

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติ
ทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร:
การศึกษาเชิงประจักษ์แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา
อุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทย

The Perception of Organization Justice and Social Responsibility
in Dimension of Human Resources Affecting Organizational
Citizenship Behavior: An Empirical Study of Cambodian
Migrant Laborers, Chemical Fertilizer Industry in Thailand

วัฒนา ดวงแป้น^{1*} และวสุริดา นุริตมนต์²

Wattana Duangpaen^{1*} and Wasutida Nurittamont²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พระนครศรีอยุธยา 13000

² ผศ.ดร., คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พระนครศรีอยุธยา 13000

¹ Master's Degree (Student) Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Phra Nakhon Si Ayutthaya, 13000, Thailand

² Asst. Prof. Dr., Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi Phra, Nakhon Si Ayutthaya, 13000, Thailand

* Corresponding author: E-mail address: wattana.duangpaen@gmail.com

(Received: April 1, 2020; Revised: August 5, 2020; Accepted: August 5, 2020)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่ทำงานอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทย จำนวน 384 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบ Enter ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยด้านการจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ด้านสภาพการจ้างและการคุ้มครองทางสังคม ด้านการสานเสวนาทางสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน จากผลการศึกษาที่ได้นั้นสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวนั้นยังคงอยู่และทำงานกับองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Abstract

The objective of this research article is to study the perception of the organizational justice and social responsibility in dimension of human resources affecting organizational citizenship behavior of Cambodian migrant laborers in chemical fertilizer industry in Thailand. The research are samples 384 Cambodian migrant laborers working in the chemical fertilizer industry in Thailand data was collected by questionnaires. The statistical method used for testing hypotheses is multiple regression, Enter. The findings presented that the perception of the organizational justice including compensations, procedures and interactions statistically significantly affects organizational citizenship behaviors. The social responsibility in the dimension human resource, including employment and employment relationship, employment conditions and social protections, social conversations, occupational health and safety, personnel development, and trainings. Also statistically significantly affected organizational citizenship behaviors. The findings can be used as a guideline to establish key policies relating to migrant laborers retention.

Keywords: Organization Justice Perception, Social Responsibility, Organizational Citizenship Behavior

บทนำ

เศรษฐกิจของประเทศไทยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง คาดว่าเศรษฐกิจไทยในปี 2562 จะขยายตัวร้อยละ 3.3-3.8 โดยมีแรงสนับสนุนสำคัญหลายประการ หากวิเคราะห์เฉพาะภาคการผลิตพบว่า มีการขยายตัวเกือบทุกกลุ่มอุตสาหกรรม โดยเฉพาะ ภาคอุตสาหกรรมการเกษตรที่ขยายตัวร้อยละ 0.9 ตามการเพิ่มขึ้นของผลผลิตสินค้าสำคัญ เนื่องจากสภาพอากาศที่เหมาะสมส่งผลให้เกษตรกรผู้ปลูกข้าว ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ และไม้ผลขยายพื้นที่เพาะปลูกเพิ่มขึ้น [1] จากการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมการเกษตรของไทยส่งผลให้ปริมาณความต้องการปัจจัยทางการเกษตรกรรมเพิ่มสูงขึ้น ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการทำเกษตรกรรมยุคปัจจุบันคือ “ปุ๋ยเคมี” ที่ช่วยเพิ่มผลผลิตต่อหน่วยให้ปริมาณสูงเพียงพอต่อความต้องการของตลาด

อย่างไรก็ตาม แม้ความต้องการปุ๋ยเคมีในประเทศไทยจะเพิ่มขึ้น แต่ในทางกลับกันภาคการผลิตอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาด้านแรงงาน เพราะการผลิตยังคงใช้แรงงานคนเป็นหลัก ซึ่งแรงงานของไทยระดับล่างค่อนข้างขาดแคลนอันเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ กำลังแรงงานเริ่มถดถอย ความไม่สอดคล้องระหว่างแรงงานกับระดับการศึกษา แรงงานรุ่นใหม่มักจะไม่นิยมทำงานประเภท 3D หรืองานสกปรก (Dirty Job) งานยาก (Difficult Job) และงานอันตราย (Dangerous Job) [2] ดังนั้น อุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทยจึงหันไปพึ่งพิงแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านทดแทนแรงงานไทย จากข้อมูลสถิติภาพรวมการทำงานของคนต่างด้าวประจำปี 2561 พบว่า มีแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ได้รับอนุญาตให้ทำงานมีจำนวนทั้งสิ้น 1,936,223 คน ส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมเกษตรและปศุสัตว์ [3] โดยแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชานั้นนิยมเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก เนื่องจากการเข้ามาทำงานก่อนหน้านี้ของเพื่อนร่วมสัญชาติจนเกิดเป็นการชักชวนกันเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาปริมาณแรงงานที่ได้รับอนุญาตและเข้ามาทำงานแล้วนั้นยังไม่เพียงพอกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม รวมถึง แรงงานดังกล่าวยังมีการเคลื่อนย้ายงานในแต่ละภาคอุตสาหกรรม จึงส่งผลให้ในบางครั้งกระบวนการผลิตเกิดปัญหาการหยุดชะงักจากการขาดแคลนแรงงาน

ดังนั้น การคงไว้ของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมี โดยไม่เปลี่ยนงานไปทำงานภาคอุตสาหกรรมอื่นหรืออพยพกลับภูมิลำเนาประเทศของตนเองจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง แนวทางหนึ่งที่สำคัญในการคงไว้ซึ่งสภาพการจ้างงานต่อไป คือ การศึกษาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) โดย George and Jones [4] ได้กล่าวว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกนอกเหนือจากข้อกำหนดหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีการบังคับให้ต้องปฏิบัติ แม้ไม่ปฏิบัติก็ไม่มีความผิด แต่พฤติกรรมดังกล่าวมีความจำเป็นต่อความอยู่รอดและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร การที่จะมีพฤติกรรมสมาชิกที่ดีขององค์กรได้นั้น ได้รับอิทธิพลจากการที่บุคคลรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Organization Justice Perception) เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดย Moorman [5] ได้กล่าวว่า การที่บุคคลรับรู้ได้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผลที่ได้รับนั้นจะมีอิทธิพลต่อการทำงาน ดังนั้น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร อีกประเด็นที่องค์กรควรคำนึงถึงคือความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ (Corporate Social Responsibility in the Dimensions of Human Resource) เป็นส่วนความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในการดำเนินกิจกรรมกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคคลรอบข้างขององค์กร โดย Griffin [6] ได้กล่าวว่า เป็นหน้าที่และข้อผูกพันขององค์กรในการ

มีหน้าที่ปกป้องและให้ผลประโยชน์กับทุกส่วนรอบข้างองค์กรเพื่อให้การอยู่ร่วมกันในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น เมื่อแรงงานต่างด้าวรับรู้ได้ถึงสิ่งที่องค์กรกระทำในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ทั้งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งจะส่งผลต่อการคงอยู่และทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา อุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาเป็นแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ของอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีและอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีนั้นเป็นอุตสาหกรรมหลักของระบบเศรษฐกิจประเทศไทย เพื่อให้สามารถแข่งขันและอยู่รอดได้ในสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานในปัจจุบัน ผลจากการศึกษาจะเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนประกอบการพิจารณาหรือการกำหนดนโยบายที่เหมาะสมเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวสำหรับอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทยหรืออุตสาหกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงภาครัฐเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวางแผนนโยบายที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา อุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทย ดังนี้

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเกิดจากการเปรียบเทียบสิ่งที่พนักงานทำให้แก่องค์กรกับผลลัพธ์ที่ได้รับมีความยุติธรรมและถูกต้อง โดย Greenberg [7] กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นการจัดสรรผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ทำให้มีความถูกต้อง เหมาะสม รวมไปถึง การรับรู้วิธีการ นโยบาย กระบวนการขององค์กรในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนของพนักงานมีความถูกต้องและมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ตรวจสอบ ปรามจากอคติและไม่ถูกครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง Sheppard, Lewicki and Minton [8] กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมดุลและความถูกต้อง กล่าวคือ พนักงานมักเปรียบเทียบคุณค่าสิ่งที่ตนได้ลงทุนกับผลที่ได้รับเมื่อเทียบกับคนอื่นเป็นสำคัญ โดยประเมินจากกระบวนการ การกระทำและการตัดสินใจขององค์กรที่ต้องมีความคงที่ แน่นอน แม่นยำ ชัดเจน และโปร่งใส สอดคล้องกับคุณธรรมและค่านิยมช่วงเวลานั้น โดยมีผู้วิจัยท่านอื่น เช่น Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D.W. [9], Folger, R., & Cropanzano, R. [10] และ Masterson, S. S. [11] ได้แบ่งองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรออกเป็น 3 ด้านสำคัญเหมือนกัน ประกอบด้วย (1) ด้านค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในการกระจายทรัพยากรและค่าตอบแทนสำหรับการทำงานอย่างเหมาะสม (2) ด้านกระบวนการ หมายถึง การรับรู้ส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกำหนดค่าตอบแทนและการทำงานอย่างมีความยุติธรรม และ (3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์หมายถึงความรู้สึกของบุคคลว่าผู้บังคับบัญชาได้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม รวมถึง การให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนครบถ้วนเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน จึงนำมาซึ่งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

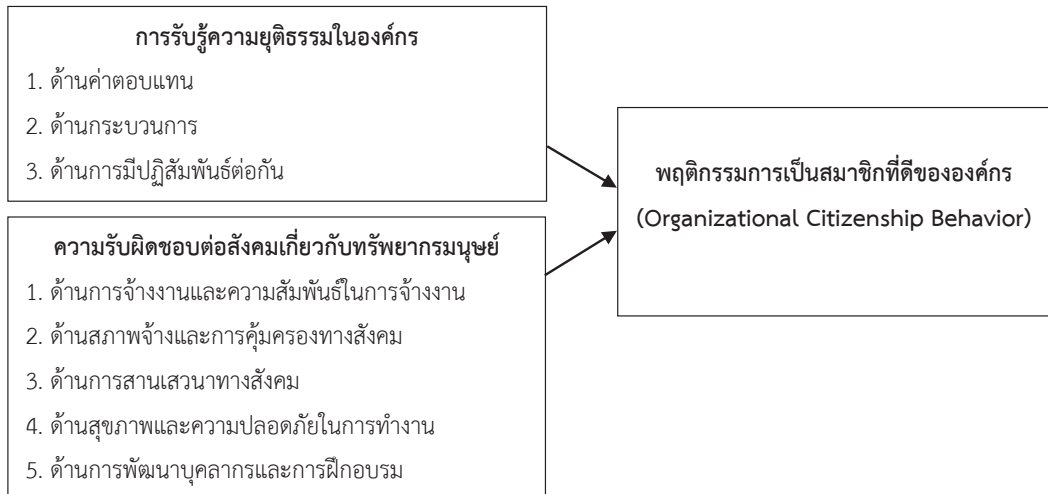
สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรประกอบด้วยด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทย

ความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ สาธารณกิจโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน [12] ได้ นิยามว่า เป็นความมุ่งมั่นหรือพันธสัญญาขององค์กรที่จะประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานและครอบครัว ตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและสังคมในวงกว้าง Griffin [6] กล่าวเพิ่มเติมว่า เป็นหน้าที่ของ องค์กรที่เกิดจากความสมัครใจในการมุ่งมั่นดำเนินกิจกรรมในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน การพัฒนา สภาพความเป็นอยู่และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรให้มีความเหมาะสม และ Carroll [13] ได้จำแนกระดับความรับผิดชอบต่อสังคมออกเป็น 4 ระดับ คือ ความรับผิดชอบต่อสังคมทางเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อสังคมทางกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อสังคมทางจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยสมัครใจ ซึ่งทุกระดับมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ทุกส่วนในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันอย่างราบรื่น สำหรับงาน วิจัยฉบับนี้ได้พัฒนารอบแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของมาตรฐาน ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (ISO 26000: Social Responsibility) กรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม [14] หัวข้อหลักการปฏิบัติด้านแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยฉบับนี้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสำคัญ คือ (1) การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (2) สภาพการจ้างและการคุ้มครอง ทางสังคม (3) การสานเสวนาทางสังคม (4) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และ (5) การพัฒนา บุคลากรและการฝึกอบรม จึงนำมาซึ่งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการจ้างงานและ ความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ด้านสภาพจ้างและการคุ้มครองทางสังคม ด้านการสานเสวนาทางสังคม ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในประเทศไทย

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ต้องคิดเป็นตัวแปรตามสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น Organ and Ryan [15] ได้กล่าวว่า เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติงานที่มีการ ตื่นตัวเกินกว่าบทบาทที่กำหนดให้ไว้ โดยองค์กรนั้นมิได้บังคับหรือกำหนดไว้ให้ปฏิบัติ แต่สมาชิกเต็มใจและ ยินดีที่จะปฏิบัติเองโดยไม่มีค่าตอบแทนหรือแรงจูงใจเป็นรางวัล สอดคล้องกับ Greenberg [7] ที่กล่าวว่า เป็นการให้ความร่วมมือกับองค์กรนอกเหนือจากการปฏิบัติงานที่เป็นทางการด้วยความสมัครใจ และยัง สอดคล้องกับ Podsakoff [16] ที่กล่าวว่า เป็นความตั้งใจในการทำงานและความทุ่มเทเพื่อทำงานที่ได้รับ การมอบหมายอย่างเต็มที่และเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ ไม่ใช่พฤติกรรมที่ต้องปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและศักยภาพสูงขึ้น สำหรับงานวิจัย ครั้งนี้กล่าวถึงการแสดงออกผ่านการกระทำต่าง ๆ ที่แสดงออกมาด้วยความเต็มใจ ด้วยความสมัครใจไม่มี การบังคับ แม้การกระทำดังกล่าวถ้าไม่ทำก็ไม่มีความผิดก็ตาม เช่น การให้ความร่วมมือกับองค์กรแม้ไม่ได้รับ การร้องขอ การให้คำแนะนำและคอยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ การมีส่วนร่วมในการสังเกตสิ่งผิดปกติ จากการการทำงานเพื่อแจ้งเตือนให้หัวหน้างานทราบ รวมถึง การที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปแม้ว่ามีโอกาส เปลี่ยนงานที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ซึ่งเป็นข้อคำถามสำหรับแรงงานต่างด้าวอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในประเทศไทย สำหรับงานวิจัยครั้งนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : การศึกษาเชิงประจักษ์แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่ทำงานอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทย จำนวน 5 บริษัท รวม 384 ตัวอย่าง เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) และอ้างอิงสูตรคำนวณกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ทราบแต่เพียงว่ามีจำนวนมาก [17] ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (ระดับนัยสำคัญ 0.05)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วนสำคัญ คือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ทุกด้านประกอบด้วยคำถามย่อยจำนวน 4 ข้อ โดยได้ประยุกต์จากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม (3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ด้านสภาพการจ้างและการคุ้มครองทางสังคม ด้านการสานเสวนาทางสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม ทุกด้านประกอบด้วยคำถามย่อยจำนวน 4 ข้อ โดยได้ประยุกต์จากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม (4) แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วยคำถามย่อยจำนวน 4 ข้อ โดยได้ประยุกต์จากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และ (5) ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 3 4 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า

(Rating Scale) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ทุกข้อเป็นคำถามเป็นคำถามเชิงบวก ส่วนแบบสอบถามส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้อย่างอิสระ

จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ การครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยค่าตัวเลขความสอดคล้องควรจะมากกว่า 0.5 [18] พบว่า ทุกคำถามมีค่าความสอดคล้องมากกว่า 0.50 สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากนั้นนำแบบสอบถามตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่างเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ Cronbach's alpha ค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้านควรจะไม่น้อยกว่า 0.7 [18] พบว่า ข้อคำถามทุกด้านมีค่ามากกว่า 0.7 จึงสรุปได้ว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น

นอกจากนั้น การวิจัยครั้งนี้ได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้ว แปลโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ท่าน คือ ท่านที่ 1 แปลแบบสอบถามจากภาษาไทยเป็นภาษาเขมร เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแรงงานสัญชาติกัมพูชา และผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 แปลแบบสอบถามจากฉบับภาษาเขมรเป็นภาษาไทยอีกครั้งเพื่อทวนสอบเนื้อหา ความเข้าใจของข้อคำถาม ส่วนขั้นตอนการเก็บข้อมูลแบบสอบถามตามประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้แต่ละสถานประกอบการ ผู้วิจัยกำหนดให้มีผู้ช่วยนักวิจัยที่สามารถสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาได้เป็นผู้ช่วยนักวิจัยครั้งนี้

