

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สมรรถนะของตนและการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์กร กับความตั้งใจในการที่จะลาออก ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จังหวัดลำพูน
ผู้เขียน	นางสาวกรพินธุ์ จิระพงษ์
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร)
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ	รองศาสตราจารย์สงคราม เขาวนศิลป์

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สมรรถนะของตนและการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์กรกับความตั้งใจในการที่จะลาออก ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรม
ภาคเหนือ จังหวัดลำพูนมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้
สมรรถนะของตนและการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรกับความตั้งใจในการที่จะลาออก และ 2) เพื่อ
ศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ความตั้งใจในการที่จะลาออกจากการรับรู้สมรรถนะของตนและ
การรับรู้ความยุติธรรมขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสำนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นราย
เดือนในบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนที่ให้ความร่วมมือในการตอบ
แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 395 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามลักษณะ
ทั่วไปทางประชากร และแบบสอบถามวัดการรับรู้สมรรถนะของตน การรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์กรและความตั้งใจในการที่จะลาออก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติบรรยาย
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างการรับรู้สมรรถนะของตนกับความตั้งใจในการที่จะลาออก
2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ ด้านกระบวนการ ด้านผลตอบแทนและด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างการรับรู้สมรรถนะของตนกับความตั้งใจในการที่จะลาออก
3. ตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจในการที่จะลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยรวม ส่วนการรับรู้สมรรถนะของคณนั้นไม่สามารถทำนายความตั้งใจในการที่จะลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจในการที่จะลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ และตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจในการที่จะลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญที่เพิ่มขึ้นมาเมื่อพิจารณาระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ส่วนการรับรู้สมรรถนะของคณนั้น ไม่สามารถทำนายความตั้งใจในการที่จะลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved

Independent Study Title	The Relationships Among Self-efficacy, Perceived Organizational Justice and Turnover Intention of Employees in Northern Region Industrial Estate, Lamphun Province
Author	Miss Korapin Jirapong
Degree	Master of Science (Industrial and Organizational Psychology)
Independent Study Advisor	Assoc. Prof. Songkram Chowsilpa

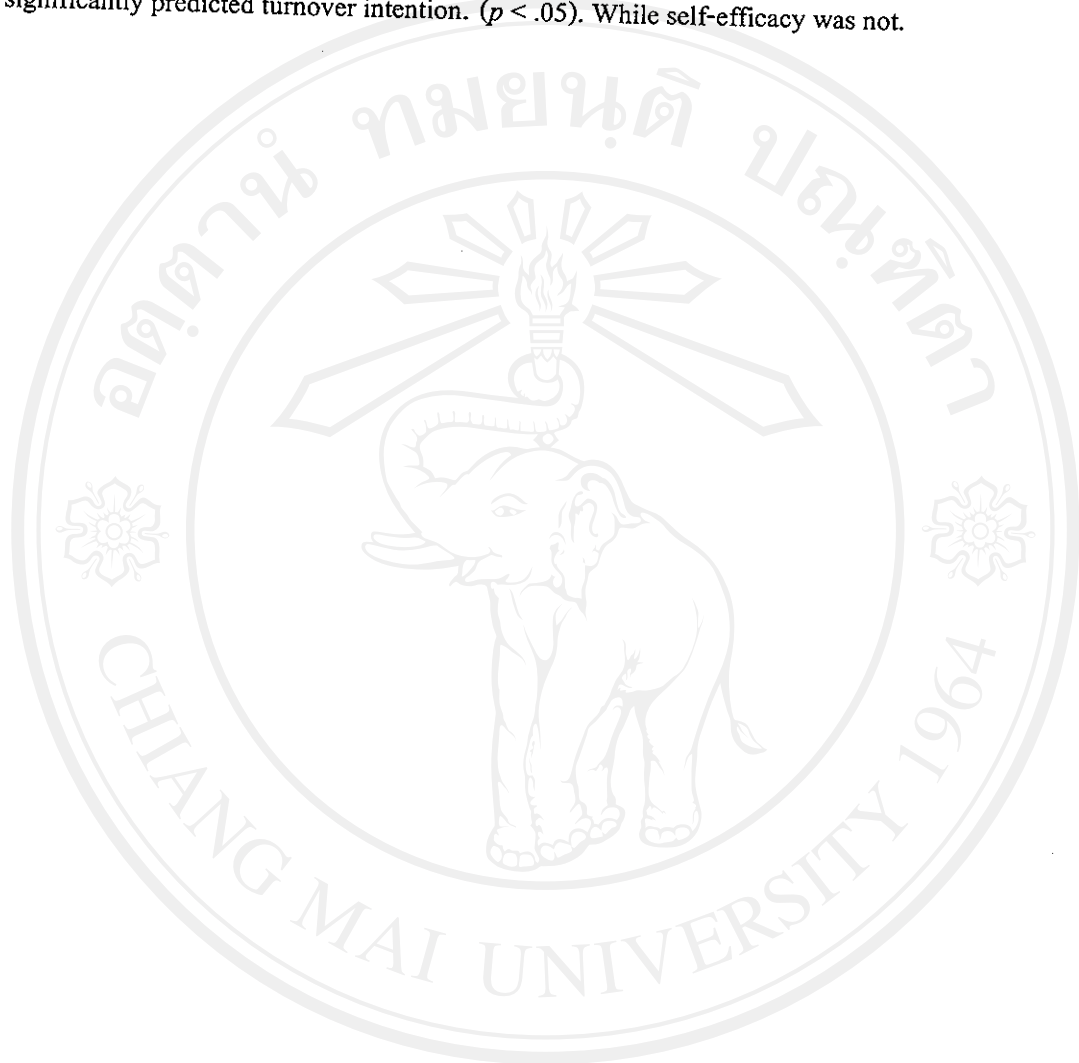
ABSTRACT

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.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved