

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานที่ถูกลดค่าตอบแทน

ชื่อผู้เขียน นางสาวรังสิมา หอมเศรษฐี

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิศมัย	วิบูลย์สวัสดิ์	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชัย	สมิทธิไกร	กรรมการ
อาจารย์ ดร. ณรงค์ศักดิ์	จันทร์นวล	กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ 6 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารการลดค่าตอบแทนขององค์การและการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนกับสุขภาพจิตของพนักงาน (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนกับพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหาและด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนและพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดกับสุขภาพจิตของพนักงาน (4) เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดที่แตกต่างกัน (5) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนกับการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารการลดค่าตอบแทนขององค์การในพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน (6) เพื่อศึกษาความสามารถในการเป็นตัวทำนายสุขภาพจิตของพนักงานของการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารการลดค่าตอบแทนขององค์การ การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน และพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัทวิศวกรรมที่ปรึกษา 4 แห่ง ในกรุงเทพมหานคร ซึ่ง
 ใช้นโยบายการลดค่าตอบแทน จำนวน 454 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม
 6 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามลักษณะทางประชากร (2) การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับข้อมูล
 ข่าวสารการลดค่าตอบแทนขององค์กร (3) การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน (4)
 บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน (5) พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด และ (6) สุขภาพจิต

จากการทดสอบสมมติฐาน 6 ข้อ ผลการวิจัยที่สำคัญมีดังนี้

1. ผลจากการวิจัยบ่งชี้ว่า การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารการลดค่า
 ตอบแทนขององค์กรและการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์สูงกับสุข
 ภาพจิตของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
2. บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญ
 ภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหามากกว่าด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
3. บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนของพนักงานและพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดมี
 ความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
4. พนักงานที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดแตกต่างกันมีสุขภาพจิตแตกต่าง
 กัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
5. พนักงานที่มีการรับรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารการลดค่าตอบแทนขององค์กรและ
 ระดับตำแหน่งงานที่ต่างกันมีการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนที่ต่างกันอย่าง
 มีนัยสำคัญที่ระดับ .001
6. การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารการลดค่าตอบแทนขององค์กร
 พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหา การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบ
 แทน และบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน สามารถร่วมกันทำนายสุขภาพจิตของพนักงานได้

สมมติฐานของการวิจัยได้รับการสนับสนุนเกือบทั้งหมด ผลการวิจัยเสนอแนะว่า
 การอธิบายข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์กรควรมีความจริงใจรวมทั้งอธิบาย
 ถึงทฤษฎีการดำเนินการที่มีความเป็นธรรม และเสนอแนะให้ฝึกอบรมทักษะการเผชิญภาวะเครียด
 และพัฒนาบุคลิกภาพบุคคลากรในการบริหารงานบุคคล

Thesis Title Factors Affecting the Psychological Well-Being of the
Employees Facing Compensation Cuts

Author Miss Rungsima Homsettee

M.S. Industrial and Organizational Psychology

Examining Committee :

Assistant Prof. Pismai Wibulswasdi	Chairman
Associate Prof. Dr. Chuchai Smithikrai	Member
Lecturer Dr. Narongsak Chunnual	Member

Abstract

This study had six major objectives: (1) to investigate the relationships between employees' perception of the information on organizations' compensation cuts and perception of pay fairness and psychological well-being; (2) to investigate the relationships between hardiness personality and coping behaviors (problem - focused coping and emotional - focused coping); (3) to investigate the relationships between hardiness personality and coping behaviors and psychological well-being; (4) to compare the psychological well-being of the employees with different coping behaviors; (5) to compare the perception of pay fairness the employees' with different perception levels of the information on organizations' compensation cuts and job positions; and (6) to investigate the predictive power of employees' perception of the information on organizations' compensation cuts, perceived fairness of pay, hardiness personality and coping behaviors on psychological well-being

The samples were 454 employees of four engineering consultation companies in Bangkok which used a compensation cuts policy. The research instruments consisted of six sets of questionnaires : (1) demographic questionnaire (2) employees' perception of the information on organizations' compensation cuts; (3) perception of pay fairness; (4) hardiness personality; (5) coping behaviors; and (6) psychological well – being .

Six hypotheses were tested. The major findings were as follow :

1. The findings indicated that employees' perception of the information on organizations' compensation cuts and perception of pay fairness were significantly correlated high with psychological well-being of the employees ($p < .01$).
2. Hardiness personality of the employees was significantly correlated higher with problem – focused coping than with emotional – focused coping ($p < .01$).
3. Hardiness personality and coping behaviors were significantly correlated positive with psychological well-being of the employees ($p < .01$).
4. Employees with different coping behaviors were significantly different in psychological well-being ($p < .05$).
5. Employees with different perception levels of the information on organizations' compensation cuts and job positions were significantly different in perception of pay fairness ($p < .001$).
6. Employees' perception of the information on organizations' compensation cuts, problem – focused coping, perception of pay fairness and hardiness personality taken together were able to predict psychological well-being of the employees.

Most hypotheses were supported. These research findings suggest that honest explanations regarding organizations' compensation cuts and procedural justice theory were also discussed. In addition positive coping skills and personality development training for personnel in personnel management were recommended.