

มาตรวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี

PERCEIVED SCALE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND TRUST AMONG EMPLOYEES IN THE ELECTRONICS FACTORIES IN PATHUM THANI PROVINCE

จิรสุดา สุขสำอางค์^{1*} และ กล้าหาญ ณ น่าน²
JIRASUDA SUKSAMANG¹ AND KHAHAN NA-NAN²

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อยืนยันองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็น พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี โดยการวิจัยเชิงคุณภาพใช้สัมภาษณ์รายบุคคลแบบเชิงลึกจำนวน 8 คน และการวิจัยเชิงปริมาณใช้การสุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน เครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วนำมาสรุปโดยการสังเคราะห์สัมภาษณ์ผนวกกับแนวคิดทฤษฎีเพื่อกำหนดเป็นข้อคำถาม 2) การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ (Rating scale Questionnaire) แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น 0.96 ในส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และตรวจสอบแบบจำลองโครงสร้างด้วยการยืนยันองค์ประกอบ

ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ และความไว้วางใจ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ สมการโครงสร้างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 88.81 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 69, ค่า p-value เท่ากับ 0.05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.96 และโครงสร้างความไว้วางใจมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดย ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 25.89 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 18, ค่า p-value เท่ากับ 0.10 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.95

คำสำคัญ : มาตรวัด ; ความยุติธรรม ; ความไว้วางใจ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Master of Business Administration (General Management), Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² รองศาสตราจารย์, อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Associate Professor, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

* Corresponding author. Email : jirasuda_s@rmutt.ac.th

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) investigate perceived organizational justice and trust among employees in the electronics industry in Pathum Thani Province and 2) confirm the constructs of perceived organizational justice and trust among the employees in the electronics industry in Pathum Thani Province. The sample in this study included the employees in the electronics factories in Pathum Thani Province. The qualitative research was carried out using in-depth interviews with eight employees. Also, the quantitative research was conducted with 325 employees selected by simple random sampling. The research instruments in this study were 1) in-depth interviews in which the data from the interviews were concluded and synthesized with theories in order to formulate the question items, and 2) rating scale questionnaires with the reliability level of 0.96. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation and Confirmatory Factor Analysis.

The results showed that the perceived organizational justice consisted of three elements while the trust was comprised of two elements. The structural equation of the perceived organizational justice was in accordance with the empirical data. Chi-square (χ^2) was 88.81 with 69 degrees of freedom (df), p-value = 0.05, GFI = 0.96. The structure of trust was in accordance with the empirical data. Chi-square (χ^2) was 25.89 with 18 degrees of freedom (df), p-value = 0.10, GFI = 0.95.

Keywords : Scale ; Justice ; Trust

บทนำ

ความยุติธรรมนั้นเป็นเสมือนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งก็จะนำไปสู่ความสุขสงบของคนในสังคม ดังนั้นความยุติธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญหนึ่งประการในการที่จะเชื่อมกลุ่มคน หรือกลุ่มของผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้สามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข สังคมที่ไร้ซึ่งความยุติธรรมย่อม จะเป็นสังคมที่มีแต่ความแตกแยก ความขัดแย้ง มีความวุ่นวาย และไม่สามารถที่จะสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้คนในสังคม และยังนำไปสู่เหตุการณ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการเมือง องค์กร เศรษฐกิจ รวมไปถึงในด้านสังคมและด้านครอบครัว หากเมื่อใดสังคมเริ่มจะมีการตั้งคำถาม หรือมีข้อสงสัยเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กร ความยุติธรรมทางด้านการผลตอบแทน และความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ เมื่อนั้นจะพบกับ

สถานการณ์แห่งความไม่ไว้วางใจ ความไม่เชื่อใจซึ่งกันและกันก็มักจะเกิดขึ้นได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ไม่เข้าใจกันระหว่างคนในองค์กรและสังคม เป็นดังเช่น ที่นักวิชาการ ประเวศ วะสี (2554) ได้กล่าวถึงความยุติธรรมว่า หากสังคมไร้ซึ่งความยุติธรรมจะก่อให้เกิดความขัดแย้ง ความทุกข์ การเสียซึ่งกำลังใจ และก็จะนำไปสู่วิกฤติในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง ที่กำลังพบเจออยู่

การรับรู้ความยุติธรรมด้านต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญ เพราะสามารถนำไปแก้ปัญหา หรือช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง ก่อให้เกิดความรักความสามัคคี และความร่วมมือร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในชาติ ประเทศไทยนั้นพบปัญหาของความยุติธรรม มิได้เกิดขึ้นเฉพาะเพียงในทางสังคม แต่ในองค์กรก็พบปัญหาด้านความยุติธรรมเช่นกัน ระบบการอุปถัมภ์ค้ำชูได้ฝังรากลึก และ

มีความสัมพันธ์ กระบวนการพิจารณาผลตอบแทน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร จึงก่อให้เกิดปัญหาด้านความยุติธรรมในองค์กรดัง ที่ Baldwin(2006)ได้กล่าวไว้ว่า ปัญหาด้านความยุติธรรมในองค์กรเกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งที่ไม่เป็นไปตามผลของงาน หรือภาระงานที่ได้รับผิดชอบการประเมินความดี หรือความชอบ ดังเช่นการที่บุคคลภายในองค์กรเดียวกันปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับเดียวกัน มีภาระงาน และผลงานในระดับที่เท่ากัน แต่พบว่าได้รับผลตอบแทนที่มีความแตกต่างกัน พบว่าพนักงานมีความรู้สึกว่ามันนั้นไม่ได้รับความยุติธรรมเมื่อนั้นก็จะก่อให้เกิดการขาดกำลังใจ ขาดความทุ่มเท ขาดซึ่งแรงจูงใจแรงผลักดัน ในการทำงาน รวมทั้งขาดความไว้วางใจในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งจะนำไปสู่การทำให้ประสิทธิภาพ

ของการทำงานที่ลดลงในทางตรงข้าม

ดังนั้นเมื่อพนักงานรู้สึกว่ามันนั้นได้รับความยุติธรรมก็จะมีทัศนคติในทิศทางที่เป็นไปในทางบวก นั่นก็คือ มีความรักมีความผูกพันความไว้วางใจ ต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นเป็นดังที่นักวิชาการชัชชัย สมิตีไกร (2545) ได้อธิบายไว้ว่า ในองค์กรความยุติธรรมมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน เพราะจะทำให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร เกิดความไว้วางใจต่อองค์กร และผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ความยุติธรรมในองค์กรยังจะช่วยลดความไม่เข้าใจกันภายในองค์กรได้อย่างดียิ่ง การที่องค์กรนั้น ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรมถือเป็นการสนับสนุนพนักงานเพิ่มขวัญและมีกำลังใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังที่ วรรณชัย ชูระแพง และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2559) กล่าวไว้ว่า การที่พนักงานรับรู้ได้ว่าตนเองนั้น ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรผ่านทางผู้บริหาร กฎระเบียบนโยบายหรือกิจกรรมประเภทต่าง ๆ ที่แสดงถึงความเอาใจใส่ และความห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกว่ามันนั้นต้องทำงานเพื่อตอบแทนองค์กรอย่างเต็มที่ เพิ่มความสามารถ ผลที่ได้คือ ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้นโยบายของบริษัท และมีกฎระเบียบที่ดีแล้ว ผู้นำในองค์กรจัดว่าเป็นบุคคลที่สำคัญ

ที่สุดในการดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรมในองค์กรและในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

แบบมาตรวัดที่ใช้ในการวัดในองค์กรมีความสำคัญในการที่จะสะท้อนถึงข้อเท็จจริง ว่าเครื่องมือที่ดี และเหมาะสมกับบริบทของงานหรือองค์กร มีผลที่จะทำให้เกิดข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นในการให้ความสำคัญกับมาตรวัดผลความรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและผลความไว้วางใจของพนักงาน เพื่อจะช่วยให้เห็นถึงข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ชัดเจนในการบริหารงานขององค์กร สะท้อนให้เห็นถึงมุมมอง แนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงาน และการดำเนินงานขององค์กร แนวทางในการแก้ไขปัญหา สิ่งที่องค์กรควรต้องดำรงรักษาไว้ และสิ่งใดที่ควรต้องทำการปรับปรุง เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้

เนื่องจากองค์กรส่วนใหญ่ยังไม่มี การนำแบบวัดของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งในบางรายละเอียดของการทดสอบอาจไม่มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กร หรือมีการสร้างแบบวัดขึ้นเพื่อใช้เองภายในองค์กร โดยไม่ได้ผ่านการพัฒนาและวิจัยเพื่อทดสอบความเหมาะสมก่อน ทำให้การวัดผลไม่ได้ผลลัพธ์เท่าที่ควร และในส่วนของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร ก็ต้องการรับรู้ในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความยุติธรรมมากน้อยเพียงใดกับสิ่งที่ตนเองลงทุนไป สามารถให้ความไว้วางใจกับองค์กร หรือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพราะทุกอย่างจะส่งผลถึงความสามารถในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของพนักงานและองค์กร จากการที่ได้ทบทวนงานวิจัยก็พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความไว้วางใจของพนักงานการศึกษามาตรวัดในเรื่องดังกล่าว นั้น ยังไม่มีการศึกษาในประเทศไทยมากนัก

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ เลือกศึกษามาตรวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลของการศึกษารั้งนี้ คาดหวังว่าจะได้มาตรวัดที่มีความ

น่าเชื่อถือเหมาะสมกับบริบทขององค์การ ในด้านการรับรู้ความยุติธรรมจากผลตอบแทน จากกระบวนการ หรือจากความสัมพันธ์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งก่อให้เกิดความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรัก ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันรวมถึงความเชื่อใจและไว้วางใจ ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ สามารถนำไปสู่ให้บุคลากรในองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ทำงานร่วมกันอย่างมีศักดิ์ศรี มีการเคารพให้เกียรติซึ่งและกัน มีความไว้วางใจในองค์การ ซึ่งจะเป็นแนวทางที่จะช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อยืนยันองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการที่ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เป็นแนวคิดของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ทำให้ทราบถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าว ที่นักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้เสนอแนวคิดไว้หลาย ๆ แนวคิดแตกต่างกันไป ซึ่งหลาย ๆ ท่านนั้นมีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันกับ Folger and Cropanzano (1998) ดังนั้นจึงนำองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของ Folger and Cropanzano (1998) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน คือ การรับรู้ของพนักงานจากสิ่งที่ได้รับจากการจ่ายค่าตอบแทน 2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ คือ กระบวนการพิจารณา ประเมินผลและตัดสินใจเพื่อกำหนดจัดสรรผลตอบแทนของพนักงานตามความเป็นจริง 3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ คือ การรับรู้ของพนักงานต่อการติดต่อสื่อสารประสานงานจากองค์การที่ชัดเจน เท่าเทียมกัน ทั้งถึง รวมถึง

การแสดงออกการสร้างความสัมพันธ์ดีภายในองค์การและแนวคิดความไว้วางใจ ทำให้ทราบถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าว ที่นักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้เสนอแนวคิดไว้หลาย ๆ แนวคิดแตกต่างกันไป ดังนั้นจึงนำองค์ประกอบของความไว้วางใจของ Luhman (1979) ซึ่งทฤษฎีของ Luhman มองว่า ความไว้วางใจเป็นตัวแทนของความมั่นใจของบุคคลหนึ่ง ที่มีต่อบุคคลอื่นในการกระทำที่มีจริยธรรมเป็นธรรมและสามารถพยากรณ์ได้ จึงนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้า ซึ่งประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (วัดประเมินความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา) 2) ความไว้วางใจในระบบ (วัดประเมินความไว้วางใจในองค์การ) ซึ่งจะสามารถอธิบายลักษณะความแตกต่างของการรับรู้ความไว้วางใจของพนักงานได้อย่างครอบคลุม

ตารางที่ 1 การทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการ	องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	Folger and ropanzano, (1998) Colquitt and others. (2001) Judge and Colquitt. (2004)	การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	1 . Tahseen, and Akhtar (2016) 2. Khiavi and et, al. (2016) 3. นิรุช เจริญลอย (2560)
	Folger and ropanzano, (1998) Colquitt and others. (2001) Judge and Colquitt. (2004)	การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	
	Folger and ropanzano, (1998) Colquitt and others. 2001 Judge and Colquitt. 2004	การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการ	องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ความไว้วางใจ	Luhman (1979)	1. ความไว้วางใจระหว่างบุคคล 2. ความไว้วางใจในระบบ	1. Tahseen, and Akhtar (2016) 2. Khiavi and et, al. (2016)
	Borum (2010)	1. ความสามารถ 2. ความปรารถนาดี	3. นิรุช เจริญลอย (2560)
	พรทิพย์ เกยุรานนท์ (2552)	1. ความที่เป็นคนดี 2. ความรู้ความสามารถ	

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยที่ต้องการค้นหาคำตอบในเชิงลึกและยืนยันคำตอบจากสิ่งที่ค้นพบ (กล้าหาญ ณ น่าน และคณะ, 2558) โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกจำนวน 8 คนโดยเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดปทุมธานี ทำงานมานานอย่างน้อย 3 ปี ขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง (Semi – structured interview) โดยกำหนดให้ครอบคลุมองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจของพนักงาน เป็นการถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การและความไว้วางใจของพนักงาน ที่ดีที่สุดควรมีลักษณะอย่างไร

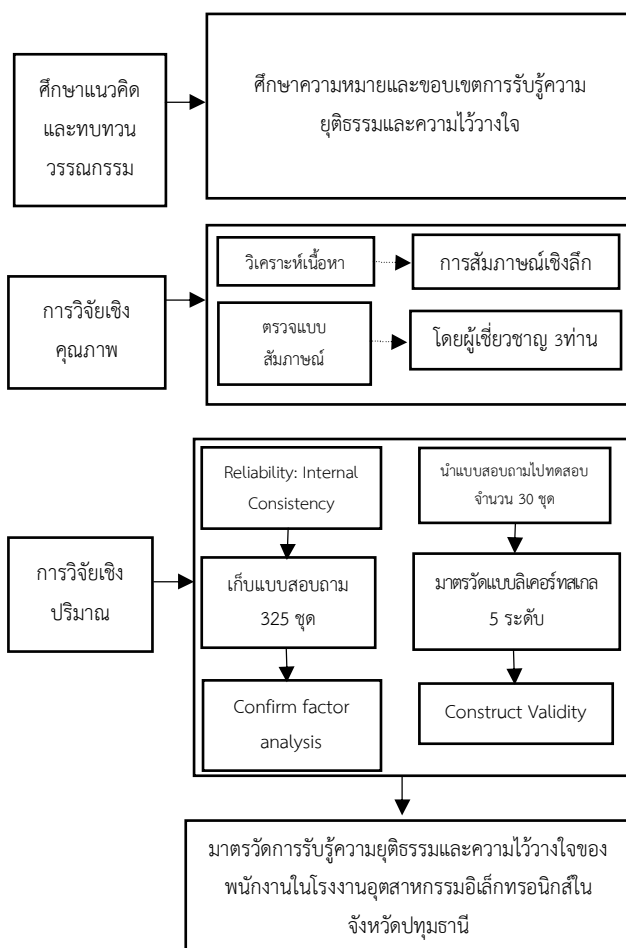
สังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับทฤษฎี

เมื่อทำการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์มาแล้ว นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการสรุปบทสัมภาษณ์และทำการสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับทฤษฎีว่ามีลักษณะคล้ายหรือตรงกับทฤษฎีใดบ้าง

ระบุประเด็นสำคัญ และพฤติกรรมบ่งชี้

จากการที่ได้ทำการสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับทฤษฎีแล้วก็นำข้อมูลที่ได้มาทำการระบุประเด็นสำคัญ และพฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อให้ได้ข้อคำถามในการทำการวิจัยขั้นตอนต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการการวิจัยเชิงปริมาณ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ วิลเลียม เกมเมล โครแรน (William Gemmell Cochran) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5% ได้ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ 325 ตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ การสมรส

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามจากแบบสอบถาม ถามความคิดเห็นของพนักงานด้าน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ทั้ง 3 ด้าน จำนวน 16 ข้อ วัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย

- 1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน
- 2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ
- 3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามจากแบบสอบถาม ถามความคิดเห็นของพนักงานด้าน ความไว้วางใจของพนักงาน ทั้ง 2 ด้าน จำนวน 8 ข้อ วัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย

- 1) ความไว้วางใจระหว่างบุคคล
- 2) ความไว้วางใจในระบบ

การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

การทดสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา

นำแบบสอบถามไปทดสอบความตรง เชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านโดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินด้วยคะแนน จากนั้นนำคะแนน ที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence-IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จึง

จะนำไปทำการทดลองใช้การทดสอบความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละส่วนและทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจ มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

- 1) ศึกษาจากเอกสารรายงานการวิจัย ตำรา วารสาร วิทยานิพนธ์ และ คุชฌ์นิพนธ์ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา
- 2) นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง มาวิเคราะห์ ประมวลผลเพื่อสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 3) กำหนดคานียามเชิงปฏิบัติการทุกตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาจากนั้นผู้วิจัยทำการระบุประเด็นสำคัญในแต่ละตัวแปรแล้วระบุพฤติกรรมในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น
- 4) พิจารณาลักษณะของประเภทคำถามที่เหมาะสมและมาตราประเมินค่า (Rating scale) ของแต่ละตัวแปร
- 5) ตรวจสอบข้อคำถามแต่ละข้อว่าสามารถตอบตามมาตรวัดได้หรือไม่
- 6) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าความเชื่อมั่น โดยการนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) >0.67 และได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแต่ละด้านด้วยค่า Cronbach's (Cronbach, 1951) ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร = 0.96 ด้านความไว้วางใจของพนักงาน = 0.94 และค่าความเชื่อมั่นในภาพรวม = 0.97

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปAMOS ซึ่งดำเนินการหลังจากการสำรวจวิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นตอนก่อนหน้า จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบความ

เที่ยงตรงเชิงโครงสร้างก่อนนำไปทดสอบความสอดคล้องของ
แบบจำลองโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การผลสรุปจากการสัมภาษณ์พบว่า พนักงานต้องการให้มีการชี้แจงในการจ่ายค่าตอบแทน การจ่ายสวัสดิการ การปรับตำแหน่ง ให้ชัดเจนเป็นระบบ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า ความยุติธรรมในองค์การเป็นเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทน การปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง และกระบวนการในการจ่ายค่าตอบแทน

ด้านความไว้วางใจของพนักงานผลสรุปจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ให้ข้อมูลที่มีประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา โดยข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะให้ข้อมูลที่คล้ายกัน มีประเด็นหลักอยู่ คือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังและช่วยเหลือพนักงานเสมอ เมื่อมีงานที่ตัวพนักงานยังไม่สามารถตัดสินใจได้ ก็จะขอคำปรึกษาทุกครั้งก็จะได้รับความช่วยเหลืออย่างเป็นรูปธรรมจนงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีการรับฟังความคิดเห็นทุกครั้งที่จะมีการตัดสินใจมีการสอบถามเหตุผล พนักงานทุกครั้งความไว้วางใจในระบบขององค์การผลสรุปจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถสรุปประเด็นหลักได้ว่า องค์การควรมีระบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสม จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ได้ให้ความคิดเห็นว่า บริษัทควรมีระบบการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งบริษัท พนักงานและบริษัทสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาบริษัทได้ โดยทุกคนจะมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลักหรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน (KPIs) หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความเชื่อมั่นในระบบการปฏิบัติงานขององค์การ เพราะ ทุกกระบวนการในการปฏิบัติงานสามารถตรวจสอบได้และมีมาตรฐานชัดเจน

การสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับทฤษฎี

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับทฤษฎี

ทฤษฎี	ข้อมูลการสัมภาษณ์
ทฤษฎีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแนวคิดของFolger and Cropanzano (1998)	
1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	1. การได้รับค่าตอบแทน
2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	2. กระบวนการในการจ่ายค่าตอบแทน
3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง
ทฤษฎีความไว้วางใจของ Luhman (1979)	
1. ความไว้วางใจระหว่างบุคคล	1. ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา
2. ความไว้วางใจในระบบ	2. ความไว้วางใจในองค์การ

เมื่อได้ทำการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎี ผนวกกับการเก็บข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์ จากกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปเป็นคำนิยามเชิงทฤษฎีและคำนิยามเชิงปฏิบัติการดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 คำนิยามเชิงทฤษฎีและคำนิยามเชิงปฏิบัติการ

ชื่อตัวแปร	คำนิยามเชิงทฤษฎี	คำนิยามเชิงปฏิบัติการ
รับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive justice)	การรับรู้ความยุติธรรมต่อผลลัพธ์หรือการจัดสรรที่ได้รับของแต่ละบุคคล	การจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะของเงินเดือน โบนัส การให้สวัสดิการ การให้ค่าตอบแทนตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural justice)	บุคคลมีการรับรู้ว่าการเลือก หรือ ขั้นตอนต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนมีความยุติธรรม	มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีมาตรฐานโดยการให้เป็นมาตรฐานโดยการให้คะแนน เพื่อประกอบการพิจารณาในการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่ง
การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactional justice)	การที่บุคคลรับรู้ว่าการได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่นด้วยความยุติธรรม	มีการแสดงออกด้วยความสุภาพให้เกียรติ และมีการปฏิบัติด้วยความเมตตา กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ชื่อตัวแปร	คำนิยามเชิงทฤษฎี	คำนิยามเชิงปฏิบัติการ
ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (Interpersonal trust)	เป็นความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	มีการแสดงออกด้วยการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นสิ่งใหม่ ๆ ให้ความช่วยเหลือกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์ มีหลักการในการปฏิบัติงาน
ความไว้วางใจในระบบ (System trust)	เป็นความไว้วางใจในองค์การโดยภาพรวม	องค์การแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติมีความสำคัญเท่าเทียมกัน โดยการดูแล ใส่ใจเปิดเผยข้อมูลของบริษัทที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน มีช่องทางการสื่อสารระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงาน รับเทคโนโลยี ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ

เมื่อได้ข้อมูลสรุปเกี่ยวกับ คำนิยามเชิงทฤษฎีและ คำนิยามเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยจึงนำคำนิยามเชิงปฏิบัติการมาทำการระบุประเด็นสำคัญ และพฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อนำมาวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อคำถามสำหรับการวิจัยต่อไปดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การระบุประเด็นสำคัญ และพฤติกรรมบ่งชี้

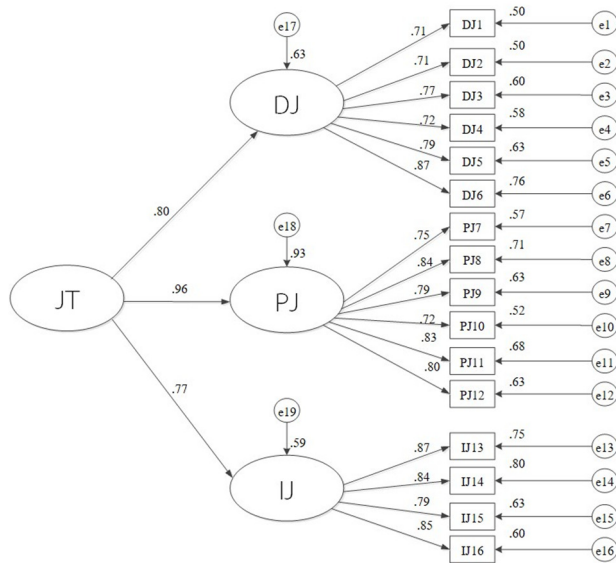
คำนิยามเชิงปฏิบัติการ	ระบุประเด็นสำคัญ	ข้อคำถามสำหรับการวิจัย
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive justice) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะของเงินเดือน โบนัส การให้สวัสดิการให้พนักงาน การให้ค่าตอบแทนตามความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงาน	1. ค่าตอบแทน 2. เงินเดือน 3. โบนัส 4. สวัสดิการ 5. ประสิทธิภาพ	6 (ข้อที่ 1-6)
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural justice) หมายถึง มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีมาตรฐานโดยการให้เป็นคะแนน เพื่อประกอบการพิจารณาในการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่ง	1. กระบวนการ 2. ปฏิบัติงาน 3. มาตรฐาน	6 (ข้อที่ 7-12)

คำนิยามเชิงปฏิบัติการ	ระบุประเด็นสำคัญ	ข้อคำถามสำหรับการวิจัย
การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactional justice) หมายถึง มีการแสดงออกด้วยความสุภาพให้เกียรติ และมีการปฏิบัติด้วยความเมตตา กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	1. สุภาพ 2. ให้เกียรติ 3. เมตตา	4 (ข้อที่ 13-16)
ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (Interpersonal trust) หมายถึง มีการแสดงออกด้วยการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นสิ่งใหม่ ๆ ให้ความช่วยเหลือกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์ มีหลักการในการปฏิบัติงาน	1. รับฟังความคิดเห็น 2. ช่วยเหลือ 3. ซื่อสัตย์ 4. หลักการ	5 (ข้อที่ 17-21)
ความไว้วางใจในระบบ (System trust) หมายถึง องค์การแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติมีความสำคัญเท่าเทียมกัน โดยการดูแล ใส่ใจเปิดเผยข้อมูลของบริษัทด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน มีช่องทางการสื่อสารระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงาน รับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ	1. ประโยชน์ 2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ 3. ประสิทธิภาพ	3 (ข้อที่ 22-24)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบจำลองการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการปฏิสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์แบบจำลองได้ทำการปรับแบบจำลองโดยการปรับแก้ดัชนีแบบจำลอง (Modification Index) ตามคำแนะนำของโปรแกรมจึงทำให้แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 88.81, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 69, p-value เท่ากับ 0.054 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.03 และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.02 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.94 มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์

สมการโครงสร้างตามวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังแสดงในภาพประกอบที่ 1



$\chi^2 = 88.81$, $df = 69$, $p\text{-value} = 0.05$, $RMSEA = 0.03$,
 $\chi^2/df = 1.29$, $GFI = 0.97$

ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี ภาพประกอบที่ 1 พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีผลต่อผลตอบแทน ($\beta = 0.79$, $p = 0.001$) กระบวนการ ($\beta = 0.97$, $p = 0.001$) และการมีปฏิสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.77$, $p = 0.001$)

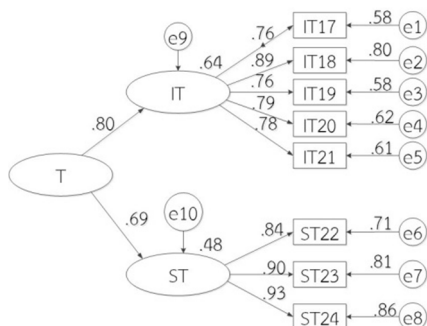
ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรแฝงที่จะนำมาใช้ในการทดสอบโมเดล

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรแฝงที่จะนำมาใช้ในการทดสอบโมเดล

ตัวแปรแฝง	คุณภาพตัวแปรสังเกตได้	คุณภาพตัวแปรแฝง	
	น้ำหนักองค์ประกอบ (Standardized Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability)	ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted)
ด้านคำตอบแทน		0.89	0.58
1. ยึดหลักเกณฑ์ความเป็นธรรม	0.71		
2. ความเสมอภาค	0.71		
3. ผลตอบแทนในอัตราที่คิดว่าสมควรจะได้รับ	0.77		
4. การพิจารณาโบนัส	0.72		
5. มีสวัสดิการในด้านต่างๆ	0.79		
6. เหมาะสมกับระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถ	0.87		
ด้านกระบวนการ		0.91	0.62
7. ผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆที่เป็นมาตรฐาน	0.75		
8. มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ผลงาน	0.84		
9. มีการรวบรวมข้อมูลที่ต้องและสมบูรณ์	0.79		
10. มีความโปร่งใสในกระบวนการตัดสินใจ	0.72		
11. กระบวนการมีความน่าเชื่อถือ	0.83		
12. การพิจารณาด้วยกฎเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน	0.79		
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์		0.90	0.69
13. ผู้บังคับบัญชาดำเนินการด้วยการให้เกียรติ	0.86		
14. ปฏิบัติต่อท่านด้วยความเมตตา กรุณา	0.84		
15. ผู้บังคับบัญชาให้คำอธิบายที่ชัดเจน	0.79		
16. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความห่วงใย	0.85		

ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม ทั้ง 3 ด้านได้ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability) ในการรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทนเท่ากับ 0.89 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted) เท่ากับ 0.58 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการได้ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability) เท่ากับ 0.91 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted) เท่ากับ 0.62 และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ได้ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability) เท่ากับ 0.90 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted) เท่ากับ 0.69

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบจำลองความไว้วางใจระหว่างบุคคลและความไว้วางใจในระบบ ผลการวิเคราะห์แบบจำลอง ได้ทำการปรับแบบจำลองโดยการปรับแก้ดัชนีแบบจำลอง (Modification Index) ตามคำแนะนำของโปรแกรมจึงทำให้แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 25.89, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 18, p -value เท่ากับ 0.10 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.04 และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.05 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.91 มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างตามวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในภาพประกอบที่ 2



$\chi^2 = 25.89$, $df = 18$, p -value = .10, RMSEA = .04, $\chi^2 / df = 1.44$, GFI = .96

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างของความไว้วางใจด้านความไว้วางใจระหว่างบุคคลและความไว้วางใจในระบบพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความไว้วางใจของพนักงาน ด้านความไว้วางใจระหว่างบุคคล และความไว้วางใจในระบบของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานีจากภาพประกอบที่ 2 พบว่าความไว้วางใจของพนักงาน มีผลต่อด้านความไว้วางใจระหว่างบุคคล ($\beta = 0.64$, $p = 0.001$) และความไว้วางใจในระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.48$, $p = 0.001$)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรแฝงที่จะนำมาใช้ในการทดสอบโมเดล

ตัวแปรแฝง	คุณภาพตัวแปรสังเกตได้	คุณภาพตัวแปรแฝง	
	น้ำหนักองค์ประกอบ (Standardized Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability)	ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted)
ด้านความไว้วางใจระหว่างบุคคล		0.89	0.64
17.ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ	0.76		
18.มีความซื่อสัตย์ในทุกเรื่อง	0.89		
19.มีหลักการเป็นของตนเองและยึดมั่นในหลักการของตน	0.75		
20.สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	0.78		
21.เปิดกว้างยอมรับสิ่งใหม่ๆ	0.78		

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านความไว้วางใจในระบบ		0.84	0.63
22.พร้อมที่จะทำงานที่มีประโยชน์ต่อองค์กร	0.75		
23.ยอมรับในวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กร	0.84		
24.เชื่อมั่นว่าองค์การเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ	0.79		

ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรความไว้วางใจของพนักงาน ในส่วนของความไว้วางใจระหว่างบุคคลได้ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability) เท่ากับ 0.89 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted) เท่ากับ 0.64 และความไว้วางใจของพนักงาน ส่วนของความไว้วางใจในระบบได้ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability) เท่ากับ 0.84 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted) เท่ากับ 0.63

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยที่วิจัยมาตรวจวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานีและเพื่อยืนยันองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีองค์ประกอบด้วยกัน 3 องค์ประกอบ คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ตามลำดับ และความไว้วางใจของพนักงาน มีองค์ประกอบด้วยกัน 2 องค์ประกอบคือ ความไว้วางใจระหว่างบุคคลและความไว้วางใจในระบบ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยจะทำการอภิปรายผลการวิจัยตามข้อค้นพบ ดังนี้

