

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของบุคลากรที่ทำงานในสวนสัตว์เชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่ โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถาม ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 200 ชุด และได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งหมด จำนวน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์และทำการแปลผล โดยมีรายละเอียดผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ($n=200$)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	130	65
หญิง	70	35
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 65 และเพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ ($n=200$)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	1	0.5
20 - 30 ปี	49	24.5
31 - 40 ปี	93	46.5
41 - 50 ปี	26	13
51 - 60 ปี	31	15.5
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13 และอายุต่ำกว่า 20 ปี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา ($n= 200$)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม.6	15	7.5
ม.6	18	9
ปวช.	5	2.5
ปวส.	34	17
ปริญญาตรี	116	58
ปริญญาโท	11	5.5
ปริญญาเอก	1	0.5
รวม	200	100

ตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 58 รองลงมา คือ ปวส. จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17 ม.6 จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ต่ำกว่า ม.6 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ปวช. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส ($n= 200$)

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	94	47
สมรส	104	52
อื่นๆ	2	1
รวม	200	100

ตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47 และมีสถานภาพอื่น ๆ เช่น หย่าร้างจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนบุตร ($n= 200$)

จำนวนบุตร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0	105	52.5
1	46	23
2	43	21.5
3	5	2.5
4	1	0.5
รวม	200	100

ตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังไม่มีบุตร จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมา คือ มีบุตร 1 คน จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23 มีบุตร 2 คน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 มีบุตร 3 คน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และมีบุตร 4 คน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาทำงาน ($n= 200$)

ระยะเวลาทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	3	1.5
1 - 3 ปี	28	14
4 - 6 ปี	44	22
7 - 9 ปี	34	17
10 - 12 ปี	29	14.5
13 - 15 ปี	19	9.5
16 - 19 ปี	11	5.5
20 ปีขึ้นไป	32	16
รวม	200	100

ตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานอยู่ระหว่าง 4 - 6 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22 รองลงมา คือ 7 - 9 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17 ระยะเวลาทำงาน 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ระยะเวลาทำงาน 10 - 12 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ระยะเวลาทำงาน 1 - 3 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14 ระยะเวลาทำงาน 13 - 15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ระยะเวลาทำงาน 16 - 19 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน (n= 200)

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลูกจ้าง	69	34.5
พนักงานระดับ 1	8	4
พนักงานระดับ 2	9	4.5
พนักงานระดับ 3	43	21.5
พนักงานระดับ 4	38	19
พนักงานระดับ 5	11	5.5
พนักงานระดับ 6	10	5
หัวหน้างาน	11	5.5
หัวหน้าฝ่าย	1	0.5
รวม	200	100

ตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมา คือ พนักงานระดับ 3 จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 พนักงานระดับ 4 จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19 พนักงานระดับ 5 และหัวหน้างานมีจำนวนเท่ากัน คือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 พนักงานระดับ 6 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5 พนักงานระดับ 2 จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 พนักงานระดับ 1 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8 และหัวหน้าฝ่าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือน ($n=200$)

เงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5,000 - 10,000 บาท	76	38
10,001 - 15,000 บาท	76	38
15,001 - 20,000 บาท	17	8.5
20,001 - 25,000 บาท	14	7
25,001 - 30,000 บาท	7	3.5
30,001 บาท ขึ้นไป	10	5
รวม	200	100

ตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 5,000 - 10,000 บาท และ 10,001 - 15,000 บาท จำนวนเท่ากัน คือ 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมา คือ เงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 เงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7 เงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5 และเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน ($n=200$)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว		ความหมาย
	\bar{x}	SD	
1. เพศ			
ชาย	1.54	.73	ปานกลาง
หญิง	1.55	.70	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว		ความหมาย
	\bar{X}	SD	
2. อายุ			
ต่ำกว่า 20 ปี	1.80	-	ปานกลาง
20 - 30 ปี	1.68	.66	ปานกลาง
31 - 40 ปี	1.50	.66	ปานกลาง
41 - 50 ปี	1.52	.77	ปานกลาง
51 - 60 ปี	1.45	.90	ปานกลาง
3. ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่า ม.6	1.59	.91	ปานกลาง
ม.6	1.77	.66	ปานกลาง
ปวช.	1.70	.80	ปานกลาง
ปวส.	1.51	.80	ปานกลาง
ปริญญาตรี	1.52	.67	ปานกลาง
ปริญญาโท	1.35	.72	ปานกลาง
ปริญญาเอก	1.00	-	ต่ำ
4. สถานภาพสมรส			
โสด	1.66	.68	ปานกลาง
สมรส	1.43	.73	ปานกลาง
อื่นๆ	1.95	.64	ปานกลาง
5. จำนวนบุตร			
ไม่มีบุตร	1.60	.69	ปานกลาง
1 คน	1.63	.75	ปานกลาง
2 คน	1.35	.71	ปานกลาง
3 คน	.92	.13	ต่ำ
4 คน	2.00	-	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว		ความหมาย
	\bar{X}	SD	
6. ระยะเวลาทำงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	1.47	.25	ปานกลาง
1 - 3 ปี	1.71	.59	ปานกลาง
4 - 6 ปี	1.48	.67	ปานกลาง
7 - 9 ปี	1.76	.69	ปานกลาง
10 - 12 ปี	1.51	.62	ปานกลาง
13 - 15 ปี	1.22	.61	ต่ำ
16 - 19 ปี	1.18	.75	ต่ำ
20 ปีขึ้นไป	1.58	.94	ปานกลาง
7. ตำแหน่งงาน			
ลูกจ้าง	1.62	.72	ปานกลาง
พนักงานระดับ 1	1.71	.75	ปานกลาง
พนักงานระดับ 2	1.58	.83	ปานกลาง
พนักงานระดับ 3	1.55	.76	ปานกลาง
พนักงานระดับ 4	1.59	.64	ปานกลาง
พนักงานระดับ 5	1.13	.31	ต่ำ
พนักงานระดับ 6	1.50	.91	ปานกลาง
หัวหน้างาน	1.18	.61	ต่ำ
หัวหน้าฝ่าย	.70	-	ต่ำ
8. เงินเดือน			
5,000 - 10,000 บาท	1.66	.72	ปานกลาง
10,001 - 15,000 บาท	1.50	.62	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	1.31	.57	ต่ำ
20,001 - 25,000 บาท	1.49	.85	ปานกลาง
25,001 - 30,000 บาท	1.50	1.03	ปานกลาง
30,001 บาทขึ้นไป	1.41	1.06	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว โดยจำแนกตามเพศชายและเพศหญิง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีค่าเฉลี่ย 1.54 และ 1.55 ตามลำดับ

การจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงสุด รองลงมาคือ อายุ 20 – 30 ปี อายุ 41 – 50 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 51 – 60 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 1.80 , 1.68 , 1.52 , 1.50 และ 1.45 ตามลำดับ

การจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาม.6 มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงสุด รองลงมาคือ ปวช. ต่ำกว่า ม.6 ปริญญาตรี ปวส. ปริญญาโท และปริญญาเอก โดยมีค่าเฉลี่ย 1.77 , 1.70 , 1.59 , 1.52 , 1.51 , 1.35 และ 1.00 ตามลำดับ

การจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ เช่น หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงสุด รองลงมาคือ โสด และสมรส โดยมีค่าเฉลี่ย 1.95 , 1.66 และ 1.43 ตามลำดับ

การจำแนกตามจำนวนบุตร พบว่า พนักงานที่มีบุตร 4 คน มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีบุตร 1 คน ไม่มีบุตร มีบุตร 2 คน และมีบุตร 3 คน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.00 , 1.63 , 1.60 , 1.35 และ 0.92 ตามลำดับ

การจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงาน 7 – 9 ปี มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงสุด รองลงมาคือ ระยะเวลาทำงาน 1 – 3 ปี ระยะเวลาทำงาน 20 ปี ขึ้นไป ระยะเวลาทำงาน 10 – 12 ปี ระยะเวลาทำงาน 4 – 6 ปี ระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี ระยะเวลาทำงาน 13 – 15 ปี และระยะเวลาทำงาน 16 – 19 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 1.76 , 1.71 , 1.58 , 1.51 , 1.48 , 1.47 , 1.22 และ 1.18 ตามลำดับ

การจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับ 1 มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงสุด รองลงมาคือ ลูกจ้าง พนักงานระดับ 4 พนักงานระดับ 2 พนักงานระดับ 3 พนักงานระดับ 6 หัวหน้างาน พนักงานระดับ 5 และหัวหน้าฝ่าย โดยมีค่าเฉลี่ย 1.71 , 1.62 , 1.59 , 1.58 , 1.55 , 1.50 , 1.18 , 1.13 และ 0.70 ตามลำดับ

การจำแนกตามเงินเดือน พบว่า พนักงานมีเงินเดือน 5,000 – 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 1.66 รองลงมาคือ เงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท และเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 1.50 ถัดมา เงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท เงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป และเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 1.49 , 1.41 และ 1.31 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน ($n=200$)

ลักษณะส่วนบุคคล	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร		ความหมาย
	\bar{x}	SD	
1. เพศ			
ชาย	2.34	.67	ปานกลาง
หญิง	2.14	.70	ปานกลาง
2. อายุ			
ต่ำกว่า 20 ปี	2.00	-	ปานกลาง
20 - 30 ปี	2.18	.64	ปานกลาง
31 - 40 ปี	2.18	.64	ปานกลาง
41 - 50 ปี	2.37	.76	ปานกลาง
51 - 60 ปี	2.57	.73	ปานกลาง
3. ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่า ม.6	2.64	.54	ปานกลาง
ม.6	2.48	.73	ปานกลาง
ปวช.	2.40	.74	ปานกลาง
ปวส.	2.40	.70	ปานกลาง
ปริญญาตรี	2.16	.67	ปานกลาง
ปริญญาโท	2.07	.59	ปานกลาง
ปริญญาเอก	1.73	-	ปานกลาง
4. สถานภาพสมรส			
โสด	2.23	.68	ปานกลาง
สมรส	2.30	.69	ปานกลาง
อื่นๆ	2.45	.13	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร		ความหมาย
	\bar{X}	SD	
5. จำนวนบุตร			
ไม่มีบุตร	2.17	.67	ปานกลาง
1 คน	2.30	.64	ปานกลาง
2 คน	2.48	.72	ปานกลาง
3 คน	2.22	.82	ปานกลาง
4 คน	2.27	-	ปานกลาง
6. ระยะเวลาทำงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	2.39	.69	ปานกลาง
1 - 3 ปี	2.37	.50	ปานกลาง
4 - 6 ปี	2.07	.71	ปานกลาง
7 - 9 ปี	2.27	.66	ปานกลาง
10 - 12 ปี	2.05	.76	ปานกลาง
13 - 15 ปี	2.32	.57	ปานกลาง
16 - 19 ปี	2.41	.73	ปานกลาง
20 ปีขึ้นไป	2.54	.71	ปานกลาง
7. ตำแหน่งงาน			
ลูกจ้าง	2.31	.58	ปานกลาง
พนักงานระดับ 1	2.78	.53	สูง
พนักงานระดับ 2	2.65	.85	ปานกลาง
พนักงานระดับ 3	2.33	.83	ปานกลาง
พนักงานระดับ 4	2.05	.57	ปานกลาง
พนักงานระดับ 5	1.88	.80	ปานกลาง
พนักงานระดับ 6	2.12	.66	ปานกลาง
หัวหน้างาน	2.33	.58	ปานกลาง
หัวหน้าฝ่าย	2.36	-	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร		ความหมาย
	\bar{X}	SD	
8. เงินเดือน			
5,000 - 10,000 บาท	2.32	.60	ปานกลาง
10,001 - 15,000 บาท	2.22	.72	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	1.93	.79	ปานกลาง
20,001 - 25,000 บาท	2.49	.76	ปานกลาง
25,001 - 30,000 บาท	2.22	.63	ปานกลาง
30,001 บาทขึ้นไป	2.54	.55	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยจำแนกตามเพศชายและเพศหญิง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีค่าเฉลี่ย 2.34 และ 2.14 ตามลำดับ

การจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานมีอายุ 51 – 60 ปีมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.57 รองลงมาคืออายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.37 ถัดมา อายุ 20 – 30 ปี และอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.18 และอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.00

การจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าม.6 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.64 รองลงมาคือม.6 มีค่าเฉลี่ย 2.48 ถัดมา ปวช. และ ปวส. มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.40ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกโดยมีค่าเฉลี่ย 2.16 , 2.07 และ 1.73 ตามลำดับ

การจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ เช่น หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรสูงสุด รองลงมาคือ สมรส และ โสด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.45 , 2.30 และ 2.23 ตามลำดับ

การจำแนกตามจำนวนบุตร พบว่า พนักงานที่มีบุตร 2 คน มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีบุตร 1 คน มีบุตร 4 คน มีบุตร 3 คนและไม่มีบุตร โดยมีค่าเฉลี่ย 2.48 , 2.30 , 2.27 , 2.22 และ 2.17 ตามลำดับ

การจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรสูงสุด รองลงมาคือ ระยะเวลาทำงาน 16 – 19 ปี ระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปีระยะเวลาทำงาน 1 – 3 ปี ระยะเวลาทำงาน 13 – 15 ปี ระยะเวลาทำงาน 7 – 9

ปี ระยะเวลาทำงาน 4–6 ปี และระยะเวลาทำงาน 10–12 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 2.54 , 2.41 , 2.39 , 2.37 , 2.32 , 2.27 , 2.07 และ 2.05 ตามลำดับ

การจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับ 1 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.78 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 2.65 หัวหน้าฝ่าย มีค่าเฉลี่ย 2.36 ถัดมาคือ พนักงานระดับ 3 และหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.33 ถัดมาคือ ลูกจ้าง พนักงานระดับ 6 พนักงานระดับ 4 และพนักงานระดับ 5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.31 , 2.12 , 2.05 และ 1.88 ตามลำดับ

การจำแนกตามเงินเดือน พบว่า พนักงานมีเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.54 รองลงมาคือ เงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.49 เงินเดือน 5,000 – 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.32 ถัดมาเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท และเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.22 และเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 1.93

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานจำแนกตาม

เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร

ระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน ($n=200$)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน		ความหมาย
	\bar{x}	SD	
1. เพศ			
ชาย	2.40	.86	ปานกลาง
หญิง	2.68	.98	ปานกลาง
2. อายุ			
ต่ำกว่า 20 ปี	3.33	-	ปานกลาง
20 - 30 ปี	2.77	.76	ปานกลาง
31 - 40 ปี	2.62	.93	ปานกลาง
41 - 50 ปี	2.27	1.01	ต่ำ
51 - 60 ปี	1.85	.61	ต่ำ

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน		ความหมาย
	\bar{X}	SD	
3. ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่า ม.6	1.80	.51	ต่ำ
ม.6	2.22	.87	ต่ำ
ปวช.	2.23	.70	ต่ำ
ปวส.	2.34	.95	ปานกลาง
ปริญญาตรี	2.67	.89	ปานกลาง
ปริญญาโท	2.61	1.05	ปานกลาง
ปริญญาเอก	2.33	-	ต่ำ
4. สถานภาพสมรส			
โสด	2.71	.80	ปานกลาง
สมรส	2.31	.97	ต่ำ
อื่นๆ	2.00	.47	ต่ำ
5. จำนวนบุตร			
ไม่มีบุตร	2.75	.84	ปานกลาง
1 คน	2.48	.93	ปานกลาง
2 คน	1.95	.77	ต่ำ
3 คน	2.00	1.27	ต่ำ
4 คน	1.83	-	ต่ำ
6. ระยะเวลาทำงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	2.83	.88	ปานกลาง
1 - 3 ปี	2.74	.65	ปานกลาง
4 - 6 ปี	2.78	.88	ปานกลาง
7 - 9 ปี	2.61	.87	ปานกลาง
10 - 12 ปี	2.43	.95	ปานกลาง
13 - 15 ปี	2.61	1.19	ปานกลาง
16 - 19 ปี	1.92	.83	ต่ำ
20 ปีขึ้นไป	1.93	.70	ต่ำ

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน		ความหมาย
	\bar{X}	SD	
7. ตำแหน่งงาน			
ลูกจ้าง	2.71	.79	ปานกลาง
พนักงานระดับ 1	1.69	.37	ต่ำ
พนักงานระดับ 2	2.26	.76	ต่ำ
พนักงานระดับ 3	2.16	.93	ต่ำ
พนักงานระดับ 4	2.75	1.03	ปานกลาง
พนักงานระดับ 5	2.44	.91	ปานกลาง
พนักงานระดับ 6	2.53	.76	ปานกลาง
หัวหน้างาน	2.41	1.05	ปานกลาง
หัวหน้าฝ่าย	2.33	-	ต่ำ
8. เงินเดือน			
5,000 - 10,000 บาท	2.66	.80	ปานกลาง
10,001 - 15,000 บาท	2.51	.99	ปานกลาง
15,001 - 20,000 บาท	2.50	1.09	ปานกลาง
20,001 - 25,000 บาท	1.89	.79	ต่ำ
25,001 - 30,000 บาท	2.29	.76	ต่ำ
30,001 บาทขึ้นไป	2.03	.48	ต่ำ

ตารางที่ 4.11 พบว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน โดยจำแนกตามเพศชายและเพศหญิง ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ย 2.40 และ 2.68 ตามลำดับ

การจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงสุด รองลงมาคือ อายุ 20 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี อายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 – 60 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 , 2.77 , 2.62 , 2.27 และ 1.85 ตามลำดับ

การจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงสุด รองลงมาคือปริญญาโท ปวส. ปริญญาเอกปวช. ม.6 และต่ำกว่า ม.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.67 , 2.61 , 2.34 , 2.33 , 2.23 , 2.22 และ 1.80 ตามลำดับ

การจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงสุด รองลงมาคือ สมรส และอื่นๆ เช่น หย่าร้าง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.71 , 2.31 และ 2.00 ตามลำดับ

การจำแนกตามจำนวนบุตร พบว่า พนักงานที่ไม่มีบุตร มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีบุตร 1 คน มีบุตร 3 คน มีบุตร 2 คน และมีบุตร 4 คน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.75 , 2.48 , 2.00 , 1.95 และ 1.83 ตามลำดับ

การจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.83 รองลงมาคือ ระยะเวลาทำงาน 4 – 6 ปีมีค่าเฉลี่ย 2.78 ระยะเวลาทำงาน 1 – 3 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.74 ระยะเวลาทำงาน 7 – 9 ปี และ ระยะเวลาทำงาน 13 – 15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.61 ถัดมาคือระยะเวลาทำงาน 10 – 12 ปี ระยะเวลาทำงาน 20 ปีขึ้นไป และระยะเวลาทำงาน 16 – 19 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 2.43 , 1.93 และ 1.92 ตามลำดับ

การจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับ 4 มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงสุด รองลงมาคือ ลูกจ้าง พนักงานระดับ 6 พนักงานระดับ 5 หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย พนักงานระดับ 2 พนักงานระดับ 3 และพนักงานระดับ 1 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.75 , 2.71 , 2.53 , 2.44 , 2.41 , 2.33 , 2.26 , 2.16 และ 1.69 ตามลำดับ

การจำแนกตามเงินเดือน พบว่า พนักงานมีเงินเดือน 5,000 – 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงสุด รองลงมาคือ เงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท เงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท เงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท เงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป และเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย 2.66 , 2.51 , 2.50 , 2.29 , 2.03 และ 1.89 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ($n = 200$)

ความขัดแย้งระหว่าง งานกับครอบครัว	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ความ หมาย
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
ความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัว								
1. ภาระงานของฉันมีมากจนไปรบกวน ชีวิตครอบครัวของฉัน	13 (6.5)	82 (41)	58 (29)	43 (21.5)	4 (2)	1.72	.94	ปานกลาง
2. ฉันต้องทุ่มเทเวลาให้แก่งานมากจน ทำให้ฉันมีปัญหาในการรับผิดชอบ ต่อครอบครัว	11 (5.5)	90 (45)	55 (27.5)	40 (20)	4 (2)	1.68	.92	ปานกลาง
3. ฉันไม่สามารถทำสิ่งที่ต้องการทำ ให้แก่ ครอบครัว ได้สำเร็จ เพราะ ภาระงานที่ทำงาน เป็นต้นเหตุ	13 (6.5)	94 (47)	54 (27)	37 (18.5)	2 (1)	1.61	.90	ปานกลาง
4. ภาระงานของฉันทำให้เกิดความ ตึงเครียดจนทำให้ฉันมีปัญหาในการ รับผิดชอบต่อหน้าที่ในครอบครัว	14 (7)	96 (48)	56 (28)	33 (16.5)	1 (0.5)	1.56	.87	ปานกลาง
5. ฉันต้องเปลี่ยนแปลงการทำการ ต่างๆของครอบครัว เพราะภาระงาน ของฉันเป็นต้นเหตุ	13 (6.5)	75 (37.5)	61 (30.5)	44 (22)	7 (3.5)	1.79	.98	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมด้านความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัว						1.67	.83	ปานกลาง
ความขัดแย้งจากครอบครัวสู่งาน								
6. ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวของฉัน มีมาก จนไปรบกวนการทำงานของ ฉัน	16 (8)	108 (54)	50 (25)	25 (12.5)	1 (0.5)	1.44	.83	ปานกลาง
7. ฉันต้องเลื่อนการทำงานบางอย่าง ออกไป เพราะต้องการใช้เวลาแก่ ภารกิจของครอบครัว	18 (9)	91 (45.5)	54 (27)	35 (17.5)	2 (1)	1.56	.92	ปานกลาง
8. ฉันไม่สามารถทำงานให้เสร็จตาม ต้องการเพราะภาระทางครอบครัว เป็นเหตุ	28 (14)	112 (56)	40 (20)	19 (9.5)	1 (0.5)	1.27	.84	ต่ำ

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความขัดแย้งระหว่าง งานกับครอบครัว	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ความ หมาย
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
9. ชีวิตครอบครัวรบกวนภาระความ รับผิดชอบในงานของฉัน เช่น การไป ทำงานให้ตรงเวลาการทำงาน ประจำวันให้เสร็จตามกำหนด และการทำงานล่วงเวลา เป็นต้น	30 (15)	97 (48.5)	44 (22)	29 (14.5)	-	1.36	.91	ปานกลาง
10. ความตึงเครียดที่เกิดจากภาระ ครอบครัวรบกวนความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่การงานของฉัน	28 (14)	92 (46)	44 (22)	36 (18)	-	1.44	.94	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมด้านความขัดแย้งจากครอบครัวสู่งาน						1.41	.76	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						1.54	.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 1.54

เมื่อพิจารณาประเด็นความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสามารถแยกประเด็นการพิจารณาได้ดังนี้

1. ความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 1.67 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ต้องเปลี่ยนแปลงการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของครอบครัว เพราะภาระงานเป็นต้นเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 1.79 รองลงมาเห็นว่าภาระงานมีมากจนไปรบกวนชีวิตครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 1.72 ต้องทุ่มเทเวลาให้แก่งานมากจนทำให้มีปัญหาในการรับผิดชอบต่อครอบครัวมีค่าเฉลี่ย 1.68 ไม่สามารถทำสิ่งที่ต้องการทำให้แก่ครอบครัวได้สำเร็จ เพราะภาระงานที่ทำงานเป็นต้นเหตุ มีค่าเฉลี่ย 1.61 และภาระงานทำให้เกิดความตึงเครียดจนทำให้มีปัญหาในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ในครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 1.56 ตามลำดับ

2. ความขัดแย้งจากครอบครัวสู่งาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 1.41 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าต้องเลื่อนการทำงานบางอย่างออกไป เพราะต้องการให้เวลาแก่ภารกิจของครอบครัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 1.56 รองลงมาเห็นว่า ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวมีมากจนไปรบกวนการทำงาน และความตึงเครียดที่เกิดจากภาระครอบครัวรบกวนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 1.44 ชีวิตครอบครัวรบกวนภาระความรับผิดชอบในงาน เช่น การ

ไปทำงานให้ตรงเวลา การทำงานประจำวันให้เสร็จตามกำหนด และการทำงานล่วงเวลา เป็นต้นมีค่าเฉลี่ย 1.36 และไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามต้องการ เพราะภาระทางครอบครัวเป็นเหตุมีค่าเฉลี่ย 1.27 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ($n=200$)

การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	ความ หมาย
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์								
1.ฉันเชื่อว่าผลตอบแทนที่ฉันได้รับจาก องค์กรเหมาะสมกับสิ่งที่ฉันได้ทำ ให้แก่องค์กรแล้ว	7 (3.5)	54 (27)	44 (22)	84 (42)	11 (5.5)	2.19	1.01	ปานกลาง
2.ในองค์กรนี้ ผู้ที่ทำงานดี เป็นผู้ที่ ได้รับผลตอบแทนสูง	24 (12)	51 (25.5)	67 (33.5)	49 (24.5)	9 (4.5)	1.84	1.07	ปานกลาง
3.ผลตอบแทนที่ฉันได้รับจากองค์กร สอดคล้องเหมาะสมกับผลการ ปฏิบัติงานของฉัน	10 (5)	39 (19.5)	70 (35)	70 (35)	11 (5.5)	2.17	.97	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์						2.07	.88	ปานกลาง
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ								
4.องค์กรของฉันมีช่องทางที่เปิดโอกาส ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นก่อนที่ จะมีการตัดสินใจใด ๆ	11 (5.5)	31 (15.5)	70 (35)	78 (39)	10 (5)	2.23	.96	ปานกลาง
5.องค์กรของฉันมีกระบวนการที่ทำให้ มั่นใจว่าผู้บริหารจะไม่ตัดสินใจอย่างมี ความลำเอียง	18 (9)	43 (21.5)	77 (38.5)	54 (27)	8 (4)	1.96	1.00	ปานกลาง
6.องค์กรของฉันมีช่องทางที่พนักงาน สามารถใช้เพื่อยื่นอุทธรณ์ก่าตัดสินใจ ใดๆ ที่รู้สึกว่ามีผิดพลาด	9 (4.5)	28 (14)	78 (39)	79 (39.5)	6 (3)	2.23	.89	ปานกลาง
7.องค์กรของฉันมีกระบวนการที่ทำให้ ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่ถูกต้องสำหรับ การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ	7 (3.5)	31 (15.5)	78 (39)	76 (38)	8 (4)	2.24	.89	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ความ หมาย
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
ค่าเฉลี่ยรวมการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ						2.16	.78	ปานกลาง
การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์								
8. ผู้บังคับบัญชาของฉันทปฏิบัติต่อฉัน อย่างให้เกียรติ	4 (2)	16 (8)	51 (25.5)	110 (55)	19 (9.5)	2.62	.84	ปานกลาง
9. ผู้บังคับบัญชาของฉันทปฏิบัติต่อฉัน อย่างอ่อนโยน เป็นมิตร	5 (2.5)	11 (5.5)	55 (27.5)	113 (56.5)	16 (8)	2.62	.81	ปานกลาง
10. ผู้บังคับบัญชาของฉันทสนใจว่าการ กระทำของเขาจะส่งผลกระทบต่อ ตัวฉันอย่างไรบ้าง	7 (3.5)	25 (12.5)	85 (42.5)	78 (39)	5 (2.5)	2.25	.84	ปานกลาง
11. ในการติดต่อสัมพันธ์กัน ฉันคิดว่า ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อฉันด้วย ความสุภาพ	4 (2)	7 (3.5)	61 (30.5)	118 (59)	10 (5)	2.62	.73	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์						2.53	.69	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						2.27	.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 2.27