3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์สถิติและได้กำหนดวิธีวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ดังนี้ ((1) การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามอธิบายด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) (2) การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) อธิบายด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบ Enter ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติที่อธิบายตัวแปรตามหนึ่งตัว ซึ่งเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดให้ตัวแปรอิสระประกอบด้วยสองกลุ่มตัวแปร คือ กลุ่มที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และกลุ่มที่ 2 ความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 5 ด้าน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบอิทธิพลที่ละกลุ่มตัวแปรเพื่อให้ทราบว่า ตัวแปรอิสระกลุ่มใดที่มีอิทธิพลต่อตามแปรตามของการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เห็นถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายตัวแปรตามได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

ผลการศึกษา

การศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 384 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.90 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.40 ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 14,001-17,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.60 อายุการทำงานในประเทศไทย 2-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.80 และส่วนใหญ่ทำงานในอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทย 2-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.40

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน (SJ) ด้านกระบวนการ (PJ) และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (RJ) กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปิเยเคมี ในประเทศไทย (n=384)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	Mean	S.D.	OCB	SJ	PJ	RJ
OCB	3.39	0.64	1	0.46**	0.45**	0.40**
SJ	3.89	0.83		1	0.65**	0.44**
PJ	3.66	0.69			1	0.58**
RJ	3.60	0.64				1

** p<0.01

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการและด้านการ มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.46 , 0.45 และ 0.40 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.44-0.65 ซึ่งมีไม่ค่าเกิน 0.80 และสำหรับการพิจารณา ค่า VIF พบว่า ไม่เกิน 10 ส่วนค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0>1 โดยเกณฑ์ในการพิจารณานั้น [18] สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระซึ่งเป็นองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรนั้นไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงสามารถนำไปทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (EMR) ด้านสภาพการจ้างและการคุ้มครอง ทางสังคม (CWS) ด้านการสานเสวนาทางสังคม (SD) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (HSW) และด้านการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม (HDT) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปิเยเคมีในประเทศไทย (n=384)

ความรับผิดชอบต่อสังคม ในมิติทรัพยากรมนุษย์	Mean	S.D.	OCB	EMR	CWS	SD	HSW	HDT
OCB	3.39	0.64	1	0.50**	0.57**	0.57**	0.58**	0.60**
EMR	3.57	0.65		1	0.63**	0.55**	0.43**	0.46**
CWS	3.50	0.67			1	0.66**	0.53**	0.58**
SD	3.53	0.63				1	0.66**	0.57**
HSW	3.40	0.69					1	0.69**
HDT	3.40	0.67						1

** p<0.01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ด้านสภาพการจ้างและการคุ้มครองทางสังคม ด้านการสานเสวนาทางสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.50 , 0.57 , 0.57 , 0.58 และ 0.60 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.43-0.69 ซึ่งไม่มีค่าเกิน 0.80 และสำหรับการพิจารณาค่า VIF พบว่าไม่เกิน 10 ส่วนค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0>1 โดยเกณฑ์ในการพิจารณานั้น [18] สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระซึ่งเป็นองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงสามารถนำไปทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ตารางที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปิยมณีในประเทศไทย

การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		Beta	t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน Std.Error			
ค่าคงที่ (a)	1.23	0.19	-	6.62	0.00
ค่าตอบแทน	0.23	0.05	0.26	4.58	0.00**
กระบวนการ	0.17	0.06	0.18	2.82	0.01*
การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	0.18	0.05	0.18	3.36	0.00**
R = 0.52 R ² = 0.27 Adjusted R ² = 0.27 SEE = 0.55 F = 47.78					

* p<0.05 ** p<0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปิยมณีในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุแบบ Enter พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 27 ซึ่งพิจารณาจากค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.27 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทน ($\beta=0.23$) และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\beta=0.18$) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปิยมณีในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านกระบวนการ ($\beta=0.17$) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปิยมณีในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปิเยเคมีในประเทศไทย

ความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติ ทรัพยากรมนุษย์	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร				
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน	Beta	t	p-value
	การถดถอย	มาตรฐาน			
	(β)	Std.Error			
ค่าคงที่ (a)	0.52	0.16	-	3.32	0.00
การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน	0.14	0.05	0.14	2.83	0.00**
สภาพการจ้างและการคุ้มครองทางสังคม	0.16	0.05	0.16	2.88	0.00**
การสานเสวนาทางสังคม	0.13	0.06	0.13	2.23	0.03*
สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	0.17	0.05	0.18	3.11	0.00**
การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม	0.23	0.05	0.24	4.40	0.00**
R = 0.69 R ² = 0.48 Adjusted R ² = 0.48 SEE = 0.46 F = 71.40					

* p<0.05 ** p<0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปิเยเคมีในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุแบบ Enter พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ด้านสภาพการจ้างและการคุ้มครองทางสังคม ด้านการสานเสวนาทางสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 48 ซึ่งพิจารณาจากค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.48 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าด้านการจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (β=0.14) ด้านสภาพการจ้างและการคุ้มครองทางสังคม (β=0.16) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (β=0.17) และด้านการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม (β=0.23) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปิเยเคมีในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการสานเสวนาทางสังคม (β=0.13) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปิเยเคมีในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปิเยเคมีในประเทศไทยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 14,001-17,000 บาท อายุการทำงานในประเทศไทย 2-4 ปี และส่วนใหญ่ทำงานในอุตสาหกรรมปิเยเคมีในประเทศไทย 2-4 ปี เช่นกัน

ในด้านการศึกษารับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทย เมื่อพิจารณาตามสมมติฐานพบว่า ด้านค่าตอบแทนและด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านกระบวนการส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวเมื่อรับรู้ว่า (1) ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานทั้งที่เป็นตัวเงินหรือสวัสดิการต่าง ๆ มีความเหมาะสม เป็นธรรม รวมถึง (2) กระบวนการที่ได้มาซึ่งค่าตอบแทนหรือสวัสดิการนั้นรวมไปถึงกฎระเบียบในการทำงานมีความเหมาะสม ถูกต้อง และ (3) การได้รับการปฏิบัติจากองค์กร เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าผู้ควบคุมงานเป็นไปด้วยความสุภาพให้เกียรติกัน ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นเมื่อแรงงานต่างด้าวรับรู้ได้ผ่านการกระทำจากองค์กรจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งนี้พบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของวัลลพ ล้อมตะคุ [19] ที่กล่าวว่า พนักงานมักมีการเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานกับความรับผิดชอบในการทำงานที่ทำ ทักษะความสามารถที่ใช้ ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงาน เมื่อพนักงานพิจารณาว่า มีความเสมอภาค เป็นธรรม พนักงานจะรับรู้ได้ว่า มีความยุติธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของสิรินาถ ตามวงษ์วาน [20] ที่กล่าวว่า เมื่อพนักงานได้ทราบหลักเกณฑ์ในการจัดสรรงานหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม พนักงานจะมีความรู้สึกว่าสิ่งที่ตนทุ่มเทให้กับองค์กรมีความคุ้มค่าและยินดีที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรต่อไป และสอดคล้องกับการศึกษาของอัครมณี จิรภัครวุฒินันท์ [21] ที่กล่าวว่า เมื่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้องมีทิศทางเดียวกัน แสดงว่า การรับรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้องเพิ่มขึ้นจะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น

ส่วนการศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทย เมื่อพิจารณาตามสมมติฐานพบว่า ด้านการจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ด้านสภาพการจ้างและการคุ้มครองทางสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานและด้านการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการसानเสวนาทางสังคมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ทั้งนี้ ความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนขององค์กรที่ปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่เกี่ยวข้องกับ (1) การจ้างงานและความสัมพันธ์ในการจ้างงาน คือ มีการจ้างงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ไม่หาช่องทางหลบหรือหลีกเลี่ยงเพื่อผลประโยชน์ของนายจ้าง (2) สภาพการจ้างและการคุ้มครองทางสังคม คือ การจ้างงานที่เหมาะสมครอบคลุมชั่วโมงการทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณี สนับสนุนให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว (3) การสานเสวนาทางสังคม คือ การให้สิทธิเสรีภาพและการยอมรับให้มีการจัดตั้งหรือรวมกลุ่มในการเจรจาต่อรองเพื่อรักษาผลประโยชน์จากการทำงาน รวมถึง มีการกำหนดช่องทางการเจรจาต่อรองร่วมกันอย่างเหมาะสม (4) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน คือ การมีนโยบายในการดูแลสุขภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน มีการควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และ (5) การพัฒนาบุคลากร

และการฝึกอบรม คือ การมีนโยบายในการสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการจัดทำแผนงานและการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้ง เปิดโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานบนพื้นฐานความเท่าเทียมกัน โดยปัจจัยเหล่านี้เมื่อแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาได้รับรู้ได้ผ่านกระทำจากองค์กรจะส่งผลให้เกิดเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งนี้พบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญนิ ภูมิธรรานนท์ [22] ที่พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ด้านส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Bidisha [23] ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเก็บรักษาพนักงานไว้กับองค์กรพบว่า การส่งเสริมและโอกาสในการเติบโต การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต สภาพแวดล้อมการทำงาน การฝึกอบรมการพัฒนาและความปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของ Cassar [24] พบว่าคุณภาพของการจ้างงานและด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์ทุกด้าน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทย ดังนั้น การกำหนดนโยบายหรือระเบียบวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งจะส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชานั้นยังคงอยู่และทำงานกับองค์กรต่อไป โดยผู้วิจัยได้สรุปเป็น 4 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับประเภทของงานและการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวยึดหลักความถูกต้อง เป็นธรรม รวมถึง การส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสถานประกอบการกับแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาผ่านการแสดงออกหรือการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
2. การมีนโยบายด้านการจ้างงานที่ยึดหลักกฎหมายเป็นสำคัญ รวมถึง การจัดให้มีช่องทางในการสื่อสารระหว่างกันที่ชัดเจน จะช่วยส่งเสริมให้เกิดเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่เพิ่มสูงขึ้น
3. การมีนโยบายด้านสุขภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยมีการควบคุมความเสี่ยงและการเตรียมพร้อมรองรับเหตุฉุกเฉินต่าง ๆ ที่เหมาะสม
4. การมีนโยบายด้านการพัฒนา การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่เสมอเพื่อเปิดโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในการทำงาน จะช่วยให้แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการคงอยู่และทำงานกับองค์กรต่อไป

ข้อจำกัดงานวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อจำกัดงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานประกอบการ มีอัตราการเข้าออกที่ค่อนข้างสูง ดังนั้น ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์สำหรับการศึกษาครั้งนี้จึงเป็นเพียงช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างสถานประกอบการที่มีสัดส่วนส่วนแบ่งการตลาดสูงสุด 8 ลำดับแรก โดยสุ่มเลือกมา 5 สถานประกอบการ แต่ในอุตสาหกรรมปุ๋ยเคมีในประเทศไทยนั้นยังมีสถานประกอบการขนาดเล็กอีกจำนวนหนึ่ง ที่อาจมีปัจจัยการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันไปจากงานวิจัยนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ผู้วิจัยได้เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่ทำงานในอุตสาหกรรมปืเคมีในประเทศไทยเท่านั้น การศึกษาครั้งต่อไปผู้ที่สนใจอาจศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติอื่นหรืออุตสาหกรรมอื่นที่แตกต่างกันไป เพื่อเปรียบเทียบผลการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาอุตสาหกรรมปืเคมีในประเทศไทย การศึกษาครั้งต่อไปผู้ที่สนใจอาจศึกษาในบริบทอื่น ๆ ทั้งปัจจัยตัวแปรต้นหรือตัวแปรตาม เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นต้น เพื่อหาปัจจัยที่เหมาะสมสำหรับการกำหนดนโยบายด้านแรงงานต่างด้าวที่ครอบคลุมทุกบริบทต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะกรรมการธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่สนับสนุนจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้แล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ ขอขอบคุณคุณสมบัติ เรือน ที่ได้ให้ความกรุณาแปลแบบสอบถามจากภาษาไทยเป็นภาษาเขมร และขอขอบคุณคุณสายธาร ทับทิม ที่ได้ให้ความกรุณาแปลแบบสอบถามจากภาษาเขมรกลับมาเป็นภาษาไทยอีกครั้ง เพื่อทวนสอบความถูกต้องของเนื้อหา ทางผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

References

- [1] Office of the Nation Economic and Social Development Council. (2019). *Nesdc Economic Report*. Retrieved January 30, 2019, from: http://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=8886. (In Thai)
- [2] Department of Employment. (2017). *Strategies for solving and preventing labor shortages 2017-2021*. Retrieved January 30, 2019, from: https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/498391d8154f6237d5db6b423d5f1b85.pdf. (In Thai)
- [3] Foreign Workers Administration Office. (2019). *Working statistics of foreign on December, 2018*. Retrieved January 15, 2019, from <https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/0/pull/category/view/list-label>. (In Thai)
- [4] George, J. M., & Jones, G.R. (2008). *Communicating effectively in organizations: Understanding and managing organizational behavior*. 5th Ed. New Jersey: Prentice Hall.
- [5] Moorman, R. H. (1990). *The role of cognition and dispositional as predictors of organizational citizenship behavior: A study of personality and perceived fairness*. Philosophiae Doctor Thesis in Organizational Citizenship Behavior, Indiana University.
- [6] Griffin, R. W. (1997). *Management*. 6th Ed. U.S.A.: Houghton Mifflin.
- [7] Greenberg, J. (1990). Organization justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432.

- [8] Sheppard B. H., Lewicki, R. J., & Minton, R. W. (1992). *Organization justice*. United States of America: Macmillan.
- [9] Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D.W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6, 209–225.
- [10] Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. California: Sage, 1998.
- [11] Masterson, S. S. (2001). A trickle-down model of organizational justice: relating employees and customers perceptions and recognition to fairness. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 594–604.
- [12] World Business Council for Sustainable Development. (2002). The business case for sustainable development, *Making a Difference Toward the Johannesburg Summit 2002 and beyond*. Switzerland.
- [13] Carroll, A. B. (1991). Toward the moral management of organizational stakeholders. *The Pyramid of Corporate Social Responsibility*, 34(4), 39–48.
- [14] Department of Industrial Works. (2011). *Standard for corporate social responsibility (CSR-DIW)*. Retrieved January 10, 2019, from: http://doh.hpc.go.th/hphStd/data/CSR_DI-W2554STD.pdf. (In Thai)
- [15] Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802.
- [16] Podsakoff, P. M. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- [17] Srisaard, B. (1995). *Statistical methods for research*. (2nd Ed). Bangkok: Surivisand Publisher. (In Thai)
- [18] Vanichbuncha, K. (2008). *Advanced statistical analysis with SPSS for Windows*. Bangkok: Chulalongkorn University. (In Thai)
- [19] Lomtaku, W. (2011). *Causal factors affecting organization citizenship behavior of administrative staff in public autonomous universities*. Unpublished Master's Thesis. Nakhon Ratchasima: Suranaree University. (In Thai)
- [20] Tamwongwan, S. (2011). *The influence of driving forces in working, perception of organizational justice and organizational commitment affecting organizational citizenship behavior*. Unpublished Master's Thesis. Bangkok: Silpakorn University. (In Thai)

- [21] Jirapakwutinum, A. (2013). *Value, organization justice, and stress that affect organization citizenship behavior*. Ph.D. Chon Buri: Burapha University. (In Thai)
- [22] Phumitharanon, P. (2010). *Confirmatory factor analysis model of corporate social responsibility: labor practices*. Ph.D. Bangkok: Dhurakij Pundit University. (In Thai)
- [23] Bidisha, L. D. (2013). Employee retention: A review of literature. *Journal of Business and Management (IOSR – JBM)*, 14(2), 8–16.
- [24] Lea, C. (2010). Quality of employment and job satisfaction. *Evidence from Chile*. University of Zurich and ETH–Zurich. Zurich: Switzerland, 2010.