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาค้นพบข้อคำถามว่า ความยุติธรรมในองค์กรที่พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์รับรู้ได้ คือ ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของค่าตอบแทนเป็นในลักษณะของเงินเดือน โบนัส การให้สวัสดิการแก่พนักงาน การให้ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงาน และการได้ข้อมูลย้อนกลับจากงาน ทั้งนี้เป็นผลมาจากพนักงานมีความพอใจ และเต็มใจในการทำงานของตนเอง รวมถึงรับรู้ว่าการงานมีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดการรับรู้ว่าการงานมีความหมายต่อการทำงานที่รับผิดชอบ ดัง Elisabeth Enoksen (2015) ได้กล่าวว่า การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความยุติธรรมในการปฏิบัติขององค์กรในด้านผลตอบแทนกระบวนการในการตัดสินใจด้านผลตอบแทน และระบบขององค์กรที่เป็นตัวกำหนดผลตอบแทนและกระบวนการในการตัดสินใจ และจากการศึกษาวิจัย โดยมีข้อคำถามด้านผลตอบแทน 6 ข้อคำถาม และการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยรวมด้านผลตอบแทนเท่ากับ 0.91 ผลการศึกษาที่พบยังสอดคล้องกับการศึกษาของ รุช เจริญลอย (2560) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานที่ปฏิบัติงานภาคพื้นดินในสายการบินไทยแอร์เอเชีย มีข้อคำถาม 15 ข้อ เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กร ข้อคำถามใช้แนวคิดของ Sheppard, Lewicki and Minton (1992) และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วยคำถามใน 3 ด้าน ดังนี้ (1) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (3) ความยุติธรรมด้านระบบ และมีค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ ครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 ถือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้ และจากการยืนยันองค์ประกอบด้านค่าตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงยอมรับได้ว่า องค์ประกอบด้านค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จากการศึกษา ค้นพบข้อคำถามว่า ความยุติธรรมในองค์กรที่พนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์รับรู้ได้ รองลงมาคือ ด้าน กระบวนการในการจ่ายค่าตอบแทน คือการมีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีมาตรฐานโดยการให้ เป็นคะแนน เพื่อประกอบการพิจารณาในการปรับเลื่อนขั้น เงินเดือนและตำแหน่ง และการได้ข้อมูลย้อนกลับจากงาน ทั้งนี้เป็นผลมาจากพนักงานในโรงงาน รับรู้กระบวนการการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน และได้รับรู้ผลการ ทำงานของตนเองจากข้อมูลย้อนกลับจึงทำให้เกิดการพัฒนา และเรียนรู้ ดัง อิติพร มะณี (2558) พบว่า การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ความ ยุติธรรมของ ผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้มีความเหมาะสม กับสิ่งที่ลงทุนไป รวมถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีผลต่อ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อย่างจริงจัง มีความเสมอภาคกัน โดย พนักงานจะรับรู้ถึงความยุติธรรม ในองค์กรได้จากการพิจารณานโยบาย มาตรการ ข้อกำหนด ในการทำงานขององค์กรนั้น โดยมีข้อคำถามด้าน กระบวนการ 6 ข้อคำถาม และการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ ครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยรวม ด้านกระบวนการเท่ากับ 0.93 ผลการศึกษาที่พบยัง สอดคล้องกับการศึกษาของ อรสา โพธิ์พฤกษ์ (2554) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานวิทยาลัยเอนศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานวิทยาลัย เอกชน โดยมีข้อคำถาม 2 ลักษณะดังนี้ 1. ความยุติธรรมเชิง กระบวนการประเมิน 12 ข้อ 2. ความยุติธรรมเชิงการปฏิบัติ ต่อบุคคล 9 ข้อ 3. ความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์จากการประเมิน 7 ข้อ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จากการศึกษา ค้นพบข้อคำถามว่า ความยุติธรรมในองค์กรที่พนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์รับรู้ได้ รองลงมาคือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ จากค้นพบ คือ มีการแสดงออกด้วย ความสุภาพให้เกียรติ และมีการปฏิบัติด้วยความเมตตา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และการได้ข้อมูลย้อนกลับจากงาน ทั้งนี้เป็นผลมาจากพนักงานในโรงงาน รับรู้ด้านการมี

ปฏิสัมพันธ์ จากการแสดงออกด้วยความสุภาพให้เกียรติ จาก ผู้บังคับบัญชา และได้รับรู้ผลการทำงานของตนเองจากข้อมูล ย้อนกลับจึงทำให้เกิดการยอมรับในตัวผู้บังคับบัญชา และ กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น และความคิดสร้างสรรค์ต่องาน ของตนที่รับผิดชอบ ดัง โฟลเกอร์ และครอปานซาโน (Folger and Cropanzano. 1998 : 28) ได้กล่าวว่า การที่ บุคคลรับรู้ว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่นด้วยความยุติธรรม แบ่งเป็น ความยุติธรรมของข้อมูลข่าวสาร(Informational) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีข้อมูลเพียงพอที่จะอธิบายผล ของการตัดสินใจ และสิ่งที่อธิบายนั้นถูกต้องและเหมาะสม เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรมีความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อพนักงาน และสามารถ อธิบายในสิ่งที่พนักงานมีความกังวลใจได้ โดยมีข้อคำถาม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ 4 ข้อคำถาม และการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ตามวิธีของ ครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบ วัดโดยรวมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ เท่ากับ 0.91 ผลการศึกษา ที่พบยังสอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญขวัญ ติยานะ (2558) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสยามโกลบอลเฮาส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง มีข้อคำถาม 7 ข้อ เกี่ยวกับความ ยุติธรรมในองค์กรประกอบไปด้วยคำถามใน 2 ด้านดังนี้ (1) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (2) ความยุติธรรมด้านการ ปฏิสัมพันธ์

ความไว้วางใจของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี จาก การศึกษาค้นพบข้อคำถามว่า ความไว้วางใจที่พนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์รับรู้ได้อันดับแรกๆ ความ ไว้วางใจระหว่างบุคคล โดยลักษณะของความไว้วางใจ ระหว่างบุคคลนั้นก็หมายถึง มีการแสดงออกด้วยการรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นสิ่งใหม่ ๆ ให้ความช่วยเหลือกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์ มีหลักการ ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความไว้วางใจในตัว ผู้บังคับบัญชาของตน พร้อมทั้งทำตามคำแนะนำ หรือคำสั่ง ที่ได้รับมอบหมาย จากงานที่ตนเองได้รับ หรือจากงานที่

