดับปานกลางอาจมาจากพนักงานกลุ่มอายุงาน 1-3 ปีก็เป็นได้ ทำให้ต้องพิจารณาข้อมูลการลาออกจากประกาศการแจ้งข่าวสารขององค์การมาพิจารณาร่วมด้วย ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-3 ปี มีอัตราการลาออกค่อนข้างสูงกว่าพนักงานกลุ่มอื่นๆจริง ซึ่งเหตุผลในการตัดสินใจลาออกอาจเนื่องมาจากว่าพนักงานที่ยังมีอายุน้อย คิดว่าการมีโอกาสหาประสบการณ์ใหม่ๆเป็นสิ่งที่ดี และ พนักงานกลุ่มนี้อาจยังไม่มีความผูกพันกับองค์การมากนัก หรือ อาจคิดว่าอาจจะมีสถานที่ทำงานอื่นเหมาะสมกว่าตนเองมากกว่าที่ทำงานปัจจุบันก็เป็นได้

6.ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้
 ตารางที่ 5.1
 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน</p> <p>สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐาน ทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน</p>	<p>ยอมรับสมมติฐานการวิจัย</p>
<p>สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐาน ทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนแตกต่างกัน</p>	<p>ยอมรับสมมติฐานการวิจัย</p>

ตารางที่ 5.1(ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงาน แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงาน ไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงาน แตกต่างกัน</p>	<p>ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย</p>
<p>สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน</p>	
<p>สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีอำนาจในการควบคุม แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีอำนาจในการควบคุม ไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุมแตกต่างกัน</p>	<p>ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย</p>
<p>สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีความสำคัญแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีความสำคัญไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีความสำคัญแตกต่างกัน</p>	<p>ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย</p>

ตารางที่ 5.1(ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีความสามารถ และ ประสิทธิภาพ แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีความสามารถ และ ประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีความสามารถ และ ประสิทธิภาพ แตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
<p>สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีภาพลักษณ์ของตนเองแตกต่างกัน</p>	
<p>สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพแตกต่างกัน</p>	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
<p>สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีภาพลักษณ์ด้านอาชีพแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านอาชีพไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านอาชีพแตกต่างกัน</p>	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 5.1(ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีการตัดสินใจลาออกจากองค์การแตกต่างกัน</p> <p>โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออกจากองค์การไม่แตกต่างกัน</p> <p>H_1 : พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออกจากองค์การแตกต่างกัน</p>	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
<p>สมมติฐานที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง และการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก</p> <p>สมมติฐานที่ 5.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p> <p>H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p>	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
<p>สมมติฐานที่ 5.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ กับภาพลักษณ์ของตนเอง โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับ ภาพลักษณ์ของตนเอง</p> <p>H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับ ภาพลักษณ์ของตนเอง</p>	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 5.1(ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>สมมติฐานที่ 5.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p> <p>H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p>	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
<p>สมมติฐานที่ 5.4 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง</p> <p>H_1 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง</p>	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 5.5 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p> <p>H_1 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p>	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
<p>สมมติฐานที่ 5.6 ภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ภาพลักษณ์ของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p> <p>H_1 : ภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p>	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 5.1(ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>สมมติฐานที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง และ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานประจำ</p> <p>สมมติฐานที่ 6.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p> <p>H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p>	<p>ยอมรับสมมติฐานการวิจัย</p>
<p>สมมติฐานที่ 6.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ กับภาพลักษณ์ของตนเอง โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับ ภาพลักษณ์ของตนเอง</p> <p>H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับ ภาพลักษณ์ของตนเอง</p>	<p>ยอมรับสมมติฐานการวิจัย</p>
<p>สมมติฐานที่ 6.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p> <p>H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p>	<p>ยอมรับสมมติฐานการวิจัย</p>

ตารางที่ 5.1(ต่อ)
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>สมมติฐานที่ 6.4 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง</p> <p>H_1 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง</p>	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
<p>สมมติฐานการวิจัยที่ 6.5 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p> <p>H_1 : ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p>	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
<p>สมมติฐานที่ 6.6 ภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ คือ</p> <p>H_0 : ภาพลักษณ์ของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p> <p>H_1 : ภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ</p>	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษา สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม

ในองค์การด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ คือ พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเมื่อเปรียบเทียบในด้านผลตอบแทน พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ได้รับผลตอบแทนที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน และ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยข้อคำถาม (ภาคผนวก จ) พบว่าพนักงานจัดจ้างจากภายนอกมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนต่ำกว่าพนักงานประจำทุกข้อ เช่น “เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์การมีความยุติธรรม” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 2.535 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 3.169 “เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 2.493 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 3.047 “ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งที่ผ่านมามีอัตราใกล้เคียงกับที่ท่านคิดว่าท่านสมควรจะได้รับ” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 2.493 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 3.169 เป็นต้น ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนสามารถส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์การได้ตามงานวิจัยของภัทรนฤน พันธุ์สีดา (2543) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการตัดสินใจลาออกของพนักงาน งานวิจัยของอาฟซาเลอร์ (Afzalur , 2000) ที่พบว่า บุคคลที่รับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การในระดับสูง น่าจะมีอัตราการลาออกที่ต่ำกว่าบุคคลที่รู้สึกไม่พึงพอใจในความยุติธรรม และ งานวิจัยของ รยอง ลี (Ryong Lee, 2000) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมทั้งทางด้านผลตอบแทน และ ทางด้านกระบวนการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และ แนวโน้มการลาออกจากรางาน ดังนั้นจากผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน อาจจะส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานแตกต่างกันด้วย โดยพนักงานจัดจ้างจากภายนอกอาจจะมีอัตราการตัดสินใจลาออกจากรางานสูงกว่าพนักงานประจำ

