

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน การรับรู้ว่าการมี การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สาขาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับแบบทดสอบ และแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด 622 ชุด แบ่งเป็นแบบ ทดสอบและแบบสอบถามจากสมาชิกสหภาพแรงงาน 311 ชุด และพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน 311 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แสดงลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

1.2 วิเคราะห์ระดับความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน ระดับการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การ และระดับการรับรู้ว่าการมี การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 3 การศึกษาเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 แสดงลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1

แสดงข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยรวม

คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	323	51.9
	หญิง	299	48.1
รวม		622	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แสดงข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยรวม

คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	95	15.3
	25 - 30 ปี	268	43.1
	31 - 40 ปี	144	23.2
	40 - 50 ปี	103	16.6
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	12	1.9
รวม		622	100.0
สถานภาพสมรส	โสด	410	65.9
	สมรส	200	32.2
	หย่าร้าง/ม่าย/แยกกันอยู่	12	1.9
รวม		622	100.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	111	17.8
	ปริญญาตรี	476	76.5
	สูงกว่าปริญญาตรี	35	5.6
รวม		622	100.0
อายุงาน	น้อยกว่า 3 ปี	220	35.4
	3 – 6 ปี	165	26.5
	มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	237	38.1
รวม		622	100.0
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	314	50.5
	15,001 – 25,000 บาท	187	30.1
	25,001 – 35,000 บาท	68	10.9
	35,001 – 45,000 บาท	27	4.3
	45,001 – 55,000 บาท	14	2.3
	สูงกว่า 55,000 บาท	12	1.9
รวม		622	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แสดงข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยรวม

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน		
เป็น	311	50.0
ไม่เป็น	311	50.0
รวม	622	100.0
แนวโน้มการเป็นสมาชิกสหภาพ ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิก		
มีแนวโน้ม	159	51.1
ไม่มีแนวโน้ม	152	48.9
รวม	311	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเพศชาย 323 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 เป็นเพศหญิง 299 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1

พนักงานส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 25 – 30 ปีจำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมาคือ มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 พนักงานส่วนใหญ่เป็นโสดมีจำนวน 410 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 ส่วนพนักงานที่สมรสแล้วมีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2

ในด้านการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 476 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5 รองลงมาคือ พนักงานมีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีเป็นจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 ทางด้านอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีจำนวนใกล้เคียงกับพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไปมีจำนวน 237 คน และพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีมีจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 และ 35.4 ตามลำดับ

ในด้านของรายได้ต่อเดือนที่ได้รับจากการทำงานธนาคาร พบว่า ครึ่งหนึ่งของพนักงานทั้งหมดมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท โดยพนักงานจำนวน 314 คน มีรายได้ต่อเดือนในระดับดังกล่าวร้อยละ 50.5 ของกลุ่มตัวอย่าง รองลงมาคือ พนักงานมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท เป็นจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1

สำหรับสถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของพนักงานนั้น มีสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 311 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่เท่ากับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 50 เมื่อพิจารณาแนวโน้มการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่า พนักงานจำนวน 159 คน จาก 311 คนมีแนวโน้มที่จะเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 51.1 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ตารางที่ 4.2

แสดงข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง		พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน		พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	174	55.9	149	47.9
	หญิง	137	44.1	162	52.1
รวม		311	100.0	311	100.0
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	49	15.8	46	14.8
	25 - 30 ปี	133	42.8	135	43.4
	31 - 40 ปี	61	19.6	83	26.7
	40 - 50 ปี	60	19.3	43	13.8
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	8	2.6	4	1.3
รวม		311	100.0	311	100.0
สถานภาพสมรส	โสด	200	64.3	210	67.5
	สมรส	106	34.1	94	30.2
	หย่าร้าง/ม่าย	5	1.6	7	2.3
	/แยกกันอยู่				
รวม		311	100.0	311	100.0

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

แสดงข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง		พนักงานที่เป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน		พนักงานที่ไม่เป็น สมาชิกสหภาพแรงงาน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	17.7	56	18.0
	ปริญญาตรี	245	78.8	231	74.3
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.5	24	7.7
	รวม	311	100.0	311	100.0
อายุงาน	น้อยกว่า 3 ปี	91	29.3	129	41.5
	3 - 6 ปี	83	26.7	82	26.4
	มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	137	44.1	100	32.2
	รวม	311	100.0	311	100.0
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	152	48.9	162	52.1
	15,001 - 25,000 บาท	106	34.1	81	26.0
	25,001 - 35,000 บาท	32	10.3	36	11.6
	35,001 - 45,000 บาท	15	4.8	12	3.9
	45,001 - 55,000 บาท	4	1.3	10	3.2
	สูงกว่า 55,000 บาท	2	0.6	10	3.2
	รวม	311	100.0	311	100.0

1.1 เพศ

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นเพศชาย 174 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 และเป็นเพศหญิง 137 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้นเป็นเพศชาย 149 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 และเป็นเพศหญิง 162 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ทั้งนี้ จากข้อมูลจำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง และพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้นเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

1.2 อายุปัจจุบัน

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 25 – 30 ปี โดยพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีอายุในช่วงดังกล่าวจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งนี้ จำนวนดังกล่าวใกล้เคียงกับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งมีอายุอยู่ในช่วง 25 – 30 ปีมากที่สุด คือ 135 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31- 40 ปี พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีอายุในช่วงดังกล่าว 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีอายุในช่วงดังกล่าว 83 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังสังเกตพบว่า ในช่วงอายุ 40 – 50 ปีนั้น

พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีอายุในช่วงดังกล่าวเป็นจำนวนถึง 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ซึ่งเป็นจำนวนที่มากกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีอายุอยู่ในช่วงดังกล่าวเป็นจำนวน 43 คนคิดเป็นร้อยละ 13.8 สำหรับช่วงอายุ 50 ขึ้นไปนั้น พนักงานที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีอายุในช่วงดังกล่าวน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 2.6 ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพ และร้อยละ 1.3 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามลำดับ

1.3 สถานภาพสมรส

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นโสด โดยพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นโสดจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นโสดจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รองลงมา คือ พนักงานที่สมรสแล้ว ซึ่งพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานสมรสแล้วเป็นจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพ และพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานสมรสแล้วเป็นจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ ลำดับสุดท้ายคือ พนักงานที่หย่าร้าง เป็นม่าย หรือแยกกันอยู่คู่สมรส พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีสถานภาพดังกล่าวจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีสถานภาพดังกล่าวจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

1.4 ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพ ส่วนพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ รองลงมาคือ การศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน คือ พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการศึกษาในระดับดังกล่าว 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ ส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานมีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

นอกจากนี้ในลำดับสุดท้าย คือ การศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับนี้น้อยที่สุด แต่พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีเป็นจำนวน 24 คนคิดเป็นร้อยละ 7.7 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งจำนวนดังกล่าวเป็นจำนวนที่มากกว่าสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีเพียง 11 คนคิดเป็นร้อยละ 3.5

1.5 อายุงานกับธนาคาร

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ทำงานกับธนาคารมากกว่า 6 ปีขึ้นไปเป็นจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รองลงมาคือ สมาชิกสหภาพแรงงานมีอายุการทำงานกับธนาคารน้อยกว่า 3 ปี เป็นจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 ส่วนช่วงอายุงาน 3 – 6 ปีนั้น พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีอายุงานในช่วงดังกล่าวจำนวน 83 คนคิดเป็นร้อยละ 26.7 ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

สำหรับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น พบว่า พนักงานมีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีเป็นจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รองลงมาคือ มีอายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไปเป็นจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนช่วงอายุงาน 3 – 6 ปีนั้น พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีอายุงานในช่วงดังกล่าวจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นจำนวนที่ใกล้เคียงกันกับจำนวนของสมาชิกสหภาพแรงงาน

1.6 รายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท โดยพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีรายได้ในระดับดังกล่าวจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานมีรายได้ในระดับดังกล่าวเป็นจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รองลงมาคือ พนักงานมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท กล่าวคือ สมาชิกสหภาพแรงงานมีรายได้ในระดับดังกล่าวเป็นจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีรายได้ต่อเดือนในระดับนี้จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

1.2 การวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และระดับการรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

1.2.1 ระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตารางที่ 4.3

แสดงผลคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของ
สมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

