

|                          |  |
|--------------------------|--|
| หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ | ความสัมพันธ์ของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่ |
| ผู้เขียน                 | นางสาวอัชฌา ชิงชัย   |
| ปริญญา                   | วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร)  |
| อาจารย์ที่ปรึกษา         | อาจารย์ ดร.ภาสกร เดวิซพงษ์   |

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่ และ (2) เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่

รูปแบบของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่ จำนวน 200 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตามความบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 4 ชุด คือ (1)แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (2) แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (3)แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และ (4) แบบวัดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .40$ )
2. ความขัดแย้งจากครอบครัวสู่งานไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .11, ns$ )

3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.43$ )
4. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.45$ )
5. การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = -.38$ )
6. ความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัวและการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| <b>Independent Study Title</b> | Relationship of Work-Family Conflict and Perceived Organizational Justice to Turnover Intention<br>Chiang Mai Zoo Employees |
| <b>Author</b>                  | Miss Acha Chingchai   |
| <b>Degree</b>                  | Master of Science (Industrial and Organizational Psychology)  |
| <b>Advisor</b>                 | Lecturer Dr.Passagorn Tevichapong   |

## ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to examine the relationship of work-family conflict and perceived organizational justice to turnover intention of Chiang Mai Zoo employees, and (2) to investigate the predictive power of work-family conflict and perceived organizational justice on turnover intention of Chiang Mai Zoo employees.

A correlational research design was used. The sample was 200 employees who worked in Chiang Mai Zoo. The research questionnaire consisted of 4 measures : (1) Demographics (2) Work-family conflict scale (3) Perceived organizational justice scale and (4) Turnover intention scale. Data were analyzed by using descriptive statistics, the Pearson's product moment correlation coefficient, and the multiple regression analysis.

The research results found that:

1. There was a statistically significant positive correlation between work-to-family conflict and turnover intention. ( $r = .40, p < .01$ )
2. There was not statistically significant correlation between family-to-work conflict and turnover intention. ( $r = .11, ns$ )
3. There was a statistically significant negative correlation between perceived distributive justice and turnover intention. ( $r = -.43, p < .01$ )

4. There was a statistically significant negative correlation between perceived procedural justice and turnover intention. ( $r = -.45, p < .01$ )
5. There was a statistically significant negative correlation between perceived interactional justice and turnover intention. ( $r = -.38, p < .01$ )
6. Work-to-family conflict and perceived procedural justice jointly predicted turnover intention. ( $p < .01$ )



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved