



ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความหลงใหลในการทำงานของ
พนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

โดย นายธนาวุฒิ ไตรศุกกิตติ

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ



คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิต)



หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์

(อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์



ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิต)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี สุขคณาภิบาล)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล)

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความหลงใหลในการทำงาน
ของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

นาย ธนาวุฒิ ไตรศุภกิตติ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นายธนาวุฒิ ไตรศุภกิตติ
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและ
ความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคม
อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรี สุขคณาภิบาล
ปีการศึกษา : 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและ
ความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี และ 2) ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานฝ่ายผลิตในนิคม
อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี จำนวน 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่
ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและ
ความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับค่อนข้างมาก 2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความกับ
ความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับ สูง ($r=.607$) โดยการรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์กร ด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ความหลงใหลในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.478, .501, .504$ ตามลำดับ)

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 101 หน้า)

คำสำคัญ : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความหลงใหลในการทำงาน พนักงานฝ่ายผลิต
ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี



อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name of Researcher : Mr. Thanawut Trisuphakitti
Master Project Title : Relationships between Perceived Organizational Justice and Work Passion of Manufacturing Employees in Amata City Industrial Estate
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Master Project Advisor : Assistant Professor Dr. Soontaree Sookhanaphibarn
Academic Year : 2023

Abstract

The objectives of this research are 1) to study levels of perceived organizational justice and work passion of manufacturing employees in Amata City industrial estate and 2) to study the relationship between perceived organizational justice and work passion of manufacturing employees in Amata City industrial estate. The samples used in the study were 316 manufacturing employees in Amata City industrial estate. The instrument was a questionnaire. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation. The results revealed that 1) The mean of perceived organizational justice and work passion of manufacturing employees in Amata City industrial estate were high 2) Perceived organizational justice positively related to the work passion of manufacturing employees in Amata City industrial estate with a statistical significance at .01 level ($r=.607$) and each facet of perceived organizational justice; distributive justice, procedural justice, and interactional justice to colleagues related to work passion of manufacturing employees in Amata City industrial estate at the statistical significance level of .01 ($r=.478, .501, .504$ respectively).

(Total 101 pages)

Keywords: Perceived Organizational Justice, Work Passion, Manufacturing
Employees in Amata City Industrial Estate

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S.M.' or similar initials, positioned above a horizontal line.

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์เอาใจใส่อย่างดี จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรี สุขคณาภิบาล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและ คำปรึกษาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนแนะแนวทางในการปฏิบัติในทุกขั้นตอน ด้วยความเอาใจใส่ อย่างยิ่งทั้งในเรื่องของสารนิพนธ์ และเรื่องของการกำลังใจในการดำเนินการสารนิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. มารุต พัทผล กรรมการสอบสารนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรี สุขคณาภิบาล กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ ชี้แนะแก้ไข เพื่อนำมาปรับปรุงให้สารนิพนธ์ ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร และรองศาสตราจารย์ชวณีย์ พงศาพิชณ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัย ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามสำหรับเครื่องมือวิจัยให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน

ขอขอบคุณผู้บริหาร และพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรีทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูล สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอน เสริมสร้างความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัย ตลอด ระยะเวลาในการศึกษา รวมถึงเจ้าของเอกสาร งานวิจัย หนังสือ และบทความทุกท่านที่ได้นำมา อ้างอิงใน การทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวของผู้วิจัยที่สนับสนุนในด้านการศึกษา อย่างเต็มที่ รวมทั้งให้กำลังใจและการสนับสนุนในทุก ๆ เรื่องเสมอมา

ธนาวุฒิ ไตรศุภกิตติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	7
2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหลงใหลในการทำงาน	16
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย	27
2.5 สมมติฐานการวิจัย	32
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	41
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	43
4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความหลงใหลในการทำงาน	46
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	50
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	53
5.1 สรุปผลการวิจัย	54
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	56
5.3 ข้อเสนอแนะ	60
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก ก	71
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม	72
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ	73
ภาคผนวก ข	76
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์	77
ภาคผนวก ค	80
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม	81
ภาคผนวก ง	86
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย	87
ภาคผนวก จ	93
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	94
ประวัติผู้วิจัย	101

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	34
3-2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	38
3-3 องค์ประกอบของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	38
3-4 องค์ประกอบของแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน	39
4-1 ความถี่ของจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=316)	42
4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	43
4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านค่าตอบแทน	44
4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านกระบวนการ	44
4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	45
4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความหลงใหลในการทำงาน	46
4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงาน ด้านความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การ	47
4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อองค์การ	47
4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	48
4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงาน ด้านความอดุสหาหะเพื่อองค์การ	49
4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงาน ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวก	50
4-12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับ ความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ค-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	81
ค-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน	83
ง-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item – Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	87
ง-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item – Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน	89
ง-3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	92
ง-4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน	92

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย	32

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นิคมอุตสาหกรรมเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศต่าง ๆ เพื่อให้เกิดโอกาสในการสร้างงานใหม่ การปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต และการรักษาสมภาวะทางการแข่งขันของประเทศ ในขณะที่เดียวกันสถานประกอบการที่ดำเนินการในนิคมอุตสาหกรรมจะได้ผลประโยชน์ที่สามารถทำให้ต้นทุนในการดำเนินการต่ำลง ส่งผลให้ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น และยังสามารถแข่งขันต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ (สำนักโฆษก สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2560) จากการที่รัฐบาลได้กำหนดให้มีโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) ไว้ในแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 มีการกำหนดพื้นที่เป้าหมายนำร่องใน 3 จังหวัดคือ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ทำให้เกิดการลงทุนในพื้นที่ดังกล่าวมากขึ้น ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งจากภายในนิคมอุตสาหกรรม และจังหวัดใกล้เคียง (พรมิตร, วาสนา และกรรณิการ์, 2562) องค์กรต่าง ๆ ล้วนให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายภายใต้สถานการณ์ต่างๆ พนักงานที่มีความสามารถตรงตามที่ต้องการนั้น ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าเป็นอย่างมาก และการฝึกฝนพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพตามที่ต้องการนั้นต้องใช้ทั้งเวลาและมีค่าใช้จ่ายเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งหากไม่สามารถรักษาพนักงานที่มีทักษะ มีศักยภาพให้อย่างทำงานร่วมกับองค์กร อาจส่งผลกระทบต่อด้านประสิทธิภาพของการผลิต ทำให้โครงการที่ต้องการวางแผนไว้ไม่ได้รับการดำเนินการตามที่คาดหวัง เกิดความล่าช้า (รวีวรรณ, พิมพ์ปวีณ์ และอภิญา, 2560) ปัจจุบันฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่เป็นกำลังขององค์กรนานที่สุดเท่าที่จะทำได้ จากการสัมภาษณ์ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเบื้องต้น ในงานวิจัยของธารวิมล และฤทธิไกร (2559) พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตมีอัตราการลาออกการโยกย้ายสายงานบ่อยครั้งจึงส่งผลกระทบต่อความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้นตั้งนั้นการธำรงรักษาพนักงานฝ่ายผลิตไว้ จึงเป็นเรื่องจำเป็นของการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรม

ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงพยายามสรรหาพนักงานที่มีศักยภาพเข้าสู่องค์กรตลอดจนรักษาพนักงานเหล่านั้นไว้ให้นานที่สุด และนำศักยภาพของพนักงานที่มีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยการที่พนักงานจะอยู่กับองค์กรได้นานนั้น เป็นที่เชื่อว่าพนักงานจะต้องมี

ความรู้สึกรักในงานและมีความปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์กรนั้นอย่างเต็มใจ การที่คนเรามีความรักในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เราก็มักจะทำสิ่งนั้นอย่างเต็มที่โดยที่ไม่ต้องมีเงื่อนไขใด ๆ มากมาย พนักงานเองก็เช่นกัน ถ้าเขามีความรักในการทำงาน เขาก็จะลงมือทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยที่ไม่มาสร้างเงื่อนไขต่างๆ ให้ผู้บังคับบัญชาต้องปวดหัวมาหาวิธีในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานอยากจะทำผลงาน เพราะฉะนั้นสำหรับการทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ ความหลงใหลในการทำงานเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญที่ทำให้เกิดความพยายามเพิ่มผลผลิต การเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาจะเป็นสมาชิกองค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพสูงในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงเกิดแนวคิดความหลงใหลในการทำงาน (วาสนา, 2560) การดัดศักยภาพภายในตัวพนักงานเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีความสร้างสรรค์ ซึ่งหากพนักงานมีความหลงใหลในการทำงานและปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถแล้วนั้น ย่อมส่งผลให้พนักงานเห็นว่าพนักงานสามารถที่จะช่วยสร้างความแตกต่างให้กับองค์กรได้ เพราะความต้องการของพนักงานจำนวนหนึ่งนอกเหนือจากเงินแล้ว ยังต้องการที่จะสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นจากงานที่ตนเองทำ และในภาพรวมองค์กรจะได้รับผลประโยชน์สูงสุดหากพนักงานในองค์กรมีความรู้สึกเช่นนี้กับงานที่ทำ (ประวีณา, 2561)

ทั้งนี้การรับรู้ความยุติธรรมเป็นเรื่องสำคัญในการกำหนดความรู้สึกและพฤติกรรมของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทขององค์กรที่มีพนักงานมากมายซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านการให้คุณค่า ความสนใจและการแก้ปัญหาาร่วมกัน การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมาก หากพนักงานรับรู้ความไม่ยุติธรรม เขาจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดความยุติธรรมขึ้นมา ด้วยการลดการทำงานหรือความทุ่มเทในการทำงาน (จุไรวรรณ, 2562) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์และบรรทัดฐานทางสังคมที่ใช้ในการดูแลการจัดสรรผลตอบแทนที่พนักงานควรจะได้รับเช่นการให้รางวัลและการลงโทษรวมทั้งกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อการจัดสรรผลตอบแทน การตัดสินใจในด้านอื่นๆ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วย ดังนั้นหากว่าพนักงานรับรู้ว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรม พนักงานอาจจะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดี เช่น เลิกงานเร็ว ขาดงานบ่อย มาทำงานสาย ใช้เวลาไปกับเรื่องส่วนตัวมากกว่าเรื่องงาน จนถึงลาออกจากองค์กรไป แต่ในทางกลับกันหากพนักงานรับรู้ว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากองค์กร จะก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีและเกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น ทุ่มเทในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ระยะเวลาในการทำงานนานกว่าที่องค์กรได้กำหนดไว้ และพยายามทำงานให้เกิดประสิทธิภาพกับองค์กรอย่างสูงสุดเท่าที่ทำได้ (เกษราภรณ์, 2561) Okpu and Basuo (2019) พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ส่งผลทางบวก

ต่อความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานเชื่อว่าได้รับขั้นตอนที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งมีความเท่าเทียม เนื่องจากองค์การสามารถอธิบายขั้นตอนการพิจารณาที่ได้กระทำไปอย่างชัดเจน นอกจากนี้พนักงานยังรับรู้ความยุติธรรม มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ Zigarmi et al. (2009) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความหลงใหลในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านความยุติธรรมในด้านค่าตอบแทน (Distributive justice) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural justice) และปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Connectedness to Colleagues) เป็นส่วนหนึ่งใน 12 ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความหลงใหลในการทำงาน พบว่าความยุติธรรมในองค์การด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อองค์การ ส่งผลให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อจะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์การได้ โดยมีพฤติกรรมการทำงานในทางบวก เช่น การใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำงานเป็นเวลานานกว่าที่องค์การได้กำหนดไว้ และพยายามทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างสูงสุดเท่าที่จะทำได้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นส่วนสำคัญทำให้เกิดความสัมพันธ์ทางบวกกับการหลงใหลในการทำงานของพนักงาน ที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี เพื่อทราบถึงระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานพนักงานฝ่ายผลิต ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี แล้วนำผลการศึกษาไปปรับใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมหรือพัฒนาระดับความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ สามารถนำตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงไปใช้ในการส่งเสริมหรือพัฒนาระดับความหลงใหลในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวน 2 แห่งคือ บริษัท A จำนวน 1,082 คน และบริษัท B จำนวน 354 คน รวม 1,436 คน

1.3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ด้วยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยไม่ควรน้อยกว่า 304 คน โดยคิดตามสัดส่วน บริษัท A จำนวน 229 คน และบริษัท B จำนวน 75 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาของการวิจัยตั้งแต่ มกราคม 2566 ถึงธันวาคม 2566

1.3.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.3.4.1 ตัวแปรที่ 1

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ตามแนวคิดของ Folger and Cropanzano (1998) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านค่าตอบแทน
- (2) ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน
- (3) ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

1.3.4.2 ตัวแปรที่ 2

ความหลงใหลในการทำงาน ตามแนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การ
- (2) ด้านความรับผิดชอบต่อองค์การ
- (3) ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย
- (4) ด้านความอุทิศสภาวะเพื่อองค์การ
- (5) ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวก

1.4 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.4.1 พนักงานฝ่ายผลิต หมายถึง พนักงานที่มีหน้าที่ในการทำให้วัตถุดิบที่มี กลายเป็นสินค้า โดยการแปรรูปจากทรัพยากรการผลิตทั้งวัตถุดิบทางตรงและวัตถุดิบทางอ้อมให้ออกมาในรูปของ สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ให้เป็นไปตามแผนการผลิตที่วางไว้ มีหน้าที่ควบคุมเครื่องจักรในการผลิตและ จัดสรรทรัพยากรในการใช้งานในการผลิต รวมถึงพนักงานในส่วนสนับสนุนการผลิต เช่น การวางแผน การผลิต ควบคุมปริมาณการผลิตให้ได้ตามเป้าหมายของฝ่ายผลิต

1.4.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceived Organizational Justice) หมายถึง การรับรู้ ของพนักงานถึงความเหมาะสมของผลตอบแทน กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนที่องค์การจัดสรรให้ การปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลที่ตนเองได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในองค์การ ซึ่งวัดได้โดย แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ โดยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ (Folger and Cropanzano, 1998) ดังนี้

1.4.2.1 ด้านค่าตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าได้ รับผลตอบแทนที่เหมาะสม และคุ้มค่าต่อสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ระยะเวลา รวมทั้งร่างกายแรงใจ โดยที่ผลตอบแทนนั้น ไม่จำเป็นที่ จะต้องเป็นผลตอบแทนที่เป็นเงินเสมอไป อาจจะเป็นสวัสดิการด้านอื่นๆ

1.4.2.2 ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน (Procedural Justice) หมายถึง พนักงาน รับรู้วิธีการและกระบวนการในการจัดสรรผลตอบแทนว่ามีความยุติธรรม กระบวนการในการตัดสินใจ กระบวนการแก้ไขข้อพิพาท กระบวนการในการจัดสรรสิ่งต่างๆ ในองค์การ

1.4.2.3 ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interactional Justice) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณ ได้รับความปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เสมอภาค และผู้บังคับบัญชามีข้อมูลและเหตุผล เพียงพอที่จะอธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและเข้าใจการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ

1.4.3 ความหลงใหลในการทำงาน (Work Passion) หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกที่เป็นสุขของ พนักงานโดยที่พนักงานเชื่อว่าไม่มีงานอะไรยากลำบากเกินไป ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นใน ระหว่างการทำงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ แสดงให้ เห็นความปรารถนาอย่างยิ่งที่ต้องการจะทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด พร้อมทั้งปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และกล่าวถึงองค์การใน ทางบวก ซึ่งวัดได้โดยแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน (Zigarmi et al, 2011) ดังนี้

1.4.3.1 ด้านความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์กร (Intent to Stay) หมายถึง พนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปอย่างยาวนานเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

1.4.3.2 ด้านความรับผิดชอบต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง พนักงานมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร มีความกระตือรือร้น และปรารถนาจะทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยเกิดจากความสมัครใจของตัวพนักงานเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล หรือประโยชน์ตอบแทนอื่นจากองค์กร

1.4.3.3 ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (Job Commitment) หมายถึง พนักงานมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของหน่วยงานหรือบุคคล รวมทั้งมีความกระตือรือร้น พยายามทุ่มเทกำลังกายกำลังใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และปรารถนาที่จะทำงาน โดยมองว่างานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต

1.4.3.4 ด้านความอดสาหะเพื่อองค์กร (Discretionary Effort) หมายถึง พนักงานใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ ทุ่มเท และรอบคอบ มีความพยายาม เข้มแข็ง อดทนไม่ทอดทิ้งในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อบรรลุความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

1.4.3.5 ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก (Employee Endorsement) หมายถึง พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการให้ความสำคัญต่อความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายองค์กร นำไปสู่การกล่าวถึงองค์กรในทางบวกต่อบุคคลอื่น

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี เพื่อองค์กรสามารถนำผลการศึกษาไปปรับใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

1.5.2 ทราบระดับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี เพื่อองค์กรสามารถนำผลการศึกษาไปปรับใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา เพื่อเพิ่มความหลงใหลในการทำงานให้แก่พนักงาน

1.5.3 ทราบระดับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เพื่อองค์กรสามารถสามารถนำตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์สูง ไปใช้ในการส่งเสริมหรือพัฒนาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความหลงใหลในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี” ผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

- 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
 - 2.1.1 ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
 - 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
 - 2.1.3 องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
 - 2.1.4 ผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
- 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหลงใหลในการทำงาน
 - 2.2.1 ความหมายของความหลงใหลในการทำงาน
 - 2.2.2 องค์ประกอบของความหลงใหลในการทำงาน
 - 2.2.3 ผลของความหลงใหลในการทำงาน
 - 2.2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความหลงใหลในการทำงาน
- 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
 - 2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหลงใหลในการทำงาน
- 2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย
- 2.5 สมมติฐานการวิจัย
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

2.1.1 ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

นักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceived Organizational Justice) ไว้มากมายหลายท่านมีที่น่าสนใจดังนี้

จิวรรณ (2562) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานถึงความชอบธรรม ตรงไปตรงมา เสมอภาค จากการปฏิบัติขององค์การ และรับรู้ถึง

ความเหมาะสมของผลตอบแทนที่ตนได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนได้ทุ่มเททำไปทั้งในด้านค่าตอบแทนกระบวนการกำหนดผลตอบแทน รวมทั้งด้านระบบงานหรือการบริหารภายในองค์กร

ธัญภัสส์ (2556) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความเหนื่อยล้า และเวลาในการปฏิบัติงานที่ได้ให้กับองค์กร ซึ่งผลตอบแทนจะส่งต่อขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

ปานชนก (2560) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับตนเองโดยเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นภายในองค์กรในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านค่าตอบแทน การให้รางวัลการลงโทษ การเลื่อนขั้น รวมไปถึงกระบวนการ กฎระเบียบภายในองค์กรว่ามีความเท่าเทียมกัน

วรางคณา (2558) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่พนักงานตัดสินใจ เขาได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรในการทำงานอื่น ๆ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรยังหมายถึง การที่พนักงานรับรู้และได้เข้าใจเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการตัดสินใจที่ใช้ในการแบ่งปันผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมในด้านการกระบวนการ

วราพร (2558) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมโดยองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยความเป็นธรรมของการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในองค์กรระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กรในภาพรวมทั้งหมด

ศนิพร (2558) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีการเปรียบเทียบและรับรู้ว่าการทุ่มเทในการทำงานนั้นคุ้มค่ากับผลที่ได้รับตอบแทนหรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นด้านค่าตอบแทน กระบวนการตัดสินใจในการกำหนดผลตอบแทน หรือแม้กระทั่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

Folger and Cropanzano (1998) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง ความยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับกฎและบรรทัดฐานทางสังคมที่ควบคุมการจัดสรรผลตอบแทน ทั้งรางวัลและการลงโทษ โดยกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อจัดสรรผลตอบแทน และการตัดสินใจในด้านอื่น ๆ รวมทั้งการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคล

Greenberg (1990) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง ความยุติธรรมต่อของผลตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้กับพนักงานและความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนของพนักงาน

Moorman (1991) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง วิธีการที่พนักงานตัดสินว่าเขาได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรในการทำงานอื่น ๆ

Sheppard, Lewicki and Minton (1992) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมของบุคคลว่าผลตอบแทนจากองค์กรใช้หลักความสมดุลและถูกต้องในการพิจารณาผลตอบแทนที่บุคคลได้รับ เช่น การขึ้นเงินเดือน การได้เลื่อนตำแหน่ง หรือการลดอัตราจ้างงาน ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านนี้เป็นการรับรู้ความยุติธรรมด้านแรกที่ถูกนำไปใช้ประเมินระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคคล

จากการรวบรวมความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงความเหมาะสมของผลตอบแทน กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้ การปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลที่ตนเองได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในองค์กร

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

Adams (1963) ได้อธิบายถึงแนวทางการปรับตัวเมื่อพนักงานรับรู้ความไม่ยุติธรรมในองค์กร 5 แนวทาง ดังนี้

1) เปลี่ยนความทุ่มเทที่ตนเองให้แก่งาน (Input) ลดระดับความทุ่มเทลง เช่น ใช้ความสามารถหรือใช้เวลาทำงานนั้นน้อยลง มาสาย หรือขาดงานบ่อยขึ้นหรือลดความตั้งใจทำงานลง เป็นต้น

2) เปลี่ยนสิ่งตอบแทนที่ตนเองได้รับ (Output) เรียกร้องเพื่อให้ได้สิ่งตอบแทนมากขึ้น เช่น หากไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง ก็ขอให้ได้เงินเดือน โบนัส หรือการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามากขึ้นแทน เป็นต้น

3) เปลี่ยนทัศนคติของตนเอง พยายามเปลี่ยนมุมมองด้วยการมองโลกในแง่บวกมากขึ้น เช่น คิดว่าได้เท่านี้ก็ดีกว่าไม่ได้ หรือคิดว่าไม่ได้อะไรตอบแทนก็ไม่เป็นไร เป็นต้น

4) เปลี่ยนบุคคลที่ใช้เปรียบเทียบ ถ้าเปรียบเทียบกับคนระดับสูงกว่า หรือระดับเดียวกันแล้วไม่สบายใจ ก็เปลี่ยนเป็นไปเปรียบเทียบกับคนที่ระดับต่ำกว่า หรือคนที่ได้รับผลตอบแทนน้อยกว่าแทน

Greenberg (1990) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและมีผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้นความยุติธรรมจึงเป็นคุณธรรมขั้นพื้นฐานที่สำคัญ ที่มนุษย์อยู่รวมกันได้อย่างสงบสุข สังคมใดที่สมาชิกไม่ยึดถือความยุติธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ สังคมนั้นจะมีแต่ความวุ่นวายและอาจนำไปสู่ความรุนแรงในสังคม แนวทางหนึ่งที่จะพิจารณาว่าผลลัพธ์นั้นมีความเป็นธรรมหรือไม่ คือการคำนวณอัตราส่วนของการมีส่วนร่วมของบุคคลหรือสิ่งที่เขาลงทุน (Input) เช่น การศึกษา ความฉลาดและประสบการณ์ และผลลัพธ์ของบุคคล (Outcome) หลังจากนั้นทำการเปรียบเทียบอัตราส่วนนี้กับบุคคลอื่น ถ้าอัตราส่วนไม่เท่ากัน คนที่ได้รับอัตราส่วนที่สูงกว่านั้นสันนิษฐานว่า ได้รับการจ่ายเงินมากเกินไปและจะทำให้เขารู้สึกผิด ส่วนคนที่ได้อัตราส่วนต่ำจะรู้สึกว่าได้รับค่าจ้างน้อยจะทำให้เขารู้สึกโกรธ อัตราส่วนที่เท่ากันนั้นจะทำให้เกิดสถานะที่เป็นธรรมและบุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจ บุคคลจะคาดเดาสิ่งที่เขาได้กระทำกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของตนเองและผู้อื่นเพื่อที่จะเปลี่ยนสถานะที่ไม่เสมอภาคที่เขาไม่พึงพอใจให้เป็นสถานะที่พึงพอใจมากขึ้น

Leventhal (1980) ได้พัฒนาแนวคิดที่สามารถประยุกต์ใช้ในการศึกษากระบวนการในองค์การคือ แบบจำลองการตัดสินความยุติธรรม (Justice Justment Model) ซึ่งเป็นแนวคิดเชิงรุก ในขณะที่ทฤษฎีดุลยภาพนั้นเน้นที่ปฏิกิริยาตอบสนองต่อการจ่ายผลตอบแทนที่ไม่เสมอภาค ถิ่นทลและคณะศึกษาเงื่อนไขของการที่บุคคลมีปฏิกิริยาเชิงรุกต่อบรรทัดฐานความยุติธรรมที่แตกต่างกันพบว่า พนักงานที่เชื่อว่าการรักษาไว้ซึ่งความปรองดองทางสังคม จะช่วยให้เกิดการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียม ในขณะที่ผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้นจะถูกสนับสนุนโดยระบบ เช่น แผนในการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้การจ่ายผลตอบแทนมีความเป็นธรรม โดยได้ขยายปัจจัยของความยุติธรรมด้านกระบวนการไปสู่แนวคิดการควบคุมกระบวนการ ทฤษฎีการตัดสินความยุติธรรมด้านกระบวนการของเขาได้เสนอว่า ลักษณะของกระบวนการยุติธรรมจะต้องมีลักษณะ 6 ประการดังนี้

- 1) มีความคงที่สามารถประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับทุกๆ คนและทุก ๆ โอกาส (Consistency)
- 2) ปราศจากอคติ เป็นกระบวนการที่ไม่มีความลำเอียง (Neutrality)
- 3) มั่นใจว่าข้อมูลที่นำมาใช้ในการพิจารณามีความเที่ยงตรง ถูกต้องแม่นยำ (Accuracy)
- 4) มีกลไกที่สามารถแก้ไขข้อบกพร่องหรือการตัดสินใจที่ไม่ถูกต้อง (Correctability)

5) ความคิดเห็นของบุคคลกลุ่มต่างๆ ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจจะต้องนำมาพิจารณา (Representative)

6) สอดคล้องกับมาตรฐานของบุคคล จริยธรรม และศีลธรรมอันดีงามในสังคม (Morality and Ethic ability)

Masterson et al. (2000) กล่าวว่าแนวคิดความยุติธรรมในองค์การมีพัฒนาการมาจากปรัชญา (Philosophy) และนำสู่วรรณกรรมด้านจิตวิทยาสังคม (Social Exchange Theory) โดยมีหลักการเบื้องต้นจากเรื่องสัดส่วนของความเสมอภาคของอริสโตเติล ซึ่งหัวใจสำคัญของหลักการนี้คือคุณความดี (Merit) ที่มีนักปรัชญาบางท่านให้ความเห็นว่า ความยุติธรรมขึ้นอยู่กับความผูกพันโดยสัญญา (Contractual) ที่แต่ละบุคคลกำหนดขึ้น ส่วนนักปรัชญาบางท่านมีความเห็นว่า ความยุติธรรมเป็นการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน โดยขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลและความถูกต้องของเนื้อหาสาระ

Sheppard, Lewicki, and Minton (1992) กล่าวว่า พนักงานรับรู้ความยุติธรรมที่ได้รับด้วยหลักการ 2 ประการที่สำคัญ คือ

1) หลักของความสมดุล (Balance) นั่นคือ บุคคลจะเปรียบเทียบการกระทำของตนกับการกระทำของบุคคลอื่นที่เหมือนกันในสถานการณ์เดียวกัน หากสิ่งที่ลงทุนไปมากกว่าผลตอบแทนที่ได้รับ บุคคลจะรู้สึกที่ไม่ได้รับความยุติธรรม ทั้งนี้ การรับรู้ความยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรม ไม่ได้เกิดจากการเปรียบเทียบผลตอบแทนของตนกับบุคคลอื่นเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความรู้สึกภายในของบุคคลนั้นด้วย

2) หลักของความถูกต้อง (Correctness) หมายถึง ความถูกต้องในการตัดสินใจ วิธีการปฏิบัติหรือการกระทำต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การอย่างมีคุณภาพ หลักของความถูกต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ความคงที่แน่นอน (Consistent) ความแม่นยำ (Accuracy) ความชัดเจน (Clarity) วิธีการปฏิบัติที่โปร่งใส (Procedural Thoroughness) และความสอดคล้องกับคุณธรรมและค่านิยมในเวลานั้น

2.1.3 องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

Colquitt (2001) แบ่งประเภทความยุติธรรมในองค์การเป็น 4 ด้านคือ

1) ด้านค่าตอบแทน (Distributive Justice) คือบุคคลได้รับความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนสอดคล้องกับบรรทัดฐานขององค์การในการจัดสรรนั้น เช่น ได้รับความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน

2) ด้านกระบวนการ (Procedural Justice) คือความคิดเห็นของบุคคลที่มีในกระบวนการตัดสินใจและการกำหนดผลตอบแทนจะส่งเสริมให้บุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรม

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) สะท้อนให้เห็นถึงการที่บุคคลได้รับการปฏิบัติอย่างสุภาพ ให้เกียรติ และด้วยความเคารพโดยผู้มีอำนาจหรือกลุ่มบุคคลที่สาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับขั้นตอนการดำเนินงานหรือผลการพิจารณา

4) ด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสารมุ่งเน้นไปที่คำอธิบายที่จัดสรรให้บุคคลโดยการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลที่ว่าทำไมกระบวนการนี้จึงถูกนำมาใช้หรือทำไมผลลัพธ์จึงถูกจัดสรรมาในบางลักษณะ ข้อมูลที่นำมาอธิบายนั้นต้องเพียงพอและมีความซื่อสัตย์

Greenberg (1990) ได้แบ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 2 องค์ประกอบคือ

1) ด้านค่าตอบแทน (Distributive Justice) เขาได้มุ่งเน้นไปที่ความยุติธรรมของผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากองค์การเช่น เงินเดือน ผลตอบแทน สวัสดิการและผลตอบแทนอื่นๆ ซึ่งเป็นการรับรู้ของพนักงานว่าผลตอบแทนนั้นมีความเป็นธรรมหรือไม่ เมื่อเทียบกับสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติให้กับองค์การ เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความพยายาม

2) ด้านกระบวนการ (Procedural Justice) เป็นการรับรู้ของพนักงานถึงความยุติธรรมในนโยบาย กระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนในองค์การแก่พนักงานว่ามีความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ บุคคลยินดีที่จะยอมรับกับผลลัพธ์ที่ไม่ต้องการได้ถ้าเขาเชื่อว่ากระบวนการตัดสินใจนั้นดำเนินตามหลักความยุติธรรมขององค์การ เช่น จากการศึกษาของกรีนเบิร์ก พบว่าพนักงานที่สุบหรือจะยอมรับได้อย่างมากในการห้ามสุบหรือในที่ทำงาน เมื่อเขาารู้สึกว่าเขาได้รับการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่มีความสำคัญต่อสังคม และหลักการนี้สามารถใช้ในสถานการณ์อื่นด้วย เช่น การเลื่อนตำแหน่ง พนักงานที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะยอมรับได้ถ้าเขามีความมั่นใจว่า ระบบที่ใช้ในการตัดสินใจเลื่อนตำแหน่งนั้นมีความโปร่งใสและปราศจากอคติ

Muchinsky (2006) แบ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 3 ด้านคือ ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการและความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งมิวชินสกีได้ให้ความหมายของแต่ละองค์ประกอบของความยุติธรรมในองค์การดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึงความยุติธรรมของผลลัพธ์หรือความสำเร็จสุดท้าย การรับรู้ว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับทำให้คุณค่าในด้านต่างๆ เช่น กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานโดยการตัดสินใจว่าเกิดความยุติธรรมขึ้นกฎสามประการที่แสดงถึงพื้นฐานของความยุติธรรมด้านค่าตอบแทนคือ ความเสมอภาค ความเท่าเทียมและความต้องการ

(1) ความเสมอภาค (Equity) การให้รางวัลแก่พนักงานตามพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในงานของเขา

(2) ความเท่าเทียมกัน (Equality) การจัดสรรให้พนักงานแต่ละคนได้รับค่าตอบแทนหลักๆ ที่เท่าเทียมกัน ทั้งผลตอบแทนและรางวัล โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลเช่น ความสามารถ

(3) ความต้องการ (Need) การจัดสรรผลประโยชน์บนพื้นฐานของความต้องการส่วนบุคคล

2. ด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึงความเป็นธรรมของวิธีการที่ใช้ในการพิจารณาผลตอบแทนในองค์การ โดยเป็นการได้รับความเป็นธรรมจากนโยบายหรือกระบวนการที่ใช้ในการพิจารณา

3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) แบ่งออกเป็นสององค์ประกอบคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านข้อมูลข่าวสาร

(1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) คือ การแสดงความห่วงใยและการเคารพให้เกียรติในความมีศักดิ์ศรีของบุคคล ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการปฏิบัติอย่างสุภาพและเคารพสิทธิของพนักงานอย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดการรับรู้แก่พนักงานว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม รวมถึงการกล่าวคำขอโทษก็เช่นกันจะแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเนื่องจากการแสดงความรู้สึกผิดและทำให้บุคคลห่างไกลจากผลกระทบทางด้านลบจากการกระทำของเขา

(2) ด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) หมายถึง การให้ความรู้ที่เห็นได้ชัดชัดเจนเกี่ยวกับขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนัก เอาใจใส่ พนักงานควรได้รับการอธิบายที่เพียงพอถึงวิธีการขั้นตอนที่ใช้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ส่วนคำอธิบายที่ถูกมองว่าได้รับความยุติธรรมนั้นพนักงานจะต้องรับรู้ว่าเป็นเจตนาที่แท้จริงและบนพื้นฐานของเหตุผลที่ดี เพราะโดยทั่วไปแล้วการแบ่งปันข้อมูลที่เปิดเผยกว้างจะช่วยส่งเสริมความยุติธรรมในองค์การ

Folger and Cropanzano (1998) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้านคือ การรับรู้ของพนักงานถึงความเหมาะสมของผลตอบแทน กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนที่องค์การจัดสรรให้ และการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลที่ตนเองได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในองค์การ

จากการศึกษาองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Folger and Cropanzano (1998) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเห็นว่าแนวคิดของ Folger and Cropanzano (1998) ได้กล่าวถึงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การได้ครอบคลุมและสอดคล้องกับลักษณะงานที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ซึ่งแบ่งองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านค่าตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม และคุ้มค่าต่อสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ระยะเวลา รวมทั้งร่างกายแรงใจ โดยที่ผลตอบแทนนั้น ไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นผลตอบแทนที่เป็นเงินเสมอไป อาจจะเป็นสวัสดิการด้านอื่น ๆ

2) ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน (Procedural Justice) หมายถึง พนักงานรับรู้วิธีการและกระบวนการในการจัดสรรผลตอบแทนว่ามีความยุติธรรม กระบวนการในการตัดสินใจ กระบวนการแก้ไขข้อพิพาท กระบวนการในการจัดสรรสิ่งต่าง ๆ ในองค์การ

3) ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interactional Justice) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าจะได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เสมอภาค และผู้บังคับบัญชามีข้อมูลและเหตุผลเพียงพอที่จะอธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและเข้าใจการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ

2.1.4 ผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ความยุติธรรมในองค์การถือว่าเป็นสิ่งที่องค์การมีให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นพื้นฐานทำให้เกิดพฤติกรรมและทัศนคติที่เป็นประโยชน์ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานส่วนต่าง ๆ ขององค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวบรวมผลของความยุติธรรมในองค์การ ดังนี้

1) ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Job Performance) เมื่อพนักงานรับรู้ความไม่ยุติธรรมจากองค์การ บุคคลอาจเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ตนได้ลงทุนไปโดยพิจารณาเพิ่มหรือลดให้สอดคล้องกับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น ลดผลการปฏิบัติงานของคน หรือเรียกร้องค่าตอบแทนให้มากขึ้น เมื่อเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับไม่ยุติธรรม เพื่อให้บุคคลรู้สึกสมดุระหว่างผลตอบแทนและส่วนลงทุนของตน และเมื่อบุคคลรับรู้ความไม่ยุติธรรมในองค์การ บางครั้งอาจทำให้บุคคลเกิดความเครียดขึ้น และความเครียดนั้นจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลนั้นพยายามที่จะลดความตึงเครียดนั้นหรือพยายามหลบหนีจากสภาพการณ์ที่ไม่ยุติธรรม เช่น การลาออก ลางาน หรือขาดงาน (Adam, 1965) นอกจากนี้งานวิจัยของ ธัญญภัตต์ (2556) พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่ำ ความตั้งใจในการลาออกจะสูงเช่นกัน

2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) เมื่อพนักงานรับรู้ว่าจะองค์กรปฏิบัติต่อพนักงานด้านความยุติธรรม พนักงานจะเพิ่มการช่วยเหลือองค์กร โดยแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ เพื่อเป็นการตอบแทนที่องค์กรให้ความยุติธรรมแก่พนักงานและสนับสนุนการทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เช่น การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เป็นต้น (Moorman, 1991)

3) ความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment) ความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยเฉพาะการรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทนซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดระดับความผูกพันของพนักงาน หากบุคคลรับรู้ว่าจะงานที่ตนเองทำและผลตอบแทนมีความสอดคล้องกับความยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะมากขึ้นและปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรนานขึ้น และนอกจากนี้เมื่อพนักงานได้รับความยุติธรรมกับองค์กรแล้ว พนักงานจะระลึกถึงคุณค่าของการจงรักภักดีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ ระลึกเสมอว่าการอยู่กับองค์กรต่อไปเป็นสิ่งที่พนักงานควรจะทำและถูกต้อง (ปานชนก, 2560) และสอดคล้องกับการศึกษาของ ฉัตรกมล (2552) พบว่าเมื่อพนักงานได้รับความยุติธรรมในองค์กรจะส่งผลต่อการรับรู้ของพนักงานว่า สิ่งที่ตนลงทุนทำงานให้กับองค์กรได้รับการให้ความคุ้มค่าและให้ผลตอบแทนคืนด้วยกระบวนการ และระบบที่ยุติธรรม พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีแก่องค์กร ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีความผูกพันต่อองค์กร และตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร

4) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือ ทัศนคติด้านจิตใจโดยรวมของพนักงานที่มีต่องาน เมื่อพนักงานรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมากขึ้น พนักงานก็จะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น กล่าวคือ เมื่อพนักงานประเมินว่า องค์กรให้ความยุติธรรมในการทำงาน มีระบบการจัดสรรผลตอบแทนที่ถูกต้องเหมาะสม มีกระบวนการเปิดเผย เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และหัวหน้างานให้ความสำคัญเป็นธรรมในการทำงานแก่พนักงานทุกคน มีผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มสูงขึ้น (สุพรรณษา, 2561) นอกจากนี้ Kumar (2014) พบว่าความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยหากมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเพิ่มขึ้นก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่กล่าวไปข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุป การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานรับรู้ระบบการจัดการที่ยุติธรรมจากองค์กร จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น เกิดความผูกพันต่อองค์กร และปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กร ในทางตรงข้าม

พนักงานอาจมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน เช่น การลดประสิทธิภาพหรือการเรียกร้องค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น เมื่อพบว่ามีความไม่ยุติธรรมจากองค์กร

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหลงใหลในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความหลงใหลในการทำงาน

คำว่า Passion มาจากรากศัพท์เดิมคือคำว่า Patior มาจากภาษาละติน เป็นคำที่มีการใช้มาอย่างยาวนานเพื่อแทนความรู้สึก (Feeling) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในสิ่งใดสิ่งหนึ่งรวมถึงพฤติกรรม (Behavior) ที่จะตอบสนองความต้องการที่มาจากภายใน ซึ่งในภาษาไทยยังไม่มี ความหมายที่อธิบายได้ตรงมากนัก เนื่องจากในบริบทในประเทศไทยยังไม่มีคำใดที่สอดคล้องและ อธิบายได้ชัดเจน โดยมีนักวิจัยไทยได้ให้คำจำกัดความคำว่า Passion หมายถึงความมุ่งมั่นและ พลังขับเคลื่อน (วาสิตา, 2556) ความรักและพลังขับเคลื่อน (โชติรส, 2554) หรือความรักในงานที่ทำ (วาสนา, 2560) เป็นต้น โดยในที่นี้ผู้วิจัยได้ใช้ความหมายของคำว่า Work Passion คือความหลงใหล ในการทำงาน ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้ความหมายของ Passion ดังต่อไปนี้

โชติรส (2554) กล่าวว่าความหลงใหลในการทำงาน หมายถึง ชีตสมรรถนะหรือ คุณลักษณะเชิงบวกของพนักงาน อันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์กรและการทำงาน ทั้ง ทางด้านอารมณ์ และด้านกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ ความตั้งใจในการทำงาน และพฤติกรรม ที่สร้างสรรค์ 5 ประการได้แก่ ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และ การระลึกถึงองค์กรในทางบวก

วาสนา (2560) กล่าวว่าความหลงใหลในการทำงาน หมายถึงการมีความสัมพันธ์หรือ การได้รับผลมาจากการกำหนดเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความรักในงานที่ทำ และหากพนักงานรักในงานที่ทำ จะทำ ให้เกิดพลัง ความมุ่งมั่น เกิดสมาธิในสิ่งที่กำลังทำเพื่อตัวงาน และย่อมจะทำงานนั้นออกมาได้ดี พฤติกรรมเหล่านี้ย่อมเกิดจากทัศนคติในเชิงบวกที่องค์กรสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ และเมื่อเกิดขึ้น แล้วย่อมมีประโยชน์ต่อพนักงานในการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพ้องค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้

วาสิตา (2556) กล่าวว่าความหลงใหลในการทำงาน หมายถึง ความสนใจ ความชอบ ความรักหรือความมุ่งมั่นทุ่มเทในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งผู้ที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนจะแสดงออกถึง ความกระตือรือร้นและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและมีพลังที่จะขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จได้

สุขุมาล (2559) กล่าวว่าความหลงใหลในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานที่แสดงออกถึง ความสนใจ ความชอบหรือความมุ่งมั่นทุ่มเทในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความเด็ดเดี่ยวหรืออารมณ์ทางบวกของบุคคล เป็นสถานะของความเป็นสุขซึ่งมีพื้นฐานจากการเห็นคุณค่าของงานที่เกิดจากการประเมินผลจากการรู้คิดและอารมณ์ จากความหลากหลายของงานและสถานการณ์ขององค์การทำให้เกิดผลลัพธ์คือความต่อเนื่องความตั้งใจในการทำงานแบบมีโครงสร้างและพฤติกรรมได้

Vallerand (2008) กล่าวว่า ความหลงใหลในการทำงาน หมายถึงความโน้มเอียงอย่างแข็งแกร่งในการทำกิจกรรมที่บุคคลนั้นชื่นชอบและเห็นความสำคัญในการทำสิ่งนั้นซึ่งต้องทุ่มเททั้งพลังและเวลา

Zigarmi et al. (2009) ได้นิยาม กล่าวว่าความหลงใหลในการทำงาน (Employee Work Passion) หมายถึง ความสนใจ ความชอบ หรือความมุ่งมั่นทุ่มเทในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความเด็ดเดี่ยวด้านบวกของบุคคลหรืออารมณ์ทางบวก ซึ่งมีพื้นฐานอยู่กับการให้คุณค่าและความหมายของความสุขกับการทำงานและองค์การในสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นการกระทำที่เกิดอย่างต่อเนื่องหรือเป็นความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนที่เกิดจากจากความคิดและความรู้สึกที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานและเกิดพฤติกรรมขึ้น

จากการรวบรวมความหมายของความหลงใหลในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของความหลงใหลในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกที่เป็นสุขของพนักงานโดยที่พนักงานเชื่อว่าไม่มีงานอะไรยากลำบากเกินไป ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ แสดงให้เห็นความปรารถนาอย่างยิ่งที่ต้องการจะทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งปรารถนาจะเป็นสมาชิกองค์การ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และกล่าวถึงองค์การในทางบวก

2.2.2 องค์ประกอบของความหลงใหลในการทำงาน

Zigarmi et al. (2009) ได้แบ่งองค์ประกอบของความหลงใหลในการทำงานของพนักงานออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การ (Intent to Stay) คือ พนักงานมีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์การต่อไปอย่างยาวนานเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2) ความรับผิดชอบต่อองค์การ (Organizational Commitment) คือพนักงานมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การ มีความกระตือรือร้น และปรารถนาจะทำเพื่อองค์การอย่าง

เต็มความสามารถ เกิดจากความสมัครใจของพนักงานเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัล หรือ ประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นทางการขององค์กร รวมถึงการมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ต่อการถูกรบกวน ความเครียดหรือความกดดันต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

3) ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (Job Commitment) หมายถึง พนักงานทุ่มเทกำลังกายกำลังใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย และมองว่างานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต รวมทั้งปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กร และสร้างสรรค์ผลงานที่ดียิ่งๆ ขึ้นไป

4) มีความอุตสาหะเพื่อองค์กร (Discretionary Effort) หมายถึง พนักงานใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร ทุ่มเท และรอบคอบ มีความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอยในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อบรรลุความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

5) การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก (Employee Endorsement) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรอย่างเต็มที่ รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการให้ความสำคัญต่อความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่การกล่าวถึงองค์กรในทางบวกต่อบุคคลอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และลูกค้าขององค์กร

จากการศึกษาองค์ประกอบความหลงใหลในการทำงานผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเห็นว่าแนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) ได้กล่าวถึงความหลงใหลในการทำงานได้ครอบคลุมและสอดคล้องกับลักษณะงานที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ซึ่งแบ่งองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร 5 ด้าน

2.2.3 ผลของความหลงใหลในการทำงาน

เมื่อพนักงานมีความหลงใหลในการทำงาน จะทำให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเท และทุ่มเทอย่างเต็มที่กำลังความสามารถในทุกอย่างที่ทำ องค์กรก็จะได้รับมอบผลงานที่มีคุณค่า ซึ่งความมุ่งมั่นเป็นแรงผลักดันให้พนักงานสร้างคุณค่าในสิ่งต่าง ๆ โดย Zigarmi et al. (2009) ได้รวบรวมผลของความหลงใหลในการทำงาน ดังนี้

1) ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร (Intent to Stay) คือ ความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อเป็นส่วนหนึ่ง ในการขับเคลื่อนขององค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2) การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (Striving for Excellence) คือ ความทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ซึ่งพนักงานจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงาน

ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ได้รับความมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

3) การระลึกถึงองค์การในทางบวก (Organizational Endorsement) หมายถึง เจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์การ การให้ความสำคัญต่อการยอมรับเป้าหมาย มีความกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ รวมทั้งกล่าวถึงองค์การในแง่บวกต่อบุคคลอื่น

4) ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Exertion and Never Giving Up) หมายถึง ความขยัน ความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย การใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ คุ่มค่า และรอบคอบ

5) การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn) หมายถึง การไตร่ตรอง ใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและ ตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ วิถีแก้ไข ปรับปรุง

ความหลงใหลในการทำงานมี 2 รูปแบบ คือ ความหลงใหลในการทำงานในเชิงบวก (Harmonious Passion) และความหลงใหลในการทำงานเชิงลบ (Obsessive Passion) (Gorgievski and Bakker, 2010)

ในเชิงบวกมีลักษณะที่พนักงานเป็นผู้ควบคุมกิจกรรมที่ทำ เช่น พนักงานทุ่มเทในการทำงานเนื่องจากรู้สึกว่าจะงานที่ทำตรงกับความชอบและความสามารถของตน เป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ และเมื่อทำแล้วจะเกิดความสุขในการทำงาน

ในขณะที่เชิงลบ กิจกรรมและปัจจัยภายนอกจะเป็นผู้ควบคุมบุคคล ทำให้ พนักงานเกิดการหมกมุ่นใดสิ่งที่ทำมากเกินไป เช่น การบ้างาน โดยนำไปสู่ความไม่สมดุลในชีวิตและการทำงาน ซึ่งความไม่สมดุลเกิดจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการในบทบาทของการทำงานกับความต้องการในบทบาทของครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว ส่งผลเสียต่อทั้งตัวของพนักงาน ครอบครัว และองค์การ เช่น ความเสี่ยงด้านสุขภาพ ความเครียดและความเหนื่อยล้า

2.2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความหลงใหลในการทำงาน

Zigarmi et al. (2011) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงาน ซึ่งนำมาสู่การแสดงออกทางพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงาน 12 ปัจจัย จัดเป็น 3 กลุ่มปัจจัยหลัก ได้แก่

ปัจจัยด้านงาน (Job Factors) มี 5 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) การที่ได้อำนาจในการตัดสินใจ (Autonomy) คือการที่พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจตามความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการที่จะคิด ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการทำงานนั้น ๆ

อย่างเต็มที่ 2) การได้ทำงานที่มีคุณค่า (Meaningful Work) คือการที่พนักงานเข้าใจความสำคัญในงานที่ตนรับผิดชอบ เมื่อพนักงานรู้สึกเช่นนั้นแล้ว ก็จะรักในงานที่ทำมากขึ้นเพราะรู้สึกว่าการงานของตนเองนั้นมีความสำคัญต่อคนอื่น 3) การให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน (Feedback) คือการให้พนักงานทราบผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะได้รับทราบว่าตนเองต้องพัฒนาในเรื่องอะไรบ้างที่จะทำให้งานของตนเองดีขึ้น รวมทั้งได้รับการชื่นชมจากหัวหน้าถ้าผลงานออกมาดีด้วย 4) ความสมดุลของภาระงาน (Work Balance) คือการที่พนักงานรับรู้ว่าสัดส่วนของงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลา ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องไม่มากหรือน้อยเกินไป 5) ความหลากหลายของงาน (Task Variety) คือการที่พนักงานรับรู้ได้ว่า งานที่ตนเองทำมีความหลากหลายทั้งในแง่ของลักษณะงาน และความซับซ้อนของงาน ไม่ใช่เป็นงานที่ทำอยู่อย่างเดียวซ้ำๆ ไปเรื่อยๆ โดยไม่มีความท้าทายใหม่ๆ หรือมีแง่มุมในการพัฒนางานใหม่ๆ เกิดขึ้น ถ้าเป็นไปในลักษณะนี้ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และขาดความหลงใหลในการทำงานไปในที่สุด

ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational Factors) มี 5 ปัจจัยประกอบด้วย 1) ความร่วมมือในการทำงาน (Collaboration) คือการที่องค์การส่งเสริมความร่วมมือกันทำงาน 2) ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน (Performance Expectations) คือพนักงานรับรู้ถึงผลลัพธ์ของการทำงานหลังจากทำสำเร็จ 3) การรับรู้ถึงโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Growth) คือการที่พนักงานรับรู้ถึงโอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาเพื่อก้าวหน้าในงาน 4) ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (Procedural Justice) คือพนักงานรับรู้ถึงกระบวนการตัดสินใจอย่างยุติธรรมในการนำกฎมาบังคับใช้กับทุกคน 5) ความยุติธรรมในด้านค่าตอบแทน (Distributive Justice) คือการที่พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมของการให้รางวัลหรือผลตอบแทน

กลุ่มปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Relationship Factors) มี 2 ปัจจัย คือ 1) ความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน (Connectedness to Colleagues) คือพนักงานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดี 2) ความเกี่ยวข้องกับผู้นำหรือหัวหน้างาน (Connectedness to Leader) คือการที่พนักงานและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหลงใหลในการทำงานที่กล่าวไปข้างต้น ผู้วิจัยสรุป ความหลงใหลในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลขับเคลื่อนให้พนักงานมีพฤติกรรมและแสดงผลงานที่ดีออกมา โดยทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่น พยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อเป้าหมายขององค์การ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามความเป็นอยู่

รายได้ ค่าตอบแทนที่สมดุลเป็นสิ่งสำคัญที่องค์การควรพิจารณาและสนับสนุนเช่นกัน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นผลงานและความเป็นอยู่ที่ดีในทั้งระยะสั้นและระยะยาว

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

กิจโกภคิน, ธนสุวิทย์ และบัณฑิต (2559) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตรถยนต์นั่งในประเทศไทย พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผ่านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับสูงมากที่สุด โดยการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูงตามลำดับ การที่พนักงานในองค์การมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันอยู่ในระดับสูงมากที่สุดนั้น แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกันเองอยู่ในระดับที่เหมาะสมแล้ว ดังนั้นผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรจะต้องรักษาปฏิสัมพันธ์ที่ดีนี้ให้คงไว้ต่อไป เพื่อเป็นการรักษาบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเพื่อนช่วยเพื่อนหรือระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างให้เกียรติ มีความเห็นอกเห็นใจกัน ผู้บริหารควรกำหนดมาตรการเพื่อเพิ่มการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทนของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเสนอแนะ หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ เช่น ระบบการประเมินผล และระบบการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น เพราะเมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมแล้วจะทำให้พนักงานรับรู้ถึงความชอบธรรม ความโปร่งใส และจะให้ความร่วมมือกับองค์การมากขึ้น

นฤมล และวิโรจน์ (2561) ศึกษา การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ด้านค่าตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ สำหรับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นตัว

แปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

ปานชนก (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบอยู่ในระดับสูง สำหรับในด้านค่าตอบแทนนั้น องค์การได้จ่ายผลตอบแทนให้แก่พนักงาน ซึ่งประกอบด้วยเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เงินประกันสังคม เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการ ซึ่งในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา ยังไม่เคยมีข้อพิพาทระหว่างองค์การกับพนักงานในประเด็นนี้เลย ในขณะที่ด้านกระบวนการกับด้านระบบนั้น องค์การได้กำหนดให้มีแผนงานและจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีไว้อย่างชัดเจน สำหรับด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น องค์การกำหนดกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำในองค์การ เพื่อให้ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างทุ่มเท สร้างความสัมพันธ์และเชื่อใจกันเพื่อส่งมอบการให้บริการที่มีคุณภาพกับลูกค้า ทำให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าองค์การที่ได้ทำการศึกษาได้สร้างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอย่างมีแบบแผนชัดเจน ซึ่งถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการบริหารงานไปสู่ความเป็นองค์การสากลที่ได้รับการยอมรับในภูมิภาค

รวีวรรณ, พิมพ์ปวีณ์ และอภิญา (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยให้ความสำคัญที่สูงสุดในด้านปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน ได้แก่การมีการปรึกษา การหารือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ถามข้อสงสัย และการตอบข้อสงสัยของพนักงานอย่างชัดเจน นอกจากนี้หัวหน้างานยังมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กรให้พนักงานทราบอย่างทันท่วงที อีกทั้งการรับรู้เรื่องความยุติธรรมในด้านค่าตอบแทนก็มีความสำคัญ ซึ่งมาจากการที่องค์การจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่มอบหมาย และเหมาะสมกับหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบอยู่

วารงนา (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านค่าตอบแทน และด้านกระบวนการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

เนื่องจากพนักงานเอกชนส่วนใหญ่การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีความยุติธรรม ก็ต่อเมื่อมีการพิจารณาผลงาน โดยคำนึงถึงผลการทำงานของพนักงานมากกว่าพฤติกรรมส่วนบุคคลของพนักงาน และพนักงานเอกชนส่วนใหญ่เห็นว่าบริษัทให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น เพศ เชื้อชาติ ศาสนา รูปร่าง หน้าตา และได้รับผลตอบแทนด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการ ต่างๆ มีความเหมาะสมและมีความยุติธรรม

วรารพร (2558) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้บรรยากาศขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านข้อมูลอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์การที่ต้องการให้พนักงานรับรู้ว่าการปฏิบัติกับพนักงานอย่างเป็นธรรม ทั้งทางด้านการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในองค์การระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์การในภาพรวมทั้งหมด

Abdul (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การ พบว่า การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติจากองค์การ และการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม เกี่ยวกับกฎและหลักการที่ควบคุมการจัดสรรผลตอบแทน และกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อจัดสรรผลตอบแทน รวมถึงการตัดสินใจด้านอื่นๆ และการปฏิบัติกันระหว่างบุคคลด้วยความเท่าเทียม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Chen and Jin (2014) ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์การ โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทประเภทธุรกิจที่เป็นกิจการค้าร่วมและบริษัทต่างชาติ 16 บริษัทในประเทศจีน จำนวน 264 คน ผลการศึกษาพบว่าความยุติธรรมในองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ให้ประโยชน์ต่อองค์การ และต่อผู้บังคับบัญชา ส่วนความยุติธรรมในองค์การด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ที่ให้ประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา และความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ที่ให้ประโยชน์ต่อองค์การ

Fariba, Sardar and Mozafar (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันในองค์การ โดยความยุติธรรมด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันใน

องค์การ เมื่อพนักงานรับรู้ว่าคุณค่าตอบแทนที่ตนได้รับมีความยุติธรรม ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อจะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

Kumar (2014) ศึกษาเรื่อง บทบาทของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความยุติธรรมขององค์การต่อความตั้งใจในการหมุนเวียนของพนักงาน โดยทำการเก็บข้อมูลบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ โดยหากมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเพิ่มขึ้นก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

Okpu and Basuo (2019) ศึกษาความยุติธรรมในองค์การและความหลงใหลในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อว่าขั้นตอนในการกำหนดค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งมีความเท่าเทียม เนื่องจากองค์การสามารถอธิบายขั้นตอนการพิจารณา และอธิบายสิ่งที่องค์การได้ทำไปอย่างชัดเจน โดยปราศจากข้อสงสัยใด ๆ นอกจากนี้ยังรับรู้ถึงความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพยายามในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และพร้อมจะทุ่มเทอย่างสุดความสามารถ โดยจะแสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พบงานวิจัยศึกษากับพนักงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ พนักงานในบริษัทเอกชน พนักงานโรงพยาบาลเอกชน และอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหลงใหลในการทำงาน

โชติรส (2554) ศึกษาเรื่องการให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของคนเก่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานองค์กรชั้นนำด้านอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 410 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้าน

สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน งานที่คุณค่าและโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร ร้อยละ 57.50 ดังนั้นผู้บริหารควรให้สิ่งจูงใจสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ที่สอดคล้องกับความต้องการของคนเก่ง รวมทั้งควรพิจารณาในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลประกอบด้วย เพื่อการสร้างความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร

ดาวใจ (2555) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความรักความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของพนักงาน 3 ช่วงวัย พบว่า การตั้งศักยภาพภายในตัวบุคคลให้เกิดการทำงานที่มีความสร้างสรรค์ โดยใช้หลักการในการพัฒนาว่าบุคคลรักที่จะทำสิ่งใด ย่อมทำสิ่งนั้นได้ดี ซึ่งหากพนักงานมีความรักในงานที่ทำ และปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถแล้วนั้น การที่องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนย่อมส่งผลให้พนักงานเห็นว่าคุณเองสามารถที่จะช่วยสร้างความแตกต่างให้กับองค์กรได้ ไม่ใช่เป็นเพียงแค่คนทำงานไปวันๆ นั่นเท่านั้นเพราะความต้องการของพนักงานจำนวนหนึ่งนอกเหนือจากเงินแล้ว ยังต้องการที่จะสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นจากงานที่ตนเองทำ และในภาพรวมองค์กรจะได้รับผลประโยชน์สูงสุดหากพนักงาน ในองค์กรมีความรู้สึกเช่นนี้กับงานที่ทำ

นิภาพร (2558) ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงานของพนักงานที่มีศักยภาพสูง กรณีศึกษาองค์กรภาคเอกชนในประเทศไทยที่นำระบบการบริหารจัดการพนักงานผู้มีศักยภาพสูงมาใช้ในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานผู้มีศักยภาพสูงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความหลงใหลในการทำงานในภาพรวมโดยองค์ประกอบที่มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกที่อยู่ในระดับสูงคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการใช้ศักยภาพในการทำงาน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิจารณาคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการใช้ศักยภาพในการทำงาน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร สามารถใช้อธิบายความผันแปรของความหลงใหลในการทำงาน ได้ร้อยละ 61.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงชี้ให้เห็นได้ว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานผู้มีศักยภาพสูง โดยเฉพาะปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการใช้ศักยภาพในการทำงาน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความหลงใหลในการทำงานด้วยการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและพร้อมที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายต่อไป

ประวีณา และวาสิตา (2561) ศึกษาปัจจัยแห่งความหลงใหลในการทำงานต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษาโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่นำไปสู่

ความหลงใหลในการทำงานต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้บริหารและพนักงานในธุรกิจโรงแรมขนาดเล็ก ประกอบด้วย 4 ด้านหลักคือ งาน องค์กร ความสัมพันธ์และส่วนบุคคล ซึ่งกล่าวได้ว่าปัจจัยหลักที่ผู้บริหารและพนักงานโรงแรมขนาดเล็กให้ความสำคัญคือ คุณค่าในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและบุคลิกลักษณะส่วนตัว ที่ส่งผลให้เกิดความหลงใหลในการทำงานต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดอบรม พัฒนาและการเข้าเยี่ยมชมโรงแรมอื่น ๆ ให้มากขึ้นเพื่อช่วยกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้

วาสนา (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย และกลยุทธ์ ด้านความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย ด้านความเหมาะสมของเป้าหมาย ด้านการนำเป้าหมายมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการมีรางวัลตอบแทน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกจากองค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย ด้านความกระจำของเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงาน ผลจากเป้าหมายที่องค์กรมอบหมายให้แก่พนักงานมีความชัดเจน เจาะจง และทำให้พนักงานสามารถเรียงลำดับความสำคัญของเป้าหมายได้ ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องทำก่อน-หลังได้อย่างถูกต้องและชัดเจน ส่งผลให้เกิดความหลงใหลในการทำงาน

สุขุมาล (2559) ศึกษา อิทธิพลปัจจัยพระดับของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่า ความหลงใหลในการทำงานได้รับอิทธิพลจากตัวแปรวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยจากผลการวิจัยได้สนับสนุนแนวคิดดังกล่าวว่า วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ในระดับกลุ่มมีความสำคัญต่อวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคล นอกจากนั้นยังมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในนวัตกรรมในระดับกลุ่ม และส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับกลุ่ม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ในระดับกลุ่มมีความสำคัญอย่างมาก

Amabile (2012) ศึกษา ทฤษฎีองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ พบว่าความหลงใหลโดยบุคคลส่วนใหญ่จะมีความคิดสร้างสรรค์เมื่อมีแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยพื้นฐาน คือแรงจูงใจภายในซึ่งเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญในการเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยได้ให้ความหมายของแรงจูงใจภายในว่า หมายถึงแรงจูงใจในการทำงานเพราะความสนใจ การมีส่วนร่วมและความรู้สึกในทางบวกในความท้าทายในการทำงาน โดยลักษณะรูปแบบสูงสุดที่เรียกว่าหลงใหล (Passion) นั้นสามารถทำให้เกิดการซึ่มซบในการทำงาน

Luo et al. (2014) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความหลงใหลในการทำงานของเจ้าหน้าที่บริการด้านสุขภาพ พบว่าค่าตอบแทนที่ต่ำเกินไปส่งผลให้พนักงานมีความหลงใหลในการทำงานต่ำไปด้วย นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบรรยากาศในที่ที่มีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงาน หากพนักงานรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบรรยากาศในที่ที่อยู่ในระดับสูง ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความหลงใหลในการทำงานในระดับสูงเช่นกัน

Tyler and Blader (2003) ศึกษา รูปแบบความผูกพันต่อองค์กร กระบวนการยุติธรรม อัตลักษณ์ทางสังคม และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกระบวนการยุติธรรมในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหลงใหลในการทำงาน พบงานวิจัยศึกษาเกี่ยวกับพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต พนักงานในบริษัทเอกชน พนักงานในโรงแรมขนาดเล็ก และพนักงานโรงพยาบาลเอกชน โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานได้แก่ การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน การกำหนดเป้าหมายขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรม

2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

ดาวใจ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของพนักงาน 3 ช่วงวัย พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงานของพนักงานทั้ง 3 ช่วงวัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านการเป็นที่ยอมรับในองค์กร ปัจจัยด้านคุณค่าและความหมายของงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Zigarmi et al. (2011) ได้นำเสนอ 12 ปัจจัยหลักที่ส่งผลให้เกิดความหลงใหลในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ความร่วมมือ ความเท่าเทียมในการทำงาน ความเท่าเทียมในนโยบายและขั้นตอนทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และผลงานที่คาดหวัง ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ มอบหมายงานที่มีคุณค่า ความอิสระในการตัดสินใจ ผลสะท้อนกลับในการทำงาน ความเหมาะสมของภาระงาน และงานที่หลากหลาย ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้

งานวิจัยของ Fariba, Sardar and Mozafar (2013) พบว่าความยุติธรรมในองค์การด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อจะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ งานวิจัยของ Abdul (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การ พบว่า การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติจากองค์การ การควบคุมจัดสรรผลตอบแทน และกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อจัดสรรผลตอบแทน การตัดสินใจด้านอื่น ๆ รวมถึงการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Okpu and Basuo (2019) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ส่งผลทางบวกต่อความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานเชื่อว่าได้รับขั้นตอนที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งมีความเท่าเทียม เนื่องจากองค์การสามารถอธิบายขั้นตอนการพิจารณา มุมมองขององค์การที่ได้กระทำไปอย่างชัดเจน ปราศจากข้อสงสัยใด ๆ จากพนักงาน นอกจากนี้พนักงานยังรับรู้ความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพและให้ข้อมูลแก่พวกเขาอย่างทันท่วงที

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

Fariba, Sardar and Mozafar (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันในองค์การ โดยความยุติธรรมด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ เมื่อพนักงานรับรู้ค่าตอบแทนที่ตนได้รับมีความยุติธรรม ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อจะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Luo et al. (2014) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความหลงใหลในการทำงานของเจ้าหน้าที่บริการด้านสุขภาพ พบว่าค่าตอบแทนที่ต่ำเกินไปส่งผลให้พนักงานมีความหลงใหลในการทำงานต่ำไปด้วย โดยพนักงานจะพิจารณาจากค่าตอบแทนที่ได้รับว่ามีความเหมาะสมกับปริมาณงานหรือไม่ หาก

องค์การต้องการให้พนักงานเกิดความหลงใหลในการทำงานควรมีการปรับระดับค่าตอบแทนให้เกิดความเท่าเทียมและความเหมาะสมกับปริมาณงานที่พนักงานได้ลงมือทำ นอกจากนี้นี้ภาพ (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงานของพนักงานผู้มีศักยภาพสูง เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษากับกลุ่มพนักงานผู้มีศักยภาพสูง ที่องค์การจัดระบบการบริหารดูแลเป็นกรณีพิเศษ รวมถึงมีการบริหารค่าตอบแทนจูงใจในการสร้างผลงานที่จะต้องดึงดูพนักงานผู้มีศักยภาพเหล่านี้ให้อยู่กับองค์การอย่างยาวนานดังนั้นพนักงานกลุ่มนี้จึงมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในระดับค่อนข้างสูง ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความหลงใหลในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับตรีทิพย์ (2562) ศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความหลงใหลในการทำงาน ได้อธิบายว่าปัจจัยสิ่งจูงใจ (Incentive) หมายถึง การให้สิ่งเสริมแรงที่ทำให้พนักงานเกิดการยกระดับความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อาจอยู่ในรูปแบบรางวัล หรือโอกาสในการเติบโต ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Zigarmi et al. (2009) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความหลงใหลในการทำงาน ในด้านความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน และความยุติธรรมในด้านค่าตอบแทน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราตรี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเจนเนอเรชันวายเกิดความหลงใหลในการทำงาน และรักษาคนเก่งให้คงอยู่กับองค์การ โดยปัจจัยในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมให้พนักงานเจนเนอเรชันวายเกิดความหลงใหลในการทำงานได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งเกิดขึ้นจากกระบวนการคิดและตัดสินใจของบุคคลนั้น ว่าอะไรที่ทำแล้วจะคุ้มค่าและสำคัญกับตนเองมากที่สุด โดยมีมุ่งเน้นไปทางค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

โชติรส (2554) ศึกษา การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำที่ผลต่อความหลงใหลในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความยุติธรรมและความเหมาะสมของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความหลงใหลในการทำงานด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การ ความความยุติธรรมนี้บุคคลจะพิจารณาจากสิ่งที่ตนให้กับองค์การหรือสิ่งที่ต้องลงทุนในการทำงาน (Input) กับผลที่ได้รับจากองค์การ (Output) ทั้งกับตนเองและบุคคลอื่น โดย

หากบุคคลเปรียบเทียบกับแล้วรับรู้ถึงความเสมอภาค ก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดพันธะผูกพันต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามเมื่อรับรู้ถึงความไม่เป็นธรรม ก็จะนำไปสู่พฤติกรรมและกระบวนการทางจิตที่บิดเบือนไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Agarwal (2014) ศึกษาความเชื่อมโยงของความยุติธรรม ความไว้วางใจและพฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ กับความผูกพันในองค์กร พบว่าเมื่อพนักงานรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการส่งผลให้ พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ทุ่มเทและทำงานเพื่อองค์กร และกล่าวถึงองค์กรในทางบวก โดยมีความไว้วางใจในองค์กรเป็นตัวแปรกลาง นอกจากนี้งานวิจัยของ He (2013) สนับสนุนแนวคิดความยุติธรรมด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรผ่านการระบุตัวตนต่อองค์กร (Organizational Identification) หากพนักงานรับรู้ว่าการกระบวนการมีความยุติธรรม พนักงานจะเกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และทุ่มเทอุสาหะเพื่อสร้างสรรค์ผลงานแก่องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Abdul (2012) พบว่า ความยุติธรรมด้านกระบวนการ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะอุทิศตนเองทั้งกายและใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยพนักงานที่มีความทุ่มเทมีใจให้กับองค์กรนั้นก็ทำให้องค์กรทำงานอย่างราบรื่น เนื่องจากพนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวีวรรณ, พิมพ์ปวีณ์ และอภิญา (2560) ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ พนักงานรับรู้ว่าการใช้ที่องค์กรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐาน เหมาะสมกับลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติ และกระทำไปโดยปราศจากความลำเอียง ความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความรู้สึกอยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

งานวิจัยของ ภคภัก (2558) พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Moderating Factors) คือ ปัจจัยที่มาจากภายในจิตใจของบุคคลหนึ่งๆ ที่มีต่อองค์กรและงาน จากงานวิจัยดังกล่าวพบว่า หากบุคคลนั้นๆ มีความหลงใหลในการทำงาน จะแสดงออกโดยมีคุณลักษณะของความหลงใหลใน

การทำงานเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงาน แบ่งออกได้ 5 ลักษณะ คือ 1) คุณลักษณะที่พนักงานนั้นมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร หรืออยู่อย่างยาวนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (Intent to Stay) 2) คุณลักษณะที่พนักงานยอมรับในความเป็นองค์การของตนเอง โดยสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการให้เกียรติ และช่วยเหลือบุคคลอื่นในองค์การ (Organizational Commitment) 3) คุณลักษณะของการยอมรับในงานของตนเอง หรือ คือมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือ และสนับสนุนให้ทำงานของตนผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จในภาพรวม (Job Commitment) 4) คุณลักษณะของการพยายามและทุ่มเทมากกว่าที่ตนเองได้รับมอบหมาย เพื่อผลประโยชน์ และผลสำเร็จขององค์การ (Discretionary Effort) 5) คุณลักษณะของการระลึกถึงองค์การในทางบวก กล่าวคือพนักงานจะพูดถึงองค์การต่อคนอื่นในทางที่ดี และเป็นเชิงบวก (Employee Endorsement) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวิณา และวาสิตา (2561) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่นำไปสู่ความหลงใหลในการทำงานต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมพนักงาน ประกอบด้วย 4 ด้านหลักคือ งาน องค์การ ความสัมพันธ์ และส่วนบุคคล ซึ่งกล่าวได้ว่าปัจจัยหลักที่พนักงานให้ความสำคัญคือ คุณค่าในงาน ความผูกพันต่อองค์การและบุคลิกลักษณะส่วนตัว ที่ส่งผลให้เกิดความหลงใหลในการทำงานต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรีทิพย์ (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงาน พบว่าการที่สมาชิกในทีมทั้งลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาสามารถรับผิดชอบงานแทน ช่วยแบ่งเบาภาระงาน อีกทั้งช่วยแก้ปัญหาแทนกันได้ เพื่อให้งานอื่น ๆ ขับเคลื่อนต่อไป ซึ่งจัดอยู่ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ และมีความสอดคล้องกับ ความร่วมมือในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และงานวิจัยของ Luo et al. (2014) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) และบรรยากาศในทีม (Team Atmosphere) มีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงาน หากพนักงานรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบรรยากาศในทีมอยู่ในระดับสูง ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความหลงใหลในการทำงานในระดับสูงเช่นกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

2.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

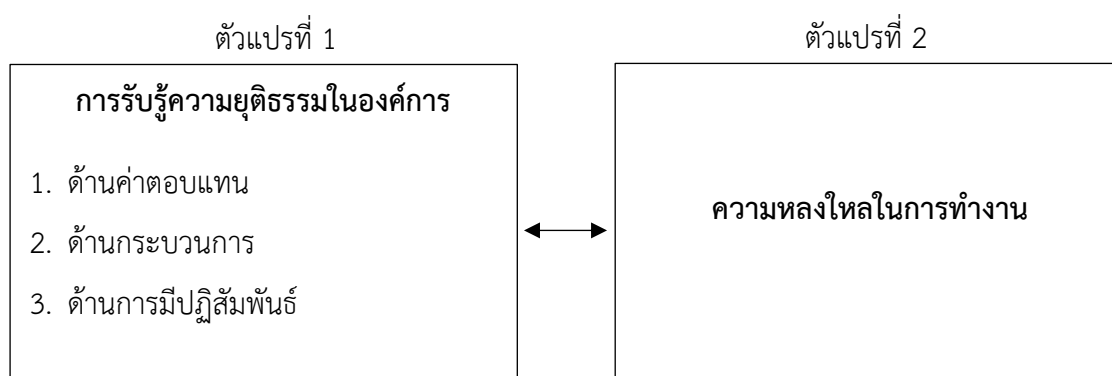
สมมติฐานที่ 1-1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

สมมติฐานที่ 1-2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

สมมติฐานที่ 1-3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี ซึ่งใช้แนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของ Folger and Cropanzano (1998) และความหลงใหลในการทำงานของ Zigarmi et al. (2009) โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การรับความยุติธรรมในองค์กรและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี จำนวน 2 บริษัท โดยบริษัทไม่อนุญาตให้เปิดเผยชื่อ ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อเรียกแทน (ดังตารางที่ 3 -1) บริษัท A จำนวน 1,082 คน และบริษัท B จำนวน 354 คน รวมจำนวน 1,436 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี บริษัท A จำนวน 229 คน และบริษัท B จำนวน 75 คน โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ด้วยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{x^2 NP(1-P)}{e^2(N-1)+x^2P(1-P)}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
	e	แทน	ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้
	x^2	แทน	ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($x^2 = 3.84$)
	P	แทน	สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (กำหนด P = 0.50)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{[3.84 \times 1,436 \times 0.50 \times (1-0.50)]}{[0.05^2 \times (1,436-1)] + [3.84 \times 0.50 \times (1-0.50)]} \\ &= 304 \text{ คน} \end{aligned}$$

ผลการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย 304 คน โดยคิดตามสัดส่วนประชากร บริษัท A จำนวน 1,082 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 229 คน และบริษัท B ประชากร 354 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 75 คน ในการเก็บข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามเพิ่มอีก 20% เป็นจำนวนทั้งสิ้น 364 ชุด ซึ่งแบ่งตามสัดส่วนบริษัท A จำนวน 274 ชุด และบริษัท B จำนวน 90 ชุด ทั้งนี้เป็นการแจกแบบสอบถามออนไลน์ ผู้วิจัยได้ประชาสัมพันธ์แบบสอบถามออนไลน์ผ่านแผนกที่รับผิดชอบของบริษัท โดยเป็นการอาสาสมัครเพื่อตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

บริษัทกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ตามสัดส่วน (คน)	แบบสอบถามที่ส่ง (ชุด)	แบบสอบถามที่ได้รับกลับสมบูรณ์ (ชุด)
บริษัท A	1,082	229	274	235
บริษัท B	354	75	90	81
รวม	1,436	304	364	316

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตั้งคำถามให้สอดคล้องกับค่านิยมเชิงโครงสร้างและเชิงปฏิบัติการที่ตั้งไว้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ (ภาคผนวก จ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยกำหนดตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำนวน 17 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองมากเท่าใด โดยแบ่งข้อความออกเป็น 3 ด้านตามองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยใช้มาตราวัดเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียวโดยกำหนดคะแนนของแต่ละคำตอบดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้นที่แบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว สามารถกำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยของระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

4.21 – 5.00 พนักงานมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมาก

3.41 – 4.20 พนักงานมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรค่อนข้างมาก

2.61 – 3.40 พนักงานมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรปานกลาง

1.81 – 2.60 พนักงานมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรค่อนข้างน้อย

1.00 – 1.80 พนักงานมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรน้อย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน จำนวน 34 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบแบบสอบถาม พิจารณาว่าตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองมากเท่าใด โดยแบ่งข้อความออกเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของความหลงใหลในการทำงาน โดยใช้มาตรวัดเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียว โดยกำหนดคะแนนของแต่ละคำตอบ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของความหลงใหลในการทำงาน โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้นที่แบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว สามารถกำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความหลงใหลในการทำงานได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยของระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

4.21 – 5.00 พนักงานมีระดับความหลงใหลในการทำงานมาก

3.41 – 4.20 พนักงานมีระดับความหลงใหลในการทำงานค่อนข้างมาก

2.61 – 3.40 พนักงานมีระดับความหลงใหลในการทำงานปานกลาง

1.81 – 2.60 พนักงานมีระดับความหลงใหลในการทำงานค่อนข้างน้อย

1.00 – 1.80 พนักงานมีระดับความหลงใหลในการทำงานน้อย

3.2.2 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด และกำหนดนิยามของตัวแปร จากนั้นทำการสร้างข้อความตามนิยามที่ได้กำหนดไว้ เพื่อสร้างแบบสอบถามฉบับร่างของแต่ละตัวแปร นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาข้อความให้ครอบคลุมและตรงตามนิยามที่กำหนดไว้ และปรับปรุงแก้ไขให้ชัดเจนและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น

3.2.2.2 การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบและพิจารณาข้อความว่าครอบคลุมและตรงตามนิยาม ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยใช้ค่า Index of Item - Objective Congruence (IOC) ที่ให้คะแนนโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ระดับ ดังนี้

1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

-1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) มีสูตรการคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากนั้นผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (พิสนุ, 2552) จึงสามารถยอมรับได้ จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงแก้ไขข้อความตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง (ภาคผนวก ค)

3.2.2.3 การทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เมื่อปรับแก้แบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Tryout) กับพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แล้วนำข้อมูลวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อ กับภาพรวมข้อความที่เหลือ (Corrected Item Total Correlation) ของแบบสอบถามแต่ละด้าน หากข้อความใดมีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2 (บุญธรรม, 2560) จะถูกคัดออก และจากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) โดยวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายด้านของแต่ละตัวแปร

และคัดข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่าเกณฑ์เพื่อให้แบบสอบถามรายด้านมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 (ไพศาล, 2559)

ผลการทดสอบค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปรากฏดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	17	.522 - .856	.932
ด้านค่าตอบแทน	5	.543 - .807	.857
ด้านกระบวนการ	6	.698 - .856	.923
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	6	.522 - .745	.846
ความหลงใหลในการทำงาน	34	.305 - .902	.969
ด้านความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์กร	6	.676 - .902	.918
ด้านความรับผิดชอบต่อองค์กร	9	.305 - .809	.879
ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	6	.662 - .814	.905
ด้านความอุทิศสหายเพื่อองค์กร	7	.456 - .872	.891
ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก	6	.413 - .824	.850

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามทั้ง 2 ตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรตามแนวคิดของ Folger and Cropanzano (1998) จำนวน 17 ข้อ โดยแบ่งข้อความออกเป็น 3 ด้าน ตามองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด มาตรฐานเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ รายละเอียดดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 องค์ประกอบของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ข้อความเชิงบวก
ด้านค่าตอบแทน	5	1-5
ด้านกระบวนการ	6	6-11
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	6	12-17

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความหลงใหลในการทำงานตามแนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) จำนวน 34 ข้อ โดยแบ่งข้อความออกเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของความหลงใหลในการทำงาน เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด มาตรฐานเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ รายละเอียดดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 องค์ประกอบของแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ข้อความเชิงบวก
ด้านความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การ	6	1-6
ด้านความรับผิดชอบต่อองค์การ	9	7-15
ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	6	16-21
ด้านความอดสาหัสเพื่อองค์การ	7	22-28
ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวก	6	29-34

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.1 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตผู้จัดการฝ่ายผลิตในบริษัท A และบริษัท B เมื่อได้รับอนุญาตแล้วผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการ แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างพร้อมชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถาม และแนบคำชี้แจง ในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง แจกแบบสอบถามจำนวน 364 ชุด ได้รับคืน 316 ชุด

3.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบ พบว่ามีแบบสอบถามสมบูรณ์ จำนวน 316 ชุด โดยใช้เวลาดำเนินการทั้งสิ้น 1 สัปดาห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.3 นำแบบสอบถาม จำนวน 316 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

3.4.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน

3.4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายความหมายของข้อมูลในการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

3.4.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 - 1.3 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ยูทและกมลพรรณ, 2562) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ตั้งแต่	0.80 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด
ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง	0.60 - 0.79	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง	0.40 - 0.59	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง	0.20 - 0.39	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ต่ำกว่า	0.20	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำที่สุด

ผู้วิจัยนำค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (r) มาหาค่าอัตราส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ($r^2 \times 100$) เพื่อเปรียบเทียบให้ทราบถึงระดับร้อยละของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้จำนวน 316 ชุด มาวิเคราะห์ทางสถิติได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความหลงใหลในการทำงาน
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ดังนี้

- n หมายถึง จำนวนตัวอย่าง
- \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน
- SD หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
- r^2 หมายถึง ค่ากำลังสองของ r
- P หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
- ** หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล มีข้อความถามทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 ความถี่ของจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=316)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	274	86.71
	หญิง	42	13.29
	รวม	316	100.00
2. อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	103	32.60
	25-34 ปี	112	35.44
	35-44 ปี	84	26.58
	45 ปีขึ้นไป	17	5.38
	รวม	316	100.00
3. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ม.6	44	13.92
	ม.6 หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	157	49.68
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	89	28.17
	ปริญญาตรี	26	8.23
	รวม	316	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน	0 – 5 ปี	128	40.51
	6 – 10 ปี	136	43.04
	มากกว่า 10 ปี	52	16.45
	รวม	316	100.00
5. ตำแหน่งงาน	พนักงานชั่วคราว	76	24.05
	พนักงานประจำ	171	54.11
	หัวหน้างาน	57	18.04
	วิศวกร	12	3.80
	รวม	316	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 86.71 และเพศหญิง 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.29

อายุ พนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25-34 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 35.44 รองลงมาคือช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.59 และช่วงอายุ 35-44 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 26.58

ระดับการศึกษา พนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ม.6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 49.68 รองลงมาคือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 28.16 ต่ำกว่า ม.6 จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.92 และระดับปริญญาตรีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.23

ประสบการณ์การทำงาน พนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 43.04 รองลงมาคือประสบการณ์การทำงาน 0-5 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 40.51 และ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.04

ตำแหน่งงาน พนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 54.11 รองลงมา พนักงานชั่วคราว จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.05 และน้อยที่สุดคือวิศวกร จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80

4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยมีคะแนนเต็ม 5 ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านค่าตอบแทน	3.96	0.51	ค่อนข้างมาก
ด้านกระบวนการ	3.92	0.49	ค่อนข้างมาก
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	4.12	0.38	ค่อนข้างมาก
รวม	4.00	0.36	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.38$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นคือ ด้านกระบวนการอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.49$)

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้าน
ค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมจากองค์การ	3.99	0.65	ค่อนข้างมาก
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.99	0.68	ค่อนข้างมาก
3. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.02	0.72	ค่อนข้างมาก
4. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับเวลาที่สูญหายไปในการปฏิบัติงาน	3.92	0.76	ค่อนข้างมาก
5. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อท่านทำผลงานที่ดี	3.89	0.74	ค่อนข้างมาก
รวม	3.96	0.51	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับค่อนข้างมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.51$) โดยข้อความ “ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.72$) และข้อความ “ท่านได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อท่านทำผลงานที่ดี” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.74$)

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้าน
กระบวนการ

ด้านกระบวนการ	\bar{X}	SD	ระดับ
6. กระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนภายในองค์การของท่านมีความสมเหตุสมผล	3.88	0.62	ค่อนข้างมาก
7. ท่านเชื่อมั่นว่ากระบวนการตัดสินใจในการให้ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานของท่านมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	4.04	0.77	ค่อนข้างมาก
8. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างเหมาะสม	3.98	0.69	ค่อนข้างมาก

ด้านกระบวนการ	\bar{X}	SD	ระดับ
9. กระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทนหรือรางวัลต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับปราศจากอคติหรือความลำเอียง	3.98	0.75	ค่อนข้างมาก
10. ท่านเชื่อว่าการพิจารณาให้รางวัลต่าง ๆ แก่พนักงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	3.78	0.72	ค่อนข้างมาก
11. วิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อกำหนดสวัสดิการภายในองค์กรของ ท่านมีความเป็นธรรม	3.86	0.73	ค่อนข้างมาก
รวม	3.92	0.45	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านกระบวนการอยู่ในระดับค่อนข้างมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.45$) โดยข้อความ “ท่านเชื่อมั่นว่ากระบวนการตัดสินใจในการให้ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานของท่านมีความโปร่งใสและเป็นธรรม” มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.77$) และข้อความ “ท่านเชื่อว่าการพิจารณาให้รางวัลต่าง ๆ แก่พนักงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.72$)

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	\bar{X}	SD	ระดับ
12. ผู้บังคับบัญชาของท่านบอกข่าวสารหรือข้อมูลสำคัญในการปฏิบัติงานกับทุกคนอย่างเท่าเทียม	4.33	0.63	มาก
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านอธิบายเหตุผลในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับทุกคนอย่างเท่าเทียม	4.09	0.68	ค่อนข้างมาก
14. เมื่อเกิดข้อสงสัยต่าง ๆ องค์กรของท่านสามารถให้เหตุผลเพื่อคลายความกังวลใจได้	3.88	0.69	ค่อนข้างมาก
15. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านด้วยความสุภาพ อ่อนโยน	4.28	0.57	มาก
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	3.96	0.74	ค่อนข้างมาก
17. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวต่อพนักงานโดยปราศจากอคติ	4.18	0.63	ค่อนข้างมาก
รวม	4.12	0.38	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.38$) โดยข้อความ “ผู้บังคับบัญชาของท่านบอกข่าวสารหรือข้อมูลสำคัญในการปฏิบัติงานกับทุกคนอย่างเท่าเทียม” มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.63$) และข้อความ “เมื่อเกิดข้อสงสัยต่าง ๆ องค์กรของท่านสามารถให้เหตุผลเพื่อคลายความกังวลใจได้” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.69$)

4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความหลงใหลในการทำงาน

ระดับของความหลงใหลในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อองค์กร ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความอุทิศสหาเพื่อองค์กร และด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก โดยมีคะแนนเต็ม 5 ดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความหลงใหลในการทำงาน

ความหลงใหลในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.95	0.53	ค่อนข้างมาก
ด้านความรับผิดชอบต่อองค์กร	4.03	0.39	ค่อนข้างมาก
ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.01	0.51	ค่อนข้างมาก
ด้านความอุทิศสหาเพื่อองค์กร	3.89	0.42	ค่อนข้างมาก
ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก	3.95	0.54	ค่อนข้างมาก
รวม	3.96	0.38	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี มีความหลงใหลในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านความรับผิดชอบต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.39$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นคือ ด้านความอุทิศสหาเพื่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.42$)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงานด้านความตั้งใจ
จะเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านต้องการที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ	3.81	0.78	ค่อนข้างมาก
2. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้	3.88	0.82	ค่อนข้างมาก
3. ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่า	3.66	0.75	ค่อนข้างมาก
4. ท่านต้องการรับผิดชอบงานที่มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.97	0.75	ค่อนข้างมาก
5. ท่านต้องการนำความรู้และประสบการณ์การทำงานที่มี ช่วยนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	4.17	0.74	ค่อนข้างมาก
6. ท่านต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	4.23	0.71	มาก
รวม	3.95	0.53	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-7 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี มีความหลงใหลในการทำงาน ด้านความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.95, SD = 0.53) โดยข้อความ “ท่านต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้” มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.23, SD = 0.71) และข้อความ “ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่า” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (\bar{X} = 3.66, SD = 0.75)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงานด้าน
ความรับผิดชอบต่อองค์กร

ด้านความรับผิดชอบต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
7. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	3.72	0.59	ค่อนข้างมาก
8. ท่านพร้อมที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.83	0.65	ค่อนข้างมาก
9. ท่านใส่ใจอยากจะทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทันใด	4.04	0.75	ค่อนข้างมาก

ด้านความรับผิดชอบต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
10. ท่านสามารถทำงานนอกเวลาได้ เพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่เรียกร้อง หรือคาดหวังค่าตอบแทน	3.23	0.73	ปานกลาง
11. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานอื่น ๆ ขององค์กร แม้ว่างานนั้นจะอยู่นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่	3.66	0.66	ค่อนข้างมาก
12. ท่านยินดีช่วยทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน	3.43	0.59	ค่อนข้างมาก
13. ท่านไม่รู้สึกรับข้อจำกัดที่ทำงานนอกเหนือหน้าที่ของท่าน	3.94	0.80	ค่อนข้างมาก
14. แม้ท่านไม่ชอบเพื่อนร่วมงานบางคน แต่ท่านก็สามารถทำงานร่วมกับเขาได้	4.00	0.80	ค่อนข้างมาก
15. ท่านยอมรับแรงกดดันต่างๆ ในการทำงานด้วยความเต็มใจ	3.57	0.74	ค่อนข้างมาก
รวม	4.03	0.39	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-8 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี มีความหลงใหลในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.39$) โดยข้อความ “ท่านใส่ใจใจอยากจะทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทันทีทันใด” มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.75$) และข้อความ “ท่านสามารถทำงานนอกเวลาได้ เพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่เรียกร้อง หรือคาดหวังค่าตอบแทน” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.73$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	\bar{X}	SD	ระดับ
16. หากท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่	3.95	0.71	ค่อนข้างมาก
17. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศตนในการทำงาน หากงานนั้นมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.97	0.72	ค่อนข้างมาก
18. ท่านรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีค่ามากยิ่งขึ้น	3.63	0.59	ค่อนข้างมาก
19. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด	4.18	0.77	ค่อนข้างมาก
20. ท่านปรารถนาที่จะสร้างสรรค์ผลงานให้ดียิ่งขึ้น	4.19	0.77	ค่อนข้างมาก

21. ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้	4.12	0.77	ค่อนข้างมาก
รวม	4.00	0.51	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-9 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี มีความหลงใหลในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.51$) โดยข้อความ “ท่านปรารถนาที่จะสร้างสรรค์ผลงานให้ดียิ่งขึ้น” มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.75$) และข้อความ “ท่านรู้สึกว่าการการทำงานทำให้ชีวิตมีค่ามากยิ่งขึ้น” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.59$)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงานด้านความอุตสาหกรรมเพื่อองค์กร

ด้านความอุตสาหกรรมเพื่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
22. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทเวลาให้กับงานนั้นด้วยความขยันหมั่นเพียร	3.79	0.55	ค่อนข้างมาก
23. ท่านตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยล้า	4.10	0.79	ค่อนข้างมาก
24. แม้ว่าจะเลิกงานแล้ว ท่านยังคิดหาวิธีทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	3.55	0.58	ค่อนข้างมาก
25. ท่านยอมเสียเวลา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของงานที่ท่านทำเสร็จแล้ว	4.00	0.75	ค่อนข้างมาก
26. ท่านหาแนวทางที่คุ้มค่าในการแบ่งเวลาทำงาน	3.95	0.71	ค่อนข้างมาก
27. ท่านพยายามหาวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จแม้ว่างานนั้นจะยากเกินความสามารถของท่าน	3.75	0.53	ค่อนข้างมาก
28. ท่านมีความพยายาม มุ่งมั่นเพื่อจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.06	0.74	ค่อนข้างมาก
รวม	3.89	0.42	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-10 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี มีความหลงใหลในการทำงาน ด้านความอุตสาหกรรมเพื่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.42$) โดยข้อความ “ท่านตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยล้า” มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.79$) และข้อความ “แม้ว่าจะเลิกงานแล้ว ท่านยังคิด

หาวิธีทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.58$)

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงานด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวก

ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวก	\bar{X}	SD	ระดับ
29. ท่านมีความห่วงใยชื่อเสียงขององค์การของท่าน	4.01	0.79	ค่อนข้างมาก
30. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.96	0.76	ค่อนข้างมาก
31. ท่านมีความคิดเห็น และเป้าหมายของการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ	3.79	0.62	ค่อนข้างมาก
32. ท่านกล่าวถึงองค์การของท่านต่อผู้อื่นว่าเป็นองค์การที่ดีมากที่สุดองค์การหนึ่ง	4.07	0.78	ค่อนข้างมาก
33. เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์การของท่าน ท่านจะกล่าวรับรองสนับสนุนองค์การเป็นอย่างดี	3.96	0.73	ค่อนข้างมาก
34. ท่านมักกล่าวชื่นชมองค์การของท่านให้ผู้อื่นฟัง	3.90	0.75	ค่อนข้างมาก
รวม	3.95	0.54	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4-11 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี มีความหลงใหลในการทำงาน ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.54$) โดยข้อความ “ท่านกล่าวถึงองค์การของท่านต่อผู้อื่นว่าเป็นองค์การที่ดีมากที่สุดองค์การหนึ่ง” มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.78$) และข้อความ “ท่านมีความคิดเห็น และเป้าหมายของการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ” มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.62$)

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี ด้วยวิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation coefficient) ดังนี้

4.5.1 สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

ตารางที่ 4-12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	ความหลงใหลในการทำงาน			
	r	r ² x 100	P	ระดับความสัมพันธ์
ด้านค่าตอบแทน	.478**	22.85	.000	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	.501**	25.10	.000	ปานกลาง
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	.504**	25.40	.000	ปานกลาง
รวม	.607**	36.84	.000	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับ สูง ($r = .607$) คิดเป็นร้อยละ 36.84 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1-1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .478$) คิดเป็นร้อยละ 22.85 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1-1

สมมติฐานที่ 1-2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี พบว่า การรับรู้

ความยุติธรรมในองค์การด้านค่ากระบวนกรมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .501$) คิดเป็นร้อยละ 25.10 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1-2

สมมติฐานที่ 1-3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .504$) คิดเป็นร้อยละ 25.40 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1-3

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรีโดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี จำนวน 2 บริษัท ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามการคำนวณสูตรของ Krejcie and Morgan (1970) จำนวน 304 คน เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและทดแทนแบบสอบถามที่อาจไม่ได้รับคืน จึงทำการเพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 20 เป็นจำนวนทั้งสิ้น 364 ชุด ซึ่งแบ่งตามสัดส่วนบริษัท A จำนวน 274 ชุด และบริษัท B จำนวน 90 ชุด โดยแบบสอบถามได้รับกลับสมบูรณ์ จำนวน 316 ชุด แบ่งเป็นบริษัท A 235 ชุด และบริษัท B จำนวน 81 ชุด เป็นการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เป็นการอาสาสมัครเพื่อตอบแบบสอบถาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตั้งคำถามให้สอดคล้องกับค่านิยมเชิงโครงสร้างและเชิงปฏิบัติการที่ตั้งไว้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 3) แบบสอบถามความความหลงใหลในการทำงาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลปรากฏว่าแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีค่าความเชื่อมั่น .932 ด้านค่าตอบแทนมีค่าความเชื่อมั่น .857 ด้านกระบวนการมีค่าความเชื่อมั่น .923 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีค่าความเชื่อมั่น .846 แบบสอบถามความหลงใหลในการทำงานโดยรวมมีค่าความเชื่อมั่น .969 ด้านความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การมีค่าความเชื่อมั่น .918 ด้านความรับผิดชอบต่อองค์การมีค่าความเชื่อมั่น .879 ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมีค่าความเชื่อมั่น .905 ด้านความอดุสาหะเพื่อองค์การมีค่าความเชื่อมั่น .891 ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวกมีค่าความเชื่อมั่น .850

3. การเก็บรวบรวมผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบริษัทเอกชนทั้ง 2 บริษัท (ภาคผนวก ข) โดยการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างพร้อมชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามและแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ทั้งรูปแบบเอกสาร และรูปแบบออนไลน์สมบูรณ์ครบทุกชุดจำนวน 316 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการประมวลผล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี จากแบบสอบถามสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้การความยุติธรรมในองค์การ พบว่าระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ย 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความหลงใหลในการทำงาน พบว่าระดับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือด้านความรับผิดชอบต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39

5.1.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานงานวิจัย เนื่องจาก ในอุตสาหกรรมการผลิตสินค้า มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและนโยบายขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงเวลานี้ มีผลกระทบกับพนักงานในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม หากปัจจัยที่เกิดขึ้น องค์การสามารถแบ่งปัน เยียวยา พนักงานให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด ทำให้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับมาก ดังนั้นการรับรู้ของพนักงานว่าได้รับผลตอบแทนและได้รับการปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม ทั้งในด้านค่าตอบแทน กระบวนการในการพิจารณากำหนดผลตอบแทน การปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการปฏิบัติจากองค์การอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในภาพรวมทั้งหมดล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิด ความรักในงานที่ตนทำ ซึ่งจะนำไปสู่ พฤติกรรมในการทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดความหลงใหลในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kumar (2014) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ หากมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเพิ่มขึ้นก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นและร่วมมือกันภายในองค์การ และผลที่ได้จากความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้จะช่วยให้เกิดแรงศรัทธาในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มความตั้งใจและก่อให้เกิดแรงผลักดันในการทำงาน ทำให้เกิดความหลงใหลในการทำงานของพนักงานภายในองค์การ นอกจากนี้งานวิจัยของ Fariba, Sardar and Mozafar (2013) พบว่าความยุติธรรมในองค์การด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้เกิด

ความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อจะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวใจ (2550) พบว่าการตั้งศักยภาพภายในตัวบุคคลให้เกิดการทำงานที่มีความสร้างสรรค์ โดยใช้หลักการในการพัฒนาว่า บุคคลรักที่จะทำสิ่งใด ย่อมทำสิ่งนั้นได้ดี ซึ่งหากพนักงานมีความรักในงานที่ทำ และปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่าง เต็มความสามารถแล้วนั้น การที่องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนย่อมส่งผลให้พนักงานเห็นว่า ตนเองสามารถที่จะช่วยสร้างความแตกต่างให้กับองค์กรได้ ไม่ใช่เป็นเพียงแค่คนทำงานไปวันๆ หนึ่ง เท่านั้นเพราะความต้องการของพนักงานจำนวนหนึ่งนอกเหนือจากเงินแล้วยังต้องการที่จะสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นจากงานที่ตนเองทำ และในภาพรวมองค์กรจะได้รับผลประโยชน์สูงสุดหากพนักงาน ในองค์กรมีความรู้สึกเช่นนี้กับงานที่ทำ

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานงานวิจัย กล่าวคือการรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน ทำหน้าที่บ่งชี้ประสิทธิภาพของการเสริมแรงขององค์กรต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน หากพนักงานรับรู้ว่ารางวัลหรือค่าตอบแทนที่ตนได้รับมีความยุติธรรมก็จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กรต่อไป เพื่อเป็นการตอบแทนองค์กร และพนักงานที่รับรู้ถึงความยุติธรรมจะลดความรู้สึกว่าตนต้องปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้เพราะความจำเป็น ดังนั้นเมื่อองค์กรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่นจากการทำงาน โดยพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ ความรับผิดชอบและภาระงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานรับรู้ว่าสิ่งที่ตนปฏิบัติและทุ่มเทในการทำงานนั้นมีคุณค่า รู้สึกภูมิใจ รับรู้ว่าองค์กรเห็นคุณค่าของตน และมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเพื่อนำไปสู่ความหลงใหลในการทำงานในองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fariba, Sardar and Mozafar (2013) เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งกล่าวถึงผลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่าค่าตอบแทนที่ตนได้รับมีความยุติธรรม ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Luo et al. (2014) พบว่าค่าตอบแทนที่ต่ำเกินไปส่งผลให้พนักงานมีความหลงใหลในการทำงานต่ำไปด้วย

โดยพนักงานจะพิจารณาจากคำตอบแทนที่ได้รับว่ามีความเหมาะสมกับปริมาณงานหรือไม่ หากองค์การต้องการให้พนักงานเกิดความหลงใหลในการทำงานควรมีการปรับระดับคำตอบแทนให้เกิดความเท่าเทียมและความเหมาะสมกับปริมาณงานที่พนักงานได้ลงมือทำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร (2558) ผลการวิจัยพบว่า การได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความหลงใหลในการทำงาน การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษากับกลุ่มพนักงานผู้มีศักยภาพสูง ที่องค์การจัดระบบการบริหารดูแลเป็นกรณีพิเศษ รวมถึงมีการบริหารคำตอบแทนจูงใจในการสร้างผลงานที่จะต้องดึงดูดพนักงานผู้มีศักยภาพเหล่านี้ให้อยู่กับองค์การอย่างยาวนานดังนั้นพนักงานกลุ่มนี้จึงมีความพึงพอใจในด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในระดับค่อนข้างสูง

สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานงานวิจัย เนื่องจากลักษณะองค์การของฝ่ายผลิตต้องหาวิธีการที่คุ้มค่าที่สุดในการผลิต ว่าทำเช่นไรจึงได้สินค้ามาในขณะที่ต้นทุนผลิตถูกที่สุด อย่างไรก็ตามเมื่อผลประกอบการขององค์การมีกำไร องค์การมีกระบวนการพิจารณาจัดสรรคำตอบแทนพิเศษแก่พนักงานในโอกาสต่าง ๆ เช่นการขึ้นเงินเดือน โบนัสประจำปี หรือการให้สวัสดิการเพิ่มขึ้น เมื่อกระบวนการที่องค์การนำมาใช้ในการพิจารณากำหนดผลตอบแทน หรือเกณฑ์ประเมินผลตอบแทนนั้นอย่างมีเหตุมีผล ถูกต้อง เหมาะสม เท่าเทียมกัน ตลอดจนสามารถเสนอความคิดหรือตรวจสอบได้ เมื่อเปรียบเทียบกับมีความเหมาะสมกับสิ่งที่พนักงานได้ทุ่มเทลงไปในการทำงาน และความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานนั้นเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้ว่ามีความสอดคล้องกันจะทำให้พนักงานเกิดความหลงใหลในการทำงานตามมา ซึ่งสอดคล้องกับ Agarwal (2014) ที่พบว่า เมื่อพนักงานรู้สึกว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในแง่ของการแจกรางวัล กระบวนการตัดสินใจให้รางวัล ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ทุ่มเทและทำงานเพื่อองค์การ และกล่าวถึงองค์การในทางบวก โดยมีความไว้วางใจในองค์การเป็นตัวแปรกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Tyler and Blader (2003) พบว่า กระบวนการยุติธรรมสามารถตรวจสอบขั้นตอนที่ใช้ในการตัดสินใจเป็นองค์ประกอบย่อยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เนื่องจากทำให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจ ให้การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม และช่วยให้พวกเขาได้รับข้อมูลมากขึ้น เป็นสิ่งสำคัญในที่ทำงานเพราะพนักงานจะรู้สึกพึงพอใจและสามารถช่วยเพิ่มงานและประสิทธิภาพการทำงานตามบริษัทได้ ซึ่งมี

อิทธิพลต่อแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราจคณา (2558) พบว่า การชี้แจงเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินผลว่า สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยนำเอาผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมาใช้ประกอบการพิจารณาในการประเมิน มากกว่าพฤติกรรมส่วนบุคคลของพนักงาน โดยหัวหน้างานจะมีการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าตน ได้รับความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนเท่ากับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

สมมติฐานที่ 1.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานงานวิจัย เนื่องจาก ลักษณะการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตเป็นการทำงานเป็นทีมโดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไร ทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน เมื่อความสัมพันธ์ที่ีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมและยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานรับรู้การปฏิบัติในเรื่องการพิจารณากระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานด้วยความมีเหตุผล ตามความเป็นจริง ตามข้อเท็จจริง และสามารถอธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจนั้นได้ ย่อมส่งผลให้เกิดความหลงใหลในการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Abdul (2012) พบว่า การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม และการปฏิบัติกันระหว่างบุคคลด้วยความเท่าเทียม เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมแล้วจะทำให้พนักงานรับรู้ถึงความชอบธรรม ความโปร่งใส และจะให้ความร่วมมือกับองค์กรมากขึ้น ย่อมจะเกิดความรักผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่สูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ตรีทิพย์ (2562) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงาน คือการที่สมาชิกในทีม เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาสามารถรับผิดชอบงานแทน สนับสนุนแนะนำ ช่วยแบ่งเบาภาระงาน อีกทั้งช่วยแก้ปัญหาแทนกันได้ เพื่อให้งานอื่น ๆ ชับเคลื่อนต่อไป ซึ่งจัดอยู่ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ และมีความสอดคล้องกับ ความร่วมมือในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Luo et al. (2014) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) และบรรยากาศในทีม (Team

Atmosphere) มีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงาน หากพนักงานรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบรรยากาศในทีมอยู่ในระดับสูง ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความหลงใหลในการทำงานในระดับสูงเช่นกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรีมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นคือ “ท่านเชื่อว่าการพิจารณาให้รางวัลต่าง ๆ แก่พนักงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม” รองลงมาคือ “วิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อกำหนดสวัสดิการภายในองค์การของ ท่านมีความเป็นธรรม” แสดงให้เห็นว่า พนักงานรู้สึกไม่เชื่อมั่นวิธีการการจัดสรรสวัสดิการ การพิจารณาให้รางวัล รวมถึงสิ่งตอบแทนต่าง ๆ แก่พนักงาน ดังนั้นองค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับทราบขั้นตอนและหลักเกณฑ์การพิจารณา ตลอดจนมีกระบวนการแก้ไขข้อพิพาทที่เป็นธรรม ซึ่งพนักงานทุกคนจะได้รับการใกล้เคียงอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ให้ความสำคัญกับคนใดคนหนึ่ง เพื่อคลายข้อสงสัยและสร้างความเชื่อมั่นด้านกระบวนการแก่พนักงาน

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรีมีความหลงใหลในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความหลงใหลในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นคือ “ท่านสามารถทำงานนอกเวลาได้ เพื่อให้ทำงานเสร็จ โดยไม่เรียกร้อง หรือคาดหวังค่าตอบแทน” รองลงมาคือ “ท่านยินดีช่วยทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน” แสดงให้เห็นว่า พนักงานยังมีภาระหน้าที่อันมีค่าอื่นนอกเหนือจากงาน การเสียสละเวลาส่วนตัวของพนักงานเพื่อให้ได้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานขึ้นแต่ไม่ได้สิ่งตอบแทนที่น่าพอใจ ทำให้พนักงานรู้สึกไม่คุ้มค่ากับที่ได้สูญเสียไป ดังนั้น องค์การหรือหัวหน้าต้องย้อนกลับมาทบทวนใหม่ให้ดีกว่า งานที่ได้มอบหมายมีความเหมาะสมกับระยะเวลาการทำงานหรือไม่ มีความจำเป็น เร่งด่วน และสำคัญจริงหรือไม่ หากในบางครั้งมีความจำเป็นเร่งด่วน อย่างน้อยต้องมีการจ่ายค่าล่วงเวลาขององค์การเป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด หรือพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษอื่นเพิ่มเติม เป็นการจูงใจพนักงาน เพื่อที่จะได้แก้ปัญหาเหล่านี้ได้

5.3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีระดับความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงานสูงกว่าด้านอื่น ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มระดับความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน คือ เมื่อองค์การพัฒนา

ส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่างบุคคลเพื่อความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่งความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน จะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งองค์กรให้เกิดการปรับตัวกันในองค์กร การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในสิทธิผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์อันดีเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยให้การงานสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างรวดเร็ว เมื่อหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้พนักงานมีความหลงใหลในการทำงานมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

5.3.2.1 ผู้วิจัยขอเสนอการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความหลงใหลในการทำงาน เช่น การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ผลการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน วัฒนธรรมองค์กร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยขยายผลการวิจัยในครั้งนี้ที่ศึกษาความหลงใหลในการทำงานของพนักงาน

5.3.2.2 การวิจัยครั้งพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความหลงใหลในการทำงาน ผู้วิจัยขอเสนอการศึกษาในระยะต่อไป เช่น การวิจัยเชิงทดลองเพื่อองค์กรสามารถนำโปรแกรมไปใช้พัฒนาพนักงานให้มีความหลงใหลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กิจโกศล เกษมทรัพย์, ธนสุวิทย์ ทับทิมรัญรักษ์ และบัณฑิต ผังนิรันดร์. (2559). “การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตรถยนต์นั่งในประเทศไทย.” วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 : 39-59.
- เกษราภรณ์ กุณรักษ์ และทิพทีนนา สมุทธานนท์. (2561). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กร การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง.” วารสารวิชาการของสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ (HR intelligence). ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 : 34-53.
- จารุพรรณ สุวรรณไพโรจน์. (2554). อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม ต่อความผูกพันต่อองค์กร หัวหน้างาน และกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยมีมิติวัฒนธรรมเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา คณะวิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุไรวรรณ บินดุหลีม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ฉัตรกมล เจริญวิภาดา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร การได้รับการเพิ่มความสามรถแห่งตนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชติรส ดำรงสานติ. (2554). การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของคนเก่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โชติรส ดำรงสานติ และวาสิตา บุญสาธ. (2557). “ความสำคัญ และแนวคิดการเสริมสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์.” วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. ปีที่ 54 ฉบับที่ 3 : 125-151.

- ดาวใจ ศรีลัมพ์. (2555). การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่ทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย : กรณีศึกษาบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ตรีทิพย์ ชั้นดี และวาสิตา บุญสาธ. (2562). “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นวิทยากรระดับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิกกรณีศึกษาบริษัททรอยนด์ข้ามชาติแห่งหนึ่ง.” วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. ปีที่ 45 ฉบับที่ 1 : 171-199.
- ธัญภัสส์ ศิริธนะจินดาคุณ. (2556). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงานจัดจ้างจากภายนอก : กรณีศึกษาองค์กรเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิภาพร นิกรศิริ. (2558). “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนขององค์กรของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง กรณีศึกษา : องค์กรภาคเอกชนในประเทศไทยที่นำระบบการบริหารจัดการบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงมาใช้ในองค์กร.” วารสารพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 : 4-19.
- นฤมล จิตรเอื้อ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). “การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 : 349-380.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ และพิสมัย เสรีขจรกิจเจริญ. (2560). ระเบียบวิธีการวิจัยทางการสาธารณสุข : กรณีศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.
- ประวีณา คาไซ และวาสิตา บุญสาธ. (2561) “ปัจจัยแห่งความรักและพลังขับเคลื่อนในงานต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษา โรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย.” วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 : 1-15.
- ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พิมพ์นารา โพธิ์ศรี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน และคุณภาพการให้บริการของพนักงานฝ่ายขายในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกด้านแฟชั่น โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานกับคุณภาพการให้บริการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2552) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ไพศาล วรคำ. (2559). การวิจัยทางการศึกษา. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- พรมิตร กุลกาลยีนยง, วาสนา ศรบุญทอง และกรรณิการ์ แซงเข็ม. (2562) “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ : กรณีศึกษาสถานประกอบการที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์.” วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 : 215-229.
- ภคภักดิ์ สังขะสุนทร. (2558). “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่น และพลังขับเคลื่อนในวิชาชีพบุคคล : กรณีศึกษา บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).” วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 : 43-69.
- ยุทธ ไกยวรรณ และกมลพรรณ ไกยวรรณ. (2562). ระเบียบวิธีวิจัยทางการโรงแรมและการท่องเที่ยว. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รวีวรรณ คงใต้, พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ และอภิญา อิงอาจ. (2560) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดชลบุรี.” วารสารวิจัยรำไพพรรณี. ปีที่ 11 ฉบับที่ 3 : 184-191.
- ราตรี แสงจันทร์. (2558). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเจนเนอเรชั่นวายเกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน และรักษาคนเก่งให้คงอยู่กับองค์กร.” วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 : 20-42.
- ฤทธิไกร ทวีเจริญ. (2559). ตัวแบบการพยากรณ์การลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตในธุรกิจเครื่องฉีดพลาสติกของบริษัทแห่งหนึ่ง. การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะวิทาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรางคณา ชูเชิดรัตน์. (2558). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ

องค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วราพร เจริญสมบูรณ์นิติ. (2558). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้บรรยากาศขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วาสนา ขานฉนวน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและความรักในงานที่ทำของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วาสิตา บุญสาธ. (2556). “การสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเพื่อนำประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์.” วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันพัฒนาศาสตร์. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 : 307-355.

ศักดิ์ชัย จันทะแสง และกันตภณ ธรรมวัฒนา. (2559). “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.” วารสารปัญญาวิวัฒน์. ปีที่ 8 ฉบับพิเศษ : 130-144.

ศนิพร ปิยพจนการ. (2558). การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ : กรณีศึกษา ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักโฆษก สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2560). [วารสารออนไลน์]. “เขตนวัตกรรมระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EECi).” ไทยคู่ฟ้า. เล่มที่ 33 : 20-23.

สุขุมล เกิดนอก. (2559). อิทธิพลปัจจัยพระคัมภีร์ของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

สุพรรณษา มากลาด. (2561). ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อของพยาบาลโรงพยาบาล

มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Adams, J. S (1963). Equity Theory “Towards an Understanding of Inequity.” The Journal of Abnormal and Social Psychology. Vol.67 No.5 : 422-436.
- Agarwal, U. A. (2014). “Linking Justice, Trust and Innovative Work Behavior to Work Engagement.” Personnel Review. Vol.43 No.1 : 41-73.
- Ali, N. and Jan, S. (2012). “Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment and Turnover Intentions amongst Medical Representatives of Pharmaceuticals Companies of Pakistan.” Journal of Managerial Sciences. Vol.6 No.2 : 201-212.
- Altahayneh, Z. L., Khasawneh, A. and Abedalhafiz, A. (2014). “Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction as Perceived by Jordanian Physical Education Teachers.” Asian Social Science. Vol.10 No.4 : 131-138.
- Alvi, K. A. and Abbasi, A. S. (2012). “Impact of Organizational Justice on Employee Engagement in Banking Sector of Pakistan.” Middle-East Journal of Scientific Research. Vol.12 No.5 : 643-649.
- Amabile, T. M. (2012). Componential Theory of Creativity. Boston: Harvard Business School.
- Armanu, Sudiro, A. and Normijati. (2013). “Organizational Justice, Organizational Commitment and Trust in Manager as predictor of Organizational Citizenship Behavior.” Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol.4 No.12 : 133-141.
- Chen, H. and Jin, Y. (2014). “The Effects of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior in the Chinese Context: The Mediating Effects of Social Exchange Relationship.” Public Personnel Management. Vol.43 No.3 : 301-313.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of Psychological Testing. New York : Harper and Row Publishers.
- Eigeles, D. (2003). “Facilitating Shared Vision in the Organization.” Journal of European Industrial Training. Vol.27 No.5 : 208-219.

- Fariba, R. D., Sardar, M. and Mozafar, Y. (2013). "Relationship of Organizational Justice and Organizational Commitment of the Staff in General Directorate of Youth and Sports in Chahar Mahal Va Bakhtiari Province." European Journal of Experimental Biology. Vol.3 No.3 : 696-700.
- Folger, R., and Cropanzano, R. (1998). Organizational Justice and Human Resource Management. California : Sage Publications, Inc.
- Gorgievski, D., and Bakker, A. (2010). "Passion for Work: Work Engagement Versus Workaholism." Handbook of Employee Engagement. United Kingdom : Edward Elgar, 264-271.
- Greenberg, J. (1990). "Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow." Journal of Management. Vol.16 No.2 : 399-432.
- He, H., Zhu, W. and Zheng, X. (2013). "Procedural Justice and Employee Engagement: Roles of Organizational Identification and Moral Identity Centrality." Journal of Business Ethics. Vol.122 No.4 : 681-695.
- Kals, E., and Maes, J. (2012). Justice and Conflicts Theoretical and Empirical Contributions. Heidelberg : Springer.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities." Educational and Psychological Measurement. Vol.30 No.3 : 607-610.
- Krishnan, R., et al. (2018). "Examining the Relationship between Organizational Justice and Job Performance." International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. Vol.8 No.3 : 466-477.
- Kumar, N. (2014). "Role of Perceived Organizational Support and Organizational Justice on Employee Turnover Intentions: A Literature Review." International Journal of Management and Social Science Research Review. Vol.1 No.5 : 106-112.
- Landry, A. T., et al. (2018) "An Empirical Investigation of the Employee Work Passion Appraisal Model Using Self-Determination Theory." Advances in Developing Human Resources. Vol.20 No.2 : 148-168.

- Leventhal, G. S. (1980). "What Should Be Done with Equity Theory? New Approaches to the Study of Fairness In Social Relationships." Social Exchange. New York : Plenum Press, 27-55.
- Luo, Z., et al. (2014). "Factors Influencing the Work Passion of Chinese Community Health Service workers: an Investigation in Five Provinces." BMC Family Practice. Vol.15 No.1.
- Masterson, S., et al. (2000). "Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships." The Academy of Management Journal. Vol.43 No.4 : 738-748.
- Moorman, R. H. (1991). "Relationship Between Organization Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perception Influence Employee Citizenship?" Journal of Applied Psychology. Vol.76 No.6 : 845-855.
- Muchinsky, P. M. (2006). Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. California : Thomson Wadsworth.
- Okpu, T. O., and Basuo, B. K. (2019). "Organizational Justice and Employee Work Passion in Nigerian Universities." European Journal of Business and Management. Vol.11 No.14 : 45-56.
- Sheppard, B. H., Lewicki, R. J. and Minton, J. M. (1992). Organizational Justice: The Search for Fairness in the Workplace. New York : Macmillan.
- Tyler, T. R., and Blader, S. L. (2003). "The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity and Cooperative Behavior." Personality and Social Psychology Review. Vol.7 No.4 : 349-361.
- Vallerand, R. J. (2008). "On the Psychology of Passion: In Search of What Makes People's Lives Most Worth Living." Canadian Psychology/Psychologies Canadienne. Vol.49 No.1 : 1-13.
- Zigarmi, D., et al. (2009). "Beyond Engagement: Toward a Framework and Operational Definition for Employee Work Passion." Human Resource Development Review. Vol.8 No.3 : 300-326.

Zigarmi, D., et al. (2011). "A Preliminary Field Test of an Employee Work Passion Model." Human Resource Development Quarterly. Vol.22 No.2 : 195-221

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

1. ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
คณบดี คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
และอาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. รองศาสตราจารย์ชวินีย์ พงศาพิชญ์
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์... งานบริการการศึกษา โทร. 3537

ที่ ศป 269/2564... วันที่ 12 ตุลาคม 2564

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นายธนาวุฒิ ไตรศุภกิตติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับความยุติธรรมในองค์กรและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.วัชร โพสathy)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ งานบริการการศึกษา โทร. 3537

ที่ ศป. 268/2564 วันที่ 12 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร

ด้วย นายธนาวุฒิ ไตรศุภกิตติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับความยุติธรรมในองค์การและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ งานบริการการศึกษา โทร. 3537

ที่ ศป. 267/2564 วันที่ 12 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ชวินีย์ พงศาพิชญ์

ด้วย นายธนาวุฒิ ไตรศุภกิตติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับความยุติธรรมในองค์การและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมมตะซีดีชลบุรี” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

ที่ อว ๗๑๐๖/๒๓๓



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้รับการติดต่อขออนุญาต (ขอสงวนชื่อผู้รับการติดต่อและชื่อบริษัท)
บริษัท A

ด้วย นายธนาวุฒิ ไตรศุภกิตติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๒-๔๕๒-๕๒๙๙

ที่ อว ๗๑๐๖/๒๓๖



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้รับการติดต่อขออนุญาต (ขอสงวนชื่อผู้รับการติดต่อและชื่อบริษัท)
บริษัท B

ด้วย นายธนาวุฒิ ไตรศุภกิตติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับความยุติธรรมในองค์การและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิต)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๒-๔๕๒-๕๒๙๙

ที่ อว ๗๑๐๖/๒๓๑



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้รับการติดต่อขออนุญาต (ขอสงวนชื่อผู้รับการติดต่อและชื่อบริษัท)

บริษัท ที่ดำเนินการ Try-Out

ด้วย นายธนวุฒิ ไตรศุกกิตติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับความยุติธรรมในองค์การและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิต)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๘๒-๔๕๒-๕๒๙๙

ภาคผนวก ค

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

เกณฑ์การให้คะแนน

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร
 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร
 -1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร

ตารางที่ ค-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
 เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
ด้านคำตอบแทน			
1	ท่านได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมจากองค์กร	0.67	ผ่าน
2	ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับ ประสบการณ์ ทำงานของท่าน	0.67	ตัดออก*
3	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่าน ได้รับมอบหมาย	1	ผ่าน
4	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของ ท่าน	1	ผ่าน
5	ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับเวลาที่สูญเสียไปในการ ปฏิบัติงาน	1	ผ่าน
6	ท่านได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อท่านทำผลงานที่ดี	1	ผ่าน
ด้านกระบวนการ			
7	กระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนภายในองค์กร ของท่านมีความสมเหตุสมผล	1	ผ่าน
8	ท่านเชื่อมั่นว่ากระบวนการตัดสินใจในการให้ผลตอบแทนจาก การปฏิบัติงานของท่านมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	1	ผ่าน
9	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทสามารถ ประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างเหมาะสม	0.67	ผ่าน
10	กระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทนหรือรางวัลต่าง ๆ จาก การปฏิบัติงานที่ท่านได้รับปราศจากอคติหรือความลำเอียง	1	ผ่าน

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
11	ท่านเชื่อว่าการพิจารณาให้รางวัลต่าง ๆ แก่พนักงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	1	ผ่าน
12	วิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อกำหนดสวัสดิการภายในองค์กรของท่านมีความเป็นธรรม	1	ผ่าน
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์			
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านอธิบายเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พนักงานทุกคนรับทราบอย่างทั่วถึง	0.67	ตัดออก*
14	ผู้บังคับบัญชาของท่านบอกข่าวสารหรือข้อมูลสำคัญในการปฏิบัติงานกับทุกคนอย่างเท่าเทียม	1	ผ่าน
15	ผู้บังคับบัญชาของท่านอธิบายเหตุผลในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับทุกคนอย่างเท่าเทียม	1	ผ่าน
16	เมื่อเกิดข้อสงสัยต่าง ๆ องค์กรของท่านสามารถให้เหตุผลเพื่อคลายความกังวลใจได้	0.67	ผ่าน
17	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านด้วยความสุภาพ อ่อนโยน	0.67	ผ่าน
18	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	1	ผ่าน
19	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวต่อพนักงานโดยปราศจากอคติ	1	ผ่าน

*ข้อคำถามไม่ส่งผลต่อนิยาม ตัดออกเพื่อความกระชับของแบบสอบถาม

ตารางที่ ค-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
ด้านความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์กร			
1	ท่านต้องการที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ	1	ผ่าน
2	ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้	1	ผ่าน
3	ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่า	1	ผ่าน
4	ท่านต้องการรับผิดชอบงานที่มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	0.67	ผ่าน
5	ท่านต้องการนำความรู้และประสบการณ์การทำงานที่มี ช่วยนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	0.67	ผ่าน
6	ท่านต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	0.67	ผ่าน
7	ท่านยินดีเป็นคณะทำงานในโครงการที่สำคัญขององค์กร	0.67	ตัดออก*
ด้านความรับผิดชอบต่อองค์กร			
8	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	1	ผ่าน
9	ท่านพร้อมที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	1	ผ่าน
10	ท่านใส่ใจอยากจะทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทันใด	1	ผ่าน
11	ท่านสามารถทำงานนอกเวลาได้ เพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่เรียกร้อง หรือคาดหวังค่าตอบแทน	1	ผ่าน
12	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานอื่น ๆ ขององค์กร แม้ว่างานนั้นจะอยู่นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่	1	ผ่าน
13	ท่านยินดีช่วยทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน	1	ผ่าน
14	ท่านไม่รู้สึกรับข้อจำกัดที่ต้องทำงานนอกเหนือหน้าที่ของท่าน	1	ผ่าน
15	แม้ท่านไม่ชอบเพื่อนร่วมงานบางคน แต่ท่านก็สามารถทำงานร่วมกับเขาได้	1	ผ่าน
16	ท่านยอมรับแรงกดดันต่างๆ ในการทำงานด้วยความเต็มใจ	1	ผ่าน

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย			
17	หากท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่	1	ผ่าน
18	ไม่มีประโยชน์ที่ท่านจะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร (-)	1	ตัดออก*
19	ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศตนในการทำงาน หากงานนั้นมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	1	ผ่าน
20	ท่านรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีค่ามากยิ่งขึ้น	1	ผ่าน
21	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด	1	ผ่าน
22	ท่านปรารถนาที่จะสร้างสรรค์ผลงานให้ดียิ่งขึ้น	1	ผ่าน
23	ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้	1	ผ่าน
ด้านความอดสาหัสเพื่อองค์กร			
24	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทเวลาให้กับงานนั้นด้วยความขยันหมั่นเพียร	1	ผ่าน
25	ท่านตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยล้า	1	ผ่าน
26	แม้ว่าจะเลิกงานแล้ว ท่านยังคิดหาวิธีทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	1	ผ่าน
27	ท่านยอมเสียเวลา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของงานที่ท่านทำเสร็จแล้ว	1	ผ่าน
28	ท่านหาแนวทางที่คุ้มค่าในการแบ่งเวลาทำงาน	1	ผ่าน
29	ท่านพยายามหาวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จแม้ว่างานนั้นจะยากเกินความสามารถของท่าน	1	ผ่าน
30	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำ น่าเบื่อ ซ้ำซาก จำเจ จนไม่อยากทำ (-)	1	ตัดออก*
31	ท่านมีความพยายาม มุ่งมั่นเพื่อจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	1	ผ่าน
ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก			
32	ท่านมีความหวังใจชื่อเสียงขององค์กรของท่าน	1	ผ่าน
33	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	1	ผ่าน
34	ท่านมีความคิดเห็น และเป้าหมายของการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	1	ผ่าน

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
35	ท่านพร้อมที่จะแสดงตนเป็นตัวแทนขององค์การ	0.67	ตัดออก*
36	ท่านกล่าวถึงองค์การของท่านต่อผู้อื่นว่าเป็นองค์การที่ดีมากที่สุดต่อองค์การหนึ่ง	1	ผ่าน
37	เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์การของท่าน ท่านจะกล่าวรับรองสนับสนุนองค์การเป็นอย่างดี	1	ผ่าน
38	ท่านมักกล่าวชื่นชมองค์การของท่านให้ผู้อื่นฟัง	1	ผ่าน

*ข้อคำถามไม่ส่งผลต่อนิยาม ตัดออกเพื่อความกระชับของแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย

ตารางที่ ง-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item – Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item – Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านคำตอบแทน			.857
1	ท่านได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมจากองค์กร	.543	.857
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย	.807	.796
3	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	.752	.821
4	ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับเวลาที่สูญเสียไปในการปฏิบัติงาน	.656	.832
5	ท่านได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อท่านทำผลงานที่ดี	.792	.823
ด้านกระบวนการ			.923
6	กระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนภายในองค์กรของท่านมีความสมเหตุสมผล	.798	.907
7	ท่านเชื่อมั่นว่ากระบวนการตัดสินใจในการให้ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานของท่านมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	.825	.904
8	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างเหมาะสม	.856	.899
9	กระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทนหรือรางวัลต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับปราศจากอคติหรือความลำเอียง	.784	.909
10	ท่านเชื่อว่าการพิจารณาให้รางวัลต่าง ๆ แก่พนักงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	.780	.910
11	วิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อกำหนดสวัสดิการภายในองค์กรของ ท่านมีความเป็นธรรม	.698	.925

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item - Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์			.846
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านบอกข่าวสารหรือข้อมูลสำคัญในการปฏิบัติงานกับทุกคนอย่างเท่าเทียม	.649	.820
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านอธิบายเหตุผลในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับทุกคนอย่างเท่าเทียม	.522	.843
14	เมื่อเกิดข้อสงสัยต่าง ๆ องค์การของท่านสามารถให้เหตุผลเพื่อคลายความกังวลใจได้	.568	.832
15	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านด้วยความสุภาพ อ่อนโยน	.745	.808
16	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	.726	.801
17	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวต่อพนักงานโดยปราศจากอคติ	.658	.817

ตารางที่ ง-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item – Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item – Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การ			.918
1	ท่านต้องการที่จะทำงานในองค์การแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ	.838	.894
2	ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์การแห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้	.801	.899
3	ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่า	.902	.883
4	ท่านต้องการรับผิดชอบงานที่มีส่วนช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	.750	.907
5	ท่านต้องการนำความรู้และประสบการณ์การทำงานที่มีช่วยนำพาองค์การให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	.744	.909
6	ท่านต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	.676	.918
ด้านความรับผิดชอบต่อองค์การ			.879
7	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย	.729	.863
8	ท่านพร้อมที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ	.762	.859
9	ท่านใส่ใจอยากจะทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทันใด	.806	.853
10	ท่านสามารถทำงานนอกเวลาได้ เพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่เรียกร้อง หรือคาดหวังค่าตอบแทน	.789	.853
11	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานอื่น ๆ ขององค์การ แม้ว่าจะงานนั้นจะอยู่นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่	.809	.851
12	ท่านยินดีช่วยทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน	.652	.866

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item – Total Correlation	Alpha if Item Deleted
13	ท่านไม่รู้สึกลับข้องใจที่ต้องทำงานนอกเหนือหน้าที่ของท่าน	.503	.876
14	แม้ท่านไม่ชอบเพื่อนร่วมงานบางคน แต่ท่านก็สามารถทำงานร่วมกับเขาได้	.305	.891
15	ท่านยอมรับแรงกดดันต่างๆ ในการทำงานด้วยความเต็มใจ	.574	.871
ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย			.905
16	หากท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่	.772	.884
17	ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศตนในการทำงาน หากงานนั้นมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.710	.892
18	ท่านรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีค่ามากยิ่งขึ้น	.807	.883
19	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด	.814	.880
20	ท่านปรารถนาที่จะสร้างสรรค์ผลงานให้ดียิ่งขึ้น	.662	.899
21	ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้	.728	.890
ด้านความอดสาหะเพื่อองค์กร			.891
22	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทเวลาให้กับงานนั้นด้วยความขยันหมั่นเพียร	.872	.850
23	ท่านตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยล้า	.835	.858
24	แม้ว่าจะเลิกงานแล้ว ท่านยังคิดหาวิธีทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	.531	.899
25	ท่านยอมเสียเวลา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของงานที่ท่านทำเสร็จแล้ว	.755	.867
26	ท่านหาแนวทางที่คุ้มค่าในการแบ่งเวลาทำงาน	.661	.880
27	ท่านพยายามหาวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จแม้ว่างานนั้นจะยากเกินความสามารถของท่าน	.456	.898

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item – Total Correlation	Alpha if Item Deleted
28	ท่านมีความพยายาม มุ่งมั่นเพื่อจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	.785	.864
ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวก			.850
29	ท่านมีความหวังใยชื่อเสียงขององค์การของท่าน	.413	.868
30	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	.475	.852
31	ท่านมีความคิดเห็น และเป้าหมายของการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ	.762	.802
32	ท่านกล่าวถึงองค์การของท่านต่อผู้อื่นว่าเป็นองค์การที่ดีมากที่สุดองค์การหนึ่ง	.771	.797
33	เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์การของท่าน ท่านจะกล่าวรับรองสนับสนุนองค์การเป็นอย่างดี	.824	.790
34	ท่านมักกล่าวชื่นชมองค์การของท่านให้ผู้อื่นฟัง	.608	.831

ตารางที่ ง-3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านค่าตอบแทน	.857
ด้านกระบวนการ	.923
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	.846
โดยรวม	.932

ตารางที่ ง-4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน

ความหลงใหลในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านความตั้งใจจะเป็นสมาชิกขององค์การ	.918
ด้านความรับผิดชอบต่อองค์การ	.879
ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	.905
ด้านความอดสาหัสเพื่อองค์การ	.891
ด้านการกล่าวถึงองค์การในทางบวก	.850
โดยรวม	.969

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การรับความยุติธรรมในองค์กรและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี”

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นายธนาวุฒิ ไตรศุภกิตติ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความหลงใหลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในครั้งนี้ แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลของท่านถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใด ทั้งสิ้นและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน ข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งหมดโดยดูในภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามความเป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน จำนวน 34 ข้อ

แบบสอบถามใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดประมาณ 15 นาที

ผลของสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป ขอขอบพระคุณท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายธนาวุฒิ ไตรศุภกิตติ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี 25-34 ปี 35-44 ปี

45-55 ปี 55 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่า ม.6 ม.6 หรือ ปวช. ปวส.

ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

0 – 5 ปี 6 – 10 ปี มากกว่า 10 ปี

5. ตำแหน่งปัจจุบัน

Operator (พนักงานประจำไลน์ผลิต)

Leader, Foreman (หัวหน้างาน)

Engineer (วิศวกร)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมจากองค์กร					
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย					
3	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน					
4	ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับเวลาที่สูญเสียไปในการปฏิบัติงาน					
5	ท่านได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อท่านทำผลงานที่ดี					
6	กระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนภายในองค์กรของท่านมีความสมเหตุสมผล					
7	ท่านเชื่อมั่นว่ากระบวนการตัดสินใจในการให้ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานของท่านมีความโปร่งใสและเป็นธรรม					
8	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างเหมาะสม					
9	กระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทนหรือรางวัลต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับปราศจากอคติหรือความลำเอียง					
10	ท่านเชื่อว่าการพิจารณาให้รางวัลต่าง ๆ แก่พนักงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม					
11	วิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อกำหนดสวัสดิการภายในองค์กรของท่านมีความเป็นธรรม					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านบอกข่าวสารหรือข้อมูลสำคัญในการปฏิบัติงานกับทุกคนอย่างเท่าเทียม					
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านอธิบายเหตุผลในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับทุกคนอย่างเท่าเทียม					
14	เมื่อเกิดข้อสงสัยต่าง ๆ องค์การของท่านสามารถให้เหตุผลเพื่อคลายความกังวลใจได้					
15	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านด้วยความสุภาพ อ่อนโยน					
16	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค					
17	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวต่อพนักงานโดยปราศจากอคติ					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านต้องการที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ					
2	ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้					
3	ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่า					
4	ท่านต้องการรับผิดชอบงานที่มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
5	ท่านต้องการนำความรู้และประสบการณ์การทำงานที่มี ชวนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้					
6	ท่านต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้					
7	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย					
8	ท่านพร้อมที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
9	ท่านใส่ใจอยากจะทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทันใด					
10	ท่านสามารถทำงานนอกเวลาได้ เพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่เรียกร้องหรือคาดหวังค่าตอบแทน					
11	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานอื่น ๆ ขององค์กร แม้งานนั้นจะอยู่นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่					
12	ท่านยินดีช่วยทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ท่านไม่รู้สึกลับข้องใจที่ต้องทำงานนอกเหนือหน้าที่ของท่าน					
14	แม้ท่านไม่ชอบเพื่อนร่วมงานบางคน แต่ท่านก็สามารถทำงานร่วมกับเขาได้					
15	ท่านยอมรับแรงกดดันต่างๆ ในการทำงานด้วยความเต็มใจ					
16	หากท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่					
17	ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศตนในการทำงาน หากงานนั้นมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
18	ท่านรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีค่ามากยิ่งขึ้น					
19	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด					
20	ท่านปรารถนาที่จะสร้างสรรค์ผลงานให้ดียิ่งขึ้น					
21	ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้					
22	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทเวลาให้กับงานนั้นด้วยความขยันหมั่นเพียร					
23	ท่านตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยล้า					
24	แม้ว่าจะเลิกงานแล้ว ท่านยังคิดหาวิธีทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ					
25	ท่านยอมเสียเวลา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของงานที่ท่านทำเสร็จแล้ว					
26	ท่านหาแนวทางที่คุ้มค่าในการแบ่งเวลาทำงาน					
27	ท่านพยายามหาวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จแม้ว่างานนั้นจะยากเกินความสามารถของท่าน					
28	ท่านมีความพยายาม มุ่งมั่นเพื่อจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
29	ท่านมีความหวังใฝ่ฝันขององค์กรของท่าน					
30	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้					
31	ท่านมีความคิดเห็น และเป้าหมายของการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
32	ท่านกล่าวถึงองค์การของท่านต่อผู้อื่นว่าเป็นองค์การที่ดีมากที่สุด องค์การหนึ่ง					
33	เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์การของท่าน ท่านจะกล่าวรับรองสนับสนุน องค์การเป็นอย่างดี					
34	ท่านมักกล่าวชื่นชมองค์การของท่านให้ผู้อื่นฟัง					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	นายธนาวุฒิ ไตรศุภกิตติ
วัน เดือน ปีเกิด	17 ตุลาคม 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาช่างเทคนิคการอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ
พ.ศ. 2559	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมอุตสาหการ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