คะแนนที่ได้จากการทำ แบบทดสอบ	สมาชิกสหภาพแรงงาน (จำนวน/คน)	พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน(จำนวน/คน)	รวม (คน)
0	4	20	24
1	14	24	38
2	20	54	74
3	23	42	65
4	60	43	103
5	68	31	99
6	49	32	81
7	36	25	61
8	26	21	47

ตารางที่ 4.3

แสดงผลคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของ
สมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

คะแนนที่ได้จากการทำ แบบทดสอบ	สมาชิกสหภาพแรงงาน (จำนวน/คน)	พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน(จำนวน/คน)	รวม (คน)
9	5	17	22
10	6	2	8
รวม	311	311	622

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

สถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	n	$\bar{X}$	S.D.
เป็นสมาชิก	311	5.02	2.06
ไม่เป็นสมาชิก	311	4.16	2.54
รวม	622	4.59	2.35

จากตารางที่ 4.3 และตารางที่ 4.4 พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมีคะแนนความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานเฉลี่ยเท่ากับ 5.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.06 ส่วนพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีคะแนนความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.54

เมื่อพิจารณาคะแนนความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.35 ทั้งนี้ คะแนนสูงสุดที่พนักงานทั้งสองกลุ่มตัวอย่างทำได้ คือ 10 คะแนน โดยสมาชิกสหภาพแรงงานทำคะแนนได้สูงสุดจำนวน 6 คนและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำคะแนนได้สูงสุดจำนวน 2 คน ส่วนคะแนนต่ำสุดที่ทั้งสองกลุ่มตัวอย่างทำได้คือ 0 คะแนน โดยสมาชิกสหภาพแรงงานทำคะแนนได้ต่ำสุดจำนวน 4 คน และพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำคะแนนได้ต่ำสุดเป็นจำนวน 20 คน

1.2.2 วิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์กร	พนักงาน ที่เป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน (311 คน)		ระดับการรับรู้	พนักงาน ที่ไม่เป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน (311 คน)		ระดับการรับรู้
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลตอบแทน	2.57	0.58	ปานกลาง	3.06	0.59	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	2.61	0.58	ปานกลาง	3.10	0.61	ปานกลาง
ด้านปฏิสัมพันธ์	3.24	0.59	ปานกลาง	3.57	0.54	สูง
ด้านระบบ	2.79	0.53	ปานกลาง	3.26	0.49	ปานกลาง
โดยรวม	2.80	0.45	ปานกลาง	3.25	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ดังนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม พบว่า พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 สำหรับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่ามีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46

2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 สำหรับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น พบว่ามีการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนในระดับต่ำ เมื่อพนักงานนั้นเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ตนได้รับกับความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เวลาที่สูญเสียไปในการทำงาน เปรียบเทียบผลตอบแทนของตนเองกับผลตอบแทนที่เพื่อนร่วมงานได้รับ และเปรียบเทียบผลตอบแทนกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.05, 2.18, 2.20, 2.31 และ 2.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81, 0.85, 0.90, 0.90 และ 0.87 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม สมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนในระดับสูงเมื่อพนักงานนั้นเปรียบเทียบผลตอบแทนกับระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถของตน

สำหรับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น พบว่า ประเด็นที่ทำให้พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนในระดับต่ำ คือ ความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96 (ภาคผนวก)

3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการกระบวนการกำหนดผลตอบแทน พบว่า พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ความยุติธรรมด้านการกระบวนการกำหนดผลตอบแทนในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ส่วนพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น พบว่า มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการกระบวนการกำหนดผลตอบแทนในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการรับรู้ความยุติธรรมด้านการกระบวนการกำหนดผลตอบแทนเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่ทำให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านการกระบวนการกำหนดผลตอบแทนในระดับต่ำ คือ

- พนักงานไม่มั่นใจว่าทุกคนในองค์การจะได้รับการพิจารณาผลตอบแทนและความก้าวหน้าด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98 ทั้งนี้ พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก็มีการรับรู้ความยุติธรรมในประเด็นดังกล่าวนี้ต่ำเช่นกัน คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91

- องค์การไม่เปิดโอกาสให้พนักงานร้องเรียนเมื่อรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98

- องค์การอธิบายการประเมินผลงานและการกำหนดผลตอบแทนไม่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87

สำหรับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น พนักงานรับรู้ความยุติธรรมด้านการกระบวนการกำหนดผลตอบแทนในระดับปานกลางทุกประเด็น ยกเว้นประเด็นที่พนักงานไม่มั่นใจว่าทุกคนในองค์การได้รับการพิจารณาผลตอบแทนและความก้าวหน้าด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่พนักงานมีการรับรู้สูงกว่าประเด็นอื่น คือ พนักงานคิดว่าตนได้รับ

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงไม่มีบิดเบือน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 (ภาคผนวก)

4. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในองค์กร พบว่า พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 สำหรับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้นมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์เป็นรายข้อ พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์สูงในประเด็นที่ว่า พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานปฏิบัติต่อตนด้วยความสุภาพให้เกียรติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้ คือ สมาชิกสหภาพแรงงานรู้สึกว่า เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการพิจารณาให้ผลตอบแทน หัวหน้างานมักบ่ายเบี่ยงไม่ชี้แจงข้อมูล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92

สำหรับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น ประเด็นที่ให้ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในระดับสูงคือ

- พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานปฏิบัติต่อตนด้วยความสุภาพให้เกียรติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

- หัวหน้าพูดคุยสื่อสารกับพนักงานอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84

- หัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานซักถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70

- องค์กรและหัวหน้างานให้ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.63 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73

- หัวหน้างานให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 (ภาคผนวก)

5. การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์กร พบว่า พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 สำหรับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น มีการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่สมาชิกสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบในระดับต่ำ คือ

- พนักงานรู้สึกว่าการค่าของคน อยู่ที่เป็นคนของใคร ใช้ได้กับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86

- พนักงานบางคนมีอำนาจเกินควร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80

- นโยบาย กฎเกณฑ์หรือคำสั่งต่างๆ ที่มีผลต่อพนักงานมีความเหลื่อมล้ำเลือกปฏิบัติกับคนบางกลุ่ม หรือพวกพ้องของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79

- การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือโยกย้ายเป็นไปตามการเมืองในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90

สำหรับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบในระดับสูงในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- พนักงานรับรู้ว่าองค์กรได้กำหนดวิธีการทำงานและขอบเขตการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71

- องค์กรให้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73

- ข้อกำหนดหรือกฎเกณฑ์ที่องค์กรใช้กับพนักงานมีความถูกต้องเหมาะสม ไม่ขัดต่อกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

- การส่งบุคคลเข้าฝึกอบรม ด้งาน หรือศึกษาต่อมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 (ภาคผนวก)

1.2.3 วิเคราะห์ระดับการรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

สถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
เป็นสมาชิก	311	13.82	4.29	ปานกลาง
ไม่เป็นสมาชิก	311	13.10	4.55	ปานกลาง
รวม	622	13.46	4.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.29 สำหรับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น พนักงานรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.55

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า พนักงานมีการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.43

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานมีดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

กำหนดสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

H_1 : พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ตารางที่ 4.7

แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p - value
เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	311	2.80	0.45	12.15*	.000
ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	311	3.25	0.46		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.7 พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 ส่วนพนักงานที่ไม่เป็น

สมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยการทดสอบค่าที(t-test) พบว่า p – value มีค่าเท่ากับ .000 เมื่อกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 – 1.4

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

กำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนต่ำกว่าหรือเท่ากับพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

H_1 : พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

กำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนต่ำกว่าหรือเท่ากับพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

H_1 : พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

กำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การต่ำกว่าหรือเท่ากับพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

H_1 : พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์การสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

กำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบขององค์การต่ำกว่าหรือเท่ากับพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

H_1 : พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบขององค์การสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ตารางที่ 4.8

แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในแต่ละด้านระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ	กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p – value
ด้านผลตอบแทน	เป็นสมาชิกสหภาพ	311	2.57	0.58	10.42*	.000
	ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ	311	3.06	0.59		
ด้านกระบวนการ	เป็นสมาชิกสหภาพ	311	2.61	0.58	10.35*	.000
	ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ	311	3.10	0.61		
ด้านปฏิสัมพันธ์	เป็นสมาชิกสหภาพ	311	3.24	0.59	7.18*	.000
	ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ	311	3.57	0.54		
ด้านระบบ	เป็นสมาชิกสหภาพ	311	2.79	0.53	11.56*	.000
	ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ	311	3.26	0.49		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านต่างๆ และพบว่า

1. เมื่อพิจารณาความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า p – value มีค่าเท่ากับ .000 เมื่อกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

2. เมื่อพิจารณาความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า p – value มีค่าเท่ากับ .000 เมื่อกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

3. เมื่อพิจารณาความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า p – value มีค่าเท่ากับ .000 เมื่อกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์สูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

4. เมื่อพิจารณาความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า p – value มีค่าเท่ากับ .000 เมื่อกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์การสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

กำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานต่ำกว่าหรือเท่ากับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

H_1 : พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ตารางที่ 4.9

แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน
ระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p - value
เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	311	5.02	2.06	4.66*	.000
ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	311	4.16	2.54		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.9 พิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า p - value มีค่าเท่ากับ .000 เมื่อกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ว่าการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแตกต่างจากพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

กำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ว่าการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ว่าการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10

แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้ว่าการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานระหว่าง
พนักงานที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p - value
เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	311	13.82	4.29	2.03*	.043
ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	311	13.10	4.55		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.10 พิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ว่าการมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า p - value มีค่าเท่ากับ .043 เมื่อกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ว่าการมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแตกต่างกัน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยการรับรู้ว่าการมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน พบว่า พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ว่าการมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน คือ สมาชิกสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยดังกล่าวเท่ากับ 13.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.29 ส่วนพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยดังกล่าวเท่ากับ 13.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.55

สมมติฐานที่ 4.1 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

กำหนดสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

H_1 : ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

สมมติฐานย่อยที่ 4.1.1 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน

กำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน

H_1 : ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน

กำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์กร

H_1 : ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์กร

ตารางที่ 4.11

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน	
	สมาชิกสหภาพ (n =311)	ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ (n=311)
ด้านผลตอบแทน	-.136*	-.035
ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน	-.139*	.019
ด้านปฏิสัมพันธ์	-.061	.072
ด้านระบบ	-.058	.037
โดยรวม	-.126*	.026

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่า

1. ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.126

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแต่ละด้าน พบว่า

ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.136 และ -.139 ตามลำดับ ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 ของสมมติฐานที่ 4.1 และสมมติฐานย่อยที่ 4.1.1, 4.1.2 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่าความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม

ทั้งนี้ มีการยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 ของสมมติฐานย่อยที่ 4.1.3 และ 4.1.4 แสดงว่า ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์และด้านระบบขององค์การ

2. เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่า ต้องยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 ของสมมติฐานที่ 4.2 และสมมติฐานย่อยที่ 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4 แสดงว่า ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น ไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ รวมทั้งไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ และด้านระบบขององค์การ

สมมติฐานที่ 5.1 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

กำหนดสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

H_1 : ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

สมมติฐานที่ 5.2 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

กำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ว่าการมี การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

H_1 : ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ว่าการมี การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

ตารางที่ 4.12

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน
กับการรับรู้ว่าการมี การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็น
สมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน	การรับรู้ว่าการมี การปฏิบัติ ตามกฎหมายแรงงาน
สมาชิกสหภาพแรงงาน (n = 311)	.146*
ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (n = 311)	.237**

**P < .01

*P < .05

จากตารางที่ 4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานกับการรับรู้ว่าการมี การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่า

1. ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ว่าการมี การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0 ของสมมติฐานที่ 5.1 แสดงว่า ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ว่าการมี การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

2. ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ว่าการมี การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0 ของสมมติฐานที่ 5.2 แสดงว่า ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ว่าการมี การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

ตารางที่ 4.13

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ว่าคุณมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
และพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	การรับรู้ว่าคุณมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	
	สมาชิกสหภาพ (n = 311)	ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ (n = 311)
ด้านผลตอบแทน	-.009	.085
ด้านกระบวนการ	-.081	.071
ด้านปฏิสัมพันธ์	-.080	.201**
ด้านระบบขององค์การ	-.093	.132*
โดยรวม	-.083	.144*

**P < .01

*P < .05

จากตารางที่ 4.13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ว่าคุณมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ว่าคุณมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันทางสถิติทั้งโดยรวมและในแต่ละด้าน จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 ของสมมติฐานที่ 6.1 และสมมติฐานย่อยที่ 6.1.1, 6.1.2, 6.1.3, 6.1.4 แสดงว่า การรับรู้ว่าคุณมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านระบบขององค์การ และไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม

2. การรับรู้ว่าคุณมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .144

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ว่าคุณมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละด้าน พบว่า การรับรู้ว่าคุณมีการปฏิบัติตาม

กฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .201

นอกจากนี้ การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .132 ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 ของสมมติฐานที่ 6.2 และสมมติฐานย่อย 6.2.3, 6.2.4 แสดงว่า การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์และด้านระบบขององค์การ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม

ทั้งนี้ ต้องยอมรับ H_0 ของสมมติฐานที่ 6.2.1 และ 6.2.2 ซึ่งแสดงว่า การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน

ส่วนที่ 3 การศึกษาเพิ่มเติม

ผู้วิจัยต้องการศึกษาเพิ่มเติมเรื่อง การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ระหว่างพนักงานที่มีแนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานกับพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากพบว่า พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพมีแนวโน้มที่จะเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นจำนวน 159 คนคิดเป็นร้อยละ 51.1 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งนี้ สมมติฐานการวิจัยเพิ่มเติม มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการกระบวนการกำหนดผลตอบแทนต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์การต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

กำหนดสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานเท่ากับหรือต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

H_1 : พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

ตารางที่ 4.14

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p - value
มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพ	152	4.16	2.65	0.002	.998
ไม่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพ	159	4.16	2.45		

จากตารางที่ 4.14 พิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานระหว่างพนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่มี

แนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยการทดสอบค่าที่ (t - test) พบว่า p - value มีค่าเท่ากับ 0.998 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 แสดงว่า พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิตามกฎหมายแรงงานเท่ากับหรือน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งจากค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงานพบว่า พนักงานทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.65 และ 2.45

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

กำหนดสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมเท่ากับหรือสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

H_1 : พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

กำหนดสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนเท่ากับหรือสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

H_1 : พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

กำหนดสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนเท่ากับหรือสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

H_1 : พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

กำหนดสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การเท่ากับหรือสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

H_1 : พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์การต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

กำหนดสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์การเท่ากับหรือสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

H_1 : พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์การต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

ตารางที่ 4.15

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานที่มีและไม่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพ

การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การ	แนวโน้มการเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p - value
ด้านผลตอบแทน	ไม่มี	152	3.28	0.56	6.84*	.000
	มี	159	2.85	0.54		
ด้านกระบวนการ	ไม่มี	152	3.33	0.55	6.85*	.000
	มี	159	2.89	0.58		
ด้านปฏิสัมพันธ์	ไม่มี	152	3.72	0.48	4.86*	.000
	มี	159	3.43	0.56		
ด้านระบบ	ไม่มี	152	3.43	0.41	6.59*	.000
	มี	159	3.09	0.49		
โดยรวม	ไม่มี	152	3.44	0.41	7.81*	.000
	มี	159	3.07	0.44		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การระหว่างพนักงานที่มีแนวโน้มและพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

พบว่า ความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมระหว่างพนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มโดยการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า p -value มีค่าเท่ากับ .000 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงปฏิเสธ H_0 ของสมมติฐานที่ 2 แสดงว่า พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละด้าน พบว่า หลังจากทดสอบค่าที (t-test) แล้ว การรับรู้ความยุติธรรมทุกด้านมีค่า p -value เท่ากับ .000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ H_0 ของสมมติฐานย่อยที่ 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 แสดงว่า พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในทุกด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ และด้านระบบขององค์การ

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละด้าน พบว่า พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านระบบขององค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม ต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน คือ 2.85, 2.89, 3.43, 3.09 และ 3.07 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54, 0.58, 0.56, 0.49 และ 0.44 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

กำหนดสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเท่ากับหรือสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

H_1 : พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

ตารางที่ 4.16

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
ระหว่างพนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม

กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p – value
มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพ	152	13.01	4.90	0.36	.720
ไม่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพ	159	13.19	4.16		

จากตารางที่ 4.16 พิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานระหว่างพนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยการทดสอบค่าที่ (t - test) พบว่า p – value มีค่าเท่ากับ .720 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 ของสมมติฐานที่ 3 แสดงว่า พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเท่ากับพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งจากค่าเฉลี่ยการรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน พบว่า พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้เท่ากับ 13.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.90 และพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้เท่ากับ 13.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.16