

การรับรู้ความยุติธรรมที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน
ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
PERCEPTION OF JUSTICE AFFECTING THE ORGANIZATIONAL AFFILIATION
OF EMPLOYEES IN PRIVATE COMPANIES IN BANGKOK

ศรสวรรค์ ขุนमार

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบประชากรที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 400 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ การศึกษา สถานภาพ และอายุงาน ส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

คำสำคัญ: การรับรู้ความยุติธรรม, ความผูกพันในการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of this research are (1) to study different personal factors affecting perceptions of organizational justice that affect employee engagement in private companies in Bangkok. (2) to study the Perception of Organizational Justice

Affecting the Organizational Commitment of Employees in Private Companies in Bangkok.

This research was quantitative. The researcher collected data by questionnaire. The sample of employees working in private companies in Bangkok whose exact population is unknown. The sample in the study was 400 people. Analyze data from frequency, percentage, mean, t-test, One-way ANOVA, and Simple Linear Regression Analysis.

The results of the research found that (1) Personal factors such as age, education, status, and length of employment affect perceptions of organizational justice at a significance level of 0.05. (2) The perception of Organizational Justice of Employees in Private Companies in Bangkok has a positive effect on Organizational Affiliation at the significance level of 0.05

Keywords: Justice perception, Affiliation.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันธุรกิจมีการแข่งขันค่อนข้างสูง ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดเล็กหรือธุรกิจขนาดใหญ่ธุรกิจใดที่มีความพร้อมในการรับมือกับผลกระทบต่างๆ ได้ดีย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าของธุรกิจนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย นวัตกรรมใหม่ของสินค้าหรือบริการ ในส่วนของบุคลากรก็มีความสำคัญเช่นกัน องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความสามารถ มีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีบุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กร ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะเติบโตไปได้อย่างไม่สะดุด การลาออก การเปลี่ยนงานหรือย้ายองค์กร เป็นปัญหาที่ทุกองค์กรกำลังเผชิญอยู่ หนึ่งในกระบวนการที่องค์กรยุคใหม่กำลังให้ความสนใจมากเป็นพิเศษก็คือ การรักษามูลค่าบุคลากรให้ทำงานอยู่

กับองค์กรให้นานที่สุด (สุนิศา อุดมโชค และ อิงอร ตันพันธ์, 2562) จากการศึกษาข้อมูลของบริษัทเอกชนในประเทศไทย พบว่า เหตุผลที่คนในยุคปัจจุบันตัดสินใจในการเปลี่ยนงานมากที่สุดคือการได้โอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ โดยคนกลุ่มนี้มองว่าการที่จะอยู่รอดในการทำงานในยุคนี้จำเป็นจะต้องมีความรู้และทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ

นอกจากนี้คนในยุคปัจจุบันยังมองในเรื่องความยุติธรรมในองค์กร เช่น ด้านการจัดสรรผลประโยชน์ที่เป็นธรรมด้านกระบวนการตัดสินใจ การทำงานต่างๆ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน

กับหัวหน้างาน และด้านการได้รับข้อมูลในการดำเนินงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจึงเป็นอีกปัจจัยที่จะทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์การ ดังนั้นทางองค์การจะต้องมีการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์ในด้านการวางระบบต่างๆ ในองค์การให้มีความยุติธรรม เช่น การให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพในการทำงานทั้งการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ การเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อรองรับกับงานหรือความเปลี่ยนแปลงในอนาคต การจัดสรรผลประโยชน์ที่เป็นธรรม รวมถึงด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานที่จะทำให้คนในยุคนี้มีความผูกพันกับองค์การ

ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการรักษาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก องค์กรควรตอบสนองความต้องการของบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น อัตราค่าจ้าง สวัสดิการ เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงานและทำให้บุคคลต่างๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่องค์กรควรต้องมีนโยบายในการสร้างความเป็นธรรมภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ เกิดความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กรและระหว่างบุคคลกับบุคคลภายในองค์กร คุณภาพชีวิตที่ดีจะรักษาบุคคลที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร (กนกพร กระจำแสง, 2560)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ การรับรู้ความยุติธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่งผลเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงและหลีกเลี่ยงปัจจัยการสูญเสียพนักงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน ตลอดจนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารของฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้าใจพนักงานมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยการรับรู้ความยุติธรรมที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตของงานวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อทำการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การทั้งสามด้าน ได้แก่ด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในพื้นที่บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

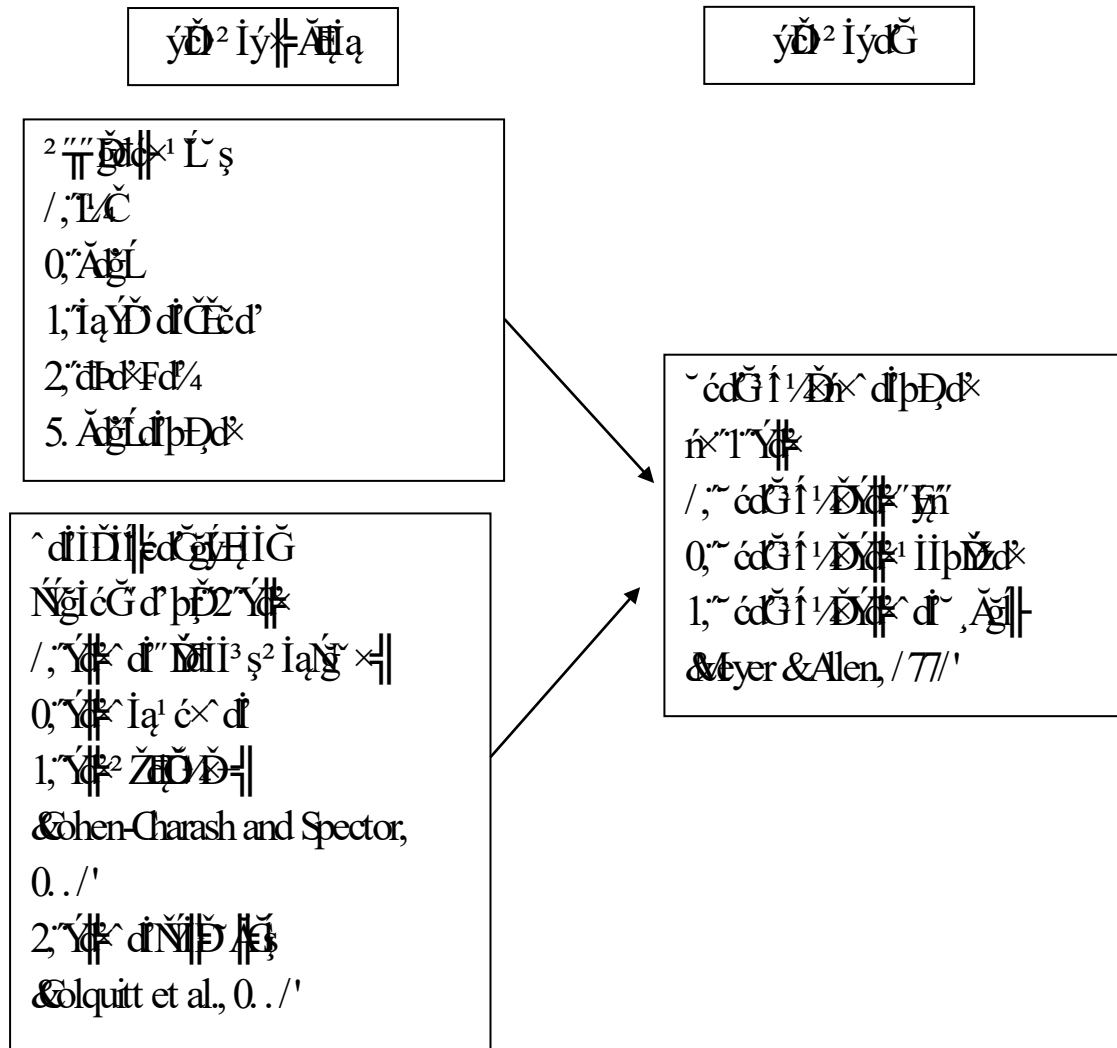
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัดได้ จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง กรณีไม่ทราบจำนวนประชากรด้วยสูตรของ Cochran (1977) โดยกำหนดระดับระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 400 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างแบบง่าย

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลา 3 เดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิจัยการรับรู้ความยุติธรรมที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน
ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการทำการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด
ที่มา: ผู้วิจัย (2566)

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรม

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ตัดสินใจว่าตนได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมทั้งจากองค์การและจากบุคลากรที่อยู่ในองค์การ ทั้งในด้านผลตอบแทน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติจากองค์การ และการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม เกี่ยวกับกฎระเบียบและบรรทัดฐานทางสังคมที่ควบคุมการจัดสรรผลตอบแทน (ทั้งการลงโทษและรางวัล) รวมถึงกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อจัดสรรผลตอบแทน ตลอดจนการตัดสินใจด้านอื่นๆ และด้านการปฏิบัติกันระหว่างบุคคลด้วย

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งสรรผลประโยชน์ (Distributive justice) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงานของตนหรือไม่ Lambert (2003) ได้เสนอว่า ผลตอบแทนที่ว่านั้นอาจเป็นได้ทั้ง ความรับผิดชอบ บทบาทหน้าที่ อำนาจ บริการ สิ่งของ โอกาส การลงโทษ รางวัล กฎระเบียบ ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

งานวิจัยหลายงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม มาจากทฤษฎีความเป็นธรรม (Equity theory) ของ Adam (1965) คือเมื่อบุคคลกระทำบางสิ่งบางอย่างต่อผู้อื่นแล้ว เขาควรจะได้รับบางอย่งนั้นกลับคืนมาเช่นกัน นอกจากนี้ยังเป็นการวิเคราะห์ปฏิกิริยาของแต่ละบุคคลซึ่งมักจะทำตัวเป็นผู้สังเกตการเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น กับสิ่งที่ตนลงทุนกับผลลัพธ์ที่ได้มา และสิ่งที่ผู้อื่นลงทุนกับผลลัพธ์ที่ผู้อื่นได้รับ แล้วนำมาเปรียบเทียบสัดส่วนกัน

ผลที่ลงทุนถือเป็นต้นทุนสำหรับการแลกเปลี่ยนกับองค์การ เช่น การตรงต่อเวลา การตั้งใจทำงาน ส่วนผลลัพธ์นั้นอาจเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น โบนัสประจำปี การเลื่อนตำแหน่งสำหรับบุคคลที่นำมาเปรียบเทียบอาจเป็นเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลก็ได้

2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural justice) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าการบวนการหรือ นโยบายในการกำหนดผลตอบแทนของตนมีความเหมาะสมมากน้อยมากเพียงใด เช่น กระบวนการแก้ไขข้อพิพาท กระบวนการตัดสินใจขององค์การ เป็นต้น

Folger และ Cropanzano (1998) เสนอว่าประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านนี้คือ การมีสิทธิ์มีเสียง (voice) กระบวนการตัดสินใจที่ดีจะเปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของตนในด้านต่างๆ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะมองกระบวนการแก้ปัญหาว่ามีความยุติธรรมถ้าตัวบุคคลได้รับโอกาสที่เพียงพอในการแสดงเหตุและผล

นอกจากนี้ Leventhal (1980) เสนอว่าความยุติธรรมด้านกระบวนการควรประกอบด้วย ความคงที่ คือ กระบวนการใช้ควรมีความเสมอต้นเสมอปลาย คงที่ในทุกเวลา และทุกคนไม่มีความเท่าเทียมกัน

เป็นตัวแทน คือ กระบวนการต้องแสดงถึงความต้องการพื้นฐาน ความคาดหวัง และคุณค่าของตัวบุคคลหรือกลุ่มคนที่ได้รับผลประโยชน์

ไม่มีอคติ คือ กระบวนการไม่ได้รับอิทธิพลจากผลประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอื่น

ความถูกต้อง คือ กระบวนการควรเป็นไปตามข้อมูลที่เชื่อถือได้ เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด สามารถแก้ไขได้ คือ มีโอกาสให้ปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ

มีจรรยาบรรณ คือ กระบวนการต้องตั้งอยู่บนศีลธรรมพื้นฐาน และจรรยาบรรณของผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง เช่น ไม่มีการติดสินบน หลีกเลียงการหลอกลวง ไม่ละเมิดสิทธิหรือความเป็นส่วนตัว

3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (Interactional justice) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าตนได้รับการปฏิบัติเป็นธรรมและเหมาะสม ความยุติธรรมในด้านนี้จะเน้นไปที่ความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก Bies และ Moag (1986) เสนอว่าควรประกอบไปด้วย

ความน่าเชื่อถือ คือ ผู้มีอำนาจควรเปิดกว้าง ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา ได้อคติในการสื่อสาร เมื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ และหลีกเลียงการหลอกลวงหรือปิดบัง

ความเหมาะสม คือ ผู้มีอำนาจควรละเว้นการพูดอย่างมีอคติ หรือถามคำถามที่ไม่เหมาะสมเกี่ยวกับเรื่อง เชื้อชาติ เพศ อายุ ศาสนา เป็นต้น

ความเคารพ คือ ผู้มีอำนาจควรปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความจริงใจ ให้เกียรติ ไม่หยาบคาย หรือทำร้ายผู้อื่น

การให้เหตุผล คือ ผู้มีอำนาจควรให้การอธิบายที่เพียงพอต่อผลลัพธ์ที่ได้รับจากกระบวนการตัดสินใจ

3. ความหมายของความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศคติทางบวกของบุคลากรที่มีความเชื่อมั่นความศรัทธา การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยแสดงออกทางพฤติกรรมที่พร้อมเข้าร่วมกิจกรรม และทุ่มเททำสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร

Dunham, Grube, and Castañeda (1994) ได้เสนอวิธีการแบ่งความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer ว่าแต่ละองค์ประกอบต้องอธิบายโดยใช้ชุดตัวแปรที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันและความมั่นใจต่อองค์กรมาจากประสบการณ์ในการทำงานที่ตอบสนองความคาดหวังของบุคคล ทำให้พวกเขาพร้อมที่จะมีส่วนร่วมและต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป มีลักษณะการทำงานที่แบ่งได้เป็น 4 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะบุคคล (Personal) ลักษณะงาน (Job Characteristics) ลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics) และประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences)

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะยังอยู่กับองค์กรต่อไปมาจากการประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการคงอาศัยอยู่ในองค์กรกับผลประโยชน์ที่จะสูญเสียหากลาออกจากองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่เกิดจากการได้รับผลตอบแทนที่เป็นที่น่าพึงพอใจในการคงอยู่กับองค์กร หรือการรับรู้ที่ตนไม่มีทางเลือกที่จะไปทำงานในองค์กรอื่นแล้ว รวมถึงความยากลำบากที่จะต้องการงานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป อายุ (Age) สถานภาพการจ้างงาน (Tenure) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) และความตั้งใจที่จะลาออก (Intention to Leave) เป็นตัวแปรที่สำคัญ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อการมีส่วนร่วมในองค์กรควรเกิดจากค่านิยมและความรับผิดชอบส่วนบุคคล รวมถึงความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ความเชื่อถือได้ขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านนี้ประกอบด้วยความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Coworker relationships)) และการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากไม่ทราบจำนวนของประชากรที่แน่นอนพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Method) ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2550:74)

$$N = \frac{P(1-P)Z^2}{e^2}$$

e²

เมื่อ n แทน จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง

P แทน สัดส่วนของประชากรที่จะสุ่ม

Z แทน ระดับความมั่นใจที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความมั่นใจร้อยละ 95 (ระดับที่ 0.05)

E แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

สำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดสัดส่วนของประชากรเท่ากับ 0.05 ซึ่งมีค่าสูงสุด เมื่อ $P=0.05$ ต้องการระดับความมั่นใจร้อยละ 95 และยอมรับให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5

โดย $P = 0.05$

$Z = \text{ณ ระดับความมั่นใจ ร้อยละ 95 ดังนั้น } Z = 1.96$

$E = \text{ความคลาดเคลื่อนที่พอจะยอมรับได้ ร้อยละ 5 ดังนั้น } e=0.05$

แทนค่า $= \frac{(0.50)(1-0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2}$

$(0.05)^2$

$= 384.16$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ มีจำนวนเท่ากับ 384.16 จึงปัดเศษเป็น 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 400 คน โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อายุการทำงาน(ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้) และระดับการศึกษา โดยเป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List) โดยเป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List) และใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 3 การศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 4 สถานภาพ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 5 อายุการงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม โดยใช้มาตรวัดการรับรู้ความยุติธรรมของ Colquitt (2001) ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพัน และพฤติกรรมของพนักงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

(Rating Scale) มาตรฐานแบบ Likert Scale ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประประเภทอันตรภาค (Interval scale) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน ได้แก่ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ ของ Meyer และ Allen (1991) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มาตรฐานแบบ Likert Scale ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประประเภทอันตรภาค (Interval scale) จำนวน 13 ข้อ ประกอบด้วย

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ จำนวน 5 ข้อ

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐาน จำนวน 5 ข้อ

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่ จำนวน 3 ข้อ

สำหรับเกณฑ์ค่าคะแนนคำตอบของแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าแบบ Likert Rating Scale สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามออนไลน์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย การแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจะมี คำชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมและให้ผู้กรอกแบบสอบถาม กรอกข้อมูลในแบบสอบถามเอง และหลังจากได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบ แบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. แหล่งข้อมูลทุติภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่มีผู้ดำเนินการไว้แล้ว ตำราวิชาการที่เกี่ยวข้องบทความวิชาการเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบความคิดในการศึกษาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ แบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อหาข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วนทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 คน เมื่อนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเรียบร้อยแล้ว สามารถนำมาสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 สรุปผลการวิจัยตามข้อมูลคุณสมบัติทางประชากร

จากการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นเพศหญิงมีจำนวนทั้งหมด 318 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 ในส่วนของอายุระหว่าง 26-30 ปี นั้นมีจำนวนมากที่สุด คือ 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.75 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ 326 คน คิดเป็นร้อยละ 81.50 เป็นกลุ่มโสดทั้งสิ้นจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49 และมีอายุงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุดคือ 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43

5.2.2 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

พบว่า พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (ระหว่างองค์การและตัวพนักงานเอง) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.69 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.02 ส่วนความผูกพันด้านต่างๆ ที่พนักงานมีต่อองค์กรนั้น พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยที่ 3.65 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.98 ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยที่ 3.55 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.15 ด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยที่ 3.50 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.16

5.2.3 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ($b = 1.61$, $p = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยอยู่ที่ 0.70 ค่าอิทธิพลการทำนายอยู่ที่ 50% และค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ 0.16

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลตาม สมมติฐานการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ และอายุงาน ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำประเด็นได้นำประเด็นที่สามารถมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาค้นคว้าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ การศึกษา สถานภาพ และอายุงาน ส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่ส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

2. จากการวิจัย พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อความผูกพันทั้ง 3 ด้าน (ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่) ของพนักงาน พบว่ามีอิทธิพลในเชิงบวกกล่าวคือ เมื่อพนักงานรับรู้แล้วตนเองได้รับความยุติธรรมจากองค์กรในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของผลตอบแทน การได้รับการปฏิบัติจากหัวหน้า วิธีการประเมินผล การได้รับข้อมูลต่างๆ อย่างเหมาะสมนั้นสามารถส่งผลให้พนักงานเกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานกับองค์กรเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่าคุณเองนั้นสมควรที่จะต้องอยู่กับองค์กรต่อไป เนื่องจากกลัวว่าจะเสียผลประโยชน์หากต้องลาออกจากองค์กร และ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล จิตรเอื้อ และ วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2561) ในเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลระหว่างการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์กรและ

พฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อให้ผู้ที่สนใจในเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้และนำไปศึกษาต่อดังนี้

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในองค์การเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น โดยอาจจะนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปศึกษาต่อหรือเปรียบเทียบผลในองค์การที่เอกชนในเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาต่อไป

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยคุณภาพ (Qualitative Research) หรือการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยการใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่หลากหลายขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น และผลการวิจัยมีการค้นพบที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. การนำผลการวิจัยไปใช้ในองค์การ ทางองค์การอาจมีการเน้นการส่งเสริมความยุติธรรมด้านต่างๆ ในองค์การเพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงความยุติธรรมที่องค์การมีต่อตนเองมากขึ้น เช่น องค์การควรมีการจัดการเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม คำนึงค่ากับการพนักงานได้ทุ่มเทปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีแนวทางหรือนโยบายในการกำหนดการวัดผล การจ่ายค่าตอบแทนอย่างมีจริยธรรม มีการสื่อสารที่ถูกต้องครบถ้วนและมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเปิดกว้าง เท่าเทียมและให้เกียรติเสมอ เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในทั้ง 3 ด้าน คือด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ ในอนาคตได้

บรรณานุกรม

จารุพรรณ สุวรรณไพโรจน์, และประพิมพา จรัสรัตนกุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและความผูกพัน ที่บุคลากรมีต่อองค์การ หัวหน้างาน และกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยมีวัฒนธรรม ระยะเวลาอำนาจเป็นตัวแปรกำกับ. วารสารวิจัย มสค. 13(3). 61-80.

รุ่งนภา สีทะ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคม

และความมั่นคงของมนุษย์. การค้นคว้าอิสระ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

ชนม์ภิษา นาคโร, และสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความผูกพันกับองค์กร เป็นตัวแปรกำกับ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. 15(2). 83 – 97.

ชุติมา คุณนระ. (2557). การศึกษาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. วารสารวิทยาการจัดการ สสมัยใหม่. 7(2). 94.

นฤมล จิตรเอื้อ, และ วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2561). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. 14(2). 349-380.

ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน. วารสารชุมชนวิจัย. 13(1). 154 – 166.

ปิลันธนา แป้นปลื้ม, และ วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์กรต่อผล การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม. 7(1). 55 – 66.

เฉลิมขวัญ เมฆสุข, และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทสยามฟิตติ้งส์ จำกัด. วารสารธุรกิจปริทัศน์. 9(1). 33 – 50.

เพ็ญผกา บุตยพรรณ. (2560). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน โรงกลึงโลหะแห่งหนึ่งในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, ชลบุรี.

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In: L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, New York: Academic Press. 2, 267-299.

- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). **The role of justice in organizations: A meta-analysis.** *Organizational behavior and human decision processes*, 86(2), 278-321.
- Clugston, M., Howell, J. & Dorfman, P. (2000). **Does cultural socialization predict multiple based and foci of commitment?** *Journal of Management*, 26(1), 5-30.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). **Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research.** *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Kanter. (1968). **Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities.** *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Kim, H. (2009). **"Integrating Organizational Justice into the Relationship Management Theory"**. Retrieved from [Online] Available: <http://www.allacademic.com/>(Retrieved from 15th of May 2009).
- Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. R. (1980). **Beyond fairness: A theory of allocation preferences.** In G. Mikula (Ed.), *Justice and social interaction.* New York, NY: Springer-Verlag. 67-218.