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การด้านกระบวนการแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าพนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน รับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ เนื่องจากพนักงานจัดจ้างจากภายนอกมีส่วนร่วมน้อยในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดผลตอบแทน ผลการปฏิบัติงานจะถูกประเมินโดยหัวหน้างานเป็นหลัก และไม่มีการชี้แจงให้ทราบถึงเหตุผลการประเมิน แต่สำหรับพนักงานประจำส่วนใหญ่จะมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องด้วยหัวหน้างานจะมีการเรียกพนักงานเข้าไปพูดคุย เพื่อทำการประเมิน หรือ ชี้แจงผลการประเมินว่าพิจารณาจากเหตุผลใด พนักงานอาจจะไม่ได้รู้สึกว่าการประเมินมีความยุติธรรม มีอคติ หรือ ตรงไปตรงมา หรือไม่ อย่างไรก็ตาม แต่อย่างน้อยก็ทำให้รู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการประเมินมากกว่าพนักงานจัดจ้างจากภายนอก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยข้อคำถามพบว่าระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการของพนักงานจัดจ้างจากภายนอกต่ำกว่าระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการของพนักงานประจำทุกข้อ เช่น “ท่านมั่นใจว่าผลของการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนภายในองค์การมาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 2.789 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 2.966 “เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว การตัดสินใจในเรื่องต่างๆภายในองค์การของท่านมีความยุติธรรม” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 2.986 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 3.108 “กระบวนการตัดสินใจหรือวิธีปฏิบัติต่างๆที่ใช้เพื่อกำหนดผลตอบแทนภายในองค์การมีความยุติธรรม” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 2.803 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 2.973 เป็นต้น ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการที่แตกต่างกันน่าจะส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากร่องค์การแตกต่างกัน ตามงานวิจัยของ ภัทรนฤณ พันธุ์สีดา (2543) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ การตัดสินใจลาออกของพนักงาน งานวิจัยของอาฟซาเลอร์ (Afzalur , 2000) ที่พบว่า บุคคลที่รับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การในระดับสูง น่าจะมีอัตราการลาออกที่ต่ำกว่าบุคคลที่รู้สึกไม่พึงพอใจในความยุติธรรม งานวิจัยของ รยอง ลี (Ryong Lee, 2000) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมทั้งทางด้านผลตอบแทน และ ทางด้านกระบวนการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และ แนวโน้มการลาออกจากรางาน และ งานวิจัยของ ชมินกี แอมโบรส และ โครปานซาโน (Schminke, Ambrose and Cropanzano, 2000) พบว่า องค์การที่พนักงาน

มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆจะทำให้พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมด้านกระบวนการและทำให้พนักงานมีความพึงพอใจซึ่งน่าจะมีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ ดังนั้นจากผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าพนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการแตกต่างกัน อาจส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรของพนักงานแตกต่างกันด้วย โดยพนักงานจัดจ้างจากภายนอกอาจจะมีการตัดสินใจลาออกจากองค์กรสูงกว่าพนักงานประจำ

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าพนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงานไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ อาจเนื่องมาจากองค์การไม่ต้องการให้พนักงานมีการแบ่งแยกกันเป็นกลุ่ม จึงพยายามหาวิธีที่จะลดช่องว่างระหว่างกลุ่มพนักงาน เช่น ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานจัดจ้างจากภายนอกได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในงาน ตัดสินใจในงานได้ระดับหนึ่ง หรือ การตัดสินใจใดๆขององค์การที่มีผลต่อพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม จะอยู่บนพื้นฐานที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ ปราศจากอคติ หรือ มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อให้พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นต้น และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยข้อคำถาม (ภาคผนวก จ) ก็พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงาน ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับ พนักงานประจำ อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน เช่น “ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างให้เกียรติ” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 3.704 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 3.703 “ในองค์การของท่านการตัดสินใจใดๆที่เกี่ยวข้องกับงานจะปราศจากอคติ” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 2.986 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 2.980 “ผู้บังคับบัญชาของท่านมีข้อมูลที่ถูกต้องสมเหตุสมผล ที่จะอธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจในงานของท่าน” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 3.310 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 3.318 เป็นต้น ดังนั้นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน ที่ไม่แตกต่างกันจึงไม่น่าจะเป็นปัจจัยที่ถูกนำมาเปรียบเทียบเพื่อตัดสินใจลาออกจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภัทรนฤณ พันธุ์สีดา (2543) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ การตัดสินใจลาออกของพนักงาน งานวิจัยของอาฟซาเลอร์ (Afzalur , 2000) ที่พบว่า บุคคลที่รับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การในระดับสูง น่าจะ

มีอัตราการลาออกที่ต่ำกว่าบุคคลที่รู้สึกไม่พึงพอใจในความยุติธรรม ดังนั้นจากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าพนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงานไม่แตกต่างกัน อาจจะไม่ส่งผลให้พนักงานจัดจ้างจากภายนอกและพนักงานประจำมีการตัดสินใจลาออกจากองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานที่มีสภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุมแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุมไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ โดยพบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุมอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยข้อคำถาม (ภาคผนวก จ) เช่น “เพื่อร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 3.239 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 3.419 “ผู้บังคับบัญชาขอมให้ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 3.394 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 3.520 “ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆได้โดยไม่รู้สึกลำบากใจ” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 3.155 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 3.243 เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม รู้สึกว่าตนเองมีอำนาจในการควบคุมงานของตนเองได้ในระดับหนึ่ง เช่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีอิสระในการเลือกวิธีการแก้ปัญหาในงาน สามารถควบคุมงานของตนเองได้ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ บรอกเนอร์ (Brockner, 1988, pp.120-121) ที่กล่าวว่า ถ้าบุคคลรับรู้ว่าตนเองมีอำนาจสั่งการและสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง งานวิจัยของแมคอัลลิสเตอร์ และ บิกเลย์ (McAllister and Bigley, 2000, pp. 894-904) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และ การรับรู้อำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และจากผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุมในระดับปานกลางค่อนข้างสูงสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของลิตา เพียร์พานิช (2542) ที่พบว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานกล่าวคือ พนักงานที่ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำจะมีแนวโน้มการลาออก

