

| | |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ | ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในงาน แรงจูงใจภายนอกงาน การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของวิศวกรบริษัท แอล ที อี ซี จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ |
| ผู้เขียน | นางสาวอภิรดี กอบเขตกรรม |
| ปริญญา | วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) |
| อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์จันทร์ ภูพานิชย์ |
| | บทคัดย่อ |

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในงาน แรงจูงใจภายนอกงาน การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของวิศวกรบริษัท แอล ที อี ซี จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ (2) เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของแรงจูงใจภายในงาน แรงจูงใจภายนอกงาน และการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติงาน ที่มีต่อความตั้งใจลาออกจากงานของวิศวกรบริษัท แอล ที อี ซี จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในตำแหน่ง วิศวกร บริษัทแอล ที อี ซี จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามแรงจูงใจภายในงาน แบบสอบถามแรงจูงใจภายนอกงาน แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติงาน และแบบสอบถามความตั้งใจลาออกจากงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจภายนอกงานด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านการนิเทศบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงานของวิศวกรบริษัท แอล ที อี ซี จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.368, -.302, -.247$ และ $-.229$ ตามลำดับ) แรงจูงใจภายนอกงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงานของวิศวกรบริษัท แอล ที อี ซี จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.192$ และ $-.190$ ตามลำดับ)
2. การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ความยุติธรรมเชิงการปฏิบัติต่อบุคคล ด้านการรับรู้ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ และด้านการรับรู้ความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์จากการประเมิน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงานของวิศวกรบริษัท แอล ที อี ซี จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.458, -.436$ และ $-.393$ ตามลำดับ)
3. แรงจูงใจภายในงาน และแรงจูงใจภายนอกงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสถานภาพ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงานของวิศวกรบริษัท แอล ที อี ซี จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ
4. การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ความยุติธรรมเชิงการปฏิบัติต่อบุคคล แรงจูงใจภายนอกงานด้านเงินเดือน และแรงจูงใจภายนอกงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจลาออกจากงานของวิศวกรบริษัท แอล ที อี ซี จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

| | |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Independent Study Title | Relationships Between Intrinsic and Extrinsic Work Motivation, Fairness Perception of Performance Appraisal and Turnover Intention of Engineers at the LTEC Company in Northern Region Industrial Estate |
| Author | Miss Aphiradee Kobketkom |
| Degree | Master of Science (Industrial and Organizational Psychology) |
| Independent Study Advisor | Assistant Professor Pongchan Phusapanich |

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the relationships between and (2) the predictive power of intrinsic and extrinsic work motivation, fairness perception of performance appraisal and turnover intention regarding engineers at the LTEC Company in Northern Region Industrial Estate

The sample comprised 130 Engineers at the LTEC Company in Northern Region Industrial Estate. The research instruments consisted of questionnaire on demographics, intrinsic work motivation, extrinsic work motivation, fairness perception of performance appraisal, and turnover intention. Data were analyzed by using descriptive statistics, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results of this research were as follows:

1. Dimensions of extrinsic work motivation: salary, job security, personal life, and supervision had a significantly negative relationship with turnover intention at the .01 level ($r = -.368, -.302, -.247$ and $-.229$ respectively). Relationship with the supervisor and company policies and administration had a significantly negative relationship with turnover intention at the .05 level ($r = -.192$ and $-.190$ respectively).

2. Dimensions of fairness perception of performance appraisal: interpersonal fairness, procedural fairness, and outcome fairness had a significantly negative relationship with turnover intention at the .01 level ($r = -.458, -.436$ and $-.393$ respectively).

3. Intrinsic work motivation and dimensions of extrinsic work motivation: working condition, relationship with peers, status and relationship with subordinates had no relationship to turnover intention.

4. Dimensions of fairness perception of performance appraisal: interpersonal fairness, and dimensions of extrinsic work motivation: salary and job security jointly predicted turnover intention at the .01 level.