

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สมรรถนะของตนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความตั้งใจในการที่จะลาออก ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สมรรถนะของตนและการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรกับความตั้งใจในการที่จะลาออก และ 2) เพื่อศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ความตั้งใจในการที่จะลาออกจากการรับรู้สมรรถนะของตนและการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสำนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนในบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 395 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามลักษณะทั่วไปทางประชากร และแบบสอบถามวัดการรับรู้สมรรถนะของตน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความตั้งใจในการที่จะลาออก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติบรรยาย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างการรับรู้สมรรถนะของตนกับความตั้งใจในการที่จะลาออก
2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ ด้านกระบวนการ ด้านผลตอบแทนและด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างการรับรู้สมรรถนะของตนกับความตั้งใจในการที่จะลาออก
3. ตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจในการที่จะลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม ส่วนการรับรู้สมรรถนะของตนเองนั้นไม่สามารถทำนายความตั้งใจในการที่จะลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจในการที่จะลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ และตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจในการที่จะลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญที่เพิ่มขึ้นมาเมื่อพิจารณาระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ส่วนการรับรู้สมรรถนะของตนเองนั้น ไม่สามารถทำนายความตั้งใจในการที่จะลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

The purposes of this research were to 1) investigate the relation of self-efficacy, perceived organizational justice and turnover intention and 2) investigate predicting power of self-efficacy, perceived organizational justice and turnover intention. The subjects were 395 office employees of private company in northern region industrial estate, Lamphun province which received monthly salary. The research instruments consisted of demographic questionnaire, the self-efficacy perceived organizational Justice and turnover intention questionnaire. Data were analyzed by using descriptive statistic, correlation analysis, and multiple regressions.

The findings were as follows:

1. Overall perceived organizational justice was negatively correlated to turnover intention. ($p < .01$). While self-efficacy was not.
2. Perceived distributive justice, procedural justice, interactional justice and systemic justice were negatively correlated to turnover intention. ($p < .01$). While self-efficacy was not.
3. Overall perceived organizational justice was the variable that could significantly predicted turnover intention. ($p < .01$). While self-efficacy was not.
4. Perceived distributive justice and systemic justice were the variable that could significantly predicted turnover intention. ($p < .01$). Interactional justice was the additional variable that could significantly predicted turnover intention. ($p < .05$). While self-efficacy was not.