จากงานสูงกว่าพนักงานที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง ดังนั้นจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าพนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุมไม่แตกต่างกัน อาจจะไม่ส่งผลให้พนักงานจัดจ้างจากภายนอกและพนักงานประจำมีการตัดสินใจลาออกจากองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าพนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ โดยพบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยอยู่ในระดับปานกลาง ถึง ระดับสูง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยข้อคำถาม (ภาคผนวก จ) เช่น “ท่านเชื่อว่าท่านเป็นคนที่มีความค่าพอกๆกับคนอื่น” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 3.860 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 3.703 “ผู้บังคับบัญชาขยอกและให้เกียรติท่าน” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 3.310 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 3.385 “ท่านเป็นคนที่มีความค่า” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 3.789 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 3.770 เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีคุณค่าเป็นที่ต้องการของเพื่อนร่วมงานและองค์กรไม่แตกต่างกัน และจากผลงานวิจัยของลิตา เพียรพานิช (2542) ที่พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน กล่าวคือพนักงานที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำจะมีแนวโน้มการลาออกจากงานสูงกว่าพนักงานที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง ดังนั้นจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าพนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญไม่แตกต่างกัน อาจจะไม่ส่งผลให้พนักงานจัดจ้างจากภายนอกและพนักงานประจำมีการตัดสินใจลาออกจากองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถและประสบการณ์แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าพนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถและประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ โดยพบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถและประสบการณ์อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยข้อคำถาม (ภาคผนวก จ) เช่น “ท่านคิดว่าท่านเป็นพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 3.394 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 3.304 “ท่านมีความเชื่อมั่นในระดับความสามารถของตนเอง” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 3.732 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 3.716 “ท่านเป็นพนักงานที่มีส่วนทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 3.479 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 3.507 เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม รู้สึกว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ในการทำงาน มีส่วนทำให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ ซึ่งจากผลงานวิจัยของ ชาร์มา และ มาวี (Sharma and Mavi, 2001, pp.723-729) พบว่า คนที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงจะรับรู้ถึงความสามารถของตนเองได้ดีกว่าคนที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ ดังนั้นจากผลจากวิจัยอาจกล่าวได้ว่า พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถและประสบการณ์ในระดับสูงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีตา เพียรพานิช (2542) ที่พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำจะมีแนวโน้มการลาออกจากงานสูงกว่าพนักงานที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง ดังนั้นจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าพนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถและประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน อาจจะไม่ส่งผลให้พนักงานจัดจ้างจากภายนอกและพนักงานประจำมีการตัดสินใจลาออกจากองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ของตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานที่มีสภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ อาจเนื่องมาจากพนักงานจัดจ้างจากภายนอกค่อนข้างมีวุฒิการศึกษา หรือ มาจากสถาบันการศึกษาที่ไม่เท่าเทียมกับพนักงานประจำ และรวมถึงโอกาสทางศึกษาอื่นๆ เช่น โอกาสการฝึกอบรมต่างๆ และนอกจากนี้ คำว่าพนักงานจัดจ้างจาก

ภายนอก กับ พนักงานประจำ ก็ดูเหมือนจะให้คุณค่าทางความรู้สึกของการเป็นพนักงานแตกต่างกัน โดยคำว่าพนักงานจัดจ้างจากภายนอกจะดูจะด้อยกว่าคำว่าพนักงานประจำ ทั้งยังอาจส่งผลต่อ ภาวลักษณะของผู้ประกอบอาชีพซึ่งเป็นพนักงานจัดจ้างจากภายนอกได้อีก โดยทำให้ดูเหมือนว่า พนักงานจัดจ้างจากภายนอกมีภาวลักษณะของผู้ประกอบอาชีพไม่เท่าเทียม หรือ แตกต่างจาก พนักงานประจำ เช่น พนักงานจัดจ้างจากภายนอกคงจะมีความสามารถน้อยกว่าพนักงานประจำ เป็นต้น แต่เมื่อมาพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ภาวลักษณะของผู้ประกอบอาชีพของ พนักงานจัดจ้างจากภายนอก กับ พนักงานประจำ (ภาคผนวก ๑) กลับเกิดการขัดแย้ง เมื่อพบว่า พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม มีระดับการรับรู้ภาวลักษณะของผู้ประกอบอาชีพใกล้เคียงกัน ซึ่งจากประเด็นนี้ เหตุผลอาจเป็นเพราะว่าเนื่องจากพนักงานจัดจ้างจากภายนอกมองว่าตนเองเป็นพนักงาน คนละกลุ่มกับพนักงานประจำอยู่แล้ว ดังนั้นการเปรียบเทียบจึงอาจเป็นการเปรียบเทียบเฉพาะในกลุ่ม เท่านั้นไม่ได้เปรียบเทียบกับพนักงานประจำก็เป็นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไทเลอร์ และ บราเดอร์ (Tyler and Blader, 2000) ที่พบว่า เมื่อบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่มใดการประเมินสถานะ ของตนเองจะประเมินตามมาตรฐานของตนเองมากกว่าการที่จะประเมินสถานะของตนเองโดยการ เปรียบเทียบกับสมาชิกของกลุ่มอื่น เนื่องจากจะส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองได้ ดังนั้น จึงอาจตัดประเด็นของค่าเฉลี่ยข้อคำถามที่ใกล้เคียงกันออกไปได้ สำหรับการตัดสินใจลาออก จากองค์การภาวลักษณะของผู้ประกอบอาชีพที่แตกต่างก็น่าจะส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก จากองค์การแตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณาจากตารางที่ 4.11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาวลักษณะของตนเอง และ การตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก พบว่าภาวลักษณะของตนเอง มีความสัมพันธ์แบบผกผันกับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ในขณะที่พนักงานประจำ เมื่อ พิจารณาจากตารางที่ 4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาวลักษณะของตนเอง และ การตัดสินใจลาออกจาก องค์การ พบว่าภาวลักษณะของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ดังนั้น จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ที่พบว่าพนักงานที่สภาวะการจ้างงานแตกต่างกัน มีภาวลักษณะของ ผู้ประกอบอาชีพแตกต่างกัน อาจส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานแตกต่างกันด้วย โดยพนักงานจัดจ้างจากภายนอกอาจจะมีการตัดสินใจลาออกจากองค์การสูงกว่าพนักงาน ประจำ

สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านอาชีพแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านอาชีพแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ อาจเนื่องมาจากถึงแม้ว่าจะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเหมือนกัน แต่ภาพลักษณ์อาชีพของพนักงานประจำ ก็ดูเหมือนจะดีกว่าของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เมื่อพิจารณาจากสภาพ หรือ เงื่อนไข ของการจ้างงานที่แตกต่างกัน โดยดูเหมือนกับว่าพนักงานประจำ จะมีความมั่นคงในอาชีพมากกว่าพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของข้อคำถาม(ภาคผนวก จ) พบว่าการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านอาชีพของพนักงานจัดจ้างจากภายนอกต่ำกว่าของพนักงานประจำทุกข้อ อย่างค่อนข้างชัดเจน เช่น “อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มั่นคง” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 2.507 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 3.824 “อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีรายได้ดี” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 2.070 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 3.047 “อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่คนส่วนใหญ่ต้องการจะเป็น” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 2.310 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 2.831 เป็นต้น ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าพนักงานจัดจ้างจากภายนอกมี ระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ด้านอาชีพแตกต่างกับพนักงานประจำค่อนข้างชัดเจน สำหรับการตัดสินใจลาออกจากองค์กร ภาพลักษณ์ด้านอาชีพที่แตกต่างกันน่าจะส่งผลกระทบต่อตัดสินใจลาออกจากองค์กรแตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณาจากตารางที่ 4.11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง และการตัดสินใจลาออกจากองค์กรของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก พบว่าภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์แบบผกผันกับการตัดสินใจลาออกจากองค์กร ในขณะที่พนักงานประจำเมื่อพิจารณาจากตารางที่ 4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง และการตัดสินใจลาออกจากองค์กร พบว่าภาพลักษณ์ของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์กร ดังนั้นจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าพนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีภาพลักษณ์ด้านอาชีพแตกต่างกัน อาจส่งผลกระทบต่อตัดสินใจลาออกจากองค์กรของพนักงานแตกต่างกันด้วย โดยพนักงานจัดจ้างจากภายนอกอาจจะมีการตัดสินใจลาออกจากองค์กรสูงกว่าพนักงานประจำ

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออกจากองค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า พนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออกจากองค์การแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ เนื่องจากอย่างไรก็ตามสภาพการจ้างงาน สิทธิสวัสดิการ หรือ ภาพลักษณ์พนักงาน ของพนักงานประจำก็น่าจะดีกว่าพนักงานจัดจ้างจากภายนอกอยู่แล้ว และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของข้อความถาม(ภาคผนวก จ) พบว่าการตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานจัดจ้างจากภายนอกสูงกว่าของพนักงานประจำทุกข้อ อย่างค่อนข้างชัดเจน เช่น “หากมีโอกาสเหมาะท่านจะตัดสินใจเปลี่ยนงาน โอนย้ายหรือลาออกจากองค์การทันที” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 4.028 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 3.189 “ในขณะนี้ท่านมีความต้องการเปลี่ยนงาน โอนย้าย หรือ ลาออก ไปอยู่ที่อื่น” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 3.549 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 2.932 “ท่านรู้สึกว่ามีบางสิ่งบางอย่างที่เกิดขึ้นในที่ทำงานมีส่วนทำให้ท่านอยากจะเปลี่ยนงาน โอนย้าย หรือ ลาออก” ค่าเฉลี่ยของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ 3.845 ค่าเฉลี่ยของพนักงานประจำ เท่ากับ 3.426 ดังนั้นจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าพนักงานที่สภาพการจ้างงานแตกต่างกันมีการตัดสินใจลาออกจากองค์การแตกต่างกัน โดยอาจจะส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานจัดจ้างจากภายนอกสูงกว่าพนักงานประจำ

เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่างสมมติฐานที่ 5 กับ สมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง และ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก

สมมติฐานที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาพลักษณ์ของตนเอง และ การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานประจำ

สมมติฐานที่ 5.1การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ยอมรับสมมติฐาน

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ .115 และ ของพนักงานประจำเท่ากับ .385

สำหรับพนักงานจัดจ้างจากภายนอก การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง แต่จากงานวิจัย ของบรอกเนอร์และคณะ (Brockner, et al., 2003, pp.51-68) พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวแปรที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง งานวิจัยของสโครทซ์และชาร์ (Schroth and Shah, 2000, pp.462-471) พบว่าหากผลตอบแทนที่ได้เกิดจากกระบวนการที่มีความยุติธรรม จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในทางบวก งานวิจัยของไทเลอร์และบลาดอร์ (Tyler and Blader, 2002, pp.813-838) พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีส่วนในการกำหนดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองดังนั้นเมื่อพนักงานจัดจ้างจากภายนอกรู้สึกว่าคุณค่าตนเองไม่ได้รับความยุติธรรมจากองค์การเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานประจำ (ผลจากการวิจัยในสมมติฐานที่ 1.1 และ 1.2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจึงไม่เป็นตัวแปรที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

สำหรับพนักงานประจำการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยข้อคำถาม (ภาคผนวก จ) ก็พบว่ามีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การตั้งแต่ระดับปานกลางขึ้นไปทุกข้อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบรอกเนอร์และคณะ (Brockner, et al., 2003, pp.51-68) ที่พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวแปรที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง งานวิจัยของสโครทซ์และชาร์ (Schroth and Shah, 2000, pp.462-471) พบว่าหากผลตอบแทนที่ได้เกิดจากกระบวนการที่มีความยุติธรรม จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในทางบวก งานวิจัยของไทเลอร์ และบลาดอร์ (Tyler and Blader, 2002, pp.813-838) พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ

มีส่วนในการกำหนดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง งานวิจัยของเฟเดอร์และคณะ (Fedor et al., 2001, pp.79-97) ที่พบว่าผู้บังคับบัญชาที่ใช้อำนาจแบบใช้ความศรัทธาต่อกันจะทำให้พนักงาน ยกย่องศรัทธา มีทัศนคติและความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างาน ซึ่งจะส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานด้วย และ งานวิจัยของลิตา เพียร์พิจิตร (2542) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองได้ ดังนั้นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจึงมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

สมมติฐานที่ 5.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับภาพลักษณ์ของตนเอง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเอง

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับภาพลักษณ์ของตนเอง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ยอมรับสมมติฐาน

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับภาพลักษณ์ของตนเอง ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ .253 และ ของพนักงานประจำเท่ากับ .238 แสดงให้เห็นว่าทั้งพนักงานจัดจ้างจากภายนอกและพนักงานประจำรู้สึกว่าภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เหตุผลอาจเนื่องมาจากพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม รู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน (ผลการวิจัยสมมติฐาน ที่ 1.1) และ ความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ (ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 1.2) ซึ่งพนักงานอาจเชื่อมโยงว่าเกิดจากการเป็นพนักงานที่มีสภาพการจ้างงานที่แตกต่างกัน หรือ การมีภาพลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างกัน (ผลการวิจัยที่ 3.1 และ 3.2) โดยพนักงานจัดจ้างจากภายนอกจะรู้สึกว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์ของตนเองสูงกว่าพนักงานประจำ

สมมติฐานที่ 5.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ
ลาออกจากองค์การ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)
ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทาง
สถิติ .05 พบว่า ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ
ลาออกจากองค์การ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)
ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทาง
สถิติ .05 พบว่า ยอมรับสมมติฐาน

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่างการรับรู้
ความยุติธรรมในองค์การกับการตัดสินใจลาออก จากองค์การ ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก
เท่ากับ -.552 และ ของพนักงานประจำเท่ากับ -.463 โดยพนักงานจัดจ้างจากภายนอกจะรู้สึกว่าการ
รับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับ การตัดสินใจลาออกจากองค์การสูงกว่าพนักงาน
ประจำ อาจเนื่องมาจากพนักงานจัดจ้างจากภายนอกรู้สึกว่าเป็นพนักงานคนละกลุ่มกับพนักงาน
ประจำ การได้รับความยุติธรรมในองค์การย่อมไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้
ความยุติธรรมในองค์การกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานจัดจ้างจากภายนอกจึงสูงกว่าของ
พนักงานประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของอาฟซาเลอร์ (Afzalur, 2000, pp.9-31) ที่พบว่าบุคคล
ที่รับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การในระดับสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นไปในทางบวก งานวิจัย
ของรยอง ลี (Ryong Lee, 2000) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และ
ด้านกระบวนการส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความพึงพอใจ
ในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และ แนวโน้มการลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 5.4 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์
ของตนเอง

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)
ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับภาพลักษณ์ของตนเอง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า
ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6.4 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์
ของตนเอง

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)
ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับภาพลักษณ์ของตนเอง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า
ยอมรับสมมติฐาน

โดย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่าง
ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับภาพลักษณ์ของตนเองของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ .233
และ ของพนักงานประจำเท่ากับ .445

สำหรับพนักงานจัดจ้างจากภายนอกความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่มีความสัมพันธ์
กับภาพลักษณ์ของตนเอง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยที่พบว่า ภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์
กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (พูนพิลาศ โรจนสุพจน์, 2541) เหตุผลอาจเนื่องมาจากเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยข้อคำถาม ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเอง (ภาคผนวก จ) พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลางทั้งคู่ ซึ่งอาจแสดงว่าภาพลักษณ์ของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

สำหรับพนักงานประจำความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ
ภาพลักษณ์ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์
กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (พูนพิลาศ โรจนสุพจน์, 2541) และ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยข้อคำถาม
ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเอง (ภาคผนวก จ) พบว่ามีคะแนนเฉลี่ย
ในระดับค่อนข้างสูงทั้งคู่ ซึ่งอาจแสดงว่าภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่า
ในตนเอง

สมมติฐานที่ 5.5 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออก
จากองค์การ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)
ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
.05 พบว่า ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6.5 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออก
จากองค์การ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ .288 และ ของพนักงานประจำเท่ากับ -.119

สำหรับพนักงานจัดจ้างจากภายนอกความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีตา เพียรพิจิตร (2542) ที่พบว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากรางาน และเมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยข้อคำถาม (ภาคผนวก ๑) พบว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานจัดจ้างจากภายนอกต่ำกว่าของพนักงานประจำเกือบทุกข้อ

สำหรับพนักงานประจำความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ อาจเนื่องมาจากพนักงานประจำมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยข้อคำถาม (ภาคผนวก ๑) ดังนั้นความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจึงอาจไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์การ

สมมติฐานที่ 5.6 ภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่างภาพลักษณ์ของตนเองกับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6.6 ภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออก จากองค์การ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่างภาพลักษณ์ของตนเองกับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่างภาพลักษณ์ของตนเองกับการตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เท่ากับ -.391 และ ของพนักงานประจำเท่ากับ -.050

สำหรับพนักงานจัดจ้างจากภายนอกภาพลักษณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์กร อาจเนื่องมาจากพนักงานจัดจ้างจากภายนอกรู้สึกที่ตนเองแตกต่างจากพนักงานประจำ (ผลการวิจัยสมมติฐานที่ 3.1 และ 3.2) และผลจากความแตกต่างนี้อาจทำให้เกิดความแตกต่างในด้านอื่นๆตามมา เช่น การได้รับผลตอบแทน หรือ สวัสดิการต่างๆ ดังนั้นสำหรับพนักงานจัดจ้างจากภายนอกภาพลักษณ์ของตนเองจึงมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์กร

สำหรับพนักงานประจำภาพลักษณ์ของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์กร อาจเนื่องมาจากพนักงานประจำยอมรับรู้ดีที่ตนเองเป็นพนักงานระดับหนึ่งอยู่แล้ว ดังนั้นความรู้สึกดีอยู่ในการเป็นพนักงานจึงไม่น่ามี และ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยข้อคำถาม (ภาคผนวก จ) ก็พบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ถึง ระดับสูงเกือบทุกข้อ ดังนั้นสำหรับพนักงานประจำภาพลักษณ์ของตนเองจึงไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากองค์กร

การศึกษาสมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์กร ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก พนักงานประจำ และ พนักงานโดยรวม ด้วยตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเอง

1. การศึกษาสมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์กร ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก ด้วยตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเอง

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) การตัดสินใจลาออกจากองค์กร ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก จากตัวแปรรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทั้ง 3 ด้าน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองทั้ง 3 ด้าน และ ภาพลักษณ์ของตนเองทั้ง 2 ด้าน พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์กรมี 4 ตัวแปร ได้แก่ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 39.1 เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.0 เมื่อเพิ่มตัวแปรความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุม สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 52.5 และ เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และ พนักงาน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 59.3 โดยมีสมการการพยากรณ์ ดังนี้

การตัดสินใจลาออกจากองค์การ = 5.943 - .504 (การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้าน
ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก ผลตอบแทน) - .400 (การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง
ด้านอาชีพ) + .495 (ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุม) - .451 (การรับรู้ความ
ยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ
พนักงาน)

จากสมการข้างต้นสามารถอธิบาย การตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงาน
จัดจ้างจากภายนอกในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

หากพนักงาน ก. ตอบแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน
ได้คะแนนเฉลี่ย 2 (คะแนนระดับต่ำ) ตัวแปรการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพได้คะแนน
เฉลี่ย 2 (คะแนนระดับต่ำ) ตัวแปรความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุม
ได้คะแนนเฉลี่ย 2 (คะแนนระดับต่ำ) และ ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์
ระหว่างองค์การ และ พนักงาน ได้คะแนนเฉลี่ย 2 (คะแนนระดับต่ำ) จะมีระดับ การตัดสินใจลาออก
จากองค์การ เท่ากับ $5.943 - .504(2) - .400(2) + .495(2) - .451(2) = 4.223$ ถือเป็นผู้มีระดับ
การตัดสินใจลาออกจากองค์การในระดับสูง

หากพนักงาน ข. ตอบแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน
ได้คะแนนเฉลี่ย 3 (คะแนนระดับปานกลาง) ตัวแปรการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพ
ได้คะแนนเฉลี่ย 3 (คะแนนระดับปานกลาง) ตัวแปรความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจ
ในการควบคุม ได้คะแนนเฉลี่ย 3 (คะแนนระดับปานกลาง) และ ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน ได้คะแนนเฉลี่ย 3 (คะแนนระดับ
ปานกลาง) จะมีระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ เท่ากับ
 $5.943 - .504(3) - .400(3) + .495(3) - .451(3) = 3.472$ ถือเป็นผู้มีระดับการตัดสินใจลาออก
จากองค์การในระดับปานกลาง

หากพนักงาน ค. ตอบแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน
ได้คะแนนเฉลี่ย 4 (คะแนนระดับสูง) ตัวแปรการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพได้คะแนน
เฉลี่ย 4 (คะแนนระดับสูง) ตัวแปรความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุม
ได้คะแนนเฉลี่ย 4 (คะแนนระดับสูง) และ ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์
ระหว่างองค์การ และ พนักงาน ได้คะแนนเฉลี่ย 4 (คะแนนระดับสูง) จะมีระดับการตัดสินใจลาออก

จากองค์การ เท่ากับ $5.943 - .504(4) - .400(4) + .495(4) - .451(4) = 2.503$ ถือเป็นผู้ที่มีระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การในระดับปานกลาง

จากสมการการพยากรณ์เราทราบว่าตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านผลตอบแทน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 39.1 ตัวแปรการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 10.0 ตัวแปรความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีอำนาจในการควบคุม สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 2.5 และ ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 6.8 ดังนั้นหากองค์การลดระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานจัดจ้างจากภายนอกองค์การต้องเพิ่มระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนให้อยู่ในระดับสูง

2. การศึกษาสมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานประจำด้วยตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาพลักษณ์ของตนเอง

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานประจำ จากตัวแปรรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ทั้ง 3 ด้าน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองทั้ง 3 ด้าน และ ภาพลักษณ์ของตนเองทั้ง 2 ด้าน พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การมี 2 ตัวแปร ได้แก่ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 19.1 และ เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 20.9 โดยมีสมการการพยากรณ์ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การตัดสินใจลาออกจากองค์การ} &= 5.281 - .407 (\text{การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ} \\ \text{ของพนักงานประจำ} &\quad \text{ด้านกระบวนการ}) - .270 (\text{การรับรู้ความยุติธรรม} \\ &\quad \text{ในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ} \\ &\quad \text{พนักงาน}) \end{aligned}$$

จากสมการข้างต้นสามารถอธิบาย การตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานประจำในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

หากพนักงาน ก. ตอบแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ได้คะแนนเฉลี่ย 2 (คะแนนระดับต่ำ) และ ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน ได้คะแนนเฉลี่ย 2 (คะแนนระดับต่ำ) จะมีระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ เท่ากับ $5.281 - .407(2) - .270(2) = 3.927$ ถือเป็นผู้ที่มีระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การในระดับสูง

หากพนักงาน ข. ตอบแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ได้คะแนนเฉลี่ย 3 (คะแนนระดับปานกลาง) และ ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน ได้คะแนนเฉลี่ย 3 (คะแนนระดับปานกลาง) จะมีระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ เท่ากับ $5.281 - .407(3) - .270(3) = 4.064$ ถือเป็นผู้ที่มีการตัดสินใจลาออกจากองค์การในระดับสูง

หากพนักงาน ค. ตอบแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ได้คะแนนเฉลี่ย 4 (คะแนนระดับสูง) และ ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน ได้คะแนนเฉลี่ย 4 (คะแนนระดับสูง) จะมีระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ เท่ากับ $5.281 - .407(4) - .270(4) = 2.573$ ถือเป็นผู้ที่มีระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การในระดับปานกลาง

จากสมการพยากรณ์เราทราบว่า ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 19.1 และ ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 1.8 ดังนั้นหากองค์การลดระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานประจำต้องเพิ่มระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการให้อยู่ในระดับสูง

3. การศึกษาสมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงาน โดยรวมด้วยตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และ ภาวะสุขภาพของตนเอง

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานโดยรวม จากตัวแปรรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ทั้ง 3 ด้าน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองทั้ง 3 ด้าน และ ภาวะสุขภาพของตนเองทั้ง 2 ด้าน พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การมี 4 ตัวแปร ได้แก่ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 30.0 เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเองด้านอาชีพ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 34.6 เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 36.4 และ เมื่อเพิ่มตัวแปรความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีอำนาจในการควบคุม สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 38.6 โดยมีสมการการพยากรณ์ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การตัดสินใจลาออกจากองค์การ} &= 6.057 - .496 \text{ (การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ} \\ \text{ของพนักงานโดยรวม} &\quad \text{ด้านผลตอบแทน) - .372 (การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง} \\ &\quad \text{ด้านอาชีพ) - .370 (การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ} \\ &\quad \text{ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน) + .324} \\ &\quad \text{(ความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีอำนาจในการ} \\ &\quad \text{ควบคุม)} \end{aligned}$$

จากสมการข้างต้นสามารถอธิบาย การตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงาน
ประจำในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

หากพนักงาน ก. ตอบแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน
ได้คะแนนเฉลี่ย 2 (คะแนนระดับต่ำ) ตัวแปรการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพ ได้คะแนน
เฉลี่ย 2 (คะแนนระดับต่ำ) ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ
และ พนักงาน ได้คะแนนเฉลี่ย 2 (คะแนนระดับต่ำ) และ ตัวแปรความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการ
มีอำนาจในการควบคุม ได้คะแนนเฉลี่ย 2 (คะแนนระดับต่ำ) จะมีระดับการตัดสินใจลาออก
จากองค์การ เท่ากับ $6.057 - .496(2) - .372(2) - .370(2) + .324(2) = 4.229$ ถือเป็นผู้มีระดับ
การตัดสินใจลาออกจากองค์การในระดับสูง

หากพนักงาน ข. ตอบแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน
ได้คะแนนเฉลี่ย 3 (คะแนนระดับปานกลาง) ตัวแปรการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพ
ได้คะแนนเฉลี่ย 3 (คะแนนระดับปานกลาง) ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์
ระหว่างองค์การ และ พนักงาน ได้คะแนนเฉลี่ย 3 (คะแนนระดับปานกลาง) และ ตัวแปรความรู้สึกรู้สึก
มีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีอำนาจในการควบคุม ได้คะแนนเฉลี่ย 3 (คะแนนระดับปานกลาง) จะมี
ระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การ เท่ากับ $6.057 - .496(3) - .372(3) - .370(3) + .324(3) = 3.315$
ถือเป็นผู้มีระดับการตัดสินใจลาออกจากองค์การในระดับสูง

หากพนักงาน ค. ตอบแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน
ได้คะแนนเฉลี่ย 4 (คะแนนระดับสูง) ตัวแปรการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพ ได้คะแนน
เฉลี่ย 4 (คะแนนระดับสูง) ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ
และ พนักงาน ได้คะแนนเฉลี่ย 4 (คะแนนระดับสูง) และ ตัวแปรความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการ
มีอำนาจในการควบคุม ได้คะแนนเฉลี่ย 4 (คะแนนระดับสูง) จะมีระดับการตัดสินใจลาออก
จากองค์การ เท่ากับ $6.057 - .496(4) - .372(4) - .370(4) + .324(4) = 2.401$ ถือเป็นผู้มีระดับ
การตัดสินใจลาออกจากองค์การในระดับปานกลาง

จากสมการพยากรณ์เราทราบว่าตัวแปร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านผลตอบแทน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 30.0 ตัวแปรการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 4.6 ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่าง องค์การ และ พนักงาน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 1.8 และ ตัวแปรความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ด้านการมีอำนาจในการควบคุม สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 2.2 ดังนั้นหากองค์การลดระดับ การตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานประจำต้องเพิ่มระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านผลตอบแทนให้อยู่ในระดับสูง

ผลสรุปจากสมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ระหว่างพนักงานจัดจ้าง จากภายนอก กับ พนักงานประจำ พบว่า ตัวแปรที่เหมือนกันที่สามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจ ของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มได้คือ ตัวแปร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่าง องค์การ และ พนักงาน อาจเนื่องมาจากพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ไม่รู้สึกถึงความแตกต่างในด้านนี้ เนื่องจากองค์การสามารถลดช่องว่างระหว่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่มได้ดี ในขณะที่ตัวแปรที่แตกต่างกัน คือ ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ด้านอาชีพ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุม และ การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การด้านกระบวนการ อาจเนื่องมาจากมีความแตกต่างของการรับรู้ตัวแปรอย่างชัดเจน ระหว่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม จึงทำให้สมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงาน ทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกัน เช่น เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยข้อคำถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านผลตอบแทนพบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่มมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมแตกต่างกันอย่างชัดเจน เช่น ข้อคำถาม “เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย” พนักงานจัดจ้างจากภายนอก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.493 ในขณะที่พนักงานประจำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.047 หรือ ข้อคำถามด้านการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพ เช่น “อาชีพของท่านเป็นอาชีพ ที่มั่นคง” พนักงานจัดจ้างจากภายนอก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.507 ในขณะที่พนักงานประจำมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.824 เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

1. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมความยุติธรรมในองค์การ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมความยุติธรรมในองค์การในแต่ละด้าน รวมถึง การทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของการรับรู้ความยุติธรรมความยุติธรรมในองค์การ ในแต่ละด้านแล้ว ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

1.1 จากการศึกษาค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมความยุติธรรมในองค์การ ด้านผลตอบแทน (ตารางที่ 4.2) พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรม ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนในระดับปานกลาง โดยพนักงานจัดจ้างจากภายนอก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.647 และ พนักงานประจำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.095 แสดงให้เห็นว่าพนักงาน รู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่อยู่ในระดับกลางๆ ไม่มีแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนเท่าที่ควร ดังนั้น องค์การอาจให้สิ่งตอบแทนอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น การให้สวัสดิการกู้ยืมเงิน โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำ หรือ องค์การควรเน้นการสร้างแรงจูงใจภายใน เพื่อเสริมแรงจูงใจ ภายนอก เช่น การให้มีการคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี โดยทั้งพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ มีสิทธิเข้าร่วมการคัดเลือกได้เหมือนกัน หรือ องค์การอาจให้โอกาสพนักงานจัดจ้าง จากภายนอกที่มีผลการทำงานดีปรับขึ้นมาเป็นพนักงานประจำ เป็นต้น

1.2 จากการศึกษาค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมความยุติธรรมในองค์การ ด้านกระบวนการ (ตารางที่ 4.2) พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรม ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในระดับปานกลาง โดยพนักงานจัดจ้างจากภายนอก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.885 และ พนักงานประจำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.034 แสดงให้เห็นว่าพนักงาน อาจไม่มีความแน่ใจในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือ การให้ค่าตอบแทนว่ามี ความโปร่งใส ไม่มีอคติ เสมอภาค หรือ ยุติธรรม จึงตอบแบบกลางๆ ดังนั้นองค์การอาจจะ เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมด้านในกระบวนการมากขึ้น หรือ ควรมีการชี้แจง ถึงผลการประเมินทุกครั้งว่านำหลักเกณฑ์ใดมาใช้เพื่อให้พนักงานได้มั่นใจว่าเป็นการประเมิน ที่อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง โปร่งใส มีมาตรฐานจริง

1.3 จากการศึกษาค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมความยุติธรรมในองค์การ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน (ตารางที่ 4.2) พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ย การรับรู้ความยุติธรรมความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน

สูงกว่าด้านอื่นๆ แต่ก็ยังอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานจัดจ้างจากภายนอก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.357 และ พนักงานประจำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.283 ดังนั้นองค์การอาจจะเน้นการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ระหว่างพนักงานไม่ว่าจะเป็นกับพนักงานจัดจ้างจากภายนอก หรือ พนักงานประจำ เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์การ การให้ผลตอบกลับ (Feed back) เกี่ยวกับงานที่มอบหมายอย่างไม่มีอคติ รวมถึงใส่ใจในปัญหาหรือข้อขัดข้องในการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ เปิดกว้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็นในงานเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในงาน เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในแต่ละด้าน รวมถึงการทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในแต่ละด้านแล้ว ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