เมื่อพิจารณาประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรสามารถแยกประเด็นการพิจารณาได้ดังนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.07 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับสิ่งที่ได้ทำให้แก่องค์กรแล้ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 2.19 รองลงมาเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรสอดคล้องเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.17 และในองค์กรนี้ ผู้ที่ทำงานดี เป็นผู้ที่ได้รับผลตอบแทนสูง มีค่าเฉลี่ย 1.84 ตามลำดับ

2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.16 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าองค์กรมีกระบวนการที่ทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลที่ถูกต้องสำหรับการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 2.24 รองลงมาเห็นว่า องค์กรมีช่องทางที่เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นก่อนที่จะมีการตัดสินใจใด ๆ และองค์กรมีช่องทางที่พนักงานสามารถใช้เพื่อยื่นอุทธรณ์การตัดสินใจใด ๆ ที่รู้สึกว่ามีผิดพลาดมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.23 และองค์กรมีกระบวนการที่ทำให้มั่นใจว่าผู้บริหารจะไม่ตัดสินใจอย่างมีความลำเอียง มีค่าเฉลี่ย 1.96 ตามลำดับ

3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.53 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างให้เกียรติผู้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างอ่อนโยน เป็นมิตร และในการติดต่อสัมพันธ์กัน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความสุภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันคือ 2.62 และผู้บังคับบัญชาสนใจว่าการกระทำของเขาจะส่งผลกระทบต่ออย่างไรบ้าง มีค่าเฉลี่ย 2.25

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ($n=200$)

ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ความหมาย
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ไม่เคย	ไม่เห็นด้วย/นานๆครั้ง	ไม่แน่ใจ/พอควร	เห็นด้วย/บ่อย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง/บ่อยมาก			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
1. ในขณะที่ ท่านต้องการลาออกไปทำงานที่อื่น	45 (22.5)	70 (35)	68 (34)	12 (6)	5 (2.5)	2.31	.97	ต่ำ
2. หากมีโอกาสที่ดี ท่านจะลาออกทันที	27 (13.5)	42 (21)	66 (33)	41 (20.5)	24 (12)	2.97	1.20	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่า สิ่งที่เกิดขึ้นในที่ทำงานมีส่วนทำให้ท่านต้องการลาออก	28 (14)	56 (28)	56 (28)	46 (23)	14 (7)	2.81	1.15	ปานกลาง
4. ทันทีที่ได้งานที่ดีกว่า ท่านจะลาออก	24 (12)	45 (22.5)	59 (29.5)	43 (21.5)	29 (14.5)	3.04	1.23	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14(ต่อ)

ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ความหมาย
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง/ ไม่เคย	ไม่เห็นด้วย/ นานๆครั้ง	ไม่แน่ใจ/ พอควร	เห็นด้วย/ บ่อย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง/ บ่อยมาก			
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)			
5. ท่านติดตามประกาศรับสมัครงานตามหนังสือพิมพ์หรือบุคคลที่รู้จักเพื่อหางานใหม่	82 (41)	63 (31.5)	42 (21)	10 (5)	3 (1.5)	1.95	.98	ต่ำ
6. ท่านปรึกษาเพื่อน หรือบุคคลที่รู้จักเกี่ยวกับการลาออกไปทำงานที่อื่น	96 (48)	52 (26)	34 (17)	13 (6.5)	5 (2.5)	1.90	1.06	ต่ำ
ค่าเฉลี่ยโดยรวม						2.49	.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.49

เมื่อพิจารณาประเด็นความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ทันทที่ได้งานที่ดีกว่า จะลาออก มีค่าเฉลี่ย 3.04 หากมีโอกาสที่ดี จะลาออกทันที มีค่าเฉลี่ย 2.97 และสิ่งที่เกิดขึ้นในที่ทำงานมีส่วนทำให้ต้องการลาออก มีค่าเฉลี่ย 2.81

ประเด็นความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ในขณะที่ต้องการลาออกไปทำงานที่อื่น มีค่าเฉลี่ย 2.31 ได้ติดตามประกาศรับสมัครงานตามหนังสือพิมพ์หรือบุคคลที่รู้จักเพื่อหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ย 1.95 และได้ปรึกษาเพื่อน หรือบุคคลที่รู้จักเกี่ยวกับการลาออกไปทำงานที่อื่น มีค่าเฉลี่ย 1.90

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.6.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (ความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัว และความขัดแย้งจากครอบครัวสู่งาน) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ตัวแปร	(1)	(2)	(3)
(1) ความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัว	-	.62**	.40**
(2) ความขัดแย้งจากครอบครัวสู่งาน		-	.11
(3) ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน			-

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ .40 แต่ความขัดแย้งจากครอบครัวสู่งาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ .11 และยังพบว่าความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัวของพนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความขัดแย้งจากครอบครัวสู่งาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ .62

จึงสรุปได้ว่า มีเพียงความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัว ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำให้สมมติฐานข้อที่ 1 ได้รับการยอมรับบางส่วน

4.6.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ตัวแปร	(1)	(2)	(3)	(4)
(1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์	-	.77**	.55**	-.43**
(2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ		-	.65**	-.45**
(3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์			-	-.38**
(4) ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน				-

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ -.43, -.45 และ -.38 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ .77, .55 ตามลำดับ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ .65

จึงสรุปได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ(การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่ ทำให้สมมติฐานข้อที่ 2 ได้รับการยอมรับ

4.6.3 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (ความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัว และความขัดแย้งจากครอบครัวสู่งาน) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์) สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่ได้

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	Beta	t
ความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัว	.47	.09	.43	5.53**
ความขัดแย้งจากครอบครัวสู่งาน	-.11	.09	-.10	-1.26
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์	-.17	.10	-.16	-1.73
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	-.32	.12	-.28	-2.75**
การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์	-.02	.10	-.02	-.20
ค่าคงที่ (a)	2.96	.25		
R = .60		R ² _{adj} = .34		Overall F = 21.69**
R ² = .36				

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัว คือ ความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัว ความขัดแย้งจากครอบครัวสู่งาน การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ร้อยละ 36 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .60 แต่มีเพียงตัวแปรความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัว และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัว เท่ากับ .47 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ เท่ากับ -.32 ส่วนตัวแปร ความขัดแย้งจากครอบครัวสู่งาน การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ ไม่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ได้อย่างมีนัยทางสถิติ

เมื่อนำตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวมาจัดเป็นสมการ จะได้สมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน} = & 2.96 + .47*(\text{ความขัดแย้งจากงานผู้รอบคร้ว}) - .11(\text{ความขัดแย้งจาก} \\ & \text{รอบคร้วผู้งาน}) - .17(\text{การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์}) \\ & - .32*(\text{การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ}) - .02(\text{การรับรู้} \\ & \text{ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์}) \end{aligned}$$

นอกจากนี้ยังสามารถสร้างสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน} = & .43*(\text{ความขัดแย้งจากงานผู้รอบคร้ว}) - .10(\text{ความขัดแย้งจาก} \\ & \text{รอบคร้วผู้งาน}) - .16(\text{การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์}) \\ & - .28*(\text{การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ}) - .02(\text{การรับรู้} \\ & \text{ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์}) \end{aligned}$$

จากสมการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้สูงสุด คือ ความขัดแย้งจากงานผู้รอบคร้ว(*) รองลงมา คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ(*)

สรุปการวิเคราะห์ข้างต้นได้ว่า มีเพียงความขัดแย้งจากงานผู้รอบคร้ว และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ที่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจในการที่จะลาออกจากงานของพนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำให้สมมติฐานข้อที่ 3 ได้รับการยอมรับบางส่วน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved