



อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การที่มีต่อ
ความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



โดย
นางสาวพิมพ์รัตน์ วงศ์ภูษาประกร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การที่มีต่อ
ความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



โดย
นางสาวพิมลรัตน์ วงศ์ญาประกร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL TRUST
AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PUBLIC SECTOR AND
PRIVATE SECTOR IN THE BANGKOK AREA



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Arts (Public and Private Management)
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2021
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจในองค์กร ที่มีต่อ ความผูกพันในองค์กรขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร
โดย	พิมลรัตน์ วงศ์ภูษาประกร
สาขาวิชา	การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญา มหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จตุรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชัย อารักษ์ไพฑูริย์)
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน)
.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร.ศรวิภา กฤตธการ)

60601308 : การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : ความผูกพันในองค์กร, ความยุติธรรมในองค์กร, ความไว้วางใจในองค์กร

นางสาว พิมพ์รัตน์ วงศ์ภูษาประกร: อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจในองค์กร ที่มีต่อความผูกพันในองค์กรขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กร 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทขององค์การและปัจจัยส่วนบุคคล กับความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กร 3) ความสัมพันธ์ของความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กร 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบรายคู่ ภายหลัง การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับของความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง และมีระดับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

2. ประเภทขององค์การ และปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ประเภทขององค์การที่ต่างกันมีความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กรแตกต่างกัน เพศที่ต่างกันมีความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน อัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกันรายด้านทุกด้าน และมีความไว้วางใจในองค์กรแตกต่างกัน ประสบการณ์การทำงานที่องค์การนี้แตกต่างกันมีความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีความยุติธรรมในการปฏิบัติ และความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กรรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน

3. ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน

4. ความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

60601308 : Major (Public and Private Management)

Keyword : ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL JUSTICE, ORGANIZATIONAL TRUST

MISS PIMONRAT WONGPOOSAPRAKORN : THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL TRUST AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PUBLIC SECTOR AND PRIVATE SECTOR IN THE BANGKOK AREA THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR CHALERMCHAI KITTISAKNAVIN, Ph.D.

The objectives of this research were to 1) study organizational justice, organizational trust and organizational commitment. 2) compare the different types of organizations and personal factor with organizational justice, organizational trust and organizational commitment. 3) study relationship between organizational justice, organizational trust and organizational commitment. 4) study factor affecting organizational commitment of public sector and private sector in the Bangkok area. The data was collected from a sample of 400 people in Bangkok area the statistics used in this study : Frequency, percentage, means, standard deviation, t-test, one-way anova, post hoc test, pearson's correlation coefficient, stepwise multiple regression analysis. The results of the study :

1. The sample of personnel working in Bangkok had a high level of organizational justice and organizational trust. However, the sample's organizational commitment was at a moderate level.

2. When type of organization and personal factors were considered, the sample with different type of organization had different interactional justice, supervisor trust, and organizational trust. The sample with different gender had different interactional justice. The sample with different salary had different organizational justice in all individual aspects and organizational trust. The sample with different work experience had different continuance commitment. The sample with different prior work experience had different procedural justice and interactional justice. The sample with different work position had different distributive justice, procedural justice, interactional justice, organizational trust, and organizational commitment in all individual aspects.

3. Organizational commitment had positive relationship with organizational justice and organizational trust.

4. Organizational justice and organizational trust were factors affecting organizational commitment.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เพราะความเมตตาและความอนุเคราะห์จากบุคคลที่เกี่ยวข้องหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำ คอยอบรมสั่งสอนทั้งในเรื่องการเรียนและการดำเนินชีวิต ตลอดจนให้ความช่วยเหลือเมื่อตัวผู้วิจัยประสบปัญหาในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้จนทุกอย่างสำเร็จลุล่วงไปได้ รวมถึงผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชัย อารักษ์โพธิวงศ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ศรวิศา กฤดาธิการ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงและแก้ไขวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งยังคอยติดตามด้วยความเมตตาเป็นห่วงลูกศิษย์อยู่เสมอ ให้กำลังใจทุกครั้งก่อนการขึ้นสอบ และชี้แนะผู้วิจัยในทุกเรื่อง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนทุกท่าน ที่ให้ความรู้ คำแนะนำ และให้ประสบการณ์ชีวิตที่อยู่นอกเหนือจากตำราเรียนแก่ผู้วิจัย ขอบพระคุณเจ้าของผลงาน หนังสือ วารสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่ม ที่เป็นแหล่งอ้างอิงความรู้และช่วยให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีเนื้อหาที่ครบถ้วนยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณบุคลากรจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนทุกท่านที่เสียสละเวลาให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีทั้งหมดให้แก่บิดาและมารดาที่ให้ชีวิตและให้การศึกษาผู้วิจัย รวมถึงครอบครัวที่เปรียบเสมือนลมใต้ปีกที่คอยผลักดันให้ผู้วิจัยได้ทำตามความตั้งใจ ขอขอบคุณเพื่อน พี่ น้อง และกัลยาณมิตรทุกท่านที่อยู่เคียงข้างเป็นกำลังใจให้เสมอมา การได้เข้ารับการศึกษาในระดับปริญญาโทที่มหาวิทยาลัยศิลปากรแห่งนี้ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์มากมายที่ทำให้เติบโต และเห็นโลกในมุมที่ต่างออกไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง อนึ่ง หากวิทยานิพนธ์เล่มนี้มีข้อบกพร่องประการใดผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

พิมลรัตน์ วงศ์ภูษาประกร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	๗
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กร.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความไว้วางใจ.....	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46

การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	47
เกณฑ์การประเมินผล	49
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	50
การประเมินผลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
การศึกษาเชิงพรรณนา.....	62
การศึกษาระดับความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ.....	65
การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่าง.....	67
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	98
การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ.....	101
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	106
สรุปผลการวิจัย.....	107
อภิปรายผล.....	117
ข้อเสนอแนะทางการบริหาร.....	132
ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป.....	134
รายการอ้างอิง.....	135
ประวัติผู้เขียน.....	143

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำแนกประเภทของความยุติธรรม.....	15
ตารางที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินความยุติธรรมในองค์กร	51
ตารางที่ 3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินความไว้วางใจในองค์กร	53
ตารางที่ 4 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินความผูกพันในองค์กร	54
ตารางที่ 5 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความยุติธรรมในการแบ่งปัน	55
ตารางที่ 6 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความยุติธรรมในการปฏิบัติ.....	56
ตารางที่ 7 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์.....	56
ตารางที่ 8 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความยุติธรรมในระบบ	57
ตารางที่ 9 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความไว้วางใจผู้บังคับบัญชา	58
ตารางที่ 10 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความไว้วางใจในองค์กร	58
ตารางที่ 11 ความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความผูกพันในองค์กร.....	59
ตารางที่ 12 ค่าความถี่และร้อยละของประเภทองค์กร.....	63
ตารางที่ 13 ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล.....	63
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของความยุติธรรมในองค์กร	66
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของความไว้วางใจในองค์กร.....	66
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของความผูกพันในองค์กร.....	66
ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กรจำแนกตามประเภทขององค์กร.....	67
ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ จำแนกตามประเภทของ องค์กรด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.....	68
ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความไว้วางใจ ในองค์กร จำแนกตามประเภทขององค์กร	69

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา จำแนกตามประเภทขององค์การด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD	69
ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การ จำแนกตามประเภทขององค์การด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.....	70
ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความผูกพันในองค์การ จำแนกตามประเภทขององค์การ	71
ตารางที่ 23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จำแนกตามเพศ	72
ตารางที่ 24 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การ จำแนกตามเพศ	72
ตารางที่ 25 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความผูกพันในองค์การ จำแนกตามเพศ ...	73
ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตามอายุ	73
ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การจำแนกตามอายุ	74
ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความผูกพันในองค์การจำแนกตามอายุ	75
ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา	76
ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา	76
ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความผูกพันในองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา	77
ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตามอัตราเงินเดือน	78
ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันจำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD	79
ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติจำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD	80

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD	80
ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในระบบจำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD	81
ตารางที่ 37 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การจำแนกตามอัตราเงินเดือน	82
ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การจำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD	82
ตารางที่ 39 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความผูกพันในองค์การจำแนกตามอัตราเงินเดือน	83
ตารางที่ 40 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้	84
ตารางที่ 41 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้	85
ตารางที่ 42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความผูกพันในองค์การจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้	85
ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความผูกพันด้านการคงอยู่จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD	86
ตารางที่ 44 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด	87
ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD	88
ตารางที่ 46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD	88
ตารางที่ 47 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด	89

ตารางที่ 48 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความผูกพันใน องค์การจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด	90
ตารางที่ 49 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การจำแนกตามตำแหน่งงาน	91
ตารางที่ 50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันจำแนกตามตำแหน่ง งานด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD	92
ตารางที่ 51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD	92
ตารางที่ 52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์จำแนกตามตำแหน่ง งานด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD	93
ตารางที่ 53 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความไว้วางใจ ในองค์การจำแนกตามตำแหน่งงาน	94
ตารางที่ 54 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD	94
ตารางที่ 55 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความผูกพันใน องค์การจำแนกตามตำแหน่งงาน	95
ตารางที่ 56 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความผูกพันด้านจิตใจจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วย วิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD	96
ตารางที่ 57 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความผูกพันด้านการคงอยู่จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD	96
ตารางที่ 58 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความผูกพันด้านบรรทัดฐานจำแนกตามตำแหน่ง งาน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD	97
ตารางที่ 59 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความผูกพันในองค์การโดยรวมจำแนกตามตำแหน่ง งาน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD	98
ตารางที่ 60 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์	99
ตารางที่ 61 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของ ความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านจิตใจ	101

ตารางที่ 62 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของ ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่	102
ตารางที่ 63 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของ ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	103
ตารางที่ 64 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของ ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การโดยรวม ...	104
ตารางที่ 65 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	112



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
ภาพที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ.....	29



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการเรียนรู้ที่ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันทางธุรกิจสูงและมีความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย นั้นทำให้องค์กรต้องปรับตัวและเปิดรับสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว เพื่อความอยู่รอดขององค์กร และป้องกันการถูกแทนที่ด้วยนวัตกรรม หรือธุรกิจรูปแบบใหม่ นอกจากนี้้องค์กรต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พร้อมจะเปิดรับสิ่งใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์กร และต้องตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ตรงจุด ผู้นำรุ่นใหม่ต้องไม่ยึดติดอยู่กับกรอบแนวคิดเดิม มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในงานเพื่อแข่งกับเวลา และถึงแม้จะมีการนำเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรเข้ามาช่วยในการทำงาน แต่สิ่งหนึ่งที่องค์กรไม่อาจละเลยได้ คือ เรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทักษะต่างๆ ที่มนุษย์มีนั้นเป็นสิ่งที่คอมพิวเตอร์ยังไม่สามารถทำได้ ทำให้มนุษย์มีความสำคัญเหนือกว่าคอมพิวเตอร์หรือเครื่องจักร เช่น การคิดวิเคราะห์ จินตนาการหรือความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการเข้าสังคมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเปรียบเสมือนเชื้อเพลิงที่ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้ เชื้อเพลิงที่ดีจะช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้เร็วขึ้น ซึ่งการนำทรัพยากรมนุษย์ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร คือ การรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพหรือคนเก่ง (Talent) ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งทำให้ HR หันมาให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การรักษาพนักงาน (Employee Retention Strategy) กันมากขึ้น เพราะการสร้างพนักงานที่มีศักยภาพขึ้นมาหนึ่งคน ทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายและสูญเสียงบประมาณในแต่ละปีเป็นเม็ดเงินจำนวนมหาศาล เริ่มตั้งแต่งบประมาณในการสรรหาว่าจ้าง การจ่ายผลตอบแทน สวัสดิการต่างๆ รวมถึงการฝึกอบรมซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงมาก อนุรักษวิฒนะถาวรวงศ์ (2561) ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญ มีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและการรักษา ถือเป็นการลงทุนขององค์กร การสร้างความผูกพันในองค์กรต่อบุคลากรกลุ่มนี้ให้อยู่ในระดับสูง จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะองค์กรอาจสูญเสียการลงทุนที่เกิดขึ้นนี้ จากการลาออกหรือการขาดงานหากบุคลากรกลุ่มนี้มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับต่ำ การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถตรงตามความต้องการขององค์กรได้สำเร็จ แต่บุคลากรกลับย้ายไปทำงานกับองค์กรคู่แข่ง ซึ่งคงไม่ใช่สิ่งที่องค์กรหรือ HR สามารถยอมรับได้

ความผูกพันในองค์กรจึงนับได้ว่าเป็นเครื่องมือในการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพเอาไว้ให้คงอยู่กับองค์กร ซึ่งการรักษาคนเก่ง (Talent) ให้อยู่ในองค์กรได้นานนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยใด

ปัจจัยหนึ่งเท่านั้น เงินเดือนหรือสวัสดิการเพียงอย่างเดียวไม่ใช่สิ่งที่สามารถยึดเหนี่ยวพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรได้ แต่สิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกรักและอยากอยู่กับองค์กรนั้นประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ที่หลอมรวมเป็นองค์การขึ้นมา ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมองค์การ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การประเมินผลงานและกระบวนการพิจารณาผลตอบแทน การคงอยู่อย่างมีตัวตน การได้ใช้ความสามารถเพื่อแสดงศักยภาพของตนเอง และการได้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในมุมมองของคนรุ่นใหม่เรื่องนี้อาจเป็นเรื่องที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมาก สอดคล้องกับข้อมูลงานวิจัยจาก EmployeeXM Qualtrics (2020: 6) เรื่องผู้นำด้านการสร้างประสบการณ์ลูกค้า ได้สรุปให้เห็นถึงสิ่งที่ขับเคลื่อนให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์การ นั่นคือโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายในการทำงานของตนเองกับเป้าหมายขององค์กรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การได้รับการยอมรับในการทำงาน ความเชื่อมั่นในการตัดสินใจที่ถูกต้องของผู้นำและหัวหน้างานที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดการพัฒนาตามสายงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงแนวความคิดของพนักงานในปัจจุบันมีความคล้ายคลึงกันแม้จะมีความแตกต่างกันในด้านเชื้อชาติและวัฒนธรรม

การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์การนั้นไม่ใช่เรื่องง่ายที่สามารถทำได้เพียงชั่วข้ามคืน องค์กรต้องอาศัยระยะเวลา ความตั้งใจจริงและความสม่ำเสมอ โดยองค์กรต้องค้นหาความต้องการที่แท้จริงของพนักงานในองค์การว่าเป็นไปในทิศทางใด และองค์กรสามารถตอบสนองในสิ่งที่พนักงานต้องการได้เพียงใดภายใต้เงื่อนไขและศักยภาพที่องค์กรมี ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและเป็นการสร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน สาเหตุที่กล่าวว่าสร้างการสร้างความผูกพันในองค์การถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าต่อองค์กร เพราะความผูกพันในองค์การสามารถลดอัตราการลาออกของพนักงานในองค์การได้เป็นอย่างดี ทั้งยังช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอกได้อีกด้วย เพราะเมื่อพนักงานในองค์การเกิดความผูกพันในองค์การแล้ว พนักงานจะแสดงออกถึงความรู้สึกของตนต่อองค์กรในด้านบวก Colquitt, Lepine and Wesson (2019) ให้ความหมายของความผูกพันในองค์การว่า เป็นความต้องการของพนักงานที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งความผูกพันในองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่หรือการลาออกของพนักงาน Buchanan (1974, อ้างถึงใน สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557) ซึ่งให้เห็นว่าความผูกพันในองค์การมีความสำคัญ เพราะความผูกพันในองค์การนั้นสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้างาน หรือการลาออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าตัวแปรความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันในองค์การ เป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานนั้นสะท้อนให้เห็นเพียงทัศนคติของบุคคลต่องาน เช่นเดียวกับ ชูชัย สมितिไกร (2557) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันในองค์การ ว่าหากพนักงานขาดความผูกพันในองค์การ จะทำให้พนักงานขาดงานบ่อย มาทำงานสาย ซึ่งจากการศึกษาพบว่า

ความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและการลาออกจากงานอีกด้วย

ความผูกพันในองค์การยังเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาพนักงานให้ยังคงอยู่กับองค์การ และส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (ซวัลด์รัฐ เหล่าพูนพัฒน์, 2548: 3) สอดคล้องกับ Buchanan (1974, อ้างถึงใน สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557) ที่ว่าความผูกพันในองค์การเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์การมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การ ความผูกพันในองค์การยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวแล้ว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือ หนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การและงานให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ โดยบุคคลที่มีความผูกพันกับองค์การสูง จะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น และความผูกพันในองค์การเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การอีกด้วย การที่พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันในองค์การนั้น ยังก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ส่งผลเชิงบวกต่อองค์การอีกมากมาย เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (อาริญา เสงทวิทรัพย์สิริ, 2558) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน (พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล, 2554) ความผูกพันในองค์การยังช่วยทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ลดความตึงเครียด ทั้งยังทำให้พนักงานมองเห็นเป้าหมายเดียวกันกับที่องค์การต้องการชัดเจนมากขึ้น เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันในองค์การ พนักงานจะพูดถึงหรือแสดงออกต่อองค์การในแง่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง ถือเป็น การตอบสนองของบุคคลที่มีต่อองค์การ พนักงานจะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และประพฤติปฏิบัติตนเป็นอย่างดีเพื่อรักษาภาพลักษณ์ขององค์การไว้ ทำให้พนักงานเปรียบเสมือนตราสินค้าขององค์การที่ลูกค้ามองเห็น การแสดงออกของพนักงานในองค์การนั้น ยังสามารถสะท้อนให้บุคคลภายนอกเห็นถึงวัฒนธรรมในองค์การได้ และหากองค์การใดต้องการบริการลูกค้าให้เป็นเลิศ ต้องการมีความผูกพันกับลูกค้าในระยะยาว ควรเริ่มจากการสร้างความผูกพันของพนักงานภายในองค์การ เพราะนี่คือปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ลูกค้าผูกพันได้ในระยะยาว เมื่อพนักงานมีความผูกพันกับองค์การ กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมมั่นใจได้ว่าเขาจะสามารถสร้างความผูกพันกับลูกค้าได้อย่างดีเช่นกัน หากพนักงานไม่มีความผูกพันในองค์การแน่นอนว่าเป็นการยากมากที่จะไปสร้างความผูกพันกับลูกค้า ดังนั้นนอกจากองค์การจะประเมินและสร้างความผูกพันกับลูกค้าภายนอกแล้ว ก็จำเป็นต้องสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การด้วย (พิสิทธิ์ พิพัฒน์โกคากุล, 2556)

องค์การที่พนักงานไร้ซึ่งความผูกพันในองค์การจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การอย่างไม่อาจประเมินค่าได้ Peter Psychogios (2017) พบว่าหากพนักงานในองค์การไม่มีความผูกพันในองค์การ

อาจนำไปสู่ข้อผิดพลาดมากมายภายในองค์กร เช่น ปริมาณผลผลิตลดลง อัตราการลาออกสูงขึ้น ทั้งยังส่งผลต่อการสรรหาการว่าจ้าง พนักงานในองค์กรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการทำงาน และมีระดับความเครียดที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อสุขภาพ และการขาดงานของพนักงานอีกด้วย จารุพรรณ สุวรรณไพโรจน์ และประพิมพ์า จรัสรัตนกุล (2560: 61) กล่าวว่า บุคลากรในบริบทองค์กรไทยมีแนวโน้มที่จะผูกพันในองค์กร บนพื้นฐานความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และต้องจงรักภักดี หากองค์กรปฏิบัติต่อตนอย่างยุติธรรม ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหลากหลายในองค์กรนั้น ผู้บริหารและองค์กรต้องยึดหลักความเท่าเทียมกันเป็นสิ่งสำคัญ พนักงานทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกัน จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความผูกพันในองค์กร (Black Enterprise, 2001, อ้างถึงใน พนิดา นิลอรุณ, จิราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2560: 235) ซึ่งความยุติธรรมในองค์กร นับเป็นตัวแปรสำคัญอีกหนึ่งตัวที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร (2548) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทุกด้านและโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงตัวแปรความไว้วางใจในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจทำให้คนผูกพันต่อภารกิจ เป้าหมาย เพราะหากปราศจากความไว้วางใจแล้ว สมาชิกในองค์กรจะไม่สนใจในความเสียหาย ไร้อซึ่งความผูกพัน และไม่มีความร่วมมือให้กับทีม กล่าวได้ว่าความไว้วางใจเป็นศูนย์กลางของความร่วมมือ การประสานงาน การแบ่งปันสารสนเทศ การยอมรับอิทธิพล ความผูกพันในองค์กร การตัดสินใจ รวมถึงผลงานที่ยอดเยี่ยม (Gillespie and Dober, 2003, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552: 2)

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าข้อมูลทำให้พบว่ากรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยและเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจนั้นในปี 2562 พบว่ามีตำแหน่งงานว่างสูงถึง 24.21% ของตำแหน่งงานว่างทั้งประเทศ จากอัตราว่างงานดังกล่าวทำให้นักศึกษาจบใหม่หรือผู้ว่างงานเดินทางเข้ามาหางานที่กรุงเทพมหานครมากขึ้น แต่ต้องแลกด้วยความกดดันในการใช้ชีวิต (ปราณ สุวรรณทัต, 2563) เพราะอัตราการแข่งขันสูง มีความกดดัน ความเครียดจากการทำงาน รวมถึงค่าครองชีพที่สวนทางกับรายได้ ประชาชนมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตในแต่ละวันสูงมาก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นเหตุผลที่ทำให้เกิดการซื้อตัวพนักงานที่มีศักยภาพ หรืออัตราสมองไหลไปยังองค์กรคู่แข่งค่อนข้างสูง ทำให้ผู้วิจัยมีคำถามว่าความผูกพันในองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจในองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครนั้นอยู่ในระดับใด ประเภทองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน บุคลากรจะมีความผูกพันในองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจในองค์กรแตกต่างกันหรือไม่ ความยุติธรรมใน

องค์การ และความไว้วางใจในองค์การมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การอย่างไร ซึ่งผลจากงานวิจัยนี้จะเป็นแนวทางให้แก่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้นำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและสามารถสร้างความผูกพันในองค์การให้แก่บุคลากรในองค์การได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทขององค์การ และปัจจัยส่วนบุคคลกับความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ประเภทขององค์การที่แตกต่างกัน มีความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน
3. ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน
4. ความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

ด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น ข้าราชการพลเรือน จำนวน 190,656 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562ก: 36) พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 304,868 คน พนักงานองค์การมหาชน จำนวน 11,828 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562ข: 12) พนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 3,864,712 คน (สำนักงานประกันสังคม, 2563) รวม 4,372,064 คน ด้านกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ด้านเนื้อหาในการวิจัยการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจใน

องค์การ และความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ใช้ความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การเป็นตัวแปรต้น และความผูกพันในองค์การเป็นตัวแปรตาม สามารถแบ่งรายละเอียดตัวแปรได้ดังนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ความยุติธรรมในองค์การ ประกอบด้วย

- 1.1 ความยุติธรรมในการแบ่งปัน
- 1.2 ความยุติธรรมในการปฏิบัติ
- 1.3 ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์
- 1.4 ความยุติธรรมในระบบ

2. ความไว้วางใจ ประกอบด้วย

- 2.1 ความไว้วางใจในองค์การ
- 2.2 ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรตาม ได้แก่

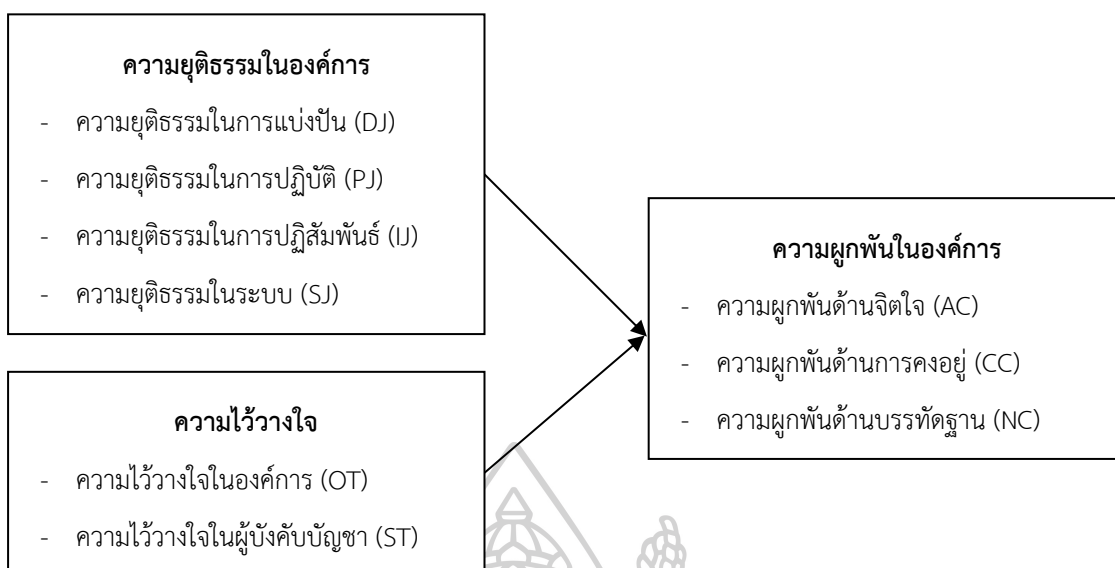
1. ความผูกพันในองค์การ

- 1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ
- 1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่
- 1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ด้านเวลาในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในเดือนพฤศจิกายน 2561 – ตุลาคม 2564

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การ ที่มีต่อความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. ทราบถึงประเภทขององค์การ และปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน
3. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การของบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
4. ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
5. เป็นแนวทางให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในองค์การต่างๆ นำไปปรับใช้ให้เข้ากับแต่ละบุคคล และแต่ละประเภทขององค์การ ในการสร้างความผูกพันในองค์การให้กับบุคลากรในองค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ต่อความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในองค์การ ถึงความรู้สึกว่าตนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์การในด้านต่างๆ โดยแบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน

1.1 ความยุติธรรมในการแบ่งปัน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร คือ ค่าตอบแทนจากสิ่งทีตนได้ทุ่มเทในการทำงาน เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ มีความเหมาะสม

1.2 ความยุติธรรมในการปฏิบัติ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในด้านวิธีการกำหนดผลตอบแทนอย่างยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ โดยกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนนั้นต้อง โปร่งใส ชัดเจน ปราศจากอคติ และมีความยุติธรรมเหมาะสม

1.3 ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในด้านความเหมาะสมของการปฏิบัติระหว่างกลุ่มบุคคลต่างๆ ในองค์กร

1.4 ความยุติธรรมในระบบ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในด้านระบบการทำงาน ทั้งหมดที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบการจัดการ และการบริหารงานขององค์กร

2. ความไว้วางใจในองค์กร

2.1 ความไว้วางใจในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงความศรัทธา ความเชื่อมั่น เชื่อถือในระบบ และนโยบายการทำงานขององค์กรที่ตนเองสังกัด

2.2 ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงความเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในงานอย่างแท้จริง มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถพึ่งพาได้ในยามคับขัน และมีความเสมอต้นเสมอปลายในการประพฤติปฏิบัติตน

3. ความผูกพันในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังในการทำงานให้แก่องค์กร และความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร

3.1 ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่องค์กร

3.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงความคุ้มค่าของการทุ่มเทแรงกายแรงใจ และผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร หรือการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากออกจากองค์กร

3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าตนเองมีพันธะหน้าที่ และความรับผิดชอบ ที่ต้องสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การที่มีต่อความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าความหมาย แนวคิดและทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาซึ่งครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความไว้วางใจในองค์การ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การ

องค์การ คือ สถานที่ซึ่งรวมพนักงานที่มีความแตกต่างในด้านต่างๆ จำนวนมากไว้ด้วยกัน ต่างคนต่างความคิด เพราะมาจากสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ดังนั้น กฎระเบียบ คือ สิ่งที่ทำให้พนักงานทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันได้ภายใต้กรอบที่องค์การวางไว้ แต่ความยุติธรรมในองค์การเป็นสิ่งที่ทำให้คนจำนวนมากอยู่ร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น การที่พนักงานในองค์การรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในเรื่องต่างๆ แม้เป็นเพียงเรื่องเล็กน้อยแต่กลับส่งผลต่อความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์การตามมา สอดคล้องกับงานวิจัยของรวิวรรณ คงใต้, พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ และอภิญา อิงอาจ (2560: 190) ที่กล่าวว่า การที่พนักงานรับรู้ความยุติธรรมในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิสัมพันธ์ ด้านผลตอบแทน หากว่าสิ่งที่ตนได้รับมีความเหมาะสม จะส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์การได้ ดังนั้นความยุติธรรมในองค์การจึงเปรียบเสมือนกุญแจดอกเล็กๆ ที่ทำหน้าที่สำคัญในการเปิดใจของพนักงานให้กับองค์การ และทุ่มเททำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ความหมายของความยุติธรรมในองค์การ

Greenberg (1990: 400) ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง ความยุติธรรมของผลตอบแทนที่องค์การได้ทำการจัดสรรให้กับพนักงาน รวมถึงกระบวนการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทน

Moorman (1991: 845) ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง ความยุติธรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นวิธีการ หรือกระบวนการที่ใช้เพื่อกำหนดผลลัพธ์เหล่านั้น เป็นสิ่งที่พนักงานใช้ตัดสินว่าพวกเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในทุกๆ ด้าน ซึ่งการตัดสินใจนั้นมีอิทธิพลต่อตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอื่นๆ

Folger and Cropanzano (1998, อ้างถึงใน ภัทรนถน พันธุ์สีดา, 2543) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรนั้นเกี่ยวข้องกับกฎและบรรทัดฐานทางสังคม ที่ควบคุมการจัดสรรผลตอบแทนที่บุคลากรควรจะได้รับ (การให้รางวัลและการลงโทษ) และรวมถึงกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อจัดสรรผลตอบแทน รวมไปถึงการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคล และการตัดสินใจในด้านต่างๆ

เปรมจิต คล้ายเพชร (2548: 35-36) ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานพิจารณาเกี่ยวกับความยุติธรรมที่ตนได้รับจากการทำงาน โดยตัดสินใจจากประสบการณ์ การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรผ่านนโยบาย มาตรการ ข้อกำหนดในการทำงาน และจากการกระทำของตัวแทนขององค์กร

ไตรภพ จตุรพานิชย์ (2548) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรมจากองค์กร โดยพิจารณาจากกระบวนการที่องค์กรใช้ในการตัดสินใจ รวมถึงการปฏิบัติต่อพนักงานของผู้ประเมิน และผลตอบแทนที่พนักงานได้รับ

พินดา ทองเงา (2548: 10) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณได้รับการปฏิบัติที่ตนได้รับจากองค์กร กระบวนการที่องค์กรใช้เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการให้ผลตอบแทน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงานมีความยุติธรรม

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ (2552) ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมโดยองค์กร ประกอบด้วยความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร และความเป็นธรรมของการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ และสังคม ที่เกิดขึ้นในองค์กรระหว่างบุคคลเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และองค์กรในภาพรวมทั้งหมด

ปรีดี อิทธิพงศ์ (2552) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ความเหมาะสมของผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้กับตนเอง และผู้อื่นในองค์กร กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนดังกล่าว และการปฏิบัติต่อลูกจ้างในองค์กรอย่างเท่าเทียม

รุ่งนภา สีทะ (2554: 10) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์กร ทั้งในด้านการแบ่งปัน กระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทน การปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กรและการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กรในภาพรวมทั้งหมด

สุวิมล สุริยวงศ์ (2554: 13) การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณได้รับการปฏิบัติจากองค์กรและหัวหน้างานอย่างยุติธรรม ซึ่งสามารถแบ่งความยุติธรรมภายในองค์กรได้เป็น 3 ด้าน คือ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน

ปิลันธนา แป้นปลื้ม (2560) ความยุติธรรมในองค์กร คือ สิ่งที่พนักงานรับรู้ว่าคุณได้รับการปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยความเป็นธรรมหรือไม่ ความยุติธรรมในองค์กร

อาจเป็นความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice: PJ) คือ กระบวนการตลอดจน กฎระเบียบ และเกณฑ์ที่ใช้ประกอบการพิจารณา ให้ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนมีความถูกต้องเป็นธรรมหรือไม่ เลือกปฏิบัติหรือเอนเอียงเป็นสองมาตรฐานหรือไม่

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา และทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความยุติธรรมในองค์การ คือ สิ่งที่พนักงานได้รับจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการปฏิบัติจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงสิ่งที่ตนได้รับจากองค์การ เช่น ผลตอบแทน โดยใช้ประสบการณ์ เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าสิ่งที่ตนที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ สามารถแบ่งความยุติธรรมใน องค์การออกเป็น 4 ด้าน คือ ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรม ในการปฏิสัมพันธ์ และความยุติธรรมในระบบ

ประเภทของความยุติธรรมในองค์การ

Timothy A., Judge and Jason A. and Colquitt. (2004: 395, อ้างถึงใน ปรีดี อธิพิงศ์, 2552: 13) แบ่งประเภทของความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) คือ การรับรู้เกี่ยวกับ ความยุติธรรมของสิ่งที่ตนได้รับ เช่น ผลตอบแทน

2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) คือ การรับรู้เกี่ยวกับ ความยุติธรรมของกระบวนการในการตัดสินใจ

3. ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) คือ การรับรู้เกี่ยวกับ ความยุติธรรมในการที่ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนเอง โดยแบ่งเป็น 2 ด้านย่อย

3.1 ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) คือ การได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ (Sincere) และให้ความเคารพแก่กัน (Respect) ให้เกียรติกัน

3.2 ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) คือ การได้รับทราบ ข่าวสาร ข้อมูลความเคลื่อนไหวจากองค์การอย่างเพียงพอ (Adequate) และการให้รายละเอียดใน เรื่องต่างๆ อย่างชัดเจนตรงไปตรงมา (Honest Explanation)

Sheppard Lewicki and Minton (1992: 12-14, อ้างถึงใน ภัทรนฤน พันธุ์สีดา, 2543: 14) ได้ทำการแบ่งความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) คือ ความเหมาะสม และ ความถูกต้องในการจัดสรรผลตอบแทน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งความยุติธรรมด้านผลตอบแทน เป็นเรื่องที่มีผู้นำมักกล่าวถึงมากที่สุดในเรื่องความยุติธรรมในองค์การ

2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) คือ ความยุติธรรมด้าน กระบวนการในการตัดสินใจ เช่น การจ่ายผลตอบแทน นอกจากบุคคลจะมีการประเมินความยุติธรรม

ในการจัดสรรผลตอบแทนแล้ว ยังทำการประเมินไปถึงกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจจ่ายผลตอบแทนว่ามีความยุติธรรม เหมาะสมเพียงพอหรือไม่

3. ความยุติธรรมด้านระบบ (Systematic Justice) ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งเป็นตัวกำหนดกระบวนการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ เช่น ระบบการบังคับบัญชา การสร้างข้อมูล กระบวนการของข้อมูล และระบบการรับข้อมูลในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ยากโดยเฉพาะคนที่อยู่ภายนอกองค์การ และไม่ได้ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

พัชรพล โปษะกฤษณะ (2548: 5) กล่าวถึงการรับรู้ความยุติธรรมในด้านต่างๆ ว่ามีการแบ่งมิติการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไว้หลายลักษณะ แต่มิติขององค์ประกอบที่พบมากที่สุดมีดังนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าตนได้รับผลตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับสิ่งที่ตนได้ทำลงไปหรือไม่ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange) คือ เมื่อบุคคลให้บางสิ่งบางอย่างกับผู้อื่นแล้ว เขาควรจะได้รับบางอย่างกลับคืนมาเช่นกัน

2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง การให้บุคลากรรับรู้ว่ายโยบายหรือกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนของตน มีความถูกต้อง และเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interactional Justice) แบ่งออกเป็น 2 ด้านย่อย คือ

3.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชาเข้าใจความรู้สึก มีความห่วงใย สุภาพ ให้เกียรติ และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อันจะส่งผลให้พนักงานรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อตนอย่างเท่าเทียม

3.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชามีความรู้ในกระบวนการต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อตัวพนักงาน และสามารถอธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้เกิดความเข้าใจ คลายกังวล และยอมรับในการตัดสินใจ รวมไปถึงสาเหตุ และผลลัพธ์ของการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากกระบวนการนั้นๆ ด้วย

3.3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ (Systemic Justice) เป็นการรับรู้ความยุติธรรมของระบบทั้งหมด ที่ส่งผลต่อกระบวนการต่างๆ ในองค์การ และกระบวนการในการให้ผลตอบแทนแก่พนักงาน

Gilliland and Langdon (1998, อ้างถึงใน รุ่งธัญญา สีทะ, 2554: 15) ได้แบ่งความยุติธรรมออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (Procedural Fairness) หมายถึง ความเหมาะสมของกระบวนการตัดสิน ประเมิน ซึ่งพิจารณาจากการที่ผู้รับการประเมินมีโอกาสได้ให้ข้อมูล หรือแสดงความคิดเห็นในการตัดสินนั้นหรือไม่ นอกจากนั้นยังพิจารณาจากความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติ และกระบวนการตัดสินที่ไม่มีความลำเอียง

2. ความยุติธรรมเชิงการปฏิบัติต่อบุคคล (Interpersonal Fairness) หมายถึง การปฏิบัติต่อพนักงานระหว่างที่ประเมิน และการแจ้งให้ทราบถึงผลการประเมิน โดยมีความซื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณ มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และการติดต่อสื่อสารของผู้ประเมิน โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับและการสื่อสารจะต้องมีความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ และมีข้อมูลเพียงพอ

3. ความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์ (Outcome Fairness) หมายถึง บุคคลรู้สึกว่าได้รับผลที่น่าพอใจจากการประเมินตัดสิน โดยความรู้สึกว่าความยุติธรรมเกิดจากการเปรียบเทียบผลที่ได้รับกับผลที่คาดหวังหากผลลัพธ์ที่ได้ต่ำกว่าความคาดหวังก็จะรู้สึกอย่างไม่ยุติธรรม

Folger (1998, อ้างถึงใน สิริรินาถ ตามวงษ์วาน, 2554: 31) ได้จำแนกประเภทของความยุติธรรมในองค์การแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) เป็นการรับรู้ความยุติธรรมต่อผลลัพธ์ที่ได้ของแต่ละบุคคล ว่าผลลัพธ์ที่ได้มีความเหมาะสม ถูกต้องตามหลักจริยธรรมหรือไม่

2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) คือ การที่บุคคลรับรู้ว่าการ วิธีการ หลักการ หรือกระบวนการต่างๆ เช่น กระบวนการแก้ไขข้อพิพาท หรือกระบวนการแบ่งปันสิ่งต่างๆ ในองค์การที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทน มีความยุติธรรม

3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) คือ การที่บุคคลรับรู้ว่าการปฏิบัติจากผู้อื่นด้วยความยุติธรรม แบ่งเป็น

3.1 ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา มีข้อมูลเพียงพอและมีการอธิบาย หรือสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จึงต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคคล และสามารถอธิบายในสิ่งที่บุคคลในองค์การไม่เข้าใจได้

3.2 ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นในองค์การ หรือบุคคลที่มีการติดต่อสื่อสารกันทางสังคม ซึ่งในองค์การอาจหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาก็ได้

ชูชัย สมितिไกร (2557: 320-321) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การว่า ความยุติธรรมในองค์การ (Organizational Justice) ถือเป็นค่านิยมหลักขององค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ กฎ และบรรทัดฐานทางสังคมที่ใช้ในการควบคุมการจัดสรรผลตอบแทน และกระบวนการที่ใช้ในการ ตัดสินใจเพื่อจัดสรรผลตอบแทน และการตัดสินใจด้านอื่นๆ รวมทั้งการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคล ดังนั้นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceived organizational justice) จึงเป็นความรู้สึกของ บุคคลในองค์การว่ากระบวนการ วิธีการปฏิบัติ และผลลัพธ์ของการตัดสินใจมีความเป็นธรรมและ เหมาะสม โดยจำแนกองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์ (Distributive Justice) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ว่าผลลัพธ์ที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานให้กับองค์การมีความเป็นธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับ ผู้อื่น จากผลงานที่ตนปฏิบัติ หรือได้ลงทุนไป เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ความมานะพยายาม ความเครียดจากการทำงาน

2. การรับรู้ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง ความรู้สึกของ บุคคลว่ากระบวนการที่นำมาซึ่งผลลัพธ์มีความเป็นธรรมหรือไม่ โดยพิจารณาจากการตัดสินใจของ ผู้บังคับบัญชาว่ามีความเป็นธรรม ปราศจากอคติหรือความลำเอียง มีความถูกต้องในข้อมูลข่าวสารที่ใช้ ในการพิจารณา มีความคงเส้นคงวาและสม่ำเสมอ และเป็นที่ยอมรับของสังคมส่วนรวม กระบวนการดังกล่าวต้องไม่ถูกครอบงำจากบุคคลใด บุคคลหนึ่ง และสามารถตรวจสอบกระบวนการ ตัดสินใจนั้นได้

3. การรับรู้ความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) หมายถึง ความรู้สึกของ บุคคลว่าผู้บังคับบัญชาได้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ เช่น ความสุภาพ อ่อนโยน และการให้การยอมรับ รวมถึงการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนและครบถ้วนของผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

การวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมทั้ง 3 ประเภท ได้บ่งชี้อย่างชัดเจนว่าถ้า กระบวนการตัดสินใจมีความยุติธรรม หรือถ้าการตัดสินใจมีเหตุผลพร้อมมูล รวมทั้งมีการสื่อสารและการ ปฏิบัติอย่างเหมาะสม บุคคลที่ได้รับผลลัพธ์ทางลบก็อาจรู้สึกว่าคุณธรรมนั้นมีความยุติธรรมแล้ว หากมี การสื่อสารให้ทราบถึงเหตุผลอย่างเหมาะสมและมากเพียงพอ ดังนั้น ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ และเชิงปฏิสัมพันธ์จึงมีความสำคัญมาก เมื่อผลการตัดสินใจทำให้บุคคลได้รับผลทางลบ

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552: 10) ได้จำแนกความยุติธรรมในองค์การ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความยุติธรรมในการแบ่งปัน หมายถึง การรับรู้ที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานให้กับองค์การว่ามีความเหมาะสมสอดคล้อง เมื่อเปรียบเทียบกับ

สิ่งต่างๆ ที่ได้ปฏิบัติหรือลงทุนในการทำงานกับองค์กร เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ความเครียด ในงาน เป็นต้น

2. ความยุติธรรมในการปฏิบัติ หมายถึง การรับรู้ต่อวิธีการ กลไก หรือกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนให้มีความยุติธรรม กล่าวคือ องค์กรมีการควบคุมที่ไม่ถูกครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง พนักงานทุกคนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และสามารถตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ การนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนในองค์กรจะต้องมีความถูกต้องเหมาะสม ปราศจากอคติ และสามารถเชื่อถือได้

3. ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมในการสื่อสารให้ข้อมูลในการตัดสินใจต่างๆ และการให้เกียรติพนักงาน

4. ความยุติธรรมในระบบ หมายถึง การรับรู้ที่มีต่อระบบต่างๆ ในองค์กรว่ามีความยุติธรรม กล่าวคือ ระบบภายในองค์กรมีความโปร่งใส ไม่มีอคติ พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติจากองค์กรเหมือนกันภายใต้ระบบการบริหารต่างๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้น

ตารางที่ 1 จำแนกประเภทของความยุติธรรม

นักวิชาการ	Sheppard Lewicki and Minton (1992)	Gilliland and Langdon (1998)	Folger (1998)	Timothy A., Judge and Jason A. and Colquitt (2004)	เฉลิมชัย กิตติศักดิ์ นาวัน (2552)
ประเภทของความยุติธรรมในองค์กร					
Distributive Justice	√	√	√	√	√
Procedural Justice	√	√	√	√	√
Interactional Justice	√	√	√	√	√
Systemic Justice	-	-	-	-	√

หลักสำคัญที่ใช้ในการตัดสินความยุติธรรม

สิรินาถ ตามวงษ์วาน (2554: 29) ได้อธิบายหลักสำคัญที่ใช้ในการตัดสินความยุติธรรม ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการคือ

1. หลักของความสมดุล (Balance) ได้แก่ การที่พนักงานจะเปรียบเทียบการกระทำของตนเองกับการกระทำของผู้อื่นในสถานการณ์เดียวกัน หรืออยู่ในสายงานเดียวกันว่าการทุ่มเทในการทำงานของตน หรือสิ่งที่ลงทุนไปนั้นเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับว่าเป็นอย่างไร หากสิ่งที่ทุ่มเทไปมาก แต่สิ่งที่ได้รับกลับมาน้อย พนักงานย่อมรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความยุติธรรม แต่ถ้าหากการทุ่มเทในการ

ทำงานหรือสิ่งที่ลงทุนไปมากและได้รับผลตอบแทนกลับมามากเช่นเดียวกัน พนักงานจะรู้สึกว่าคุณได้รับความยุติธรรม การรับรู้ความยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรมในองค์กร ไม่ได้เกิดจากการเปรียบเทียบผลตอบแทนของตน แต่เกิดจากการเปรียบเทียบกับพนักงานอื่นในสายงานเดียวกัน

2. หลักของความถูกต้อง (Correctness) ได้แก่ ความถูกต้องในการตัดสินใจ วิธีปฏิบัติ หรือการกระทำต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร หลักของความถูกต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ ความคงที่แน่นอน (Consistency) ความแม่นยำ (Accuracy) ความชัดเจน (Clarity) วิธีปฏิบัติที่โปร่งใส (Procedural Thoroughness) และความสอดคล้องกับคุณธรรมและค่านิยมตามกาลเวลา (Compatibility with the Morals and Values of the Times)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความไว้วางใจ

ความไว้วางใจในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงาน และเปรียบเสมือนน้ำมันเครื่องของรถยนต์ที่ช่วยขับเคลื่อนให้การทำงานนั้นราบรื่นขึ้น ในงานวิจัยหลายๆ ชิ้น เช่น Bernthal (1995, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552: 26) พบว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ และสามารถพยากรณ์ความไว้วางใจในองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chiaburu and Marinova (2006, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552: 27) ทำการศึกษาขององค์กรในสหรัฐอเมริกา พบว่าความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในองค์กร และจากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา (พิเชษฐ ผดุงเพิ่มตระกูล, 2554) พบว่าความไว้วางใจในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร จะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย จะเห็นได้ว่าความไว้วางใจเปรียบเสมือนกุญแจดอกสำคัญที่สามารถทำให้เปิดประตูไปพบเจอความสัมพันธ์ที่ส่งผลในด้านบวกหรือด้านลบต่อองค์กรได้

ความไว้วางใจไม่ได้มีการศึกษาในศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น แต่ความไว้วางใจ ยังเป็นคำที่ใช้การศึกษาหาข้อมูลในด้านต่างๆ อีกหลายแขนงทั้งทางสังคมวิทยา จิตวิทยา ซึ่งแนวคิดของความไว้วางใจนั้น ได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญในการศึกษาหาความหมายมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1980 (Creed and Mile, 1996, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552: 14) ซึ่งในยุคแรกนักวิจัยศึกษาเกี่ยวกับความไว้วางใจในองค์กร สนใจในความมุ่งหมาย และแรงจูงใจความไว้วางใจ แต่ปัจจุบันนักวิจัยมุ่งสนใจต่อพฤติกรรม (Lewicki et al., 1998, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552: 13) ความไว้วางใจเป็นศาสตร์ในการที่ผู้คนจำนวนมากให้ความสำคัญในการศึกษา แต่ผู้วิจัยกลับพบความสำคัญอีกข้อที่ว่าความไว้วางใจนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ไม่ใช่ทุกคนที่ศึกษาจะสามารถทำได้ เพราะการจะสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นได้นั้นทุกอย่างที่แสดงออกมาต้องเป็นสิ่งที่ทำให้สัมผัสได้ถึงความจริงใจและตั้งใจจริง เพราะการสร้างความไว้วางใจนั้นต้องใช้ระยะเวลา มีความ

ต่อเนื่อง และต้องมีความสม่ำเสมอ จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2553: 238-239) กล่าวว่า ความไว้วางใจ (Trust) เป็นคำที่เข้าใจความหมายได้ง่าย แต่สร้างได้ยาก ที่ว่าความไว้วางใจนั้นสร้างยาก เพราะต้องอาศัยปัจจัยที่ทำให้เชื่อมั่น อย่างน้อย 2 ด้านประกอบกัน คือ 1) ความเก่ง มีประสบการณ์ ความสามารถที่น่าเชื่อถือ 2) ความดี คือ มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่น่านับถือ ซึ่งทั้ง 2 ด้านนี้ ต้องใช้เวลา และความต่อเนื่องเป็นเครื่องพิสูจน์และยืนยันด้วย จะเห็นได้ว่าความไว้วางใจ หากเกิดขึ้นไม่เท่ากับบุคคลใด หรือเกิดขึ้นในระดับใด จะช่วยทำให้ความสัมพันธ์ดีขึ้น ส่งผลต่อแรงจูงใจที่จะสร้างสรรค์ผลงานให้ดีขึ้นตามไปด้วย

ความหมายของความไว้วางใจในองค์การ

Golembiewski and McConkie (1975, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552: 20) อธิบายความหมายของความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจแสดงถึง ความพึ่งพาอาศัยกันหรือความมั่นใจ ในบางสถานการณ์ ความไว้วางใจสะท้อนให้เห็นความคาดหวังผลลัพธ์ทางบวก ความไว้วางใจแสดงให้เห็นถึงความเสี่ยงบางประการต่อความคาดหวังของสิ่งที่จะได้รับ และความไว้วางใจแสดงถึงระดับความไม่แน่นอนต่อผลลัพธ์

Mishra (1996, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552: 15) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจไว้ว่า เป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถเปิดเผยให้ความสนใจ ห่วงใย และให้ความน่าเชื่อถือ

Reynolds (1997: 5) ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้คน ระดับความไว้วางใจในองค์การเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การที่ดี กับองค์การทั่วไป ซึ่งความไว้วางใจ มีความสำคัญมากกว่านั้น เพราะระดับความไว้วางใจอาจสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้

Marshall (2000, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552: 15) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นผลสะท้อนที่เกิดจากความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ของบุคคลที่มีต่อลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น

พุทธชาติ เอี่ยมสอาด (2552: 26) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าหอผู้ป่วย) ไว้ว่า ความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อพฤติกรรม และการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วย ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถทั้งในด้านทักษะในวิชาชีพ และการบริหารจัดการ ความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความเปิดเผย ความยุติธรรม และความคงเส้นคงวาในการกระทำและคำพูด ซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และยินยอมปฏิบัติตามนโยบายของผู้นำ และองค์การพยาบาล ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารองค์การพยาบาล

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552: 15) ความไว้วางใจ หมายถึง ความรู้สึกและการกระทำ (แสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่น และการสนับสนุนต่อบุคคล (ผู้บังคับบัญชา) และองค์การ

พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล (2554: 14) อธิบายว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดจากความรู้สึก ความเชื่อมั่นของบุคคล ที่มีต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถพยากรณ์ได้ มีความเมตตาต่อผู้อื่น และมีความสามารถในการพึ่งพาอาศัยได้ แสดงออกถึงความคาดหวังในคำพูด และการกระทำ รวมถึงการตัดสินใจในผู้อื่นที่มีผลกระทบต่อตนเอง

วรินทร์ รองกลัด (2559: 10) ความไว้วางใจในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่น เชื่อถือ และมั่นใจ ต่อบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยเต็มใจที่จะ ร่วมเผชิญความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งเกิดจากความคาดหวังที่มีต่อบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การ นั้นๆ ว่าจะสามารถกระทำ หรือดำเนินการในสิ่งที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อบุคคลในทุกภาคส่วนขององค์การ

สำหรับความหมายของความไว้วางใจในงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยให้ความหมายว่า ความไว้วางใจ คือ ระดับความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งมีต่อบุคคลหนึ่ง ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อ บุคคลนั้นต้องประกอบไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม และมนุษยธรรม โดยความไว้วางใจนั้นเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้การทำงานหรือการทำการกิจกรรมร่วมกันง่ายขึ้น และเมื่อความสัมพันธ์นั้นมีความไว้วางใจเกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความมั่นใจ และพร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคไปด้วยกัน

แนวคิดของความไว้วางใจในองค์การ

Luhman (1979, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552: 21) เสนอแนวคิดความไว้วางใจที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ถึงรูปแบบความไว้วางใจ คือ ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (Interpersonal Trust) เป็นความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในระบบ (System Trust) เป็นความไว้วางใจในองค์การ โดยภาพรวมทฤษฎีมองว่า ความไว้วางใจเป็นตัวแทนระดับความมั่นใจของบุคคลหนึ่งที่มีต่อผู้อื่น ในการกระทำที่เป็นธรรม มีจริยธรรม และสามารถพยากรณ์ได้ ผลงานของ Luhman ให้ความสำคัญกับความไว้วางใจในองค์การ (Organizational Trust) โครงการที่แสดงถึงการยอมรับคุณค่า และเป้าหมายองค์การ รวมถึงความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ร่วมกับองค์การ Luhman จำแนกความไว้วางใจของบุคคล ออกจากความไว้วางใจในองค์การ แม้ว่าเขาเสนอว่าความไว้วางใจก่อเกิดภายในกรอบของการปฏิสัมพันธ์ ที่ได้รับอิทธิพลทางจากบุคคล และระบบสังคม Perry and Mankin (2007) กล่าวว่า การจำแนกความไว้วางใจ Luhman ทั้งความไว้วางใจระหว่างบุคคล (วัดประเมินความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา) และความไว้วางใจในระบบ (ความไว้วางใจในองค์การ) เป็นการวัดประเมินความแตกต่างของความไว้วางใจในองค์การ และ

ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถอธิบายลักษณะความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงาน ต่อความไว้วางใจได้อย่างครอบคลุม

McAllister (1995, อ้างถึงใน พุทธชาติ เอี่ยมสะอาด, 2552: 27) ได้สรุปแนวคิดของความไว้วางใจว่ามีพื้นฐานมาจาก 2 ประการ คือ

1. ความไว้วางใจมีพื้นฐานมาจากการรับรู้ (Cognition - based Trust) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณคนเลือกผู้ซึ่งไว้วางใจในสิ่งที่น่าเชื่อถือภายใต้สถานการณ์หนึ่ง และเลือกในสิ่งที่พิจารณาว่าเป็นเหตุผลที่ดี

2. ความไว้วางใจมีพื้นฐานเกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึก (Affective - based Trust) หมายถึง ความผูกพันทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล บุคคลที่จะทำให้เกิดอารมณ์ความไว้วางใจในความสัมพันธ์นั้น จะแสดงออกซึ่งการดูแล และการเอาใจใส่อย่างแท้จริง ที่จะให้สวัสดิการแก่หุ้นส่วน มีความเชื่อถือในคุณสมบัติที่ดี หรือนำสรรเสริญ และเชื่อว่าความรู้สึกเหล่านี้จะได้รับการตอบแทน

Lewicki and Bunker (1996, อ้างถึงใน พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล, 2554: 14) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นแนวคิดหลายมิติ (Multidimensional Approach) และเป็นแนวคิดที่มีความแตกต่างกัน ทั้งทางด้านสังคมจิตวิทยา การเมือง เศรษฐกิจ มนุษยวิทยา ประวัติศาสตร์ และชีววิทยาสังคม ซึ่งความแตกต่างของมุมมองเหล่านี้สามารถรวบรวมออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้คือ

1. มุมมองของนักทฤษฎีบุคลิกภาพ (The views of personality Theorists) เป็นมุมมองที่มุ่งเน้นถึงความแตกต่างทางบุคลิกภาพส่วนบุคคลที่มีความพร้อมต่อความไว้วางใจ ซึ่งความพร้อมต่อความไว้วางใจนั้นจะถูกสร้างและพัฒนาขึ้นมาจากบริบททางสังคม ความไว้วางใจในแนวคิดของนักทฤษฎีบุคลิกภาพ จึงเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ความคาดหวัง หรือความรู้สึกที่ยั่งยืนหรือลึกในลักษณะของบุคลิกภาพ ซึ่งก่อเกิดจากการพัฒนาด้านจิตสังคมของบุคคลในวัยทารก

2. มุมมองของนักสังคมวิทยาและนักเศรษฐศาสตร์ (The view of Sociologists and Economists) เป็นมุมมองที่มุ่งเน้นว่าความไว้วางใจเป็นปรากฏการณ์หนึ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร หรือสถาบัน (Institutional Phenomenon) ดังนั้นความไว้วางใจจึงเป็นแนวคิดที่เป็นทางปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นภายใน และระหว่างองค์กร และยังเป็นความไว้วางใจของบุคคลในสถาบัน หรือองค์กรเหล่านั้น

3. มุมมองของนักจิตวิทยาสังคม (The view of Social Psychologists) เป็นมุมมองที่มุ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดการสร้างหรือทำลายความไว้วางใจในระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ดังนั้น ความหมายของความไว้วางใจในมุมมองของนักจิตวิทยาสังคม จึงเป็นความคาดหวัง และเป็นส่วนประกอบในบริบทที่ช่วยเสริมสร้าง หรือยับยั้งการพัฒนา และคงไว้ซึ่งความไว้วางใจ

Johns (1996, อ้างถึงใน พิเชษฐ ผงเพิ่มตระกูล, 2554: 15) ได้อธิบายว่าแนวคิดความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาที่มีความหมายหลากหลายขึ้นอยู่กับบริบทการนำไปใช้ ซึ่ง Johns (1996) ได้พัฒนารูปแบบแนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจทางด้านกระบวนการและผลลัพธ์ไว้ ดังนี้

1. ความไว้วางใจเป็นกระบวนการ (Trust as Process) ซึ่งแสดงให้เห็นระยะเวลาของการเกิดความไว้วางใจ โดยแบ่งเป็น 4 ระยะ

1.1 การรวบรวมข้อมูล (Assimilation of Information) ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจ (Trustee) ถือเป็นส่วนประกอบของข้อมูลที่สำคัญอันดับแรกในการสร้างความไว้วางใจ คือ การรับรู้ความเสี่ยง (Risk) ที่อาจจะเกิดขึ้น ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติตามความคาดหวังของผู้ให้ความไว้วางใจ (Truster) นอกจากนี้ยังใส่ใจต่อความสามารถความเชื่อถือได้ และประสบการณ์ในอดีตของผู้รับความไว้วางใจ

1.2 การตัดสินใจ (Decision-Making) จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการรวบรวมข้อมูล ถ้าผลของการรวบรวมข้อมูล ทำให้ผู้ให้ความไว้วางใจเชื่อว่า ผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ มีความน่าไว้วางใจก็จะนำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพ

1.3 สัมพันธภาพของความไว้วางใจว่าจะยอมทำตาม และเชื่อว่าผู้ได้รับความไว้วางใจจะปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ สัมพันธภาพของความไว้วางใจมีคุณลักษณะเฉพาะ เป็นพลวัตและมีการพัฒนาตามธรรมชาติ ระดับความไว้วางใจอาจจะมั่นคงเป็นเวลานาน สามารถเพิ่มขึ้นหรือลดลง

1.4 ผลที่ตามมาของความไว้วางใจ (Consequences of Trusting) จะมีความเฉพาะขึ้นอยู่กับบริบท หรือสถานการณ์ อย่างไรก็ตามแนวคิดของความไว้วางใจจะครอบคลุมถึง 1) การทำให้ผลประโยชน์ที่คาดหวังเป็นจริงในระดับที่สูงกว่า ต่ำกว่า หรือเท่ากัน 2) ผลที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า 3) ความมั่นคง หมายถึง การเพิ่มขึ้น หรือลดลง ของระดับความไว้วางใจ ผลที่ตามมาของสัมพันธภาพที่ต่อเนื่อง และจะมีการประเมินย้อนกลับเข้าระยะแรกของกระบวนการสร้างสัมพันธภาพอีกครั้ง

2. ความไว้วางใจเป็นผลลัพธ์ (Trust as Outcome) ความไว้วางใจที่เป็นกระบวนการจะเป็นลำดับการเกิดความไว้วางใจ และการประเมินย้อนกลับ ส่วนความไว้วางใจที่เป็นผลลัพธ์เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในกระบวนการเกิดความไว้วางใจ โดยให้ความสำคัญกับเวลา ซึ่งอาจเป็นลักษณะคงที่ แดกสลายง่าย และเกิดขึ้นชั่วคราว

Gillespie and Mann (2004, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552: 14) กล่าวว่าความไว้วางใจบนพื้นฐานของอารมณ์ความรู้สึก (Affective-Based Trust) เกี่ยวข้องกับบทบาทสำคัญของอารมณ์ในกระบวนการความไว้วางใจ ความไว้วางใจบนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจ (Cognitive - based Trust) ความเชื่อในคุณลักษณะที่น่าไว้วางใจต่อบุคคลอื่นและความไว้วางใจบนพื้นฐานของพฤติกรรม (Behavior - based Trust) เป็นความเชื่อมั่นผู้อื่นและการเปิดเผยข้อมูลพยานบุคคลอื่น

ความหมายของความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาริน (2552: 25) ความรู้สึกมั่นใจ และการสนับสนุนที่บุคคลมีต่อองค์การ เป็นความเชื่อที่องค์การต้องซื้อตรงและสร้างความผูกพัน ความไว้วางใจในองค์การเป็นพื้นฐานจากผลของโครงสร้างสังคมในการลดความไม่แน่นอนและให้ความรู้สึกมั่นคงต่ออนาคต ความไว้วางใจในองค์การไม่มุ่งเจาะจงที่บุคคล แต่มุ่งเจาะจงที่สถานการณ์

พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล (2554: 9) ระดับความไว้วางใจของตนเองที่มีต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตน โดยแสดงความเชื่อมั่นความรู้สึกและการกระทำของตนต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเอง พร้อมทั้งจะรับความเสี่ยง และผลกระทบในทางลบ เพราะรู้สึกไว้วางใจผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเองว่าจะกระทำในสิ่งที่มีประโยชน์ต่อตนเอง หรือปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองคาดหวัง หรือเชื่อมั่นว่าสามารถพึงพาผู้บังคับบัญชาได้ เช่น การรายงานข้อผิดพลาดหรือสาเหตุของปัญหาในงานต่อผู้บังคับบัญชา แม้ว่าจะได้รับคำตำหนิ หรือการแสดงความคิดเห็นในงานแม้ความคิดเห็นนั้นจะไม่ได้ได้รับความสนใจ หรือการแสดงความต้องการ การปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาด้วยความซื่อสัตย์ และรู้สึกว่าจะสามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชาได้ในยามคับขัน

สุทธนา สุนทรสถิตย์ (2557) ความเต็มใจของบุคคลที่พึ่งพาผู้อื่นด้วยความรู้สึกมั่นคง แม้ว่าจะได้รับผลลัพธ์ในทางลบ โดยความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา เป็นผลจากปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ โอกาสของผลในทางลบ การพึ่งพาผู้อื่น และความไว้วางใจของบุคคลภายใต้ผลทางลบที่พึ่งพาผู้อื่นด้วยความรู้สึกมั่นคง

จิรวัดน์ ปฐมพรวิวัฒน์ (2553: 5) ระดับความไว้วางใจของตนเองที่มีต่อองค์การแสดงถึงความเชื่อมั่น ความรู้สึกและการกระทำที่มีต่อองค์การที่ตนเองสังกัดว่าองค์การมีระบบ กระบวนการบริหารจัดการที่ดี รวมทั้งพนักงานพร้อมที่จะรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการทำงานกับองค์การและพนักงานในองค์การพูดแต่ความจริง

กรรณิกา ทองศรี (2555: 7) การที่บุคคลมีความเชื่อใจหรือเชื่อมั่นต่อบุคคล กลุ่มบุคคล หรือสิ่งอื่นๆ ซึ่งทำให้บุคคลผู้นั้นเกิดการยอมรับความไม่มั่นคง เป็นความเต็มใจในการยอมรับความเสี่ยงของอีกฝ่ายหนึ่งผ่านทางคุณสมบัติของฝ่ายนั้น อันได้แก่ความสามารถ ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์ และความสามารถทำนายได้ โดยมีความเชื่อว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นจะปฏิบัติตามสิ่งที่เราคาดหวังไว้ โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบควบคุมพฤติกรรมของอีกฝ่ายหนึ่งแต่อย่างใด

วรินทร์ รองกลัด (2559: 10) ความรู้สึกเชื่อมั่น เชื่อถือ และมั่นใจต่อบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยเต็มใจที่จะร่วมเผชิญความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งเกิดจากความคาดหวังที่มีต่อบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การนั้นๆ ว่าจะสามารถกระทำหรือดำเนินการในสิ่งใดที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อบุคคลในทุกภาคส่วนขององค์การ

วิรัช สงวนวงค์วาน (2547: 224) การสร้างความไว้วางใจ (Creating a Culture of Trust) ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตามทั้งหลายมักต้องการผู้นำที่มีความ น่าเชื่อถือ (Credibility) และ น่าไว้วางใจ (Trust) ความน่าเชื่อถือของผู้นำจะเกิดได้จากการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาใน 3 เรื่อง คือ ความซื่อสัตย์ของตัวผู้นำ (Honesty) ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุด, ความรู้ความสามารถในเรื่อง ต่างๆ (Competence) และความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและการปฏิบัติให้กับผู้ตาม (Inspire)

ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาจะเกิดขึ้นได้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำให้ผู้ตามมีความเชื่อว่า ผู้นำมีความมั่นคง มีคุณสมบัติสมกับความเป็นผู้นำ และมีความสามารถยิ่งผู้นำสูง ความน่าไว้วางใจ โดยต้องประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความซื่อตรงและมั่นคง (Integrity)
2. ทักษะทั้งในงานและมนุษยสัมพันธ์ (Competence)
3. มีความสามารถในการพยากรณ์ และมีวิจรรย์ญาณในการแก้ปัญหาได้ดี (Consistency)
4. มีความเต็มใจและผูกพันที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งทางกายและทางจิตใจ (Loyalty)
5. รับฟังและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ซึ่งกันและกัน (Openness)

ผู้นำที่สามารถสร้างความน่าไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้นั้น ต้องประกอบไปด้วย

1. ตัดสินใจ และดำเนินงานอย่างโปร่งใส เปิดเผย ไม่มีวาระซ่อนเร้น (Practice Openness)
2. ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Be Fair)
3. พูด หรือแสดงความรู้สึกที่แท้จริง ไม่เสแสร้ง (Speak Your Fellingings)
4. บอกความจริงกับผู้ใต้บังคับบัญชา แม้จะเป็นเรื่องทางลบ (Tell the Truth)
5. มีความสม่ำเสมอ อยู่ในร่องในรอย ไม่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา (Show Consistency)
6. รักษาสัญญากับผู้ใต้บังคับบัญชา (Fulfill Your Promises)
7. เก็บความลับของผู้ใต้บังคับบัญชา (Maintain Confidences)
8. พัฒนาตัวผู้นำเองให้มีความสามารถในด้านต่างๆ ยิ่งๆ ขึ้น (Demonstrate Competence)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมและค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กรทำให้ ผู้วิจัยพบว่า มีการให้ความหมายของความผูกพันในองค์กรไว้อย่างแพร่หลาย นักวิชาการบางท่านมีการใช้คำศัพท์ที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยพบว่าเป็นการใช้คำศัพท์ใหม่ตามให้ทันสมัย นักวิชาการบางท่านจัดลำดับชั้น เป็นวิวัฒนาการของความผูกพันในองค์กร ในอดีตนั้นนักวิชาการที่เกี่ยวข้องนิยมใช้คำว่า Commitment แต่ปัจจุบันในประเทศไทยมักนิยมใช้คำว่า Engagement มากกว่า เนื่องจากเห็นว่า

เป็นคำศัพท์ใหม่ในวงการ HR ที่ให้ความรู้สึกถึงความทันสมัย ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง (2552) กล่าวว่า ตั้งแต่ยุคปี 1990 เป็นต้นมา นักวิชาการได้มีแนวโน้มหันมาใช้คำว่า Employee Engagement แทนคำว่า Organizational Commitment เนื่องจากนักวิชาการและบริษัทที่ปรึกษาทางด้านธุรกิจต่างๆ ได้นำแนวคิดเรื่องความผูกพันในองค์กรมาใช้กับหน่วยงานธุรกิจมากขึ้น ซึ่งหากลองศึกษาให้ดีจะพบว่าความหมายของ Engagement นั้น ก็คือความผูกพันในองค์กรนั่นเอง ในขณะที่ไทยเรานิยมใช้คำว่า Engagement เพื่อสื่อถึงความทันสมัย แต่นักวิชาการในต่างประเทศกลับยังใช้คำว่า Commitment กัน อยู่ Colquitt, Lepine and Wesson (2019) ให้ความหมายของ Organizational Commitment ว่าเป็นความต้องการของพนักงานที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งความผูกพันในองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ หรือการลาออกเพื่อหางานใหม่ของพนักงาน เมื่อผู้วิจัยได้ลองค้นหาข้อมูลพบว่า พิซิต เทพวรรณ (2554) ได้อธิบายถึงความหมายและความแตกต่างของ Engagement และ Commitment ว่า ในความเหมือนของทั้งสองคำนี้ กลับมีความแตกต่างกัน โดย Engagement จะมุ่งไปที่ความผูกพันในงาน ส่วน Commitment จะมุ่งไปที่ความผูกพันในองค์กร โดยที่องค์กรต่างๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร เนื่องจากความผูกพันในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออก ในขณะที่ความผูกพันในงาน จะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน และอีกประเด็นที่สำคัญ คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง Engagement และ Commitment คือ พนักงานที่มี Engagement ไม่ได้หมายความว่าคนนั้นจะมี Commitment ตามมาด้วย (พงศา บุญชัยวัฒน์โชติ, 2553) พนักงาน 1 คน อาจจะมีทั้ง Engagement และ Commitment หรืออาจจะมีแค่อย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ ซึ่งในงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้คำว่า Commitment เนื่องจาก Commitment สามารถอธิบายถึงความผูกพันในองค์กรได้ครอบคลุมมากกว่า

ความหมายของความผูกพันในองค์กร

Kanter (1968, อ้างถึงใน อัจฉรา เนียมหอม, 2551: 36) หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกาย ความจงรักภักดี ให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Porter et al. (1974: 603, อ้างถึงใน ปรีดี อิทธิพงษ์, 2552: 28) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่มีต่อองค์กร สามารถแบ่งได้ 3 ระดับ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า พร้อมทั้งจะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

Sheldon (1971, อ้างถึงใน อัจฉรา เนียมหอม, 2551: 36) ความผูกพันในองค์กรเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในด้านบวก ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานองค์กรบรรลุเป้าหมาย

Mowday et al. (1982, อ้างถึงใน วรรณาท สามารถ, 2557: 39) ความผูกพันในองค์การ คือ การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี (Loyalty) เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อการสร้างสรรคืให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Hrebiniak and Alutto (1972, อ้างถึงใน อัจฉรา เนียมหอม, 2551: 36) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในองค์การ เป็นการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ยิ่งสมาชิกมีมุมมอง การแลกเปลี่ยนระหว่างองค์การกับสมาชิกเป็นไปในทางบวกมากเท่าไร ก็จะมียิ่งมีความผูกพันในระบบมากยิ่งขึ้นเท่านั้น หรือยิ่งรู้ว่ารางวัลมีมูลค่าสอดคล้องกับการลงทุนมากเท่าไร ก็จะมี ความผูกพันในองค์การมากขึ้นเท่านั้น

Buchanun (1974: 533, อ้างถึงใน อัจฉรา เนียมหอม, 2551: 34) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความผูกพันต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติ งานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ

สเตียร์และพอทเตอร์ (1979, อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูเขาพานิชย์, 2560) คือ ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์การของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเท ความอุตสาหะในการทำงานให้แก่องค์การ และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การต่อไป

Steers (1977, อ้างถึงใน อัจฉรา เนียมหอม, 2551: 34) ความผูกพันในองค์การ คือ การที่ สมาชิกรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเป้าหมายขององค์การ มีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์การ และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์การ และมีความสัมพันธ์ระหว่าง ลูกน้องและหัวหน้า พฤติกรรมที่ลูกน้องจะแสดงออก คือ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การ

Kanungo (1982, อ้างถึงใน ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์, 2550: 20) ความผูกพันในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ว่างานมีความสำคัญที่สุดในชีวิต และมี ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ และตั้งใจปฏิบัติงานจนกว่างานจะสำเร็จ

ซูลตซ์และซูลตซ์ (2002, อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554) คือ ระดับความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์การที่ได้ปฏิบัติงานหรือทำงานอยู่

Salancik (1983, อ้างถึงใน ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์, 2550: 20) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นสถานภาพที่แต่ละบุคคลมีพันธะกับองค์การในรูปของการกระทำ ที่มีความเชื่อว่าการกระทำนั้น สามารถสนับสนุนกิจกรรมและความเกี่ยวพันของตนที่มีให้กับองค์การ

O'Reilly and Chatman (1986, อ้างถึงใน อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์, 2561) ความผูกพัน องค์การมาจากพื้นฐานของการปฏิบัติตาม (compliance) เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อให้ได้ รางวัลที่กำหนดไว้ การแสดงตน (identification) เป็นความต้องการที่จะผูกพันยึดติดอยู่กับองค์การ

ด้วยการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร การยอมรับ (internalization) เป็นการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเข้ามาหล่อหลอมรวมไว้ด้วยกันในตนเอง

Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์, 2550: 21) ความผูกพันในองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนอยู่ เป็นอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจในการที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกในองค์กร และการมีจิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เฮอร์สโควิตซ์ และเมเยอร์ (2002, อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554) คือ ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อและความรู้สึกในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

เมทิสและแจ๊คสัน (2003, อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554) คือ ระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงาน และความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

ดุจดวงใจ พุทธสุวรรณ (2546) ความรู้สึกที่แต่ละบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมุ่งมั่น เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานต่างๆ ให้แก่องค์กร รวมทั้งการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยไม่คิดจะทิ้งหรือจากองค์กรไป

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550: 21) ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กร ในลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

อัจฉรา เนียมหอม (2551: 36) ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ มีความจงรักภักดี ต้องการอยากทำงานกับองค์กรต่อไป

เจษฎา นกน้อย (2560) เป็นระดับที่แสดงว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการร่วมงานกับองค์กรต่อไป เป็นตัววัดความตั้งใจเพื่อยังคงอยู่กับองค์กรในอนาคต ความผูกพันเป็นสิ่งที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรและระดับของอารมณ์ความรู้สึกของพนักงาน และมีผลกระทบต่อความตั้งใจของพนักงานที่จะทำงานต่อกับองค์กร

พิชิต เทพวรรณ (2554) ความผูกพันในองค์กร คือ ระดับความรู้สึก ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และเป็นความต้องการของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์กร

วรนาท สามารถ (2557: 40) ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกและพฤติกรรมในด้านบวกที่พนักงานให้ต่อองค์กร โดยที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนร่วม และการเป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์การ ได้รับการยอมรับในองค์การ ทำให้เกิดความเต็มใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทพลังให้กับการทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์การ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของงานวิจัยเล่มนี้ไว้ดังนี้ ความผูกพันในองค์การ คือ ความรู้สึกด้านบวกที่พนักงานมีให้องค์การ เป็นเรื่องความรู้สึกของพนักงานซึ่งมีคุณค่ามากกว่าสิ่งของหรือปัจจัยต่างๆ ทางกายภาพ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันในองค์การ พนักงานจะพร้อมทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการแสดงออกถึงความรักและผูกพันต่อองค์การ และพร้อมที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การด้วยความเต็มใจ

แนวคิดของความผูกพันในองค์การ

Mowday et al. (1979: 244, อ้างถึงใน ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์, 2550: 22-23) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การ มีองค์ประกอบ 2 ประการคือ

1. ความผูกพันในองค์การด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในรูปของความต่อเนื่อง และความสม่ำเสมอของพฤติกรรม นั่นคือ เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันในองค์การก็มีความพยายามในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงาน โดยไม่มีความคิดที่จะโยกย้าย หรือเปลี่ยนที่ทำงาน เนื่องจากกลัวว่าหากละทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว จะสูญเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ

2. ความผูกพันในองค์การด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการคือ

2.1 มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ บุคคลมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์การ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2.2 มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากทั้งทางกายและทางใจเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ เพื่อปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนรู้สึกถึงความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายขององค์การกับเป้าหมายของตนเอง ทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์การ และมีทัศนคติทางบวกต่อองค์การ

2.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

Allen and Meyer (1990: 1-18, อ้างถึงใน ภัทรวุฒิ สมสาย, 2550: 15) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์การ โดยเห็นว่าเป็นสภาวะทางจิต (Psychological States) ของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งสภาวะดังกล่าวประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และการได้มีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หรือบางทีมีผู้เรียกว่าความผูกพันจากการคิดคำนวณ (Calculative Commitment) หมายถึง ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ที่เกิดจากการคิดคำนวณถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป หากพนักงานคิดจะออกจากองค์กรในขณะนั้น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานยึดถือว่า เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร ก็ต้องมีความผูกพันในองค์กร เพราะเป็นความถูกต้อง และความเหมาะสมในแง่ศีลธรรม ความผูกพันในองค์กรจึงเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่พนักงานจะต้องอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Steers (1991, อ้างถึงใน ภัทรวุฒิ สมสาย, 2550: 14) ได้แบ่งความผูกพันในองค์กรเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากพฤติกรรม เช่น พนักงานจะเกิดความผูกพันโดยเขาถูกผูกมัดจากการกระทำที่ทาลงไปแล้ว หรือได้ลงทุนลงแรงไปให้แก่องค์กร และเป็นการยากที่จะเรียกทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) คือ สถานการณ์หนึ่ง ซึ่งบุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และกับจุดมุ่งหมายขององค์กร มีความปรารถนาที่จะคงสภาพการเป็นสมาชิกไว้ เพื่อที่จะช่วยให้จุดมุ่งหมายนั้นประสบความสำเร็จ

Cherrington (1994, อ้างถึงใน ภัทรวุฒิ สมสาย, 2550: 15) ได้แบ่งความผูกพันในองค์กรได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือ ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculative Commitment) คือ ความเต็มใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้นๆ เพราะรางวัล ผลตอบแทนทางการเงิน หรือเพราะประโยชน์อื่นๆ ที่จะได้รับ

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หรือ ความผูกพันด้านจริยธรรม (Moral Commitment) เป็นการยอมรับของพนักงานต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร และจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อมีลักษณะเฉพาะของบุคคล และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

เจษฎา นกน้อย (2560) ได้แบ่งความผูกพันในองค์กรว่ามี 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก หมายถึง อารมณ์ในเชิงบวกที่แสดงว่าพนักงานต้องแสดงความพยายามและยังคงอยากทำงานในองค์กรต่อไป

2. ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ หมายถึง ความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับพันธะที่ต้องอยู่กับองค์การต่อไปเพราะวัฒนธรรมขององค์การ หรือความคุ้นชินกับการเป็นตัวชี้้นำให้ผูกพันกับองค์การ พวกเขามีความเชื่อว่าควรจะอยู่ในองค์การต่อไป เพราะพวกเขามีความผูกพันในระบบขององค์การ และรู้สึกเป็นภาระหน้าที่

3. ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน หมายถึง ความผูกพันที่กระตุ้นพนักงานให้อยู่กับองค์การ เพราะมาจากการลงทุนที่สูงในองค์การ (ลงทุนเวลาการทำงาน และความพยายาม) และเป็นผลมาจากการรับรู้ถึงการสูญเสียทางเศรษฐกิจ (รายได้) และการสูญเสียสถานะทางสังคมถ้าต้องออกจากงาน

องค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ

Porter and Smith (1970, อ้างถึงใน วรรณาท สามารณ, 2557: 39) ความผูกพันในองค์การ (Organizational Commitment) คือ ลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกมาในรูปของ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

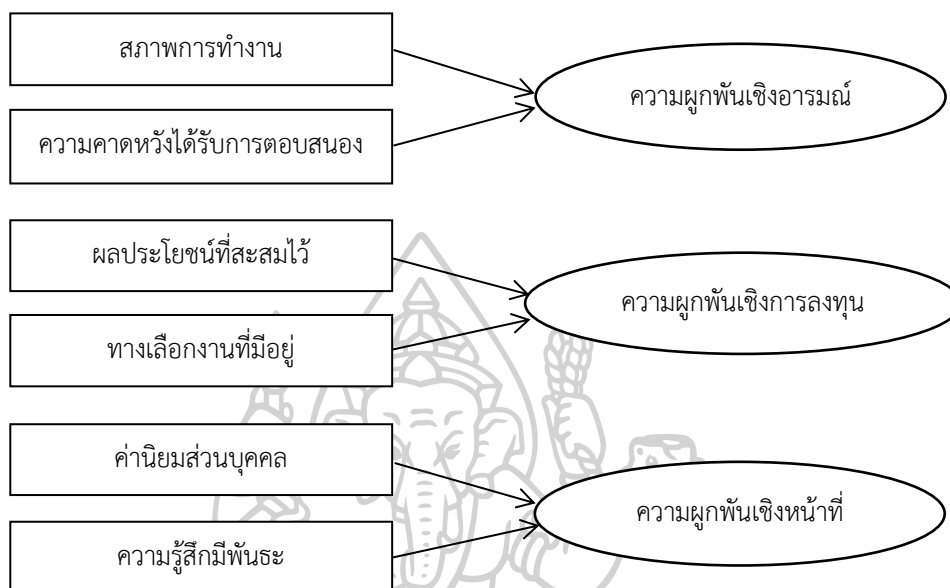
ดังนั้นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจึงมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพต่อองค์การโดยที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Buchanan (1974: 533, อ้างถึงใน อัจฉรา นิยมหอม, 2551: 34) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจจะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ ถือเสมือนหนึ่งว่าองค์การเป็นของตนเอง
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) คือ ความเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า และเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) คือ ความรู้สึกยึดมั่นในองค์การ และปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

Meyer, Allen and Smith (1993, อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2557: 317-318) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรทั้ง 3 ประเภท ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

ที่มา : ชูชัย สมितिไกร. *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2557), 318.

จากภาพจะเห็นได้ว่าความผูกพันเชิงอารมณ์เป็นผลมาจากปัจจัย 2 ประการ คือ สภาพการทำงาน และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง กล่าวคือ บุคคลที่รู้สึกว่าได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นสภาพการทำงานต่างๆ ที่มีความอิสระ มีความหลากหลายของทักษะ มีเอกลักษณ์ และความสำคัญของงาน รวมทั้งการได้รับการตอบสนองจากองค์กรในเรื่องสำคัญอื่นๆ ตามความคาดหวัง เช่น รู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร หรือได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา บุคคลเหล่านี้ย่อมมีความพึงพอใจ และเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

ส่วนความผูกพันเชิงการลงทุนเป็นผลมาจากการที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีผลประโยชน์ที่ได้สะสมไว้เป็นจำนวนมาก หากลาออกจากองค์กรไปก็จะต้องสูญเสียผลประโยชน์เหล่านั้น เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่จะได้รับ นอกจากนั้นอาจจะไม่มีงานรองรับ หรืองานใหม่มีใ้ช้งานที่ดีกว่างานปัจจุบันจึงไม่คุ้มค่าที่จะลาออกจากงานไป ซึ่งบุคคลที่มีระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงานในองค์กรมาก มักจะมีความผูกพันในองค์กรสูงกว่าผู้ที่อย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย

สำหรับความผูกพันเชิงหน้าที่ เป็นผลมาจากค่านิยมส่วนบุคคล และความรู้สึกมีพันธะของบุคคล กล่าวคือ บุคคลรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่สมควร หรือผิดจริยธรรมหากลาออกจากองค์กรที่ได้ให้ความสนับสนุนแก่ตนเองมาโดยตลอด เช่น การให้ทุนการศึกษาจนเรียนจบ

เจษฎา นกน้อย (2560: 206) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานโดยเฉพาะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บริหารควรกระตุ้น และเพิ่มการสนับสนุนให้เกิดความผูกพันของพนักงาน ดังนี้

1. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเพิ่มความถี่ในการสื่อสาร สื่อสารอย่างตรงไปตรงมา มีความละเอียดถี่ถ้วนในการสื่อสารและการสื่อสารต้องสามารถสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้น

2. สร้างความชัดเจนในการคาดหวังจากการทำงาน

3. ผู้บริหารต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สะท้อนผ่านการเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน

4. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

5. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับถึงผลการปฏิบัติงานและการยกย่องชมเชย

เมาว์เดย์ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (1982, อ้างถึงใน พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล, 2554: 38) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา และความต้องการประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง สิ่งเหล่านี้มีผลโดยตรงกับความผูกพันในองค์กร

3. ประสบการณ์ในงานเป็นเหตุการณ์ต่างๆ ที่ถูกค้นพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลสนับสนุนต่อความผูกพันในองค์กร

4. โครงสร้างขององค์กรซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร

Buchanan (1974, อ้างถึงใน สมจิตร จันท์เพ็ญ, 2557: 10) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญดังนี้ คือ ความผูกพันในองค์กรนั้นสามารถใช้นโยบายอัตราการเข้างาน หรือการลาออกจากงานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าตัวแปร ความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันใน

องค์การ เป็นทัศนคติของสมาชิกองค์การโดยรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานนั้นสะท้อนให้เห็นเพียงทัศนคติของบุคคลต่องาน หรือสะท้อนให้เห็นเพียงมุมใดมุมหนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเท่านั้น และความผูกพันในองค์การมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะแม้ว่าสถานการณ์ประจำวันในที่ทำงาน ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่สถานการณ์นั้นอาจไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยรวมก็ได้ จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันในองค์การ

1. ความผูกพันในองค์การ เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์การมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การนั่นเอง

2. ความผูกพันในองค์การ ตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

3. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์การสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

4. ความผูกพันในองค์การช่วยจัดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันในองค์การของตนเองมากนั่นเอง

5. ความผูกพันในองค์การเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ อนุรักษ วัฒนธรรวรงค์ (2561) อธิบายความสำคัญของความผูกพันองค์การว่า มีความสำคัญในการสร้างทัศนคติของพนักงานในการยอมรับค่านิยมขององค์การ และมีความรู้สึกเป็นส่วนเดียวกันกับองค์การ ทำให้บุคลากรมีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกอื่นในองค์การ มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ในการบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน เกิดเป็นความเต็มใจของบุคลากร ในการทุ่มเท ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์การ ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์การ เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การตลอดไป เกิดเป็นความภักดีต่อองค์การ ความผูกพันองค์การยังมีความสำคัญต่อการสร้างความอยู่รอดขององค์การ บุคลากรที่มีระดับความผูกพันองค์การสูง จะมีระดับความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และยินดีที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์การด้วยความเต็มใจ เพื่อประโยชน์ขององค์การ ความผูกพันองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความภักดีต่อองค์การ ความผูกพันองค์การมีความสำคัญเนื่องจากเป็นตัวแปรที่ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ เช่น การลาออก (Turnover) การขาดงาน (Absenteeism) และความเฉื่อยชา (Tardiness) นอกจากนั้นการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญ มีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและรักษา เป็นการลงทุนขององค์การ ทำให้การสร้าง ความผูกพันองค์การระหว่างบุคลากรกลุ่มนี้ให้อยู่ในระดับสูงจึงเป็นสิ่งที่

ความสำคัญอย่างมาก เพราะองค์การอาจสูญเสียการลงทุนที่เกิดขึ้นนี้ได้ จากการลาออกหรือ การขาดงาน หากระดับความผูกพันของบุคลากรกลุ่มนี้อยู่ในระดับต่ำ

ซูซีย์ สมิตีไกร (2557: 319-320) ความผูกพันในองค์การมีผลอย่างไรต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การขาดงาน ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงาน (Gellatly, 1995) และการมาทำงานสาย (Angel and Perry, 1981; Mathieu and Zajac, 1990) หรืออีกนัยหนึ่งก็คือผู้ที่มีความผูกพันในองค์การสูงจะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอและไม่สาย

2. ความตั้งใจที่จะลาออกและอัตราการลาออกจากงาน การศึกษาพบว่าความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและการลาออกจากงาน (Allen and Meyer, 1996; Angel and Perry, 1981; Meyer et al., 1993; Whitener and Walz, 1993)

3. ความพึงพอใจในงาน การศึกษาพบว่าความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน (Brooke, Russell and Price, 1988; Farkas and Tetrick, 1989) นอกจากนี้ Flynn and Solomon (1985) ได้เสนอว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันในองค์การ

4. ผลการปฏิบัติงาน Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin, and Jackson (1989) พบว่าความผูกพันเชิงอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานขณะที่ความผูกพันเชิงการลงทุนมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การวิจัยอื่นๆ ก็พบว่า ความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Konovsky and Cropanzano, 1991; Moorman, Niehoff and Organ, 1993)

5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พนักงานที่มีความผูกพันในองค์การ ควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ซึ่งการวิจัยก็ได้พบว่าความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Allen and Meyer, 1990; Organ and Ryan, 1995; Schappe, 1998) นอกจากนี้ Bolon (1997) ยังพบว่าความผูกพันเชิงอารมณ์เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดีที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความยุติธรรมในองค์การ

นวลปรางค์ ภาคสาร (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศขององค์การและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าระดับความคิดเห็นของบรรยากาศขององค์กร ความยุติธรรมขององค์กร และประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ

มาก ความยุติธรรมขององค์กรพบว่า ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ส่วนความยุติธรรมและผลตอบแทนเพื่อความยุติธรรมด้านกระบวนการไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กร บรรยากาศขององค์กร และความยุติธรรมขององค์กรให้มีคุณภาพดีขึ้นเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรอย่างสูงสุดต่อไป

ศศิรัตน์ จันทร์ชู, กังสดาล เชาว์วัฒนกุล และชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องความไว้วางใจของพนักงานต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน) สุวรรณภูมิ โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความไว้วางใจของพนักงานต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจของพนักงานในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานต่างกัน มีความไว้วางใจต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน) สุวรรณภูมิ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ได้แก่ ความยุติธรรมในการแบ่งปัน และความยุติธรรมในระบบ มีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจของพนักงาน ต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ผลการวิจัยสามารถเป็นประโยชน์ต่อการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน รวมทั้งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้มากขึ้น

Shabnam Bidarian and Parivash Jafari (2012) The relationship between organizational justice and organizational trust ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจในองค์กร การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมขององค์กร และความไว้วางใจขององค์กร (ความไว้วางใจในการปฏิสัมพันธ์ และความไว้วางใจในระบบ) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ชุด (แบบสอบถามด้านความยุติธรรมในองค์กร ของ Beugre (1998) และแบบสอบถามความไว้วางใจในองค์กรของ Rooder (2003) โดยมีการแจกจ่ายแบบสอบถามให้กับพนักงานจำนวน 250 คน ของมหาวิทยาลัยอิสลามอาซาดแห่งกรุงเตหะราน สาขาวิทยาศาสตร์และการวิจัย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความยุติธรรมขององค์กร และความไว้วางใจในองค์กร

ความไว้วางใจในองค์การ

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน (2552) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบขององค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน พบว่า (1) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาขององค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนมีความแตกต่างกัน โดยองค์การภาคเอกชน มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามากที่สุด รองลงมา คือ องค์การภาครัฐวิสาหกิจ และองค์การภาครัฐ มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุด ส่วนความไว้วางใจในองค์การขององค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนมีความแตกต่างกัน โดยที่องค์การภาคเอกชนมีความไว้วางใจในองค์การมากกว่าองค์การภาครัฐ และองค์การภาครัฐวิสาหกิจ (2) ความไว้วางใจในองค์การทั้งโดยภาพรวม องค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยึดถือหลักคุณธรรม ความเมตตา กรุณา สมรรถนะ ความสามารถพยากรณ์ได้ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ และความยุติธรรมในระบบ (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวม คือ สมรรถนะ ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ การยึดถือหลักคุณธรรม ความเมตตา กรุณา ความสามารถพยากรณ์ได้ และความยุติธรรมในการแบ่งปัน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาขององค์การภาครัฐ คือ สมรรถนะ ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ ความเมตตา กรุณา การยึดถือหลักคุณธรรม และความสามารถพยากรณ์ได้ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาขององค์การภาครัฐวิสาหกิจ คือ สมรรถนะ ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ และความสามารถพยากรณ์ได้ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาขององค์การภาคเอกชน คือ ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ สมรรถนะ และการยึดถือหลักคุณธรรม (4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์การโดยภาพรวม คือ ความยุติธรรมในระบบ ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ และสมรรถนะ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์การขององค์การภาครัฐ คือ ความยุติธรรมในระบบ ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และสมรรถนะ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์การขององค์การภาครัฐวิสาหกิจ คือ ความยุติธรรมในระบบ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ ความยุติธรรมในการปฏิบัติ สมรรถนะ และการยึดถือหลักคุณธรรม และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์การขององค์การภาคเอกชน คือ ความยุติธรรมในระบบ ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการแบ่งปัน และความสามารถพยากรณ์ได้

สุทธนา สุนทรสถิตย์ (2557) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรประเภทอื่นๆ มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าข้าราชการ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์การกับรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามระหว่างกัน (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์การ คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

วรินทร์ รองกลัด (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่มและอาหารแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความไว้วางใจในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง (2) ความไว้วางใจในองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) ความไว้วางใจในองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยทั้งหมดสรุปได้ว่า ความไว้วางใจในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงตัวแปรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่แสดงให้เห็นว่าความไว้วางใจในองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งองค์การสามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบาย หรือแนวทางในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Hayfaa A Tlaiss (2015) Exploring organizational trust and organizational justice among junior and middle managers in Saudi Arabia :Trust in immediate supervisor as a mediator การสำรวจความไว้วางใจขององค์การและความยุติธรรมขององค์การในผู้จัดการระดับต้น และระดับกลางในซาอุดีอาระเบีย : ความไว้วางใจในหัวหน้างาน ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาในครั้งนี้เป็นครั้งแรกที่จะสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจในองค์การด้วยตัวแปรที่มีมากกว่าหนึ่งตัวแปรในอาหรับตะวันออกกลาง ดังนั้นการศึกษานี้มีส่วนช่วยในการลดช่องว่าง และการทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การ ในกรณีศึกษาที่ไม่ใช่ฝั่งตะวันตก แต่เป็นในบริบทของอาหรับและมุสลิมตะวันออกกลาง การศึกษานี้ให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงประสบการณ์และค่านิยมทางวัฒนธรรมของผู้จัดการในซาอุดีอาระเบีย ซึ่งมีความสำคัญสำหรับนักวิจัย ผู้จัดการ และแผนกทรัพยากรบุคคล ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาที่ดำเนินการในบริบทของฝั่งตะวันตก

ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความไว้วางใจในองค์กร สรุปได้ว่าความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจในองค์กร

ความผูกพันในองค์กร

อาริญา เสงทวิทรัพย์สิริ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันในองค์กร บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เพราะนอกจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานแล้ว พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรยังเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กร บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ กับความสุขในการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญ และส่งเสริมการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในแต่ละองค์ประกอบ อันจะส่งผลให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

วรุ สุวานนท์ (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) ลักษณะงานอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (2) ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

วาณิชญา มานิสสรณ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีความผูกพันในองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ (1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ และความผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน (2) คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางลบโดยตรงต่อความตั้งใจที่จะลาออก โดยไม่ผ่านความผูกพันในองค์กรในฐานะตัวแปรสื่อ (3) การรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลทางลบโดยอ้อมทั้งหมด ผ่านความผูกพันในองค์กรไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออก โดยผลการศึกษาคั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและลดแนวโน้มในการลาออกของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรลดต้นทุนที่อาจเกิดขึ้นเมื่อพนักงานตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย สรุปผลการวิจัยพบว่า (1) ความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (2) ความผูกพันในองค์การแต่ละด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 (3) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ คือ ตัวแปรความผูกพันในองค์การด้านจิตใจ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การร่วมกันได้ร้อยละ 3.9 ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้้องค์การสามารถกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุงและพัฒนาพนักงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นและนำพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีมาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการวัดประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์การ

อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง และมีความผูกพันในองค์การในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และระดับตำแหน่งที่ต่างกันทำให้ความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน ส่วนเพศที่ต่างกัน ไม่ทำให้ความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยด้านงานทั้ง 5 ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การ ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจขององค์การ การพิจารณาความดีความชอบและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สำหรับข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานในด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจและปรับปรุงปัจจัยด้านงานทั้ง 5 ด้าน ให้มีความเพียงพอและเหมาะสมเพื่อเพิ่มความผูกพันในองค์การของข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี อันจะเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาหน่วยงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การที่ดีขึ้นต่อไป

ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันในองค์การ

อัจฉรา เนียมหอม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษา ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า (1) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.489, p < 0.01$) (2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.620, p < 0.01$) (3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.439, p < 0.01$) (4) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้า และลูกน้อง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.285, p < 0.01$)

ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรได้ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 58%

ปรีดี อิทธิพงศ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความแตกต่างด้านความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กร ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ (1) พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง รวมไปถึงด้านผลตอบแทน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ในขณะที่ด้านกระบวนการอยู่ในระดับปานกลาง (2) พนักงานมีความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมไปถึงด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน (3) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อายุ อายุงาน และสถานภาพสมรส (4) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กรให้สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานพึงพอใจกับการทำงาน และทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

รวีวรรณ คงใต้, พิมพ์ปิวิณ์ วัฒนาทรงยศ และอภิญญา อิงอาจ (2560) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดชลบุรี จำนวน 375 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (2) ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จารุพรรณ สุวรรณไพโรจน์ และประพิมพา จรัสรัตนกุล (2560) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมและความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร หัวหน้างาน และกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยมีวัฒนธรรมระยะห่างอำนาจเป็นตัวแปรกำกับ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม และความผูกพันในองค์กร ความผูกพันในหัวหน้างาน และความผูกพันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยมีวัฒนธรรมระยะห่างอำนาจเป็นตัวแปรกำกับ ในตัวอย่างพนักงานประจำทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจในองค์กรไทย จำนวน 263 คน ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลกำกับ (Moderation Effect) พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทั้งกับองค์กร หัวหน้างาน และกลุ่มเพื่อนร่วมงาน แต่พบข้อสนับสนุนอิทธิพลกำกับของวัฒนธรรม ระยะห่างอำนาจเพียงแต่ในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมและความผูกพันด้านบรรทัดฐานที่บุคลากรมีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความสัมพันธ์นี้จะสูงในบุคคลที่มีคะแนนระยะห่างอำนาจต่ำมากกว่าในบุคคลที่มีคะแนนระยะห่างอำนาจสูง จากงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าฝ่ายบริหารควรตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านวัฒนธรรมซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความยุติธรรม และทำให้บุคคลผูกพันต่อองค์กรด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน บุคลากรในบริบทองค์กรไทยมีแนวโน้มที่ผูกพันต่อองค์กรบนพื้นฐานความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและต้องจงรักภักดีหากองค์กรปฏิบัติต่อตนอย่างยุติธรรม

นิภาพร ฤทธิ์วานิช (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อิมแพ็ค เอ็กซิซิชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท อิมแพ็ค เอ็กซิซิชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทุกด้านมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับมาก และความผูกพันในองค์กรในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ สถานภาพการสมรส เงินเดือน และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ธัญญา แซ่ไคว้ว, พรพรรณ เพ็ชรทอง และอัจฉราวดี อินทนิล (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม และความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร หัวหน้า และเพื่อนร่วมงานโดยมีวัฒนธรรมเป็นปัจเจกนิยม – คติรวมหมู่เป็นตัวแปรกำกับ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม และวัฒนธรรมปัจเจกนิยม-คติรวมหมู่ เป็นตัวแปรทำนายความผูกพันแต่ละด้าน (ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่) ที่บุคคลมีต่อองค์กร หรือบุคคลเป้าหมาย (หัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงาน) อย่างมีนัยสำคัญดังนี้ การรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันด้านจิตใจที่มีต่อองค์กร ($b = .70, p < .001$) หัวหน้า ($b = .78, p < .001$) และเพื่อนร่วมงาน ($b = .36, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการรับรู้

ความยุติธรรมโดยรวมมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานที่มีต่อองค์กร และหัวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ที่มีต่อองค์กร ($b = .17, p < .05$) และหัวหน้า ($b = .22, p < .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์พบว่าอิทธิพลหลักของการรับรู้ความยุติธรรมและวัฒนธรรมคิรวมหมู่ที่บุคคลมีต่อองค์กร หรือบุคคลเป้าหมายมากกว่าอิทธิพลกำกับของวัฒนธรรมคิรวมหมู่ นั่นคือ วัฒนธรรมคิรวมหมู่มีอิทธิพลกำกับเพียงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม และความผูกพันด้านจิตใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ($b = -.29, p < .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม และความผูกพันด้านจิตใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ในบุคคลที่มีคะแนนวัฒนธรรมคิรวมหมู่ต่ำมีขนาดสูงกว่าบุคคลที่มีคะแนนวัฒนธรรมคิรวมหมู่สูง แต่กลับไม่พบว่าอิทธิพลนั้นสามารถกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมและความผูกพันในด้านอื่นๆ

รุ่งนภา สีทะ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จากการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติด้านการแบ่งปัน และความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (2) ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน และข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน (3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่ ($r = .244$) ด้านบรรทัดฐาน ($r = .227$) และความผูกพันในองค์กรโดยรวม ($r = .218$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($r = .433$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปันมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

สิรินาถ ตามวงษ์วาน (2554) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันที่มีต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 20-25 ปี สถานภาพโสด อยู่ระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในความผูกพันที่มีต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อ

องค์การ และพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พลังขับเคลื่อนในการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความผูกพันที่มีต่อองค์การมีอิทธิพลในทางบวกกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุวิมล สุริยวงศ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง (2554) การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ ความผูกพันในองค์การ และการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน กรณีศึกษา บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งงานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ ความผูกพันในองค์การ และการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ ความผูกพันในองค์การ และการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมขององค์การในระดับปานกลางทุกด้าน โดยการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน และพนักงานมากที่สุด และด้านผลตอบแทนน้อยที่สุด (2) ความผูกพันในองค์การในระดับปานกลางทุกด้าน โดยความผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐานมากที่สุด และด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยที่สุด (3) การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.465 ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายองค์การเพื่อให้ระดับการรับรู้ความยุติธรรมขององค์การ ความผูกพันในองค์การ อยู่ในระดับที่สูงและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและทุ่มเททำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ

วิหัทธ สรเพชญ์พิสัย (2556) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความศรัทธาต่อผู้นำ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความยุติธรรมในองค์การต่อความผูกพันในองค์การ ในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความผูกพันในองค์การ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานเกือบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมาย เพื่อคงความเป็นสมาชิกบริษัทนี้ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ พนักงานมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้บริษัทที่ทำงานอยู่ประสบความสำเร็จ ลำดับต่อมาพนักงานไม่คิดจะลาออกจากบริษัทถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในบริษัท และพนักงานเห็นด้วยกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของบริษัทที่พนักงานทำงานอยู่เป็นลำดับสุดท้าย (2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย จำแนกตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีเพศอายุต่างกัน มีความผูกพันในองค์การไม่แตกต่างกัน และพบว่าระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส

และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความศรัทธาต่อผู้นำ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน และความยุติธรรมด้านการปฏิบัติต่อความผูกพันในองค์การ พบว่าความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน และความยุติธรรมด้านการปฏิบัติมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจ และผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การมากที่สุด โดยมีค่า β เท่ากับ 0.343 รองลงมาเป็นความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน มีค่า β เท่ากับ 0.328

บุศรารัตน์ บัวงาม (2556) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม จังหวัดนครปฐม พบว่า (1) ประชากรเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 5,001 - 10,000 บาท ปฏิบัติงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้วยระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี ในตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (3) ความผูกพันในองค์การของพนักงานเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุรทิน กรีดำรงค์ศักดิ์ และคณะ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การจากอิทธิพลของการจัดการความยุติธรรมในองค์การ กรณีศึกษาหน่วยงานการแพทย์ฉุกเฉินในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น และปัจจัยความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน จัดสรรงาน และความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพงานและชีวิต การรับรู้ความสามารถของตนเอง ไปสู่ความผูกพันในองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่หน่วยงานการแพทย์ฉุกเฉิน ที่ปฏิบัติงานในศูนย์อุบัติเหตุและฉุกเฉิน และรถพยาบาล ในโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาด 100 เตียงขึ้นไปในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 320 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องมือทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานจากตัวแบบสมการเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่าความยุติธรรมด้านการแบ่งปันในมิติทรัพยากรที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ และความยุติธรรมด้านกระบวนการการจัดสรรพื้นที่ และเวลามีค่าระดับปานกลาง ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติสัมพันธ์ในมิติกับผู้บังคับบัญชามีค่าระดับปานกลาง ส่วนมิติกับเพื่อนร่วมงานมีค่าระดับมาก ความผูกพันในองค์การมีค่าระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันส่งผลต่อคุณภาพงานและชีวิต และส่งผลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่ส่งผลต่อการรับรู้

ความสามารถของตนเอง (2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการไม่ส่งผลต่อดุลยภาพงานและชีวิต (3) ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ส่งผลต่อดุลยภาพงานและชีวิต และส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างมีนัยสำคัญ (4) ดุลยภาพงานและชีวิตและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญ

ความไว้วางใจในองค์การและความผูกพันในองค์การ

จิรวัดณ์ ปฐมพรวิวัฒน์ (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชากับความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ธนาคารกลีกรไทย จำกัด(มหาชน) เขต 51 พบว่า (1) คุณสมบัตินิสัยบุคลิกต่างกันมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน คือ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ส่วนคุณสมบัตินิสัยบุคลิกต่างกันมีความไว้วางใจในองค์การแตกต่างกัน คือ เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน และคุณสมบัตินิสัยบุคลิกต่างกันมีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน (2) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน (3) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

พุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง (2) ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในระดับปานกลาง ($r=.358$ และ $.386$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

เพิ่มเกียรติ สุวรรณศีลศักดิ์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การกับความผูกพันในองค์การ ของบริษัทผลิตยางเพื่อการขนส่งแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรองค์การนี้มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การระดับสูง และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน แต่มีความไว้วางใจในองค์การและความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน คือ เพศ ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้สุทธิต่อเดือนที่ได้รับจากบริษัท (3) ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การโดยภาพรวมมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน (4) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า (1) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยด้านสังกัดพื้นที่ที่แตกต่างกันมีความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (3) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกันในระดับปานกลาง (4) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (5) ความไว้วางใจในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

วรรษยา เชื้อกล้วย (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำ ลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ความไว้วางใจในผู้นำ และความผูกพันในองค์กร ของพนักงานในบริษัทมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี เป็นพนักงานอยู่ในระดับจัดการ(MPT) มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี และมีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบผู้นำ ลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ความไว้วางใจในผู้นำ และความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพนักงานเพศหญิงมีความผูกพันในองค์กรมากกว่าเพศชาย ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีมีความผูกพันในองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงานระดับจัดการ (MPT) มีความผูกพันในองค์กรต่ำกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ (OST) และระดับผู้บังคับบัญชา (Team lead / Supervisor) อายุงาน 11-15 ปี มีความผูกพันในองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี และ 16-20 ปี และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และมีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทมหาชนแห่งหนึ่งที่มีต่อรูปแบบของผู้นำ ประกอบด้วย ผู้นำที่มีลักษณะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของงาน ผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก และผู้นำแบบสั่งการ มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) ความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทมหาชนแห่งหนึ่งที่มีต่อลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ประกอบด้วยผู้นำแบบเปิดเผย ผู้นำแบบรอบคอบ ผู้นำแบบประนีประนอม และผู้นำแบบอารมณ์

มันคง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) ความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทมหาชนแห่งหนึ่งที่มีต่อความไว้วางใจในผู้นำมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริรัตน์ นีสันเทียะ และมัลลิกา สังข์สนธิ (2554) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพัน ความไว้วางใจ และการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ซ่อนเร้น ของผู้บริหารในอุตสาหกรรมการผลิต โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความผูกพันในองค์การ ความไว้วางใจ และการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ซ่อนเร้น ในเครือข่ายทางสังคมที่ไม่เป็นทางการของผู้บริหารในภาคอุตสาหกรรมผลิตในจังหวัด นครราชสีมา (2) ความสัมพันธ์ของความผูกพัน ความไว้วางใจ และการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ซ่อนเร้น อย่างไม่เป็นทางการของเครือข่ายทางสังคมของผู้บริหารในภาคอุตสาหกรรมผลิตในจังหวัด นครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารระดับต้นจนถึงระดับกลางในหน่วยงานจัดซื้อ การผลิต ควบคุม คุณภาพ การตลาด การเงิน หรือบัญชี และทรัพยากรมนุษย์ ในอุตสาหกรรมผลิตขนาดกลางขึ้นไปจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามผลการศึกษา พบว่าผู้บริหารมีระดับความผูกพัน และระดับความไว้วางใจระดับปานกลาง มีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ซ่อนเร้นในระดับต่ำ เมื่อนำมาศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ความผูกพันในเครือข่ายทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจ ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ซ่อนเร้น ซึ่งทั้งความผูกพัน และความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ซ่อนเร้น ทั้ง 2 ปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนในการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ซ่อนเร้น ได้ร้อยละ 28.8 และจากการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของตัวแปรพบว่าความผูกพันในเครือข่ายทางสังคมที่ไม่เป็นทางการ มีความสัมพันธ์ทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ซ่อนเร้น

บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การ ที่มีต่อความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นการทำวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัว คือ ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร โดยอาศัยแบบประเมินเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น ข้าราชการพลเรือน จำนวน 190,656 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562ก: 36) พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 304,868 คน พนักงานองค์การมหาชน จำนวน 11,828 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562ข: 12) พนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 3,864,712 คน (สำนักงานประกันสังคม, 2563) รวม 4,372,064 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการเปิดตารางแบบสำเร็จรูปของ ทาโรยามาเน ที่ความคลาดเคลื่อน 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% จากจำนวนประชากรที่มากกว่า 100,000 คน ได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 400 คน

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากการวิจัยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมิน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) และเป็น การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) โดยคัดเลือกจากพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยจะทำการแจกแบบประเมินผ่านระบบออนไลน์ และคัดเลือกแบบประเมินที่มีความสมบูรณ์ที่สุด ทั้งสิ้น 400 ชุด ดำเนินการดังนี้

- ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทำแบบประเมินที่ได้รับจากบัณฑิตวิทยาลัย แนบในแบบประเมินเพื่อขอความร่วมมือในการทำแบบประเมินจากกลุ่มตัวอย่าง
- นำแบบประเมินไปทดลองเก็บข้อมูล (Try-Out) บุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- ส่งแบบประเมินให้แก่กลุ่มตัวอย่าง
- ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินที่ได้รับคืนมา จากนั้นนำแบบประเมินที่สมบูรณ์ ไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบประเมิน โดยผู้วิจัย ได้แบ่งแบบประเมินออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลประเภทขององค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ทั้งหมด ระดับตำแหน่ง จำนวน 8 ข้อ โดยมีลักษณะให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบประเมินความยุติธรรมในองค์กรของ ผศ.ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน โดย ได้ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 37 ข้อ มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- ความยุติธรรมในการแข่งขัน จำนวน 9 ข้อ
- ความยุติธรรมในการปฏิบัติ จำนวน 9 ข้อ
- ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ จำนวน 9 ข้อ
- ความยุติธรรมในระบบ จำนวน 10 ข้อ

ลักษณะของแบบประเมิน เป็นการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งทำการแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยให้คะแนน 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามระดับของการตอบ ผู้ตอบแบบประเมินจะตอบข้อคำถามที่ตรงกับความคิดเห็นของตนตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นต่อข้อความเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นต่อข้อความเห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นต่อข้อความไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นต่อข้อความไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นต่อข้อความไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบประเมินความไว้วางใจในองค์กรของ ผศ.ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน โดยได้ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ซึ่งประกอบด้วยข้อความจำนวน 20 ข้อ มี 2 องค์กรประกอบ ดังนี้

- ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ

- ความไว้วางใจในองค์กร จำนวน 15 ข้อ

ลักษณะของแบบประเมิน เป็นการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งทำการแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยให้คะแนน 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามระดับของการตอบ ผู้ตอบแบบประเมินจะตอบข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของตนตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นต่อข้อความเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นต่อข้อความเห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นต่อข้อความไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นต่อข้อความไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นต่อข้อความไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 เป็นแบบประเมินความผูกพันในองค์กรของ ผศ.ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน โดยได้ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ซึ่งประกอบด้วยข้อความจำนวน 24 ข้อ มี 3 องค์กรประกอบ ดังนี้

- ความผูกพันด้านจิตใจ จำนวน 8 ข้อ

- ความผูกพันด้านการคงอยู่ จำนวน 8 ข้อ

- ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 8 ข้อ

ลักษณะของแบบประเมิน เป็นการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งทำการแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยให้คะแนน 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามระดับของการตอบ ผู้ตอบแบบประเมินจะตอบข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของตนตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นต่อข้อความเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นต่อข้อความเห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นต่อข้อความไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นต่อข้อความไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นต่อข้อความไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การประเมินผล

การวัดระดับตัวแปรต่างๆ คือ ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ ซึ่งจะพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบประเมิน โดยทำการประเมินผลด้วยการนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปรผลกับระดับของคะแนน ด้วยการจำนวนชั้นที่เท่าๆ กัน จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก ซึ่งจะใช้วิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นด้วยการใช้สูตรการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545: 34-37)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ตามระดับคะแนน ดังต่อไปนี้

ความยุติธรรมในองค์การ

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	จัดกลุ่มอยู่ในระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	จัดกลุ่มอยู่ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	จัดกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	จัดกลุ่มอยู่ในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	จัดกลุ่มอยู่ในระดับต่ำมาก

ความไว้วางใจในองค์การ

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	จัดกลุ่มอยู่ในระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	จัดกลุ่มอยู่ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	จัดกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	จัดกลุ่มอยู่ในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	จัดกลุ่มอยู่ในระดับต่ำมาก

ความผูกพันในองค์การ

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	จัดกลุ่มอยู่ในระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	จัดกลุ่มอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	จัดกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	จัดกลุ่มอยู่ในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	จัดกลุ่มอยู่ในระดับต่ำมาก

เกณฑ์ในการกำหนดระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีรายละเอียด ดังนี้ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552: 64)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.00 ถึง 0.29	มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.30 ถึง 0.70	มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.71 ถึง 1.00	มีระดับความสัมพันธ์สูง

ส่วนเครื่องหมายบวก (+) หรือลบ (-) กำหนดให้แสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ คือ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ข้อมูลมีทิศทางของความสัมพันธ์ เพิ่ม หรือ ลด ตามกัน และหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ข้อมูลมีทิศทางของความสัมพันธ์ เพิ่ม หรือ ลด ตรงข้ามกัน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

1. แบบประเมินทั้ง 3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นของผศ.ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน
2. นำแบบประเมินทั้ง 4 ส่วน ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแบบประเมิน เพื่อให้แบบประเมิน ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและครอบคลุมเนื้อหาในทุกประเด็น
3. นำแบบประเมินที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา ไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index) สำหรับเกณฑ์การพิจารณาหาค่า IOC พบว่าหากข้อคำถามใดในแบบประเมินมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นมีคุณภาพ หากข้อคำถามใดในแบบประเมิน มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5ให้นำข้อคำถามนั้นมาปรับปรุงให้ได้ค่า IOC ตามเกณฑ์ ซึ่งสำหรับแบบประเมินในงานวิจัยเล่มนี้ ได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบไปด้วยอาจารย์ ดร.โกสินทร์ เตชะนิยม, ดร.อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน, ดร.ศรวิภา กฤตการ, ดร.สุพิชิตา ไพบูลย์วงศ์สกุล และผศ.ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน
4. พิจารณาตรวจสอบข้อคำถามและให้ค่าคะแนนในคำถามแต่ละข้อ และนำผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมาคำนวณหาค่า ซึ่งค่าที่ได้นั้น สามารถนำแบบประเมินไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

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

IOC	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
R	หมายถึง	ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง
+1	หมายถึง	ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน ค่า 0 คือ ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
-1	หมายถึง	ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้แน่นอน ค่า N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

5. นำแบบประเมินที่ได้ทำการปรับปรุงแล้ว ไปทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง (Try-out) ที่เป็นพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 ชุด

แบบประเมินความยุติธรรมในองค์การ

ผู้วิจัยนำแบบประเมินความยุติธรรมในองค์การ ของ ผศ.ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน จำนวน 37 ข้อ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พบว่า ข้อคำถามด้านความยุติธรรมในองค์การทั้ง 37 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ในระดับ 0.5 ขึ้นไป และสามารถนำข้อคำถามทั้งหมดไปทดลองใช้ได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินความยุติธรรมในองค์การ

ด้าน	ลำดับ	การตรวจสอบความเที่ยงตรง					ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	สรุปผลการพิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญ						
		1	2	3	4	5		
ความยุติธรรมในการแบ่งปัน	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตารางที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินความยุติธรรมในองค์กร (ต่อ)

ด้าน	ลำดับ	การตรวจสอบความเที่ยงตรง					ค่าความ เที่ยงตรงเชิง เนื้อหา	สรุปผลการ พิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญ						
		1	2	3	4	5		
ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ความยุติธรรมในระบบ	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

แบบประเมินความไว้วางใจในองค์กร

ผู้วิจัยนำแบบประเมินความไว้วางใจในองค์กร ของ ผศ.ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์สินาวิน จำนวน 20 ข้อ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พบว่า ข้อคำถามด้านความไว้วางใจในองค์กรทั้ง 20 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ในระดับ 0.5 ขึ้นไป และสามารถนำข้อคำถามทั้งหมดไปทดลองใช้ได้ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินความไว้วางใจในองค์กร

ด้าน	ลำดับ	การตรวจสอบความเที่ยงตรง					ค่าความ เที่ยงตรงเชิง เนื้อหา	สรุปผลการ พิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญ						
		1	2	3	4	5		
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ความไว้วางใจในองค์กร	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

แบบประเมินความผูกพันในองค์กร

ผู้วิจัยนำแบบประเมินความผูกพันในองค์กร ของ ผศ.ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน จำนวน 24 ข้อ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พบว่า ข้อคำถามด้านความผูกพันในองค์กรทั้ง 24 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในระดับ 0.5 ขึ้นไป และสามารถนำข้อคำถามทั้งหมดไปทดลองใช้ได้ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินความผูกพันในองค์กร

ด้าน	ลำดับ	การตรวจสอบความเที่ยงตรง					ค่าความ เที่ยงตรงเชิง เนื้อหา	สรุปผลการ พิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญ						
		1	2	3	4	5		
ความผูกพันด้านจิตใจ	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ความผูกพันด้านการคงอยู่	ข้อที่ 9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ข้อที่ 17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability)

จากข้อคำถามของแบบประเมินที่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ จากวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของ Cronbach's Coefficient Alpha โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแต่ละข้อคำถาม โดยมีการจัดระดับค่าความน่าเชื่อถือได้ของแบบประเมิน ดังนี้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ 2546 : 89-93)

ค่าความเชื่อถือได้ที่มีค่าต่ำกว่าระดับ	.50	คือ	ค่าที่มีระดับเชื่อถือได้น้อย
ค่าความเชื่อถือได้ที่มีค่าระหว่าง	.50 - .65	คือ	ค่าที่มีระดับเชื่อถือได้ปานกลาง
ค่าความเชื่อถือได้ที่มีค่าตั้งแต่	.70	คือ	ค่าที่มีระดับเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 5 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความยุติธรรมในการแบ่งปัน

ด้าน	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของมาตรวัดถ่วงน้ำหนักข้อความ	ค่าความแปรปรวนของมาตรวัดถ่วงน้ำหนักข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-Total	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ่วงน้ำหนักข้อความ
ความยุติธรรมในการแบ่งปัน	ข้อที่ 1	28.53	43.397	.785	.626	.959
	ข้อที่ 2	28.79	43.031	.817	.730	.958
	ข้อที่ 3	28.67	42.299	.862	.800	.956
	ข้อที่ 4	28.69	42.344	.870	.810	.955
	ข้อที่ 5	28.58	43.297	.789	.691	.959
	ข้อที่ 6	28.66	43.048	.838	.778	.957
	ข้อที่ 7	28.74	41.851	.867	.781	.955
	ข้อที่ 8	28.85	41.466	.857	.765	.956
	ข้อที่ 9	28.80	41.069	.868	.777	.956
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านความยุติธรรมในการแบ่งปันเท่ากับ .961						

จากตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของข้อคำถามในแบบประเมินความยุติธรรมในองค์การด้านความยุติธรรมในการแบ่งปัน ที่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์ข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ พบว่าแบบประเมินความยุติธรรมในองค์การด้านความยุติธรรมในการแบ่งปัน มีความเชื่อถือได้ในระดับ .961 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อถือได้ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 6 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความยุติธรรมในการปฏิบัติ

ด้าน	ข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ่วง ข้อความ	ค่าความ แปรปรวน ของมาตรวัด ถ่วง	ค่า สหสัมพันธ์ Corrected Item-Total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณกำลัง สอง	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ่วง ข้อความ
ความยุติธรรมในการปฏิบัติ	ข้อที่ 1	28.57	32.727	.812	.726	.913
	ข้อที่ 2	28.55	33.091	.811	.721	.913
	ข้อที่ 3	28.45	33.646	.795	.691	.914
	ข้อที่ 4	28.34	34.309	.777	.688	.915
	ข้อที่ 5	28.59	38.644	.277	.127	.946
	ข้อที่ 6	28.45	33.741	.802	.651	.913
	ข้อที่ 7	28.52	33.398	.830	.744	.912
	ข้อที่ 8	28.43	33.955	.832	.742	.912
	ข้อที่ 9	28.51	34.471	.719	.542	.919
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติเท่ากับ .926						

จากตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของข้อคำถามในแบบประเมินความยุติธรรมในองค์กร ด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติ ที่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์ข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ พบว่าแบบประเมินความยุติธรรมในองค์กร ด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .926 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อถือได้ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 7 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความยุติธรรมในการปฏิบัติสัมพันธ์

ด้าน	ข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ่วง ข้อความ	ค่าความ แปรปรวน ของมาตรวัด ถ่วง	ค่า สหสัมพันธ์ Corrected Item-Total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณกำลัง สอง	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ่วง ข้อความ
ความยุติธรรมในการ ปฏิบัติสัมพันธ์	ข้อที่ 1	30.07	41.258	.848	.802	.964
	ข้อที่ 2	30.16	40.462	.856	.822	.964
	ข้อที่ 3	30.16	40.464	.894	.831	.962
	ข้อที่ 4	30.10	40.441	.878	.829	.963
	ข้อที่ 5	30.07	40.742	.869	.874	.963

ตารางที่ 7 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ (ต่อ)

ด้าน	ข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ่วง ข้อความ	ค่าความ แปรปรวน ของมาตรวัด ถ่วง	ค่า สหสัมพันธ์ Corrected Item-Total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณกำลัง สอง	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ่วง ข้อความ
ความยุติธรรมในการ ปฏิสัมพันธ์	ข้อที่ 6	30.14	39.736	.914	.887	.961
	ข้อที่ 7	30.10	40.469	.860	.857	.964
	ข้อที่ 8	29.96	41.299	.823	.747	.965
	ข้อที่ 9	30.22	39.845	.814	.710	.966
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์เท่ากับ .968						

จากตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของข้อคำถามในแบบประเมินความยุติธรรมในองค์การ ด้านความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ที่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์ข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ พบว่าแบบประเมินความยุติธรรมในองค์การ ด้านความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .968 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อถือได้ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 8 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความยุติธรรมในระบบ

ด้าน	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ่วง ข้อความ	ค่าความ แปรปรวน ของมาตรวัด ถ่วง ข้อความ	ค่า สหสัมพันธ์ Corrected Item-Total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณกำลัง สอง	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ่วง ข้อความ
ความยุติธรรมในระบบ	ข้อที่ 1	32.67	52.381	.825	.711	.964
	ข้อที่ 2	32.51	52.632	.778	.715	.966
	ข้อที่ 3	32.71	51.428	.874	.801	.962
	ข้อที่ 4	32.70	53.362	.825	.713	.964
	ข้อที่ 5	32.68	51.572	.900	.862	.961
	ข้อที่ 6	32.68	52.158	.875	.825	.962
	ข้อที่ 7	32.73	51.570	.854	.796	.963
	ข้อที่ 8	32.77	50.461	.867	.783	.963
	ข้อที่ 9	32.62	51.398	.850	.792	.963
	ข้อที่ 10	32.63	51.959	.837	.742	.964
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านความยุติธรรมในระบบเท่ากับ .967						

จากตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของข้อคำถามในแบบประเมินความยุติธรรมในองค์กร ด้านความยุติธรรมในการระบบ ที่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์ข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ พบว่าแบบประเมินความยุติธรรมในองค์กร ด้านความยุติธรรมในการระบบ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .967 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อถือได้ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 9 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความไว้วางใจผู้บังคับบัญชา

ด้าน	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของมาตรวัดถ่วงข้อความ	ค่าความแปรปรวนของมาตรวัดถ่วงข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-Total	ค่าสหสัมพันธ์ พหุคูณกำลังสอง	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ่วงข้อความ
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	ข้อที่ 1	16.49	5.328	.566	.362	.778
	ข้อที่ 2	16.47	5.041	.664	.498	.750
	ข้อที่ 3	16.40	5.238	.651	.501	.757
	ข้อที่ 4	16.26	5.061	.675	.467	.747
	ข้อที่ 5	16.68	4.435	.509	.312	.822
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาเท่ากับ .807						

จากตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของข้อคำถามในแบบประเมินความไว้วางใจในองค์กร ด้านความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ที่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์ข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ พบว่าแบบประเมินความไว้วางใจในองค์กร ด้านความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มีความเชื่อถือได้ในระดับ .807 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อถือได้ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 10 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความไว้วางใจในองค์กร

ด้าน	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของมาตรวัดถ่วงข้อความ	ค่าความแปรปรวนของมาตรวัดถ่วงข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-Total	ค่าสหสัมพันธ์ พหุคูณกำลังสอง	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ่วงข้อความ
ความไว้วางใจในองค์กร	ข้อที่ 1	52.04	91.690	.777	.761	.961
	ข้อที่ 2	51.89	92.093	.766	.776	.961
	ข้อที่ 3	51.93	91.993	.812	.704	.960

ตารางที่ 10 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความไว้วางใจในองค์กร (ต่อ)

ด้าน	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ่วง ข้อความ	ค่าความ แปรปรวน ของมาตรวัด ถ่วง ข้อความ	ค่า สหสัมพันธ์ Corrected Item-Total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณกำลัง สอง	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ่วง ข้อความ
ความไว้วางใจในองค์กร	ข้อที่ 4	52.00	92.977	.748	.651	.962
	ข้อที่ 5	52.16	93.306	.734	.645	.962
	ข้อที่ 6	52.07	93.720	.712	.593	.962
	ข้อที่ 7	52.04	92.640	.770	.647	.961
	ข้อที่ 8	52.03	92.405	.816	.723	.960
	ข้อที่ 9	51.95	93.905	.762	.662	.961
	ข้อที่ 10	52.37	91.907	.733	.597	.962
	ข้อที่ 11	51.95	92.641	.846	.784	.960
	ข้อที่ 12	52.02	91.691	.859	.808	.960
	ข้อที่ 13	52.08	91.078	.830	.765	.960
	ข้อที่ 14	52.15	90.099	.811	.753	.961
	ข้อที่ 15	52.01	91.882	.799	.719	.961
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านความไว้วางใจในองค์กรเท่ากับ .964						

จากตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของข้อคำถามในแบบประเมินความไว้วางใจในองค์กร ที่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์ข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ พบว่าแบบประเมินความไว้วางใจในองค์กร มีความเชื่อถือได้ในระดับ .964 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อถือได้ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 11 ความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความผูกพันในองค์กร

ด้าน	ข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ่วง ข้อความ	ค่าความ แปรปรวน ของมาตรวัด ถ่วง ข้อความ	ค่า สหสัมพันธ์ Corrected Item-Total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณกำลัง สอง	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ่วง ข้อความ
ความผูกพันด้านจิตใจ	ข้อที่ 1	23.11	14.494	.282	.602	.661
	ข้อที่ 2	22.84	15.283	.261	.530	.663
	ข้อที่ 3	23.06	14.410	.371	.354	.640
	ข้อที่ 4	23.24	14.262	.410	.224	.632
	ข้อที่ 5	24.00	12.772	.450	.679	.617

ตารางที่ 11 ความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความผูกพันในองค์กร (ต่อ)

ด้าน	ข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถักลับ ข้อความ	ค่าความ แปรปรวน ของมาตรวัด ถักลับ	ค่า สหสัมพันธ์ Corrected Item-Total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณกำลัง สอง	ค่าอัลฟา (Alpha) ถักลับ ข้อความ
ความผูกพันด้านจิตใจ	ข้อที่ 6	24.12	13.111	.412	.769	.628
	ข้อที่ 7	23.10	14.662	.359	.465	.643
	ข้อที่ 8	24.05	13.356	.366	.654	.642
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านความผูกพันด้านจิตใจเท่ากับ .672						
ความผูกพันด้านการคงอยู่	ข้อที่ 1	25.39	26.212	.052	.111	.872
	ข้อที่ 2	24.76	22.118	.571	.383	.788
	ข้อที่ 3	24.62	21.845	.628	.517	.780
	ข้อที่ 4	24.87	21.840	.617	.557	.782
	ข้อที่ 5	24.57	23.098	.547	.357	.793
	ข้อที่ 6	24.86	20.507	.740	.592	.762
	ข้อที่ 7	24.58	21.221	.648	.532	.776
	ข้อที่ 8	24.74	21.809	.643	.534	.779
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านความผูกพันด้านการคงอยู่เท่ากับ .815						
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ข้อที่ 1	22.65	19.402	0.337	0.196	0.726
	ข้อที่ 2	23.21	19.630	0.232	0.288	0.748
	ข้อที่ 3	22.59	21.752	0.035	0.087	0.774
	ข้อที่ 4	22.86	16.909	0.622	0.651	0.671
	ข้อที่ 5	23.30	16.246	0.684	0.576	0.656
	ข้อที่ 6	23.12	16.057	0.680	0.760	0.655
	ข้อที่ 7	23.30	16.557	0.611	0.596	0.671
	ข้อที่ 8	23.61	18.720	0.294	0.301	0.739
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานเท่ากับ .736						
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาด้านความผูกพันในองค์กรโดยรวมเท่ากับ .882						

จากตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของข้อคำถามในแบบประเมินความผูกพันในองค์กร รวมทั้งหมดจำนวน 24 ข้อ ที่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์ข้อคำถาม แบบประเมินความผูกพันในองค์กร มีความเชื่อถือได้ในระดับ .882 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อถือได้ในระดับค่อนข้างสูง หากทำการแยกออกเป็นรายด้าน พบว่าข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์ข้อคำถาม ดังนี้ แบบประเมินความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ จำนวน 8 ข้อ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .672 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อถือ

ได้ในระดับปานกลาง แบบประเมินความผูกพันในองค์กร ด้านการคงอยู่ จำนวน 8 ข้อ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .815 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อถือได้ในระดับค่อนข้างสูง และแบบประเมินความผูกพันในองค์กร ด้านบรรทัดฐาน จำนวน 8 ข้อ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .736 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อถือได้ในระดับค่อนข้างสูง

การประเมินผลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในงานวิจัยเล่มนี้ได้มีการนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่เป็นโปรแกรมที่มีประสิทธิภาพสูง ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและการจัดการข้อมูลต่างๆ ผู้ใช้โปรแกรมสามารถวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติประเภทต่างๆ และแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกมาในรูปของตาราง (เกษทิพย์ศิริชัยศิลป์, 2557) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของตัวอย่าง เพื่อจำแนกลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประเภทขององค์กร เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด ระดับตำแหน่ง

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคะแนน ในการจำแนกผลการวิเคราะห์ทางสถิติ ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กร

3. การทดสอบค่าที (t-test) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อความถามเป็นรายข้อ และใช้ทดสอบหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ทดสอบหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

5. การเปรียบเทียบรายคู่ภายหลัง (Post Hoc Test) ใช้ทดสอบภายหลังจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และพบว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน เพื่อหาว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่

6. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กร

7. การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ถึงความผูกพันในองค์กร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจในองค์การ ที่มีต่อความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การและความผูกพันในองค์การ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทขององค์การ และปัจจัยส่วนบุคคลกับความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ รวมถึงเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ผล และนำเสนอผลการวิจัยเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. การศึกษาเชิงพรรณนา
2. การศึกษาระดับความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ
3. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่าง
4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
5. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

การศึกษาเชิงพรรณนา

ประเภทขององค์การและปัจจัยส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ ประกอบด้วย ประเภทขององค์การ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงานที่องค์การนี้ ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด และตำแหน่งงาน โดยวิธีการทางค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล เป็น ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 12 ค่าความถี่และร้อยละของประเภทองค์การ

ประเภทขององค์การ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทขององค์การ		
หน่วยงานราชการ	32	8.00
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	149	37.20
องค์การมหาชน	16	4.00
ธุรกิจเอกชน	203	50.80
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 12 ที่แสดงค่าความถี่และร้อยละของประเภทองค์การ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้ จากประเภทขององค์การ พบว่าบุคลากรมีการปฏิบัติงานในธุรกิจเอกชนจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 หน่วยงานราชการ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8 และปฏิบัติงานในองค์การมหาชนจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4

ตารางที่ 13 ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	163	40.75
หญิง	237	59.25
รวม	400	100.00
อายุ		
20 - 29 ปี	80	20.00
30 - 39 ปี	236	59.00
40 - 49 ปี	42	10.50
50 - 60 ปี	42	10.50
รวม	400	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.50
ปริญญาตรี	281	70.25
ปริญญาโท	101	25.25
ปริญญาเอก	4	1.00
รวม	400	100.00

ตารางที่ 13 ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
10,000 - 19,999 บ.	77	19.25
20,000 - 29,999 บ.	107	26.75
30,000 - 39,999 บ.	90	22.50
40,000 - 49,999 บ.	41	10.25
50,000 บ. ขึ้นไป	85	21.25
รวม	400	100.00
ประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้		
น้อยกว่า 5 ปี	191	47.75
5 - 10 ปี	121	30.25
10 - 15 ปี	32	8.00
15 - 20 ปี	11	2.75
20 ปีขึ้นไป	45	11.25
รวม	400	100.00
ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด		
น้อยกว่า 5 ปี	60	15.00
5 - 10 ปี	142	35.50
10 - 15 ปี	107	26.75
15 - 20 ปี	28	7.00
20 ปีขึ้นไป	63	15.75
รวม	400	100.00
ตำแหน่งงาน		
ระดับพนักงาน	145	36.25
ระดับพนักงานอาวุโส	114	28.50
ระดับหัวหน้า	78	19.50
ระดับผู้จัดการ	51	12.75
ระดับผู้บริหาร	12	3.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 13 ที่แสดงค่าความถี่และร้อยละจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด และตำแหน่งงาน สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

เพศ ประกอบด้วย เพศชาย จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 เพศหญิง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3

อายุ ประกอบด้วยช่วงอายุ 20-29 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59 โดยช่วงอายุ 40-49 ปี และช่วง 50-60 ปี มีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5

ระดับการศึกษา ประกอบด้วยระดับปริญญาตรี จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

อัตราเงินเดือน ประกอบด้วยผู้ได้รับเงินเดือนในอัตรา 20,000-29,999 บ. จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 รองลงมาคือ 30,000-39,999 บ. จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 และอัตราเงินเดือน 50,000 บ.ขึ้นไป จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25

ประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ ประกอบด้วยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมาคือช่วงเวลา 5 - 10 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25

ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด ประกอบด้วยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด 5-10 ปี จำนวน 142 คนคิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมา คือ 10-15 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.75 และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15

ตำแหน่งงาน ประกอบด้วยผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับพนักงาน จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 รองลงมาคือระดับพนักงานอาวุโส ที่มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และปฏิบัติงานในระดับหัวหน้า 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5

การศึกษาระดับความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กร

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของความยุติธรรมในองค์การ

ความยุติธรรมในองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความยุติธรรมในการแบ่งปัน	3.59	.81	สูง
ความยุติธรรมในการปฏิบัติ	3.56	.73	สูง
ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์	3.76	.79	สูง
ความยุติธรรมในระบบ	3.63	.80	สูง

จากตารางที่ 14 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความยุติธรรมในองค์การ พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$, S.D.= .81) ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$, S.D.= .73) ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$, S.D.= .79) และระดับการรับรู้ความยุติธรรมในระบบอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= .80)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของความไว้วางใจในองค์การ

ความไว้วางใจในองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	4.11	.55	สูง
ความไว้วางใจในองค์การ	3.72	.69	สูง

จากตารางที่ 15 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความไว้วางใจในองค์การ พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับของความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= .55) และระดับของความไว้วางใจในองค์การอยู่ในระดับสูง $\bar{X} = 3.72$, S.D.= .69)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของความผูกพันในองค์การ

ความผูกพันในองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความผูกพันด้านจิตใจ	3.35	.52	ปานกลาง
ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.54	.67	สูง
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.30	.60	ปานกลาง
ความผูกพันในองค์การโดยรวม	3.39	.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์การพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับของความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.35, S.D. = .52) ระดับของความผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 3.54, S.D. = .67) ระดับของความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.30, S.D. = .60) และระดับความผูกพันในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.39, S.D. = .51)

การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่าง

การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ โดยทำการพิจารณาจากปัจจัยประเภทขององค์การ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ประเภทขององค์การที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ประเภทขององค์การที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตามประเภทขององค์การ

ความยุติธรรมในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความยุติธรรมในการแบ่งปัน	ระหว่างกลุ่ม	3.304	3	1.101	1.678	.171
	ภายในกลุ่ม	259.906	396	.656		
	รวม	263.209	399			
ความยุติธรรมในการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.534	3	1.178	2.244	.083
	ภายในกลุ่ม	207.861	396	.525		
	รวม	211.395	399			
ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	6.483	3	2.161	3.491*	.016
	ภายในกลุ่ม	245.138	396	.619		
	รวม	251.620	399			
ความยุติธรรมในระบบ	ระหว่างกลุ่ม	3.015	3	1.005	1.581	.193
	ภายในกลุ่ม	251.665	396	.636		
	รวม	254.680	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 ความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตามประเภทขององค์การ พบว่าประเภทขององค์การที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ และความยุติธรรมในระบบไม่แตกต่างกัน แต่ประเภทขององค์การที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้วิจัยได้ทำการทดลองหาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ จำแนกตามประเภทขององค์การด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ประเภทขององค์การ	ค่าเฉลี่ย				
	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	องค์กรมหาชน	ธุรกิจเอกชน	
	3.46	3.68	3.90	3.86	
ราชการ	3.46				-.41**
รัฐวิสาหกิจ	3.68				-.19*
องค์กรมหาชน	3.90				
ธุรกิจเอกชน	3.86	.41**	.19*		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ จำแนกตามประเภทขององค์การ ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในธุรกิจเอกชนมีการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์มากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ เท่ากับ .41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในธุรกิจเอกชน มีการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์มากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เท่ากับ .19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2 ประเภทขององค์การที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความไว้วางใจ
ในองค์กร จำแนกตามประเภทขององค์กร

ความไว้วางใจในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.747	3	1.249	4.276*	.005
	ภายในกลุ่ม	115.689	396	.292		
	รวม	119.436	399			
ความไว้วางใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.337	3	1.779	3.870*	.009
	ภายในกลุ่ม	182.007	396	.460		
	รวม	187.344	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01*

จากตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 ความแตกต่างของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์กรจำแนกตามประเภทขององค์กร พบว่าประเภทขององค์กรที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และมีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐาน โดยผู้วิจัยได้ทำการทดลองหาความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา จำแนกตามประเภทขององค์กรด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ประเภทขององค์กร	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	องค์กรมหาชน	ธุรกิจเอกชน
	ค่าเฉลี่ย			
ราชการ	3.84	4.12	3.91	4.17
รัฐวิสาหกิจ	4.12	.28**		
องค์กรมหาชน	3.91			
ธุรกิจเอกชน	4.17	.33**		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา จำแนกตามประเภทขององค์กร ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีการรับรู้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ เท่ากับ .28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในธุรกิจเอกชนมีการรับรู้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการเท่ากับ .33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์กร จำแนกตามประเภทขององค์กรด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ประเภทขององค์กร	ค่าเฉลี่ย				
	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	องค์กรมหาชน	ธุรกิจเอกชน	
ราชการ	3.39	3.82	3.83	3.69	
รัฐวิสาหกิจ	.43**				
องค์กรมหาชน	.44*				
ธุรกิจเอกชน	.30*				

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์กร จำแนกตามประเภทขององค์กร ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ เท่ากับ .43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานองค์กรมหาชน มีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ เท่ากับ .44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานธุรกิจเอกชน มีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ เท่ากับ .30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 ประเภทขององค์กรที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กรแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานสมมติฐานที่ 1.3 ประเภทขององค์กรที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามประเภทขององค์กร

ความผูกพันในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.817	3	.606	2.233	.084
	ภายในกลุ่ม	107.416	396	.271		
	รวม	109.233	399			
ความผูกพันด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2.155	3	.718	1.626	.183
	ภายในกลุ่ม	174.997	396	.442		
	รวม	177.153	399			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.651	3	.884	2.503	.059
	ภายในกลุ่ม	139.845	396	.353		
	รวม	142.496	399			
ความผูกพันในองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.000	3	.333	1.269	.285
	ภายในกลุ่ม	104.007	396	.263		
	รวม	105.007	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 ความแตกต่างของการรับรู้ความผูกพันในองค์กรจำแนกตามประเภทขององค์กร พบว่าประเภทขององค์กรที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันในองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กร โดยทำการพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 เพศที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1.1 เพศที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จำแนกตามเพศ

ความยุติธรรมในองค์การ	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความยุติธรรมในการแบ่งปัน	3.60	.83	3.58	.80	.18	.85
ความยุติธรรมในการปฏิบัติ	3.59	.75	3.54	.71	.76	.45
ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์	3.87	.77	3.69	.81	2.23	.03*
ความยุติธรรมในระบบ	3.71	.80	3.58	.80	1.63	.10

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.1.1 ความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตามเพศ พบว่าเพศที่ต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ และความยุติธรรมในระบบไม่แตกต่างกัน แต่กลับพบว่าเพศที่ต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน โดยเพศชาย ($\bar{X} = 3.87$) มีการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์มากกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 3.69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.1.2 เพศต่างกันมีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การที่ต่างกัน

ตารางที่ 24 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การ จำแนกตามเพศ

ความไว้วางใจในองค์การ	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	4.14	.56	4.10	.54	.76	.44
ความไว้วางใจในองค์การ	3.76	.70	3.69	.68	.95	.33

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.1.2 ความแตกต่างของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การจำแนกตามเพศ พบว่าเพศที่ต่างกันมีการรับรู้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.1.3 เพศที่ต่างกันมีการรับรู้ความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการรับรู้ความผูกพันในองค์การ จำแนกตามเพศ

ความผูกพันในองค์การ	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ความผูกพันด้านจิตใจ	3.34	.56	3.36	.49	-.39	.69
ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.54	.68	3.55	.66	-.18	.85
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.32	.61	3.28	.59	.69	.48
ความผูกพันในองค์การโดยรวม	3.39	.52	3.39	.50	.06	.95

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.1.3 ความแตกต่างของการรับรู้ความผูกพันในองค์การจำแนกตามเพศ พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันในองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.2 อายุที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2.1 อายุที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตามอายุ

ความยุติธรรมในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความยุติธรรมในการแบ่งปัน	ระหว่างกลุ่ม	2.369	3	.790	1.199	.310
	ภายในกลุ่ม	260.840	396	.659		
	รวม	263.209	399			
ความยุติธรรมในการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.068	3	1.023	1.944	.122
	ภายในกลุ่ม	208.327	396	.526		
	รวม	211.395	399			
ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.582	3	.861	1.369	.252
	ภายในกลุ่ม	249.038	396	.629		
	รวม	251.620	399			

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ความยุติธรรมในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความยุติธรรมในระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.815	3	.605	.948	.418
	ภายในกลุ่ม	252.865	396	.639		
	รวม	254.680	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.2.1 ความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตามอายุ พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ และความยุติธรรมในระบบไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.2.2 อายุที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความไว้วางใจ
ในองค์การจำแนกตามอายุ

ความไว้วางใจในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.623	3	.208	.692	.558
	ภายในกลุ่ม	118.813	396	.300		
	รวม	119.436	399			
ความไว้วางใจในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.239	3	.080	.169	.917
	ภายในกลุ่ม	187.105	396	.472		
	รวม	187.344	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.2.2 ความแตกต่างของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การจำแนกตามอายุ พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.2.3 อายุที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความผูกพันในองค์การจำแนกตามอายุ

ความผูกพันในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.426	3	.475	1.746	.157
	ภายในกลุ่ม	107.808	396	.272		
	รวม	109.233	399			
ความผูกพันด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	.565	3	.188	.423	.737
	ภายในกลุ่ม	176.587	396	.446		
	รวม	177.153	399			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.623	3	.541	1.520	.209
	ภายในกลุ่ม	140.874	396	.356		
	รวม	142.496	399			
ความผูกพันในองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.583	3	.194	.737	.531
	ภายในกลุ่ม	104.424	396	.264		
	รวม	105.007	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.2.3 ความแตกต่างของการรับรู้ความผูกพันในองค์การ จำแนกตามอายุ พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันในองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3.1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

ความยุติธรรมในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความยุติธรรมในการแบ่งปัน	ระหว่างกลุ่ม	1.182	3	.394	.596	.618
	ภายในกลุ่ม	262.027	396	.662		
	รวม	263.209	399			
ความยุติธรรมในการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.154	3	.051	.096	.962
	ภายในกลุ่ม	211.242	396	0.533		
	รวม	211.395	399			
ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.539	3	.180	.283	.837
	ภายในกลุ่ม	251.081	396	.634		
	รวม	251.620	399			
ความยุติธรรมในระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.106	3	.369	.576	.631
	ภายในกลุ่ม	253.574	396	.640		
	รวม	254.680	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.3.1 ความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ และความยุติธรรมในระบบไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.3.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความไว้วางใจ
ในองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

ความไว้วางใจในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.092	3	.364	1.218	.303
	ภายในกลุ่ม	118.344	396	.299		
	รวม	119.436	399			

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความไว้วางใจ
ในองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ความไว้วางใจในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความไว้วางใจในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.097	3	.032	.068	.977
	ภายในกลุ่ม	187.248	396	.473		
	รวม	187.344	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.3.2 ความแตกต่างของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.3.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความผูกพันใน
องค์การจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	.156	3	.052	.189	.904
	ภายในกลุ่ม	109.077	396	.275		
	รวม	109.233	399			
ความผูกพันด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2.686	3	.895	2.032	.109
	ภายในกลุ่ม	174.467	396	.441		
	รวม	177.153	399			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.439	3	.480	1.347	.259
	ภายในกลุ่ม	141.057	396	.356		
	รวม	142.496	399			
ความผูกพันในองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.884	3	.295	1.120	.341
	ภายในกลุ่ม	104.123	396	.263		
	รวม	105.007	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.3.3 ความแตกต่างของการรับรู้ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันในองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.4 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4.1 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความยุติธรรมในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความยุติธรรมในการแบ่งปัน	ระหว่างกลุ่ม	16.264	4	4.066	6.504***	.000
	ภายในกลุ่ม	246.945	395	.625		
	รวม	263.209	399			
ความยุติธรรมในการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	11.086	4	2.772	5.465***	.000
	ภายในกลุ่ม	200.309	395	.507		
	รวม	211.395	399			
ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	10.658	4	2.665	4.368**	.002
	ภายในกลุ่ม	240.962	395	.610		
	รวม	251.620	399			
ความยุติธรรมในระบบ	ระหว่างกลุ่ม	7.980	4	1.995	3.194*	.013
	ภายในกลุ่ม	246.700	395	.625		
	รวม	254.680	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.4.1 ความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่าอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปัน และความยุติธรรมในการปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 และมีการรับรู้ความยุติธรรมในระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน โดยผู้วิจัยได้ทำการทดลองหาความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันจำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	10,000-19,999	20,000-29,999	30,000-39,999	40,000-49,999	50,000 ขึ้นไป
		3.47	3.42	3.48	3.74	3.93
10,000-19,999	3.47					-.46**
20,000-29,999	3.42				-.32*	-.51**
30,000-39,999	3.48					-.45**
40,000-49,999	3.74		-.32*			
50,000 ขึ้นไป	3.93	.46**	.51**	.45**		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันจำแนกตามอัตราเงินเดือนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 40,000 – 49,999 บาท มีการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 20,000 – 29,999 บาท เท่ากับ .32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 19,999 บาท 20,000 – 29,999 บาท และ 30,000 – 39,999 บาท เท่ากับ .46, .51 และ .45 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติจำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	10,000-19,999	20,000-29,999	30,000-39,999	40,000-49,999	50,000 ขึ้นไป
		3.52	3.43	3.42	3.65	3.85
10,000-19,999	3.52					-.33**
20,000-29,999	3.43					-.41**
30,000-39,999	3.42					-.43**
40,000-49,999	3.65					
50,000 ขึ้นไป	3.85	.33**	.41**	.43**		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติจำแนกตามอัตราเงินเดือนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติมากกว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 19,999 บาท 20,000 – 29,999 บาท และ 30,000 – 39,999 บาท เท่ากับ .33, .41 และ .43 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	10,000-19,999	20,000-29,999	30,000-39,999	40,000-49,999	50,000 ขึ้นไป
		3.82	3.60	3.61	3.84	4.01
10,000-19,999	3.82					
20,000-29,999	3.60					-.40**
30,000-39,999	3.61					-.40**
40,000-49,999	3.84					
50,000 ขึ้นไป	4.01		.40**	.40**		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 35 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ จำแนกตามอัตราเงินเดือนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้ความยุติธรรม

ในการปฏิสัมพันธ์มากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 20,000 – 29,999 บาท และ 30,000 – 39,999 บาท เท่ากับ .40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในระบบจำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	10,000-19,999	20,000-29,999	30,000-39,999	40,000-49,999	50,000 ขึ้นไป
		3.72	3.55	3.42	3.72	3.80
10,000-19,999	3.72			.30**		
20,000-29,999	3.55					-.24**
30,000-39,999	3.42	-.30**			-.29**	-.38**
40,000-49,999	3.72			.29**		
50,000 ขึ้นไป	3.80		.24**	.38**		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 36 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในระบบจำแนกตามอัตราเงินเดือนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 19,999 บาท มีการรับรู้ความยุติธรรมในระบบมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 – 39,999 บาท เท่ากับ .30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 40,000 – 49,999 บาท มีการรับรู้ความยุติธรรมในระบบมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 – 39,999 บาท เท่ากับ .29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้ความยุติธรรมในระบบมากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 20,000 – 29,999 บาท และ 30,000 – 39,999 บาท เท่ากับ .24 และ .38 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.4.1 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ และความยุติธรรมในระบบที่แตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.4.2 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 37 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความไว้วางใจ
ในองค์การจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความไว้วางใจในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.704	4	0.176	.585	.674
	ภายในกลุ่ม	118.732	395	.301		
	รวม	119.436	399			
ความไว้วางใจในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4.796	4	1.199	2.594*	.036
	ภายในกลุ่ม	182.549	395	.462		
	รวม	187.344	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 37 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.4.2 ความแตกต่างของการรับรู้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาจำแนกตามอัตราเงินเดือนพบว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน แต่กลับพบว่าอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้วิจัยได้ทำการทดลองหาความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การจำแนกตามอัตราเงินเดือน
ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	10,000-19,999	20,000-29,999	30,000-39,999	40,000-49,999	50,000 ขึ้นไป
			3.68	3.66	3.60	3.76
10,000-19,999	3.68					-.22**
20,000-29,999	3.66					-.24**
30,000-39,999	3.60					-.30**
40,000-49,999	3.76					
50,000 ขึ้นไป	3.90	.22**	.24**	.30**		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 38 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การ จำแนกตามอัตราเงินเดือนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ ของ LSD พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การ มากกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 19,999 บาท 20,000 – 29,999 บาท และ 30,000 – 39,999 บาท เท่ากับ .22, .24 และ .30 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 2.4.3 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความผูกพันในองค์การ แตกต่างกัน

ตารางที่ 39 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความผูกพันใน องค์การจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความผูกพันในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.119	4	.530	1.954	.101
	ภายในกลุ่ม	107.114	395	.271		
	รวม	109.233	399			
ความผูกพันด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2.806	4	.702	1.589	.176
	ภายในกลุ่ม	174.346	395	.441		
	รวม	177.153	399			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	.937	4	.234	.654	.624
	ภายในกลุ่ม	141.559	395	.358		
	รวม	142.496	399			
ความผูกพันในองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.087	4	.272	1.033	.390
	ภายในกลุ่ม	103.920	395	.263		
	รวม	105.007	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 39 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.4.3 ความแตกต่างของ การรับรู้ความผูกพันในองค์การจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่าอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และ ความผูกพันในองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.5 ประสิทธิภาพการทำงานที่องค์การนี้แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5.1 ประสิทธิภาพการทำงานที่องค์กรนี้แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 40 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้

ความยุติธรรมในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความยุติธรรมในการแบ่งปัน	ระหว่างกลุ่ม	2.701	3	.900	1.369	.252
	ภายในกลุ่ม	260.508	396	.658		
	รวม	263.209	399			
ความยุติธรรมในการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.076	3	.692	1.309	.271
	ภายในกลุ่ม	209.319	396	.529		
	รวม	211.395	399			
ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3.953	3	1.318	2.107	.099
	ภายในกลุ่ม	247.668	396	.625		
	รวม	251.620	399			
ความยุติธรรมในระบบ	ระหว่างกลุ่ม	.891	3	.297	.463	.708
	ภายในกลุ่ม	253.789	396	.641		
	รวม	254.680	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 40 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.5.1 ความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ พบว่าประสิทธิภาพการทำงานที่องค์กรนี้แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ และความยุติธรรมในระบบไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.5.2 ประสิทธิภาพการทำงานที่องค์กรนี้แตกต่างกันมีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 41 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความไว้วางใจ
ในองค์การจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้

ความไว้วางใจในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.127	3	.709	2.394	.068
	ภายในกลุ่ม	117.309	396	.296		
	รวม	119.436	399			
ความไว้วางใจในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.122	3	.707	1.513	.211
	ภายในกลุ่ม	185.222	396	.468		
	รวม	187.344	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 41 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.5.2 ความแตกต่างของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ พบว่าประสบการณ์ในการทำงานที่องค์กรนี้แตกต่างกัน มีการรับรู้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.5.3 ประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้แตกต่างกันมีการรับรู้ความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความผูกพันใน
องค์การจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้

ความผูกพันในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	.239	3	.080	.289	.833
	ภายในกลุ่ม	108.995	396	.275		
	รวม	109.233	399			
ความผูกพันด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	6.456	3	2.152	4.992**	.002
	ภายในกลุ่ม	170.697	396	.431		
	รวม	177.153	399			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	.507	3	.169	.471	.703
	ภายในกลุ่ม	141.990	396	.359		
	รวม	142.496	399			
ความผูกพันในองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.984	3	.328	1.249	.292
	ภายในกลุ่ม	104.023	396	.263		
	รวม	105.007	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 42 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.5.3 ความแตกต่างของการรับรู้ความผูกพันในองค์การจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ พบว่าประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้แตกต่างกัน มีการรับรู้ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันในองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้แตกต่างกัน มีการรับรู้ความผูกพันด้านการคงอยู่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้วิจัยได้ทำการทดลองหาความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความผูกพันด้านการคงอยู่จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 9 ปี	10 - 19 ปี	20 ปีขึ้นไป
		3.41	3.70	3.59	3.65
น้อยกว่า 5 ปี	3.41		-.28**		-.23*
5 - 9 ปี	3.70	.28**			
10 - 19 ปี	3.59				
20 ปีขึ้นไป	3.65	.23*			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 43 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความผูกพันด้านการคงอยู่จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ 5 - 9 ปี มีการรับรู้ความผูกพันด้านการคงอยู่มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้น้อยกว่า 5 ปี เท่ากับ .28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้มากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ความผูกพันด้านการคงอยู่มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้น้อยกว่า 5 ปี เท่ากับ .23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.6 ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมามีทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6.1 ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมามีทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 44 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด

ความยุติธรรมในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความยุติธรรมในการแบ่งปัน	ระหว่างกลุ่ม	1.690	3	.563	.853	.466
	ภายในกลุ่ม	261.519	396	.660		
	รวม	263.209	399			
ความยุติธรรมในการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	5.582	3	1.861	3.580*	.014
	ภายในกลุ่ม	205.813	396	.520		
	รวม	211.395	399			
ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	5.266	3	1.755	2.822*	.039
	ภายในกลุ่ม	246.354	396	.622		
	รวม	251.620	399			
ความยุติธรรมในระบบ	ระหว่างกลุ่ม	3.771	3	1.257	1.984	.116
	ภายในกลุ่ม	250.909	396	.634		
	รวม	254.680	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 44 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.6.1 ความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปัน และความยุติธรรมในระบบไม่แตกต่างกัน แต่ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติ และความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติจำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมดด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ประสบการณ์การ ทำงานที่ผ่านมทั้งหมด		น้อยกว่า 5 ปี	5 - 9 ปี	10 - 19 ปี	20 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.67	3.59	3.43	3.72
น้อยกว่า 5 ปี	3.67			.24*	
5 - 9 ปี	3.59				
10 - 19 ปี	3.43	-.24*			-.29**
20 ปีขึ้นไป	3.72			.29**	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 45 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติ
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมด ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า
บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมดน้อยกว่า 5 ปี มีการรับรู้ความยุติธรรมในการ
ปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมด 10 – 19 ปี เท่ากับ .24 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมดมากกว่า
20 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน
ที่ผ่านมทั้งหมด 10 – 19 ปี เท่ากับ .29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมดด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ประสบการณ์การ ทำงานที่ผ่านมทั้งหมด		น้อยกว่า 5 ปี	5 - 9 ปี	10 - 19 ปี	20 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.93	3.78	3.63	3.87
น้อยกว่า 5 ปี	3.93			.29**	
5 - 9 ปี	3.78				
10 - 19 ปี	3.63	-.29**			-.23*
20 ปีขึ้นไป	3.87			.23*	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 46 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการ
ปฏิสัมพันธ์จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมด ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD
พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมดน้อยกว่า 5 ปี มีการรับรู้ความยุติธรรมใน

การปฏิสัมพันธ์มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมามากกว่า 10 – 19 ปี เท่ากับ .29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมามากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมามากกว่า 10 – 19 ปี เท่ากับ .23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.6.2 ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมามากกว่าทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 47 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์กรจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมามากกว่าทั้งหมด

ความไว้วางใจในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.153	3	.384	1.286	.279
	ภายในกลุ่ม	118.283	396	.299		
	รวม	119.436	399			
ความไว้วางใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.260	3	.753	1.612	.186
	ภายในกลุ่ม	185.084	396	.467		
	รวม	187.344	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 47 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.6.2 ความแตกต่างของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์กรจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมามากกว่าทั้งหมด พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมามากกว่าทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.6.3 ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมามากกว่าทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 48 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความผูกพันในองค์การจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด

ความผูกพันในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.458	3	.486	1.786	.149
	ภายในกลุ่ม	107.775	396	.272		
	รวม	109.233	399			
ความผูกพันด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	1.443	3	.481	1.084	.356
	ภายในกลุ่ม	175.710	396	.444		
	รวม	177.153	399			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	.071	3	.024	.066	.978
	ภายในกลุ่ม	142.425	396	.360		
	รวม	142.496	399			
ความผูกพันในองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.467	3	.156	.590	.622
	ภายในกลุ่ม	104.540	396	0.264		
	รวม	105.007	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 48 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.6.3 ความแตกต่างของการรับรู้ความผูกพันในองค์การจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด พบว่าประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันในองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.7 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7.1 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 49 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความยุติธรรมในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความยุติธรรมในการแบ่งปัน	ระหว่างกลุ่ม	11.364	4	2.841	4.456**	.002
	ภายในกลุ่ม	251.845	395	.638		
	รวม	263.209	399			
ความยุติธรรมในการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	8.890	4	2.223	4.335**	.002
	ภายในกลุ่ม	202.505	395	.513		
	รวม	211.395	399			
ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	10.040	4	2.510	4.104**	.003
	ภายในกลุ่ม	241.580	395	.612		
	รวม	251.620	399			
ความยุติธรรมในระบบ	ระหว่างกลุ่ม	5.626	4	1.406	2.231	.065
	ภายในกลุ่ม	249.054	395	.631		
	รวม	254.680	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 49 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.7.1 ความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในระบบไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ และความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันจำแนกตามตำแหน่งงานด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน	พนักงานอาวุโส	หัวหน้า	ผู้จัดการ	ผู้บริหาร
		3.50	3.49	3.60	3.83	4.31
พนักงาน	3.50				-.32*	-.80**
พนักงานอาวุโส	3.49				-.33*	-.82**
หัวหน้า	3.60					-.70**
ผู้จัดการ	3.83	.32*	.33*			
ผู้บริหาร	4.31	.80**	.82**	.70**		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 50 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ มีการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน และพนักงานอาวุโส เท่ากับ .32 และ .33 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร มีการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานในระดับพนักงาน พนักงานอาวุโส และหัวหน้า เท่ากับ .80, .82 และ .70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติจำแนกตามตำแหน่งงานด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน	พนักงานอาวุโส	หัวหน้า	ผู้จัดการ	ผู้บริหาร
		3.48	3.49	3.54	3.78	4.20
พนักงาน	3.48				-.30**	-.71**
พนักงานอาวุโส	3.49				-.29*	-.70**
หัวหน้า	3.54					-.65**
ผู้จัดการ	3.78	.30**	.29*			
ผู้บริหาร	4.20	.71**	.70**	.65**		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 51 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติ
 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับ
 ผู้จัดการ มีการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน
 เท่ากับ .30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานอาวุโส เท่ากับ .29 อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหารมีการรับรู้ความยุติธรรมในการ
 ปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน พนักงานอาวุโส และหัวหน้า เท่ากับ .71, .70
 และ .65 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์จำแนกตามตำแหน่ง
 งานด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน	พนักงานอาวุโส	หัวหน้า	ผู้จัดการ	ผู้บริหาร
		3.68	3.69	3.70	4.08	4.26
พนักงาน	3.68				-.40**	-.58*
พนักงานอาวุโส	3.69				-.38**	-.56*
หัวหน้า	3.70				-.37**	-.55*
ผู้จัดการ	4.08	.40**	.38**	.37**		
ผู้บริหาร	4.26	.58*	.56*	.55*		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 52 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในการ
 ปฏิสัมพันธ์จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่ง
 งานระดับผู้จัดการ มีการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับ
 พนักงาน พนักงานอาวุโส และหัวหน้า เท่ากับ .40, .38 และ .37 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .01 และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร มีการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์
 มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน พนักงานอาวุโส และหัวหน้า เท่ากับ .58, .56 และ
 .55 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.7.2 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์กร
 แตกต่างกัน

ตารางที่ 53 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความไว้วางใจ
ในองค์การจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความไว้วางใจในองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.766	4	.692	2.341	.054
	ภายในกลุ่ม	116.670	395	.295		
	รวม	119.436	399			
ความไว้วางใจในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4.894	4	1.223	2.649 ^a	.033
	ภายในกลุ่ม	182.451	395	.462		
	รวม	187.344	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 53 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.7.2 ความแตกต่างของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความไว้วางใจผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน แต่ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 54 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การจำแนกตามตำแหน่งงาน
ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน	พนักงานอาวุโส	หัวหน้า	ผู้จัดการ	ผู้บริหาร
		3.63	3.76	3.67	3.77	4.25
พนักงาน	3.63					-61**
พนักงานอาวุโส	3.76					-48*
หัวหน้า	3.67					-57**
ผู้จัดการ	3.77					-47*
ผู้บริหาร	4.25	.61**	.48*	.57**	.47*	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 54 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับ

ผู้บริหาร มีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน และหัวหน้าเท่ากับ .61 และ .57 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร มีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานอาวุโส และผู้จัดการเท่ากับ .48 และ .47 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.7.3 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 55 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้ความผูกพันในองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.517	4	.879	3.286 [*]	.011
	ภายในกลุ่ม	105.716	395	.268		
	รวม	109.233	399			
ความผูกพันด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	7.277	4	1.819	4.230 ^{**}	.002
	ภายในกลุ่ม	169.875	395	.430		
	รวม	177.153	399			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	5.580	4	1.395	4.024 ^{**}	.003
	ภายในกลุ่ม	136.916	395	.347		
	รวม	142.496	399			
ความผูกพันในองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.775	4	1.194	4.704 ^{***}	.001
	ภายในกลุ่ม	100.232	395	.254		
	รวม	105.007	399			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 55 แสดงผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.7.3 ความแตกต่างของการรับรู้ความผูกพันในองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความผูกพันในองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ความผูกพันด้านการคงอยู่และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน โดยผู้วิจัยได้ทำการทดลองหาความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 56 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความผูกพันด้านจิตใจจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน	พนักงานอาวุโส	หัวหน้า	ผู้จัดการ	ผู้บริหาร
		3.29	3.38	3.29	3.39	3.82
พนักงาน	3.29					-.52**
พนักงานอาวุโส	3.38					-.44**
หัวหน้า	3.29					-.52**
ผู้จัดการ	3.39					-.43**
ผู้บริหาร	3.82	.52**	.44**	.52**	.43**	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 56 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความผูกพันด้านจิตใจจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหารมีการรับรู้ความผูกพันด้านจิตใจมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน พนักงานอาวุโส หัวหน้า และผู้จัดการ เท่ากับ .52, .44, .52 และ .43 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 57 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความผูกพันด้านการคงอยู่จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน	พนักงานอาวุโส	หัวหน้า	ผู้จัดการ	ผู้บริหาร
		3.44	3.67	3.53	3.41	4.05
พนักงาน	3.44					-.60**
พนักงานอาวุโส	3.67	.22**			.25*	
หัวหน้า	3.53					-.52*
ผู้จัดการ	3.41		-.25*			-.63**
ผู้บริหาร	4.05	.60**		.52*	.63**	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 57 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความผูกพันด้านการคงอยู่จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานอาวุโสมีการรับรู้ความผูกพันด้านการคงอยู่มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน

เท่ากับ .22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ เท่ากับ .25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหารมีการรับรู้ความผูกพันด้านการคงอยู่มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน และผู้จัดการเท่ากับ .60 และ .63 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้าเท่ากับ .52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 58 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความผูกพันด้านบรรทัดฐานจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตำแหน่งงาน	พนักงาน	พนักงานอาวุโส	หัวหน้า	ผู้จัดการ	ผู้บริหาร
	ค่าเฉลี่ย	3.26	3.35	3.20	3.26
พนักงาน	3.26				-.63**
พนักงานอาวุโส	3.35				-.54**
หัวหน้า	3.20				-.69**
ผู้จัดการ	3.26				-.62**
ผู้บริหาร	3.89	.63**	.54**	.69**	.62**

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 58 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความผูกพันด้านบรรทัดฐานจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร มีการรับรู้ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน พนักงานอาวุโส หัวหน้า และผู้จัดการเท่ากับ .63, .54, .69 และ .62 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 59 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความผูกพันในองค์การโดยรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน	พนักงานอาวุโส	หัวหน้า	ผู้จัดการ	ผู้บริหาร
		3.33	3.46	3.34	3.35	3.92
พนักงาน	3.33		-.13*			-.58**
พนักงานอาวุโส	3.46	.13*				-.45**
หัวหน้า	3.34					-.58**
ผู้จัดการ	3.35					-.56**
ผู้บริหาร	3.92	.58**	.45**	.58**	.56**	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 59 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความผูกพันในองค์การโดยรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานอาวุโส มีการรับรู้ความผูกพันในองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานเท่ากับ .13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหารมีการรับรู้ความผูกพันในองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน พนักงานอาวุโส หัวหน้า และผู้จัดการ เท่ากับ .58, .45, .58 และ .56 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2.7.3 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันในองค์การโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอภาพรวมเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน

ตารางที่ 60 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ตัวแปร	DJ	PJ	IJ	SJ	ST	OT	AC	CC	NC
ความยุติธรรมในการแบ่งปัน (DJ)									
ความยุติธรรมในการปฏิบัติ (PJ)	.840**								
ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ (IJ)	.665**	.779**							
ความยุติธรรมในระบบ (SJ)	.699**	.820**	.770**						
ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา (ST)	.362**	.387**	.510**	.407**					
ความไว้วางใจในองค์กร (OT)	.659**	.742**	.683**	.846**	.456**				
ความผูกพันด้านจิตใจ (AC)	.381**	.395**	.323**	.384**	.289**	.449**			
ความผูกพันด้านการคงอยู่ (CC)	.224**	.247**	.136**	.270**	.133**	.270**	.526**		
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (NC)	.421**	.459**	.356**	.423**	.247**	.459**	.730**	.591**	
ความผูกพันในองค์กรโดยรวม (OC)	.390**	.419**	.307**	.412**	.252**	.448**	.851**	.841**	.892**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 60 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กรพบว่าความยุติธรรมในการแบ่งปันมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความยุติธรรมในการปฏิบัติ ($r = .840$) ความยุติธรรมในการแบ่งปันมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ($r = .665$) ความยุติธรรมในระบบ ($r = .699$) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ($r = .362$) ความไว้วางใจในองค์กร ($r = .659$) ความผูกพันด้านจิตใจ ($r = .381$) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($r = .421$) และความผูกพันในองค์กรโดยรวม ($r = .390$) ความยุติธรรมในการแบ่งปันมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันด้านการคงอยู่ ($r = .224$)

ความยุติธรรมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ($r = .779$) ความยุติธรรมในระบบ ($r = .820$) และความไว้วางใจในองค์กร ($r = .742$) ความยุติธรรมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ($r = .387$) ความผูกพันด้านจิตใจ ($r = .395$) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($r = .459$) และความผูกพันในองค์กรโดยรวม ($r = .419$)

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันในองค์การโดยรวม ($r=.892$)

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 4 ความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 4.1 ความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านจิตใจ

ตารางที่ 61 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านจิตใจ

ตัวแปร	B	Beta	t	R ² change
ค่าคงที่	2.009		15.330***	
ความไว้วางใจในองค์การ (1)	.267	.349	5.902***	.201
ความยุติธรรมในการแบ่งปัน (2)	.097	.151	2.549**	.013
R	.463			
R ²	.214			
Adjust R ²	.210			
F	54.060***			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 61 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) พบว่าตัวแปรทั้งหมด คือ ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ความยุติธรรมในระบบ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การ มีเพียงความยุติธรรมในการแบ่งปัน และความไว้วางใจในองค์การเท่านั้น ที่มีอำนาจในการพยากรณ์และถูกจัดเข้าไปในสมการ จะเห็นได้ว่าตัวแปรความไว้วางใจในองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .267 หมายถึง ถ้ามีความไว้วางใจในองค์การเพิ่มขึ้น 1 หน่วย

จะทำให้ความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น .267 หน่วย โดยกำหนดให้ตัวแปรความยุติธรรมในการแบ่งปัน มีค่าคงที่ เมื่อตัวแปรความไว้วางใจในองค์กรเข้าสู่สมการ สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันด้านจิตใจได้ถึงร้อยละ 20.1 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .201 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการ คือ ตัวแปรความยุติธรรมในการแบ่งปัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .097 หมายถึง ถ้าตัวแปรความยุติธรรมในการแบ่งปันเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น .097 หน่วย โดยกำหนดให้ตัวแปรความไว้วางใจในองค์กรมีค่าคงที่ เมื่อตัวแปรความยุติธรรมในการแบ่งปันเข้าสู่สมการ สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันด้านจิตใจได้ถึงร้อยละ 21.4 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .214 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถแสดงสมการพยากรณ์ความผูกพันด้านจิตใจได้ดังนี้

ความผูกพันด้านจิตใจ = 2.009 + .267 (ความไว้วางใจในองค์กร) + .097 (ความยุติธรรมในการแบ่งปัน)

สมมติฐานที่ 4.2 ความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่

ตารางที่ 62 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่

ตัวแปร	B	Beta	t	R ² change
ค่าคงที่	2.565		14.462***	
ความไว้วางใจในองค์กร	.263	.270	5.601***	.073
R	.270			
R ²	.073			
Adjust R ²	.071			
F	31.373***			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 62 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) พบว่าตัวแปรทั้งหมด คือ ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ

ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ความยุติธรรมในระบบ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กร มีเพียงแต่ความไว้วางใจในองค์กรเท่านั้นที่มีอำนาจในการพยากรณ์และถูกจัดเข้าไปในสมการ จะเห็นได้ว่าตัวแปรความไว้วางใจในองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .263 หมายถึง ถ้ามีความไว้วางใจในองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้น .263 หน่วย เมื่อตัวแปรความไว้วางใจในองค์กรเข้าสู่สมการ สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันด้านการคงอยู่ได้ถึงร้อยละ 7.3 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .073 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถแสดงสมการพยากรณ์ความผูกพันด้านการคงอยู่ได้ดังนี้

$$\text{ความผูกพันด้านการคงอยู่} = 2.565 + .263 (\text{ความไว้วางใจในองค์กร})$$

สมมติฐานที่ 4.3 ความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 63 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตัวแปร	B	Beta	t	R ² change
ค่าคงที่	1.671		11.295***	
ความไว้วางใจในองค์กร (1)	.230	.264	4.053***	.211
ความยุติธรรมในการปฏิบัติ (2)	.216	.263	4.044***	.031
R	.492			
R ²	.242			
Adjust R ²	.238			
F	63.405***			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 63 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) พบว่าตัวแปรทั้งหมด คือ ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ความยุติธรรมในระบบ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กร มีเพียงความยุติธรรมในการปฏิบัติ และความไว้วางใจในองค์กรเท่านั้นที่มีอำนาจในการพยากรณ์และถูกจัดเข้าไปในสมการ จะเห็นได้ว่าตัวแปรความไว้วางใจในองค์กร

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .230 หมายถึง ถ้ามีความไว้วางใจในองค์การเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้น .230 หน่วย โดยกำหนดให้ตัวแปรความยุติธรรมในการปฏิบัติมีค่าคงที่ เมื่อตัวแปรความไว้วางใจในองค์การเข้าสู่สมการสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันด้านบรรทัดฐานได้ถึงร้อยละ 21.1 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .211 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการ คือ ตัวแปรความยุติธรรมในการปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .216 หมายถึง ถ้าตัวแปรความยุติธรรมในการปฏิบัติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้น .216 หน่วย โดยกำหนดให้ตัวแปรความไว้วางใจในองค์การมีค่าคงที่ เมื่อตัวแปรความยุติธรรมในการปฏิบัติเข้าสู่สมการ สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันด้านบรรทัดฐานได้ถึงร้อยละ 24.2 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .242 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถแสดงสมการพยากรณ์ความผูกพันด้านบรรทัดฐานได้ดังนี้

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน = 1.671 + .230 (ความไว้วางใจในองค์การ) + .216 (ความยุติธรรมในการปฏิบัติ)

สมมติฐานที่ 4.4 ความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การโดยรวม

ตารางที่ 64 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การโดยรวม

ตัวแปร	B	Beta	t	R ² change
ค่าคงที่	2.063		15.985***	
ความไว้วางใจในองค์การ (1)	.228	.304	4.594***	.201
ความยุติธรรมในการปฏิบัติ (2)	.137	.194	2.931**	.017
R	.466			
R ²	.217			
Adjust R ²	.214			
F	55.173***			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 64 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) พบว่าตัวแปรทั้งหมด คือ ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ความยุติธรรมในระบบ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กร มีเพียงความยุติธรรมในการปฏิบัติ และความไว้วางใจในองค์กรเท่านั้น ที่มีอำนาจในการพยากรณ์และถูกจัดเข้าไปในสมการ จะเห็นได้ว่าตัวแปรความไว้วางใจในองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .228 หมายถึง ถ้ามีความไว้วางใจในองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันในองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น .228 หน่วย โดยกำหนดให้ตัวแปรความยุติธรรมในการปฏิบัติมีค่าคงที่ เมื่อตัวแปรความไว้วางใจในองค์กรเข้าสู่สมการ สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรโดยรวมได้ถึงร้อยละ 20.1 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .201 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการ คือ ตัวแปรความยุติธรรมในการปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .137 หมายถึง ถ้าตัวแปรความยุติธรรมในการปฏิบัติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น .137 หน่วย โดยกำหนดให้ตัวแปรความไว้วางใจในองค์กรมีค่าคงที่ เมื่อตัวแปรความยุติธรรมในการปฏิบัติเข้าสู่สมการ สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรโดยรวมได้ถึงร้อยละ 21.7 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .217 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถแสดงสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรโดยรวมได้ดังนี้

ความผูกพันในองค์กรโดยรวม = 2.063 + .228 (ความไว้วางใจในองค์กร) + .137 (ความยุติธรรมในการปฏิบัติ)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การ ที่มีต่อความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทขององค์การ และปัจจัยส่วนบุคคลกับความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การภาครัฐ และภาคเอกชน จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) และเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) โดยคัดเลือกจากพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยทำการแจกแบบประเมินผ่านระบบออนไลน์ โดยได้รับข้อมูลกลับมารวมทั้งสิ้น 400 ชุด จากประชากรที่เป็นข้าราชการพลเรือน จำนวน 190,656 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562 : 36) พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 304,868 คน พนักงานองค์การมหาชน จำนวน 11,828 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562 : 12) พนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 3,864,712 คน (สำนักงานประกันสังคม, 2563) รวม 4,372,064 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบประเมินของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ประกอบด้วยแบบประเมินความยุติธรรมในองค์การ จำนวน 37 ข้อ โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าความเชื่อถือได้ ประกอบด้วยแบบประเมินความยุติธรรมในองค์การ คือ ความยุติธรรมในการแบ่งปัน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .961 ความยุติธรรมในการปฏิบัติ 9 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .926 ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ 9 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .968 และความยุติธรรมในระบบ 10 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .967 แบบประเมินความไว้วางใจในองค์การ จำนวน 20 ข้อ คือ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา 5 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .807 ความไว้วางใจในองค์การ 15 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ

.964 แบบประเมินความผูกพันในองค์กร จำนวน 24 ข้อ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ 8 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .672 ความผูกพันด้านการคงอยู่ 8 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .815 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .736

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากการวิจัยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมิน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) และเป็น การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) โดยคัดเลือกจากพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยทำการแจกแบบประเมินผ่านระบบออนไลน์ โดยได้รับข้อมูลกลับมาจำนวน 400 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อคำนวณ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบรายคู่ของ LSD การเปรียบเทียบรายคู่ภายหลัง (Post Hoc Test) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาประเภทขององค์กรและปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจเอกชน คิดเป็นร้อยละ 48.25 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.25 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 59 จบการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 70.25 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-29,999 บ. คิดเป็นร้อยละ 26.75 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.80 มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด 10-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.50 และมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 36.25

2. ระดับความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กรขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครพบว่า

2.1 ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็นรายด้านพบว่า ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ และความยุติธรรมในระบบอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

2.2 ความไว้วางใจในองค์กรของบุคลากรองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็นรายด้าน พบว่าความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง

2.3 ความผูกพันในองค์การของบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันด้านการคงอยู่อยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความแตกต่างของประเภทขององค์การ และปัจจัยส่วนบุคคล กับความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การพบว่า

3.1 ประเภทขององค์การ การเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทขององค์การกับ ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การพบว่า ประเภทของ องค์การที่แตกต่างกัน มีความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรม ในระบบ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และ ความผูกพันในองค์การโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่ประเภทขององค์การที่แตกต่างกัน มีความยุติธรรม ในการปฏิสัมพันธ์ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การแตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยส่วนบุคคล การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การพบว่า

การรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปัน พบว่าอัตราเงินเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การทำงานที่องค์การนี้ และประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้ ความยุติธรรมในการแบ่งปันไม่แตกต่างกัน

การรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติ พบว่าอัตราเงินเดือน ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่องค์การนี้แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมใน การปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

การรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ พบว่าเพศ อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่องค์การนี้แตกต่างกันมีการรับรู้ ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

การรับรู้ความยุติธรรมในระบบ พบว่าอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรม ในระบบที่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานที่องค์การนี้ ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมใน ระบบไม่แตกต่างกัน

การรับรู้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

การรับรู้ความไว้วางใจในองค์กร พบว่าอัตราเงินเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์กรแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ และประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

การรับรู้ความผูกพันด้านจิตใจ พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ และประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกัน มีการรับรู้ความผูกพันด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน

การรับรู้ความผูกพันด้านการคงอยู่ พบว่าประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้ความผูกพันด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

การรับรู้ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ และประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกัน มีการรับรู้ความผูกพันด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน

การรับรู้ความผูกพันในองค์กรโดยรวม พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความผูกพันในองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ และประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกัน มีการรับรู้ความผูกพันในองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กร จากการศึกษาพบว่า

ความยุติธรรมในการแบ่งปันมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความยุติธรรมในการปฏิบัติ ($r = .840$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ($r = .665$) ความยุติธรรมในระบบ ($r = .699$) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ($r = .362$) ความไว้วางใจในองค์กร ($r = .659$) ความผูกพันด้านจิตใจ ($r = .381$) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($r = .421$) และความผูกพันในองค์กร

ความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันด้านการคงอยู่ ($r=.526$)

ความผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับความผูกพันในองค์การโดยรวม ($r=.841$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($r=.591$)

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันในองค์การโดยรวม ($r=.892$)

5. อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การ ที่มีต่อความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรความไว้วางใจในองค์การสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันด้านจิตใจได้ถึงร้อยละ 20.1 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .201 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และตัวแปรความยุติธรรมในการแบ่งปันสามารถอธิบายความผันแปร หรือมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันด้านจิตใจได้ถึงร้อยละ 21.4 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .214 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรความไว้วางใจในองค์การสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันด้านการคงอยู่ได้ถึงร้อยละ 7.3 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .073 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตัวแปรความไว้วางใจในองค์การสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันด้านบรรทัดฐานได้ถึงร้อยละ 21.1 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .211 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และตัวแปรความยุติธรรมในการปฏิบัติสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันด้านบรรทัดฐานได้ถึงร้อยละ 24.2 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .242 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตัวแปรความไว้วางใจในองค์การสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์การโดยรวมได้ถึงร้อยละ 20.1 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .201 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และตัวแปรความยุติธรรมในการปฏิบัติสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์การโดยรวมได้ถึงร้อยละ 21.7 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .217 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ตารางที่ 65 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย		ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1	ประเภทขององค์การที่ต่างกันมีความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1	ประเภทขององค์การที่ต่างกันมีความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน <ul style="list-style-type: none"> - ประเภทขององค์การที่ต่างกันมีความยุติธรรมในการแบ่งปันแตกต่างกัน - ประเภทขององค์การที่ต่างกันมีความยุติธรรมในการปฏิบัติแตกต่างกัน - ประเภทขององค์การที่ต่างกันมีความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน - ประเภทขององค์การที่ต่างกันมีความยุติธรรมในระบบแตกต่างกัน 	ปฏิเสธ ปฏิเสธ ยอมรับ ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.2	ประเภทขององค์การที่ต่างกันมีความไว้วางใจในองค์การแตกต่างกัน <ul style="list-style-type: none"> - ประเภทขององค์การที่ต่างกันมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน - ประเภทขององค์การที่ต่างกันมีความไว้วางใจในองค์การแตกต่างกัน 	ยอมรับ ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.3	ประเภทขององค์การที่ต่างกันมีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน <ul style="list-style-type: none"> - ประเภทขององค์การที่ต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจที่แตกต่างกัน - ประเภทขององค์การที่ต่างกันมีความผูกพันด้านการคงอยู่ที่แตกต่างกัน - ประเภทขององค์การที่ต่างกันมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน - ประเภทขององค์การที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การโดยรวมที่แตกต่างกัน 	ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2	ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1	เพศที่ต่างกันมีความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1.1	เพศที่ต่างกันมีความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน <ul style="list-style-type: none"> - เพศที่ต่างกันมีความยุติธรรมในการแบ่งปันแตกต่างกัน - เพศที่ต่างกันมีความยุติธรรมในการปฏิบัติแตกต่างกัน - เพศที่ต่างกันมีความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน - เพศที่ต่างกันมีความยุติธรรมในระบบแตกต่างกัน 	ปฏิเสธ ปฏิเสธ ยอมรับ ปฏิเสธ

ตารางที่ 65 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย		ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.1.2	เพศที่ต่างกันมีความไว้วางใจในองค์กรแตกต่างกัน - เพศที่ต่างกันมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน - เพศที่ต่างกันมีความไว้วางใจในองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.1.3	เพศที่ต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน - เพศที่ต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกัน - เพศที่ต่างกันมีความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน - เพศที่ต่างกันมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน - เพศที่ต่างกันมีความผูกพันในองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน	ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.2	อายุที่ต่างกันมีความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.2.1	อายุที่ต่างกันมีความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน - อายุที่ต่างกันมีความยุติธรรมในการแบ่งปันแตกต่างกัน - อายุที่ต่างกันมีความยุติธรรมในการปฏิบัติแตกต่างกัน - อายุที่ต่างกันมีความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน - อายุที่ต่างกันมีความยุติธรรมในระบบแตกต่างกัน	ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.2.2	อายุที่ต่างกันมีความไว้วางใจในองค์กรแตกต่างกัน - อายุที่ต่างกันมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน - อายุที่ต่างกันมีความไว้วางใจในองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.2.3	อายุที่ต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน - อายุที่ต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกัน - อายุที่ต่างกันมีความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน - อายุที่ต่างกันมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน - อายุที่ต่างกันมีความผูกพันในองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน	ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.3	ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน	

ตารางที่ 65 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย		ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.6.2	<p>ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีความไว้วางใจในองค์กรแตกต่างกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน - ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีความไว้วางใจในองค์กรแตกต่างกัน 	<p>ปฏิเสธ</p> <p>ปฏิเสธ</p>
สมมติฐานที่ 2.6.3	<p>ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกัน - ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน - ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน - ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน 	<p>ปฏิเสธ</p> <p>ปฏิเสธ</p> <p>ปฏิเสธ</p> <p>ปฏิเสธ</p>
สมมติฐานที่ 2.7	ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.7.1	<p>ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความยุติธรรมในการแบ่งปันแตกต่างกัน - ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความยุติธรรมในการปฏิบัติแตกต่างกัน - ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน - ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความยุติธรรมในระบบแตกต่างกัน 	<p>ยอมรับ</p> <p>ยอมรับ</p> <p>ยอมรับ</p> <p>ปฏิเสธ</p>
สมมติฐานที่ 2.7.2	<p>ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความไว้วางใจในองค์กรแตกต่างกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน - ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความไว้วางใจในองค์กรแตกต่างกัน 	<p>ปฏิเสธ</p> <p>ยอมรับ</p>
สมมติฐานที่ 2.7.3	<p>ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกัน - ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน - ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน - ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันในองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน 	<p>ยอมรับ</p> <p>ยอมรับ</p> <p>ยอมรับ</p> <p>ยอมรับ</p>

ตารางที่ 65 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย		ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3	ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 4	ความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	
สมมติฐานที่ 4.1	ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านจิตใจ	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 4.2	ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 4.3	ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 4.4	ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การโดยรวม	ยอมรับ

อภิปรายผล

การศึกษาระดับความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครพบว่า

1. การศึกษาระดับความยุติธรรมในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครพบว่า ระดับความยุติธรรมในองค์การซึ่งจำแนกเป็นรายด้าน โดยความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ และความยุติธรรมในระบบ ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59, 3.59, 3.76 และ 3.63 ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าความยุติธรรมในองค์การได้ถูกให้ความสำคัญมากขึ้นในทุกขั้นตอนของการทำงานขององค์การบุคลากรขององค์การรับรู้ถึงความคุ้มค่าเมื่อนึกถึงสิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์การ กับผลตอบแทนที่ได้รับกลับมาจากองค์การ ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการกำหนดผลตอบแทน การปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม การได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่นด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน กฎระเบียบที่องค์การสร้างขึ้นมา มีความเป็นธรรมต่อพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา นิภาพร ฤทธิ์วานิช (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท อิมแพ็ค เอ็กซ์ซิชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมากที่สุดคือด้านปฏิสัมพันธ์ รองลงมาคือด้านกระบวนการ และน้อยที่สุดคือด้านผลตอบแทน โดยผลการศึกษาระดับความยุติธรรมในองค์การนี้ยังสอดคล้องกับ ธนภพ แก้วกระจ่าง (2562: 1002)

ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความขัดแย้งในองค์การกับความผูกพันในองค์การของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 5 พบว่าพนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ซึ่งในแต่ละข้อมีการรับรู้ในระดับมากทุกข้อ คือ ด้านกระบวนการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมา ด้านการปฏิสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และด้านแบ่งสรรผลประโยชน์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และสอดคล้องกับ ศศิรัตน์ จันทรชูกังสดาล เชาววัฒนกุล และชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2560) ที่ศึกษาเรื่องความไว้วางใจของพนักงานต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีการศึกษาระดับความยุติธรรมในองค์การพบว่าพนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยภาพรวมระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในระบบ และความยุติธรรมในการแบ่งปันอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.89 และ 3.82 โดยเรื่องความยุติธรรมในการแบ่งปัน พนักงานมีการรับรู้มากที่สุดในประเด็นที่มีการขึ้นเงินเดือนสอดคล้องกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และได้รับค่าตอบแทนที่น่าพอใจ เมื่อได้ปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับ และระเบียบต่างๆ ขององค์การซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลที่มีมาตรฐาน ส่วนเรื่องความยุติธรรมในระบบ พนักงานมีการรับรู้ในเรื่องการที่พนักงานรู้สึกว่าการ้องการมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องต่างๆ ก่อนที่องค์การจะดำเนินการเรื่องใดๆ จะมีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานก่อน

ผู้วิจัยเห็นว่าในปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนหันมาให้ความสำคัญกับความยุติธรรมในองค์การมากขึ้น เห็นได้จากผลการประเมินระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนต่างๆ ที่อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าแต่ละองค์การมีการเปิดกว้างและให้สิทธิเสรีภาพแก่พนักงานในการแสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆ มีการให้พนักงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียม ผู้วิจัยมองว่าหากองค์การมีการให้พนักงานประเมินระบบการพิจารณาผลตอบแทน ประเมินผู้บังคับบัญชา ประเมินกระบวนการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ในองค์การได้อย่างเสรี โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์การจะยิ่งทำให้พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมที่เกิดขึ้นในองค์การ รับรู้ว่าคุณค่าที่ตัวเองให้กับองค์การไปนั้น ได้รับผลตอบแทนหรือการปฏิบัติกลับมาอย่างคุ้มค่า จะส่งผลให้พนักงานเกิดความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ทำให้งานเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งยังก่อให้เกิดความไว้วางใจในองค์การ เพราะพนักงานรับรู้ได้ว่าสิ่งที่ทำลงไปไม่สูญเปล่า องค์การมองเห็น ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีกับองค์การ มีการแสดงออกในด้านบวกต่อองค์การ และก่อให้เกิดความผูกพันในองค์การ

2. การศึกษาระดับความไว้วางใจในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครพบว่า ระดับความไว้วางใจในองค์การโดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การ ทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

และ 3.72 ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรองค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครนั้นมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทนา สุนทรสถิตย์ (2557) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม พบว่าบุคลากรของเทศบาลนครปฐมมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 5.15$, S.D. = .97) และมีความไว้วางใจในองค์การอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 1.23) สามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรยอมรับและมั่นใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โดยเชื่อว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีความเมตตากรุณา มีความยุติธรรมและสามารถฟังพาดได้ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552) และเชื่อมั่น มั่นใจว่าระบบบริหารงานขององค์การจะทำให้บุคลากรนั้นมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ สอดคล้องกับ เพิ่มเกียรติ สุวรรณศิลป์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การ กับความผูกพันในองค์การของบริษัทผลิตรายเพื่อการขนส่งแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่าพนักงานมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 5.60$, S.D. = .92) และมีความไว้วางใจในองค์การอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 5.06$, S.D. = .92) จากกรณีศึกษาของผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์การ คือ ความยุติธรรมในระบบ ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา จึงก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแทนขององค์การในการบริหารงาน เมื่อพนักงานเชื่อมั่นในระบบขององค์การว่ามีระบบการทำงานที่ดี เปิดเผยโปร่งใส เป็นธรรม และสนับสนุนพนักงาน ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะระบบการทำงานขององค์การจะสามารถทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างดี เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานของตนเอง และนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับ Shabnam Bidarian and Parivash Jafari (2012) ที่พบว่าเมื่อพนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี และเมื่อพนักงานมีความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้น พนักงานจะส่งต่อความรู้สึกนั้นไปให้ผู้อื่น การแสดงออกที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นการจัดการปัญหา การจัดการข้อโต้แย้งอย่างเป็นธรรม หรือการให้ข้อมูล ชี้แจงอย่างชัดเจน จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไว้วางใจในองค์การด้วยเช่นกัน เพราะผู้บังคับบัญชานั้นเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์การ โดยความไว้วางใจในองค์การที่เกิดขึ้นนี้ ยังรวมถึงทัศนคติที่ดี ที่พนักงานมีต่อองค์การ นอกเหนือจากความตั้งใจ ความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การแล้วยังทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นอีกด้วยสอดคล้องกับ พสุ เดชะรินทร์ (2547, อ้างถึงใน พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล, 2554: 234) กล่าวว่า

ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น หากผู้บังคับบัญชาไม่ได้รับความไว้วางใจจากพนักงาน ย่อมทำให้ผู้บังคับบัญชาบริหารคนไปสู่ความสำเร็จได้ยากยิ่งขึ้น เพราะขาดความร่วมมือ ร่วมใจ ความเสียสละ และความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรจะเกิดความไว้วางใจในองค์กรได้นั้นผู้บังคับบัญชาและองค์กรจะต้องมีคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดความน่าไว้วางใจ เป็นที่พึ่งพาได้ในทุกสถานการณ์ มีความซื่อสัตย์ซื่อตรงในตัวเองหรือพนักงาน โดยวิรัช สงวนวงษ์วาน (2547) กล่าวว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตามทั้งหลายมักต้องการผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ โดยจะต้องประกอบไปด้วย ความซื่อสัตย์ ความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ รวมถึงความสามารถในการถ่ายทอดสิ่งต่างๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

3. การศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครพบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรโดยจำแนกเป็นรายด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันในองค์กรโดยรวมพบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.35, 3.30 และ 3.39 ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาริญา เสงฆ์วิทย์ศิริ (2558: 151) เรื่องความผูกพันในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุข ในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่าความผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= .55) และยังสอดคล้องกับ วรุ สนวนานนท์ (2560, 46) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่าความผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= .66) แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความรักทุ่มเทในการทำงาน และปรารถนาดีกับองค์กร และอยากที่จะทำงานกับองค์กรไปอีกนาน และ วาณิชญา มานิสสรณ์ (2558: 84) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศขององค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีความผูกพันในองค์กรเป็นตัวแปรสื่อพบว่าความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D.= .72) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D.= .62) ซึ่งผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานของ ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550: 85) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยพนักงานมีความผูกพันในองค์กรโดยรวม ความผูกพันด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45, 3.54 และ 3.44 ตามลำดับ และจากการวิจัยยังพบว่า แม้พนักงานจะเชื่อว่าความผูกพันในองค์กรเป็นคุณธรรมที่สำคัญอย่างหนึ่ง

แต่ในทางปฏิบัติก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงานถ้าได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่า ด้วยสถานการณ์ต่างๆ ที่บีบบังคับ เช่น ภาระค่าใช้จ่ายทางครอบครัว ค่าครองชีพ จึงทำให้พนักงานคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลักมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กร

ผู้วิจัยเห็นว่าความผูกพันในองค์กรนั้นจะเกิดได้ต่อเมื่อบุคคลนั้นเต็มใจ ยินดีที่จะทุ่มเทกำลัง กาย ความจงรักภักดี ให้แก่องค์การที่เป็นสมาชิกอยู่ (Kanter, 1968, อ้างถึงใน อัจฉรา เนียมหอม, 2551: 36) จากผลการศึกษาที่พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่อยู่ในระดับสูงนั้น อธิบายได้ว่าผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับจากองค์กรในปัจจุบัน และคิดคำนวณถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปทั้งในปัจจุบันและอนาคตถ้าจะลาออกจากองค์กร โดยอาจมองว่าไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่จะต้องสูญเสียไป ซึ่งการจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กรนั้น เรื่องรายได้และสวัสดิการเป็นเพียงหนึ่งในเหตุผลเท่านั้น ในปัจจุบันนอกจากความต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้นแล้ว คนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพยังต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญยังมีเรื่องของความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือผู้จัดการอีกด้วย ส่วนความผูกพันด้านจิตใจสามารถอธิบายได้ว่า จากประสบการณ์การทำงานในองค์กรของผู้ตอบแบบประเมินส่วนมากร่วมงานกับองค์กรของตนมาน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 47.75 ซึ่งอาจยังไม่ผูกพันกับองค์กร หรือยังไม่ได้มองไปที่เป้าหมายเดียวกันกับองค์กรมากนัก เป็นไปในทิศทางเดียวกับระดับความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุพรรณ สุวรรณไพโรจน์ และประพิมพ์า จรัสรัตนกุล (2560) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมและความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร และกลุ่มเพื่อนร่วมงานโดยมีวัฒนธรรมระยะห่างอำนาจเป็นตัวแปรกำกับ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความผูกพัน พบว่าระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน และระยะเวลาที่ทำงานในอาชีพมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านต่อเนื่องกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญแม้พนักงานจะรับรู้ว่าการที่เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว สิ่งทีพึงระลึกไว้เสมอคือต้องรักและผูกพันในองค์กร แต่ในทางปฏิบัติมนุษย์ทุกคนย่อมต้องเลือกสิ่งที่ดีกว่า ดีที่สุด หรือเป็นสิ่งที่ตนพึงพอใจมากที่สุดให้กับตนเอง นั่นจึงเป็นเหตุผลที่เพียงพอและสามารถกล่าวได้ว่าสิ่งที่เป็นเสมือนห่วงโซ่ในการรักษาพนักงานและสร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดกับพนักงานทุกคนนั้นต้องเริ่มจากเรื่องเล็กๆ น้อยๆ โดยการสร้างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทุกด้านให้เกิดขึ้นกับพนักงาน อันจะก่อให้เกิดความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและองค์กรตามมา สุดท้ายเมื่อพนักงานเกิดความไว้วางใจในองค์กร ย่อมเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ยืนยันได้จากผลการศึกษาที่ว่า ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน

การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทขององค์การ และปัจจัยส่วนบุคคล กับ ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ และความผูกพันในองค์การขององค์การ ภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครพบว่า

1. ความยุติธรรมในองค์การ การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทขององค์การ และปัจจัยส่วนบุคคล กับความยุติธรรมในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่ กรุงเทพมหานครพบว่า

ประเภทขององค์การที่ต่างกัน มีความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ คือ การรับรู้ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาในการติดต่อสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมในการสื่อสาร ให้ข้อมูลในการตัดสินใจต่างๆ และการให้ เกียรติกัน (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในธุรกิจเอกชนมีการรับรู้ความ ยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์มากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการและหน่วยงาน ภาครัฐวิสาหกิจ และความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ก็คือ การปฏิบัติต่อกันระหว่างกลุ่ม ระหว่างหัวหน้า กับลูกน้อง การให้ข้อมูลในด้านต่างๆ รวมถึงการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน จึงอนุมาน ได้ว่าหน่วยงานธุรกิจภาคเอกชน ที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์มากกว่าหน่วยงาน ภาครัฐ และหน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) เรื่องความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า องค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และ ภาคเอกชนมีความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน ซึ่งระดับความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ของ องค์การภาคเอกชนอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือองค์การภาครัฐวิสาหกิจ และ สุดท้ายคือองค์การภาครัฐ สามารถอธิบายได้ว่าหน่วยงานภาคเอกชนมีรูปแบบในการดำเนินงานที่มีความ ทันสมัย มีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างจากหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มี ระบบการทำงานแบบเจ้าขุนมูลนาย ระบบอุปถัมภ์ที่มีความสัมพันธ์เป็นรูปแบบผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องให้ความเคารพแก่ผู้บังคับบัญชาโดยที่อำนาจใน การตัดสินใจหลักๆ ยังคงเป็นของผู้บังคับบัญชา สำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ (2555: 11) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ ไว้ว่า วัฒนธรรมแบบราชการ เน้นระเบียบ คำสั่ง โดยผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจมักมีวัฒนธรรมแบบนี้ เพราะอยู่ ภายใต้อำนาจของระบบราชการ แตกต่างจากวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานเอกชนที่ให้เสรีภาพแก่ พนักงานในการแสดงความคิดเห็น สามารถซักถามและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้ใต้บังคับบัญชามี ความกล้าที่จะพูดคุยกหรือเปิดใจให้ผู้บังคับบัญชามากกว่า รวมถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่มี ความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์มากกว่าหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ รวีวรรณ คงใต้, พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ และอภิญา อิงอาจ (2560) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดชลบุรีพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มากเป็นอันดับหนึ่ง เป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีกับพนักงาน มีการปรึกษาหารือ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ซักถามในข้อสงสัย และสามารถตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจน มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับองค์การให้พนักงานทราบอย่างทันทั่วถึง ซึ่งหากหน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจของไทยต้องการให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพทัดเทียมกับภาคเอกชน จะต้องมีการพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์โดยยึดผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ เพื่อให้สามารถพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืนและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

เพศที่แตกต่างกัน มีความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน โดยเพศชายมีการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์มากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย เฉพาะธรรม (2560: 68) ที่ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านการรับรู้ข่าวสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ เพศหญิงและเพศชายมีการรับรู้และการแสดงออกที่แตกต่างกัน เพศหญิงมีความอ่อนไหวและใส่ใจในรายละเอียดของสิ่งต่างๆ มากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้อารมณ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ของกัญญ์รินทร์ สีภาศรี และคณะ (2560) ที่พบว่าเพศเป็นปัจจัยสำคัญต่อการรับรู้อารมณ์ การที่เพศหญิงและเพศชายมีการรับรู้อารมณ์ที่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างระหว่างเพศเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการรับรู้อารมณ์ อาจมาจากการประมวลผลอารมณ์ในระดับปฐมภูมิและทุตยภูมิที่ต่างกัน ซึ่งอารมณ์ขั้นปฐมภูมิเป็นผลมาจากการประมวลอารมณ์ตามสัญชาตญาณ ในขณะที่อารมณ์ขั้นทุตยภูมิถูกกระตุ้นด้วยสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น เพศหญิงมีการรับรู้อารมณ์ผ่านทางสีหน้าและการสื่อสาร แต่เพศชายเน้นการแสดงออกทางพฤติกรรม การที่เพศหญิงและเพศชายมีการรับรู้อารมณ์ที่ต่างกันอาจมาจากการประมวลผลอารมณ์ในระดับปฐมภูมิและทุตยภูมิที่ต่างกัน

อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทุกด้านสูงกว่าผู้ตอบแบบประเมินที่มีรายได้น้อยกว่า อธิบายได้ว่าเมื่อผู้ตอบแบบประเมินมีรายได้สูงจึงมีความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์การ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองได้รับความยุติธรรม และรู้สึกว่าการชดเชยต่างๆ ที่ใช้ในการประเมิน หรือระบบการทำงานมีความเหมาะสมดีพอแล้ว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นवलปรานค์ ภาคสาร (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าหากบุคลากรรู้สึกว่าการะบวนการที่ใช้กำหนดผลตอบแทนมีความเหมาะสม บุคลากรก็จะรู้สึกว่าการะบวนการนั้นมีความยุติธรรมและพอใจต่อการตัดสินใจในการจัดสรรผลตอบแทน

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน ด้านการปฏิบัติและด้านการปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร และระดับผู้จัดการมีการรับรู้ความยุติธรรมทั้ง 3 ด้านมากกว่าระดับพนักงาน พนักงานอาวุโส และหัวหน้างาน อาจกล่าวได้ว่าตำแหน่งที่มีระดับสูงนั้นมีการรับรู้ความยุติธรรมมากกว่าระดับพนักงานเพราะ ระดับผู้บริหารและผู้จัดการเป็นตำแหน่งงานที่เป็นคนร่วมกำหนดและเป็นผู้บังคับใช้ จึงทำให้เกิดการรับรู้ความยุติธรรมในด้านต่างๆ มากกว่าระดับพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา เนียมหอม (2551) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์การ : กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) พบว่าพนักงานระดับผู้จัดการฝ่าย-ผู้จัดการฝ่ายอาวุโส มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการะบวนการกำหนดผลตอบแทนและด้านการปฏิสัมพันธ์สูงสุด เพราะพนักงานกลุ่มนี้เป็นผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้ร่วมกำหนดนโยบาย รวมถึงเกณฑ์ในการประเมินผลด้วย ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้ได้รับทราบกระบวนการและมีส่วนร่วมในการกำหนดกระบวนการมาตั้งแต่ต้น รวมถึงการรับทราบข้อมูลขององค์การอย่างครบถ้วนตามความเป็นจริง และทราบถึงการนำไปปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมจึงทำให้มีการรับรู้ความยุติธรรมในด้านต่างๆ สูงที่สุด

2. ความไว้วางใจในองค์การ การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทขององค์การและปัจจัยส่วนบุคคล กับความไว้วางใจในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครพบว่า

ประเภทขององค์การที่แตกต่างกัน มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์การแตกต่างกัน โดยหน่วยงานภาคเอกชนมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามากกว่าหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามากกว่าหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) เรื่องความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนพบว่าองค์การภาครัฐมีค่าเฉลี่ยความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าองค์การภาครัฐวิสาหกิจและองค์การภาคเอกชน ส่วนองค์การภาครัฐวิสาหกิจมีค่าเฉลี่ยความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าองค์การภาคเอกชน สามารถอธิบายได้ว่าระบบราชการไทยยังมีความล้าหลังมากกว่าระบบงานของภาคเอกชน หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของระบบราชการไทยที่มีเรื่องระเบียบและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติมากมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องความยุติธรรมในองค์การข้างต้น เพราะตัวแปรเรื่องความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับตัวแปรเรื่องความไว้วางใจในองค์การ การปฏิบัติงานภายใต้

กรอบราชการทำให้พนักงานต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานอย่างเคร่งครัด ยกตัวอย่างระบบการทำงานของการข้าราชการทหารที่ยึดธรรมเนียมปฏิบัติในเรื่องของยศและตำแหน่ง ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเคารพเชื่อฟังและยึดถือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ รวมถึงมีการกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งแตกต่างจากระบบการทำงานขององค์การภาคเอกชนที่มีการปรึกษาและร่วมแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความแตกต่างในเรื่องการบริหารงานอย่างเห็นได้ชัด โดยความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชานั้น เป็นความรู้สึกที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชา ว่าสามารถพึ่งพาได้ในยามคับขัน เชื่อกันว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง มีคุณธรรม และมีความเสมอต้นเสมอปลายในการประพฤติปฏิบัติตน แต่ในระบบงานของภาครัฐที่เป็นระบบอุปถัมภ์นั้น กล่าวได้ว่าผู้บังคับบัญชาระดับสูงอาจไม่ได้มีความสามารถโดยตรงในตำแหน่งงานนั้นๆ ขึ้นอยู่กับว่าจะถูกจัดสรรอย่างไร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไม่มั่นใจว่าสามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชาได้หรือไม่ รวมถึงเรื่องการโยกย้ายกรณีครบวาระ ทำให้พนักงานที่กำลังเรียนรู้และปรับตัวในแนวทางการทำงานของผู้บังคับบัญชา ต้องมาเรียนรู้ในตัวผู้บังคับบัญชาคนใหม่ เพราะคนเก่าครบวาระไปแล้ว จึงทำให้องค์การภาครัฐและภาครัฐวิสาหกิจมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าองค์การภาคเอกชน และส่งผลให้ความไว้วางใจในองค์การขององค์การภาครัฐและภาครัฐวิสาหกิจน้อยกว่าองค์การภาคเอกชน เพราะเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเรื่องนี้ Bernthal (1995, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ, 2552: 26) ได้ทำการศึกษาพบว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ความไว้วางใจในองค์การได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chiaburu and Marinova (2006, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ, 2552: 27) ที่ได้ทำการศึกษาองค์การในสหรัฐอเมริกา พบว่าความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในองค์การ หากองค์การภาครัฐและองค์การภาครัฐวิสาหกิจต้องการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในองค์การนั้น ผู้บริหารต้องสร้างความแตกต่างจากระบบการบริหารราชการแบบเดิมๆ และนำความรู้จากการศึกษาดูงานตามหน่วยงาน และสถานที่ต่างๆ มาปรับใช้กับองค์การของตน เพื่อให้การใช้งบประมาณเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์การอย่างคุ้มค่า

อัตราเงินเดือนและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความไว้วางใจในองค์การแตกต่างกัน โดยอัตราเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไปมีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การมากกว่าอัตราเงินเดือนที่รองลงมา ซึ่งสัมพันธ์กันกับตำแหน่งงานระดับผู้บริหารที่มีความไว้วางใจในองค์การมากกว่าตำแหน่งงานระดับรองลงมา สามารถอธิบายได้ว่า อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กันกับตำแหน่งงานเนื่องจากในระดับผู้บริหารเป็นตำแหน่งงานที่มีอัตราเงินเดือนสูง อันเนื่องมาจากความรับผิดชอบ และขอบเขตของการทำงานที่มากกว่าระดับพนักงาน รวมถึงประสบการณ์การทำงานและวุฒิภาวะในการแก้ปัญหา การแบกรับนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์การ สอดคล้องกับผลการศึกษาของจิรววัฒน์

ปฐมพรวิวัฒน์ (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชากับความไว้วางใจในองค์กรและความผูกพันในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 51 พบว่าผู้จัดการสาขามีค่าเฉลี่ยความไว้วางใจในองค์กรมากกว่าพนักงานฝ่ายกองทุนและพนักงานฝ่ายสินเชื่อ และอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความไว้วางใจในองค์กรน้อยกว่าอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จะเห็นได้ว่าตำแหน่งงานและเงินเดือนที่สูงทำให้ผู้บริหารมีความไว้วางใจในองค์กรมากกว่าพนักงานในระดับรองลงมา โดยระดับผู้บริหารนั้นต้องเกิดความไว้วางใจในองค์กร มองเห็นเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันกับองค์กรเสียก่อน เพราะตัวผู้บริหารเองเป็นคนวางนโยบายและกลยุทธ์ในการพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หากตัวผู้บริหารเองยังไม่มีความเชื่อมั่น ศรัทธาในแนวความคิดของตน ไม่มีความไว้วางใจในองค์กร คงไม่อาจทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมองเห็นเป้าหมายเดียวกันได้ ทั้งยังไม่สามารถทำให้พนักงานไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชาได้อีกด้วย นี่เป็นเหตุผลที่ผู้บริหารมีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์กรสูงกว่าระดับพนักงานทั่วไป

3. ความผูกพันในองค์กร การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทขององค์กรและปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันในองค์กรขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครพบว่า

ประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้แตกต่างกัน มีความผูกพันด้านการคงอยู่ที่แตกต่างกัน โดย ประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้ 5-9 ปี และ 20 ปีขึ้นไปมีความผูกพันด้านการคงอยู่มากกว่า ประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้น้อยกว่า 5 ปี สามารถอธิบายได้ว่าการที่บุคลากรในองค์กรมีประสบการณ์การทำงานที่องค์กรนี้น้อยกว่า 5 ปี ทำให้บุคลากรยังไม่เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เนื่องจากระยะเวลาที่ได้อยู่ร่วมกันยังไม่มากพอที่จะทำให้มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรได้มากนัก โดยความผูกพันด้านการคงอยู่นั้นเป็นความผูกพันที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ที่อยู่ร่วมกันกับองค์กรเป็นระยะเวลาสั้นๆ อาจยังมองไม่เห็นถึงผลประโยชน์หรือสวัสดิการที่องค์กรมี หรือผลประโยชน์ที่ได้รับยังไม่มากพอที่จะทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร เช่น เงินสมทบจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่มีเงื่อนไขว่าองค์กรจะสมทบให้พนักงานตามอัตราที่กำหนดต่อเมื่อพนักงานเป็นสมาชิกของกองทุนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีดี อธิพิงศ์ (2552: 59) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง พบว่ากลุ่มของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 6 ปี มีระดับความผูกพันในองค์กรน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผลการศึกษานั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา เนียมหอม (2551) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่มีอายุงานในธนาคาร

มากกว่า 20 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านการคงอยู่สูงที่สุด หากลาออกและต้องเสียผลประโยชน์บางอย่าง เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการต่างๆ ที่มุ่งใจพนักงานในอดีต จึงทำให้เกิดความเสียดายที่จะสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป และไม่แน่ใจว่าหากไปทำงานในองค์กรใหม่จะได้รับสวัสดิการต่างๆ ดีกว่าที่เก่าหรือไม่ รวมถึงการรับรู้ถึงความลำบากในการหางานใหม่ การเริ่มต้นปรับตัวกับสิ่งใหม่และต้องออกจากความเคยชินที่มี ซึ่งประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า 20 ปีขึ้นไปยังสามารถอนุมานได้ว่ามีอัตราเงินเดือนที่ค่อนข้างสูง รวมถึงอายุที่ค่อนข้างมาก ทำให้การไปสมัครงานในที่ใหม่เป็นไปได้ยาก และทำให้ผู้ตอบแบบประเมินที่อยู่ร่วมกันกับองค์กรมาเป็นระยะเวลาอันมีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่สูง

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันรายด้านทุกด้าน สอดคล้องกับผลการศึกษาของอุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์ (2551: 136) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พบว่าข้าราชการที่มีระดับบริหารจะได้รับมอบหมายภารกิจสำคัญจากสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีมากกว่าข้าราชการในระดับปฏิบัติการ รวมถึงเรื่องผลตอบแทนในรูปแบบของโบนัสช่วงสิ้นสุดปีงบประมาณ ข้าราชการในตำแหน่งที่สูงกว่าจะได้รับผลตอบแทนมากกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งรองลงไป ส่งผลให้ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานสูงกว่ามีความผูกพันในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีมากกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งต่ำกว่า ทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทองพิน ชันอาสา (2549) ศึกษาเรื่องความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยพบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งสูงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันในองค์กรมาก สามารถอธิบายได้ว่า การขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในกรมการปกครองโดยเฉพาะระดับผู้บริหาร จะต้องมีความรับผิดชอบที่มากขึ้น มีบทบาทเด่นชัดในการเป็นตัวแทนองค์กรมากขึ้น เต็มใจสร้างผลงานและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

การศึกษาความสัมพันธ์ของความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และ ความผูกพันในองค์กรขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

การศึกษาความสัมพันธ์ของความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กรขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครพบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจในองค์กร ของงานวิจัยชิ้นนี้พบว่า ความยุติธรรมทั้ง 4 ด้านไม่ว่าจะเป็นความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในการปฏิบัติสัมพันธ์ ความยุติธรรมในระบบล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังพบว่าความยุติธรรมในการปฏิบัติและความยุติธรรมในระบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความไว้วางใจในองค์กรอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552: 193) ที่ศึกษาเรื่องความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน พบว่าความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับไว้วางใจในองค์การ และความยุติธรรมในการปฏิบัติและความยุติธรรมในระบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความไว้วางใจในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายได้ว่าหากพนักงานในองค์การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในทุกด้าน องค์การมีการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและซักถามในสิ่งที่ตนสงสัย โดยที่องค์การสามารถชี้แจงตอบข้อซักถามได้อย่างครบถ้วน มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และข้อมูลนั้นมีความชัดเจน รวมถึงองค์การสามารถชี้แจงถึงเหตุผลของการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างดี ปราศจากอคติมีความโปร่งใสในกระบวนการปฏิบัติ พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบเดียวกันไม่มีความเหลื่อมล้ำแบ่งแยกก็จะทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจในองค์การขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันในองค์การของงานวิจัยชิ้นนี้ พบว่า ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 4 ด้านไม่ว่าจะเป็นความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ความยุติธรรมในระบบล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์การรายด้านทุกด้านและความผูกพันในองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับรวีวรรณ คงใต้, พิมพ์วิมล วัฒนาทรงยศ และอภิญา อิงอาจ (2560) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดชลบุรี พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับปริดี อิทธิพงศ์ (2552) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์การ : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ จากผลงานวิจัยนี้ทำให้พบว่าเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทน หรือได้รับการปฏิบัติจากองค์การต่อตนเองอย่างเหมาะสมกับสิ่งที่ตนเองได้ทุ่มเทให้กับองค์การ ได้รับการปฏิบัติจากองค์การ หรือผู้บังคับบัญชาอย่างสุภาพ ให้เกียรติ มีความเสมอภาคเท่าเทียม จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เพราะรู้สึกว่สิ่งที่ตนได้ทุ่มเทลงไปนั้นไม่สูญเปล่า องค์การหรือผู้บังคับบัญชามองเห็นถึงความทุ่มเทนั้น และตอบแทนกลับมาด้วยการให้ค่าชมเชย ให้รางวัล เลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน สอดคล้องกับ Hrebiniak and Alutto (1972 อ้างถึงใน อัจฉรา นิยมหอม, 2551: 36) ที่กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในองค์การ เป็นการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ยิ่งสมาชิกมีมุมมองการแลกเปลี่ยนกับองค์การในทางบวกมากเท่าไร ก็จะมีมีความผูกพันมากขึ้น หรือยิ่งรับรู้ผลตอบแทนที่ได้รับมีมูลค่าสอดคล้องกับการลงทุนมากเท่าไร ก็จะมีมีความผูกพันในองค์การมาก

ขึ้นเท่านั้น และยังสอดคล้องกับ อัจฉรา เนียมหอม (2551: 93) พบว่าเมื่อพนักงานเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเองได้ทุ่มเทให้กับองค์กรกับสิ่งที่ได้รับจากองค์กรแล้ว รู้สึกพึงพอใจก็ย่อมจะมองว่าองค์กรนั้นมีความยุติธรรม เมื่อมองว่าองค์กรมีความยุติธรรมแล้วก็จะก่อให้เกิดความรัก ความพึงพอใจ และเกิดความผูกพันขึ้นมา โดยความผูกพันในองค์กรที่เกิดขึ้นนั้นปฏิเสธไม่ได้เลยว่ามี ความยุติธรรมในองค์กรเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย สิ่งสำคัญในการทุ่มเททำงานให้กับองค์กร คือ มีคนมองเห็นค่าของ ความทุ่มเทนั้น และการปฏิบัติต่อพนักงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์กรและความผูกพันในองค์กรของงานวิจัยชิ้นนี้ พบว่าความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานเกิดความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ก็จะทำให้เกิดความไว้วางใจในองค์กรและเกิดความรู้สึกผูกพันในองค์กร เพราะความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจในองค์กรและความไว้วางใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร โดยที่ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชายังสามารถพยากรณ์ความไว้วางใจในองค์กรได้ด้วย เพราะผู้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chiaburu and Marinova (2006, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552: 27) ทำการศึกษาองค์กรในสหรัฐอเมริกา พบว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในองค์กร และสอดคล้องกับพุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป้วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐที่พบว่า ความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป้วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้ความสัมพันธ์นั้นเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2553: 238-239) กล่าวว่าความไว้วางใจเป็นความสัมพันธ์ที่ต้องใช้เวลาและความต่อเนื่องสม่ำเสมอเป็นเครื่องพิสูจน์ความไว้วางใจต้องอาศัยปัจจัยที่ทำให้เชื่อมั่นอย่างน้อย 2 ด้านประกอบกัน คือ 1) มีความเก่ง คือ มีความสามารถในการทำงานที่น่าเชื่อถือ มีประสบการณ์ 2) ความดี คือ มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่น่านับถือ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนก้าวแรกที่จะทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจในองค์กร ผู้บังคับบัญชาต้องประกอบไปด้วยพระเดช และพระคุณ จึงจะทำให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และนำมาซึ่งความยินดี เต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานและมองเห็นเป้าหมายที่จะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จร่วมกันกับองค์กร ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรมเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติต่อพนักงาน เพราะความยุติธรรมในองค์กรเป็นอีกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความไว้วางใจในองค์กร สอดคล้องกับเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) ที่พบว่าปัจจัยที่มี

อิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์กร คือ ความยุติธรรมในระบบ ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา จึงก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแทนขององค์กรในการบริหารงาน เมื่อพนักงานเชื่อมั่นในระบบขององค์กรว่ามีระบบการทำงานที่ดี เปิดเผย โปร่งใส เป็นธรรม และสนับสนุนพนักงาน ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะระบบการทำงานขององค์กรจะสามารถทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างดี เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานของตนเอง และนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรเช่นเดียวกัน ความไว้วางใจในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร เพราะความไว้วางใจส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ความไว้วางใจมากทำให้คนจำนวนมากผูกพันต่อภารกิจ เป้าหมายและการสื่อสารจากล่างขึ้นบน หากไม่มีความไว้วางใจ สมาชิกในองค์กรจะไม่สนใจความเสี่ยง ไม่มีความผูกพัน ไม่มีความร่วมมือในทีม ซึ่งความไว้วางใจเป็นศูนย์กลางของการประสานงาน ความร่วมมือ ความผูกพันในการตัดสินใจ และเป้าหมาย (Gillespie and Dober, 2003, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552 : 2)

การศึกษาความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร โดยรวมพบว่าความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติและความไว้วางใจในองค์กรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรได้ โดยความยุติธรรมในการแบ่งปันมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันด้านจิตใจร้อยละ 21.4 ความยุติธรรมในการปฏิบัติมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันในองค์กรโดยรวมได้ ร้อยละ 24.2 และ 21.7 ตามลำดับ ในขณะที่ความไว้วางใจในองค์กรมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันด้านจิตใจได้ถึงร้อยละ 20.1 ความผูกพันด้านการคงอยู่ ร้อยละ 7.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ร้อยละ 21.1 และความผูกพันในองค์กรโดยรวม ร้อยละ 20.1

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552: 10) ให้ความหมายของความยุติธรรมในการแบ่งปัน และความยุติธรรมในการปฏิบัติดังนี้ ความยุติธรรมในการแบ่งปัน หมายถึง การรับรู้ที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานให้กับองค์กรที่มีความเหมาะสมสอดคล้องเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งต่างๆ ที่ได้ปฏิบัติหรือลงทุนในการทำงานกับองค์กร เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ความเครียดในงาน ส่วนความยุติธรรมในการปฏิบัติ หมายถึง การรับรู้ต่อวิธีการ กลไก หรือกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนให้มีความยุติธรรม กล่าวคือ องค์กรมีการควบคุมที่ไม่ถูกครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง พนักงานทุกคนมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็น และสามารถตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ การนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนในองค์กรจะต้องมีความถูกต้องเหมาะสม ปราศจากอคติ และสามารถเชื่อถือได้

สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานมีการรับรู้ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรว่ามีความเหมาะสม สอดคล้องกับสิ่งที่ตนได้พยายามทุ่มเทให้กับองค์กร จึงทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ โดยผู้วิจัยเห็นว่าการที่องค์กรจ่ายผลตอบแทนให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมยุติธรรม และมีความยุติธรรมในกระบวนการให้ผลตอบแทนจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร และทำให้พนักงานพอใจกับการทำงานในองค์กรแห่งนี้ และเกิดความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา เนียมหอม (2551) ที่พบว่าหากพนักงานเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเองได้ทุ่มเทให้กับองค์กรกับสิ่งที่ได้รับจากองค์กรแล้วรู้สึกพึงพอใจก็ย่อมจะมองว่าองค์กรนั้นมี ความยุติธรรม หากกระบวนการกำหนดผลตอบแทนมีความเที่ยงธรรม โปร่งใส มีเกณฑ์ที่เป็น มาตรฐานย่อมรู้สึกถึงความยุติธรรม เมื่อมองว่าองค์กรมีความยุติธรรมแล้วจะก่อให้เกิดความรัก ความพึงพอใจ และเกิดความผูกพันขึ้น

ความไว้วางใจในองค์กรมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรรายด้านทุกด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้ วรินทร์ รองกลัด (2559: 10) ความไว้วางใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึก เชื่อมั่น เชื่อถือ และมั่นใจ ต่อบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยเต็มใจที่จะร่วมเผชิญ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งเกิดจากความคาดหวังที่มีต่อบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรนั้นๆว่าจะสามารถกระทำ หรือดำเนินการในสิ่งที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อบุคคลในทุภาคส่วนขององค์กร เมื่อพนักงานเชื่อมั่นในองค์กร เชื่อมั่นในระบบการบริหารงานรวมถึงเป้าหมายที่ชัดเจนของผู้บริหาร และองค์กรว่าจะสามารถประสบความสำเร็จได้ จะก่อให้เกิดการรับรู้การเป็นสมาชิกขององค์กร และรู้สึกถึงความมีส่วนร่วมมองเห็นถึงเป้าหมายเดียวกันกับองค์กรทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ในที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล (2554: 237) เรื่องความไว้วางใจใน ผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของ บุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ว่าตัวแปรความไว้วางใจใน องค์กร และความพึงพอใจในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ($R^2 = .343$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากบุคลากร เชื่อมั่นในระบบการบริหารว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางการบริหารที่ดี มีความยุติธรรม องค์กรมีความห่วงใยต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมและองค์กรมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ภายใต้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ความรับผิดชอบ บุคลากรได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นด้านความรู้ ความสามารถ บุคลากรก็พร้อมที่จะลงทุนในด้านเวลาและสติปัญญา ความทุ่มเทในการทำงานอย่าง เต็มความสามารถ และเมื่อบุคลากรลงทุนกับองค์กรจะเกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อ องค์กรในที่สุด เพราะความไว้วางใจในองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร และการลาออกจากองค์กร (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552: 3) หากองค์กรต้องการให้พนักงานเกิด ความไว้วางใจในองค์กร ต้องสร้างความยุติธรรมในองค์กรให้เกิดขึ้นก่อน สอดคล้องกับเฉลิมชัย

กิตติศักดิ์นาวิณ (2552: 3) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์การในประเทศไทยเพื่อสร้างความไว้วางใจในองค์การ องค์การต่างๆ และผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างและพัฒนาความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา รวมถึงสร้างและบำรุงรักษาความยุติธรรมในระบบ ความยุติธรรมในการแบ่งปันความยุติธรรมในการปฏิบัติ เพราะปัจจัยต่างๆ นี้อิทธิพลอย่างมากต่อความไว้วางใจในองค์การ

ข้อเสนอแนะทางการบริหาร

จากการศึกษาในเรื่องอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การ ที่มีต่อความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ความยุติธรรมในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การ ความผูกพันในองค์การขององค์การภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ คือ ความยุติธรรมในองค์การ และความไว้วางใจในองค์การ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การดังนี้

1. ความยุติธรรมในองค์การ จากผลการศึกษางานวิจัยนี้พบว่าตัวแปรความยุติธรรมในการแบ่งปันมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันด้านจิตใจ ความยุติธรรมในการปฏิบัติมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันในองค์การโดยรวมได้ การที่องค์การจะสร้างความผูกพันในองค์การได้นั้น องค์การต้องสร้างการรับรู้ด้านความยุติธรรมในองค์การให้แก่พนักงานในองค์การ โดยเริ่มจากการกำหนดผลตอบแทนให้มีความยุติธรรม ข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดผลตอบแทนต้องมีความถูกต้องเหมาะสม เช่น การกำหนดผลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานจริงปราศจากอคติ มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมและสามารถเชื่อถือได้ ไม่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้มีอำนาจบุคคลใดบุคคลหนึ่ง รวมถึงพนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี และหากพนักงานมีข้อสงสัยในการกำหนดผลตอบแทนเกิดขึ้นองค์การสามารถชี้แจงรายละเอียดกับพนักงานได้อย่างชัดเจนและโปร่งใส องค์การต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการจ่ายผลตอบแทนกับพนักงาน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานให้กับองค์การ โดยค่าตอบแทนต้องมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งต่างๆ ที่พนักงานได้ปฏิบัติเพื่อองค์การ เพื่อให้พนักงานรู้สึกได้ว่าสิ่งที่ได้ทุ่มเทให้กับองค์การนั้นคุ้มค่า และองค์การรับรู้ได้ถึงความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน ต้องยกเลิกระบบอุปถัมภ์ที่อยู่กับสังคมการทำงานของไทยออกไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการต้องให้ความสำคัญที่ผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักไม่เอื้อประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง การแต่งตั้งหรือการขึ้นเงินเดือนควรตัดสินจากความความสามารถในตัวบุคคลและผลประโยชน์ที่ทำเพื่อองค์การ ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ควรมีความเป็นกลาง สอดคล้องกับรณรงค์ สีสะ (2554) ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การว่าควรยกเลิกระบบการแบ่งพรรคแบ่งพวกเพราะก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมในด้านการแบ่งปัน และยังก่อให้เกิดการทำงานเพื่อนายมากกว่าทำงานเพื่อองค์การและสามารถนำไปสู่ปัญหาคอร์รัปชันได้ในที่สุด

2. ความไว้วางใจในองค์การ จากผลการศึกษางานวิจัยนี้พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ โดยศึกษาจากตัวแปรความผูกพันในองค์การรายด้านทุกด้านพบว่า ความไว้วางใจในองค์การมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันในองค์การโดยรวม ดังนั้นหากองค์การต้องการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์การ องค์การต้องเร่งสร้างและให้ความสำคัญกับการสร้างความไว้วางใจในองค์การให้เกิดขึ้น ซึ่งจากการศึกษาการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การ ทำให้ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญประการหนึ่งว่าประเภทขององค์การที่แตกต่างกันทำให้เกิดการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การแตกต่างกัน โดยธุรกิจเอกชนมีการรับรู้ความไว้วางใจในองค์การมากกว่าหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจและผลการศึกษาคั้งนี้ยังสอดคล้องกับเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) ที่ทำการศึกษารื่องความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ที่พบว่าองค์การภาคเอกชนมีความไว้วางใจในองค์การมากกว่าองค์การภาครัฐและองค์การภาครัฐวิสาหกิจ จากผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าแม้เวลาจะผ่านไปถึง 12 ปี หรือมีการเปลี่ยนแปลงในสังคมไปมากเพียงใด แต่การรับรู้ความไว้วางใจในองค์การของบุคลากรจากหน่วยงานภาครัฐยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยชิ้นก่อน จากผลการศึกษาในปี 2552 แสดงให้เห็นถึงปัญหาต่างๆ ของระบบราชการไทยในเรื่องการทุจริต ปัญหาที่เกิดจากการขาดภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา หรือการขาดจิตสำนึกจริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการ ซึ่งเรื่องนี้ผู้บริหารงานเองมีการกำหนดนโยบายใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิรูประบบราชการไทยด้วยการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง แต่จากปัญหาเรื้อรังที่สะสมมาอย่างยาวนานของระบบราชการไทยทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการเปลี่ยนแปลง ไม่สามารถดำเนินการได้ทันที อีกทั้งกระบวนการในการทำงานที่มีขั้นตอนการอนุมัติตามหน่วยงานทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นหากหน่วยงานภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจต้องการสร้างการรับรู้ความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์การ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเร่งสร้างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การกับบุคลากรในหน่วยงานของตน ต้องเริ่มจากการสร้างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับแรก ผู้บังคับบัญชาต้องมีความน่าเชื่อถือ มีความเป็นกลางสามารถฟังพาได้ ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ดี มีคุณธรรมและมีเมตตา เพราะจากผลการศึกษาพบว่าความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในองค์การ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552) และผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานภาครัฐและภาครัฐวิสาหกิจควรนำแนวคิดในการบริหารงานของหน่วยงานภาคเอกชนมาปรับใช้ในการทำงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เชื่อมั่น เชื่อถือในนโยบายของหน่วยงานและสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในองค์การ รับรู้นโยบาย เป้าหมายในการทำงานเดียวกัน และเพื่อทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจในองค์การ ความไว้วางใจในองค์การนั้นจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์การอีกด้วย เมื่อบุคลากรมีการรับรู้ความผูกพันในองค์การแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ส่งผล

เชิงบวกต่อองค์กรอีกมาก ประชาชนและประเทศชาติจะได้ประโยชน์สูงสุดจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานภาครัฐ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทำให้พบตัวแปรอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการในการสร้างความผูกพันในองค์กร เช่น ความก้าวหน้าตามสายอาชีพ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กร เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เนื่องจากปัจจัยดังกล่าว มีความสำคัญในการนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดความยั่งยืน

3. ควรศึกษาถึงความผูกพันในองค์กรของกลุ่มตัวอย่างแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย และทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาชีพต่างๆ เพราะแต่ละสาขาอาชีพนั้นมีตัวแปรที่ขับเคลื่อนความต้องการ มีปัญหา หรือมีความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรของแต่ละอาชีพย่อมมีความแตกต่างกัน



รายการอ้างอิง

- กรรณิกา ทองศรี. (2555). "การรับรู้คุณค่าของตนเองในการจ้างงาน ความไว้วางใจภายในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัญญารินทร์ สีภาศรี ศราวิน เทพย์สถิตย์ภรณ์ และสุชาดา กรเพชรปानी. (2560). "ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้อารมณ์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี." **วิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา**, 15, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม): 69-79.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษทิพย์ ศิริชัยศิลป์. (2557). **โปรแกรม SPSS คืออะไร**. เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/463011>
- จารุพันธ์ อธิธิดาวัชกุล. (2553). **บริหารคนเหนือตำรา**. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจ Bizbook.
- จารุพรรณ สุวรรณไพโรจน์ และประพิมพ์า จรัสรัตนกุล. (2560). "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมและความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร หัวหน้างาน และกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยมีวัฒนธรรม ระยะเวลาทำงานเป็นตัวแปรกำกับ." **วารสารวิจัย มสศ. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 13, กันยายน - ธันวาคม.
- จิรวัดน์ ปฐมพรวิวัฒน์. (2553). "ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชากับความไว้วางใจในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 51." วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552). "ความไว้วางใจในองค์กรของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน." **ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**.
- ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. (2548). "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูชัย สมมติไกร. (2557). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่." *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม): 655-667.
- ดุจดวงใจ พุทธสุวรรณ. (2546). "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไตรภพ จตุรพาณิชย์. (2548). "การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับการอุทิศตนและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ทองพิน ชันอาสา. (2549). "ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย." สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธนภพ แก้วกระจ่าง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความขัดแย้งในองค์การกับความผูกพันในองค์การของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 5. ในรายงานการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 14 (หน้า 998-1009). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ธัญญา แซ่ควั้ว พรพรรณ เพ็ชรทอง และอัคราดี อินทนิล. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม และความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์การ หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน โดยมีวัฒนธรรมปัจเจกนิยม-คิตรวมหมู่เป็นตัวแปรกำกับ.** กรุงเทพฯ: คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลปรางค์ ภาคสาร. (2559). "อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา." *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร สาขาวิชาบริหารธุรกิจ*, 13, 1 (มกราคม – มิถุนายน): 63.
- นิภาพร ฤทธิ์วานิช. (2558). "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อิมแพ็ค เอ็กซิปปิชั่น แมเนจเม้นท์ จำกัด." วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- บุศรารัตน์ บัวงาม. (2556). "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม จังหวัดนครปฐม." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ปราณ สุวรรณทัต. (2563). กรุงเทพฯ เมืองแห่งโอกาส มีตำแหน่งงานว่างมาก แต่แลกด้วยความกดดันในการใช้ชีวิต. เข้าถึงเมื่อ 23 มีนาคม. เข้าถึงได้จาก <https://brandinside.asia/bangkok-city-of-chance-lot-of-position-but-high-pressure-in-life/>
- ปรีดี อธิพิงศ์. (2552). "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิลันธนา แป้นปลื้ม. (2560). "อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร." วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 7, 1 (มกราคม – มิถุนายน): 55-67.
- เปรมจิตร์ คล้ายเพชร. (2548). "การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมมององค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และการตั้งใจลาออก." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงศา บุญชัยวัฒน์โชติ. (2553). **Employee Engagement Part 3**. เข้าถึงเมื่อ 25 ธันวาคม. เข้าถึงได้จาก <http://pattaramard-cp.blogspot.com/2010/10/employee-engagement-part-3.html>
- พนิดา ทองเงา. (2548). "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร การรับรู้พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการรับรู้คุณภาพบริการ." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พนิดา นิลอรุณ จิรวารณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560). "การบริหารความหลากหลายกับประสิทธิผลของทีมงาน." วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11, 1 (มกราคม - เมษายน): 234-245.
- พัชรพล โปชะเกษม. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความพึงพอใจในงาน โดยมีการมองโลกแง่ดีเป็นตัวแปรกำกับ. กรุงเทพฯ: คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: ซีไอเดียเคชั่น.

- พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล. (2554). "ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์." วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิสิทธิ์ พิพัฒน์โกคากุล. (2556). **สร้างความผูกพันของลูกค้า จากความผูกพันของพนักงาน ตอนที่ 1.** เข้าถึงเมื่อ 15 กุมภาพันธ์. เข้าถึงได้จาก <https://www.impressionconsult.com/web/index.php/articles/213-engagement01.html>
- พุทธชาติ เอี่ยมสอาด. (2552). "ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย." วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพิ่มเกียรติ สุวรรณศิลป์ศักดิ์. (2554). "ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทผลิตยางเพื่อการขนส่งแห่งหนึ่งในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภัทรนฤน พันธุ์สีดา. (2543). "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่ง." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรวุฒิ สมสาย. (2550). "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรี." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รวีวรรณ คงใต้ พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ และอภิญา อิงอาจ. (2560). "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดชลบุรี." **วารสารวิจัยรำไพพรรณี**, 11, 3 (กันยายน – ธันวาคม): 184-191.
- รุ่งนภา สีทะ. (2554). "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์." วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง. (2552). "ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ." วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วฐุ สนวนานนท์. (2560). "ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรนาท สามารถ. (2557). "บุปปัจจัยและความแตกต่างของความเชื่อถือไว้วางใจในทีม และความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานในทีมดั้งเดิมและทีมเสมือนจริง : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสายการบิน." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วรรษยา เชื้อกล้วย. (2554). "ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำ ลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ความไว้วางใจในผู้นำ และความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในบริษัทมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วรินทร์ รongกลัด. (2559). "ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์การ การรับรู้การสนับสนุน จากองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่มและอาหารแห่งหนึ่ง." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วาณิชญา มานิสสรณ์. (2558). "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิษฐ์ สรเพชญพิสัย. (2556). "อิทธิพลของความศรัทธาต่อผู้นำการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความยุติธรรมในองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การ : ในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย." วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 4, 2 (พฤษภาคม-ตุลาคม): 81-89.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด.

ศศิริรัตน์ จันทรชู กังสตาล เขาวัววัฒนกุล และ ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. (2560). "ความไว้วางใจของพนักงานต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สุวรรณภูมิ." วารสารวิทยาการจัดการ, 34, 1 (มกราคม – มิถุนายน): 109-134.

ศิริรัตน์ นิสันเทียะ และมัลลิกา สังข์สนิท. (2554). "ความผูกพัน ความไว้วางใจ และการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ซ่อนเร้นของผู้บริหารในอุตสาหกรรมการผลิต." วารสารเทคโนโลยีสุรนารี, 5, 1 (มิถุนายน): 47-60.

- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). "ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562ก). **กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2561**. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562ข). **มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และแนวทางทางปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานประกันสังคม. (2563). **จำนวนสถานประกอบการและผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม กรกฎาคม 2563**. เข้าถึงเมื่อ 18 กรกฎาคม. เข้าถึงได้จาก https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/2392a540ae824aac77fee308be07c8dd.pdf
- สำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2555). **การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ. องค์ความรู้ที่ 1 ตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักพัฒนาระบบบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555**. เข้าถึงเมื่อ 18 กรกฎาคม. เข้าถึงได้จาก https://www.opsmoac.go.th/km-km_org_center-files-391991791962
- สิรินาท ตามวงษ์วาน. (2554). "อิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันที่มีต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สุธนา สุนทรสถิตย์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม. ใน **โครงการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 15 : 50 ปี มข.แห่งการอุทิศเพื่อสังคม**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรทิน กรีดำรงค์ดี แลคณะ. (2560). "ความผูกพันต่อองค์การจากอิทธิพลของการจัดการความยุติธรรมในองค์การ : หน่วยงานการแพทย์ฉุกเฉินในเขตกรุงเทพมหานคร." **วารสารรัชต์ภาคย์**, 12, 27 (กันยายน-ธันวาคม): 49-62.
- สุวิมล สุริยวงศ์. (2554). "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน : กรณีศึกษาบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อนรรักษ์ วัฒนธรรณวงศ์. (2561). **ความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment)**. เข้าถึงเมื่อ 25 ธันวาคม. เข้าถึงได้จาก <http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/organizational-commitment.html>
- อรรถชัย เฉพาะธรรม. (2560). "อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง." การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- อัจฉรา เนียมหอม. (2551). "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารัญญา เสงฆ์ทรัพย์ศิริ. (2558). "ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ. (2551). "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี." ภาควิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Bidarian, S., and Jafari, P. (2012). "The relationship between organizational justice and organizational trust." **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 47: 1622-1626.
- Colquitt, J., LePine, J., and Wesson, M. (2019). **Organizational Behavior**. New York: McGraw-Hill Education.
- EmployeeXM Qualtric. (2020). 2020 **Global Employee Experience Trends**. Accessed July 25. Retrieved from <https://www.qualtrics.com/ebooks-guides/2020-global-employee-experience-trends-report/>
- Greenberg, J. (1990). "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow." **Journal of Management Development**, 16, 2: 399-432.
- Hayfaa, A. T., and Abdallah, M. E. (2015). "Exploring organizational trust and organizational justice among junior and middle managers in Saudi Arabia : Trust in immediate supervisor as a mediator." **Journal of Management Development**, 34, 9: 1042-1060.

- Psichogios, P. (2017). **If your employees aren't engaged you're losing profits !**
Accessed August 15. Retrieved from <https://www.globalengagementsolutions.com/blog/if-your-employees-arent-engaged-youre-losing-profits>
- Reynolds, L. (1997). **The Trust Effect : Creating The high trust high performance organization.** London: Nicholas Brealey.
- Robert, H. M. (1991). "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors : Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?" **Journal of Applied Psychology**, 76, 6: 845-855.



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นางสาวพิมพ์รัตน์ วงศ์ภูษาประกร

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2551 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

พ.ศ. 2560 ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

มหาวิทยาลัยศิลปากร