2.1 จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการ ควบคุม(ตารางที่ 4.3) พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมี อำนาจในการควบคุม ในระดับปานกลาง โดยพนักงานจัดจ้างจากภายนอก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.483 และ พนักงานประจำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.528 แสดงว่าพนักงานน่าจะมีความพึงพอใจในการทำงาน ในลักษณะที่เป็นอยู่ขณะนี้ในระดับหนึ่ง ดังนั้นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นในงาน จึงเป็นการสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และ ผู้บังคับบัญชาควรแสดงให้พนักงานเห็นว่ารับฟังความคิดเห็นจากทุกๆฝ่ายก่อนที่จะตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับพนักงาน

2.2 จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญ (ตารางที่ 4.3) พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่มมีค่าเฉลี่ยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญ ในระดับปานกลาง โดยพนักงานจัดจ้างจากภายนอก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.555 และ พนักงานประจำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.574 แสดงว่าองค์การสามารถทำให้พนักงานรับรู้ถึงความสำคัญของตนเอง และ ลดช่องว่างระหว่างพนักงาน 2 กลุ่มได้อยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งถ้าองค์การต้องการสร้างความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเองด้านการมีความสำคัญให้อยู่ในระดับสูง อาจทำได้โดยแสดงความชื่นชมเมื่อพนักงาน สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย เช่น มีประกาศชมเชย เพื่อเป็นการสร้างความภูมิใจว่า พนักงานเป็นบุคคลสำคัญขององค์การ และ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2.3 จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถและ ประสิทธิภาพ (ตารางที่ 4.3) พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่มมีค่าเฉลี่ยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการ มีความสามารถและประสิทธิภาพ ในระดับปานกลาง โดยพนักงานจัดจ้างจากภายนอก มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.446 และ พนักงานประจำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.501 ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้าง หรือ รักษา ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีความสามารถและประสบการณ์ของพนักงานให้คงอยู่ต่อไป องค์การอาจทำได้ด้วยการ ให้การโปรโมทพนักงานธรรมดาที่มีความสามารถให้ เป็น Specialist หรือ มีการจัดกลุ่มระดับพนักงานตามความสามารถ เป็นต้น ซึ่งวิธีการนี้อาจช่วยกระตุ้นให้พนักงานคนอื่นอยากแสดงความสามารถออกมาบ้างก็ได้

3. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของ ภาพลักษณ์ของตนเองในแต่ละด้าน รวมถึงการทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของ ภาพลักษณ์ของตนเองในแต่ละด้านแล้ว ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

3.1 จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านภาพลักษณ์ของผู้ ประกอบอาชีพ (ตารางที่ 4.4) พบว่าพนักงานจัดจ้างจากภายนอกมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาพลักษณ์ของ ตนเองด้านภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.765 และ พนักงาน ประจำมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านภาพลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพในระดับปาน กลางค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.623 ซึ่งถ้าพิจารณาจากตัวเลขเพียงอย่างเดียว พบว่าอยู่ใน เกณฑ์ที่น่าพอใจ แต่ถ้าพิจารณาจากผลการวิจัยกลับพบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม มีการรับรู้ภาพลักษณ์ ของผู้ประกอบอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งในประเด็นนี้องค์การอาจต้องช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ให้กับพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เพื่อให้ไม่ดูแตกต่างจากพนักงานประจำ เช่น อาจมีการมอบ รางวัล หรือ มีการคัดเลือกพนักงานจัดจ้างจากภายนอกดีเด่น เพื่อประกาศยกย่องในความสามารถ ซึ่งนับว่าเป็นการช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และเพื่อเป็นการแสดง ว่าถึงแม้จะเป็นพนักงานจัดจ้างจากภายนอกแต่ก็มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสามารถ ในการปฏิบัติงาน หรือ มีความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่แตกต่างจากพนักงานประจำ เป็นต้น

3.2 จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพ พบว่าพนักงาน ทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพในระดับปานกลาง โดยพนักงานจัด จ้างจากภายนอกมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.620 ในขณะที่พนักงานประจำมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้าน อาชีพในระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.327 ซึ่งในประเด็นนี้องค์การอาจต้องให้ ความสำคัญในการแก้ปัญหาในประเด็นที่ว่า องค์การต้องสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานจัดจ้าง จากภายนอกว่า ถึงแม้จะเป็นพนักงานจัดจ้างจากภายนอกไม่ใช่พนักงานประจำ แต่องค์การก็ไม่มี นโยบายที่จะสร้างความไม่เป็นธรรมต่อพนักงานจัดจ้างจากภายนอก เช่น การจ้างออก หรือ การไม่ คำนึงถึงสิทธิที่พนักงานจัดจ้างจากภายนอกพึงได้ เนื่องจากพนักงานจัดจ้างจากภายนอกส่วนใหญ่

รู้สึกว่าคุณชีพของตนเองเป็นอาชีพที่ไม่มั่นคง ซึ่งเห็นได้จากค่าเฉลี่ยข้อคำถาม (ภาคผนวก จ) เช่น “อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มั่นคง” พบว่า พนักงานจัดจ้างจากภายนอก มีค่าเฉลี่ย 2.507 พนักงานประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.824 เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลจากการศึกษาสมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก พบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก มี 4 ตัว คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการมีอำนาจในการควบคุม และ การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 59.30 ดังนั้นจึงอาจจะมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่นเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถมีอำนาจในการพยากรณ์ได้สูงขึ้น

2. ผลจากการศึกษาสมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การ ของพนักงานประจำ พบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก มี 2 ตัว คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ และ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 20.90 ดังนั้นจึงอาจจะมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่นเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถมีอำนาจในการพยากรณ์ได้สูงขึ้น

3. ผลจากการศึกษาสมการพยากรณ์การตัดสินใจลาออกจากองค์การโดยรวมของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก และ พนักงานประจำ พบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์การของพนักงานโดยรวม มี 4 ตัว คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และ พนักงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองด้านการควบคุม และ การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองด้านอาชีพ โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 38.60 ดังนั้นจึงอาจจะมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่นเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถมีอำนาจในการพยากรณ์ได้สูงขึ้น

4. การศึกษาเรื่องภาพลักษณ์ของตนเองในการทำงานในปัจจุบันยังมีอยู่น้อย จึงควรมีการศึกษาเรื่องการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองกับตัวแปรอื่นๆให้กว้างขวางขึ้น เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ รวมไปถึงการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลเพิ่มเติม เช่น ภูมิหลังทางการศึกษา เป็นต้น