ตนเองปฏิบัติอยู่ได้อย่างเต็มใจ และทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ดัง Borum (2010) ได้กล่าวว่าความไว้วางใจ การรับรู้ถึงความสามารถของบุคคลที่ได้รับ ความไว้วางใจ และรวมถึงความมั่นคง และความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าได้ การรับรู้และแสดงพฤติกรรมถึงการดูแลเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ และค่าความนิยม มีความรับผิดชอบ มีการปฏิบัติตามพันธกรณี และความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย ความซื่อสัตย์ มีความเป็นกลาง เป็นธรรมและถูกต้อง มีการสื่อสารที่เที่ยงตรง นอกจากนี้ยังสนับสนุนการอุทิศตนที่จะทำตามความคาดหวังของผู้มอบความไว้วางใจด้วยความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย โดยมีข้อคำถามความไว้วางใจระหว่างบุคคล 5 ข้อคำถาม และการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ ครอนบาค ผลการศึกษาที่พบยังสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา สังข์ผาด (2559) เรื่อง การพัฒนาแบบวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคลในเครือข่ายสังคมออนไลน์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดชลบุรีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคลในสังคมออนไลน์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของความไว้วางใจตามกรอบแนวคิดของ Johnson and Johnson (1994), Mayer et al. (1995), McKnight (1996), Mishra (1996), Robbins (2000), Beaton (2007), Lankton (2008), Borum (2010), เฉลิมชัยกิตติศักดิ์วานิน (2552) และพรทิพย์ เกยุรานนท์ (2552) โดยการให้คะแนนใช้คะแนนตามความรู้สึก ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคลในเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่พัฒนาขึ้นมีข้อคำถาม จำนวน 45 ข้อ จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) การแสดงความสามารถในเครือข่ายสังคมออนไลน์ มี 15 ข้อ 2) ความซื่อสัตย์สุจริตในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ มี 13 ข้อ และ 3) ความปรารถนาดีในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ มี 17 ข้อ 2. คุณภาพของแบบวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคลในเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่พัฒนาขึ้น และการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ ครอนบาค

ความไว้วางใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาค้นพบข้อคำถาม

ว่า ความไว้วางใจที่พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์รับรู้ได้อันดับรอง คือความไว้วางใจในระบบขององค์การ คือองค์การแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติมีความสำคัญเท่าเทียมกัน โดยการดูแล ใส่ใจ เปิดเผยข้อมูลของบริษัทที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน มีช่องทางการสื่อสารระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ดังแนวคิดของ Luhman (1979) ได้เสนอว่า แนวความคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจในระบบ เป็นความไว้วางใจในองค์การโดยภาพรวม ซึ่งเป็นระบบขององค์การที่แสดงการยอมรับคุณค่าและเป้าหมายองค์การ รวมถึงความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะต้องอยู่ร่วมกับองค์การแสดงให้เห็นว่า ความไว้วางใจก่อเกิดภายในกรอบของการปฏิสัมพันธ์ที่ได้รับอิทธิพลทั้งจากบุคคลและระบบสังคมนั่นเอง โดยมีข้อคำถามความไว้วางใจในระบบ 3 ข้อคำถาม และการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ ครอนบาค ผลการศึกษาที่พบยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Farzad Faraji Khiavi et, al. (2016) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับความไว้วางใจจากพนักงานของคลินิกฟื้นฟูสมรรถภาพในโรงพยาบาลของ Ahvaz ประเทศอิหร่าน พบว่า มีการใช้แบบสอบถามด้านความยุติธรรมในองค์การมีข้อคำถาม 20 ข้อ และได้พัฒนาแนวคิดแบบสอบถามจาก Moorman, Blakely, and Niehoff ประกอบด้วย 3 ด้าน คือความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ ผลวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.66 ในส่วนของแบบสอบถามด้านความไว้วางใจ มีข้อคำถาม 11 ข้อ ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ความไว้วางใจในองค์การ และความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา แบบสอบถามได้พัฒนาแนวคิดแบบสอบถามมาจาก Hartoog and Kopman ประโยชน์จากการศึกษานี้วิจัย มาตราวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี เป็นการสนับสนุนในเชิงทฤษฎี การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจ ว่าเป็นไปตามที่กล่าวไว้จริง โดยการใช้เครื่องมือในการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจในบริบทของโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พนักงานต้องการการรับรู้ความยุติธรรมเมื่อองค์การใช้เครื่องมือการวัดการรับรู้ความยุติธรรม องค์การก็สามารถที่จะเตรียมพร้อมในการส่งเสริมทัศนคติของพนักงานในการรับรู้ความยุติธรรม

ด้านต่าง ๆ ที่มีค่าที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ เพื่อสร้างความเข้าใจในองค์กร เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่ง ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งต่อบุคคลภายในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร เมื่อพนักงานในองค์กรมีการยอมรับและเต็มใจในการรับรู้ความยุติธรรม ก็ส่งผลให้พนักงานมีความไว้วางใจในระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีความไว้วางใจในระบบขององค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1) ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่ามาตรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี จากการยืนยันองค์ประกอบโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรสังเกตของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทั้ง 16 ตัวแปร ตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัวแปร มีความเหมาะสมทั้งองค์การหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาวัดได้ เพื่อประเมินการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของท่าน และพัฒนาบุคลากรสู่ความสำเร็จต่อไปได้

2) ผลวิจัยที่พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานแต่

ละด้าน มีค่าแตกต่างกันโดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือการรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน รองลงมาคือการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการตามลำดับ ส่วนในด้านความไว้วางใจมีค่าแตกต่างกันโดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ ความไว้วางใจระหว่างบุคคล และความไว้วางใจในระบบตามลำดับ ในการนำตัวแปรสังเกต และตัวแปรแฝง ไปเป็นเครื่องมือสำหรับประเมินผล สามารถกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบให้มีความสำคัญแตกต่างกันได้ หรืออาจกำหนดให้เท่าเทียมกันขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้นำไปใช้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและยืนยันองค์ประกอบคุณสมบัติด้านความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจของพนักงาน ผู้วิจัยทำการศึกษากับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานีเท่านั้น จึงไม่ครอบคลุมไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ดังนั้น จึงควรมานำมาตรวัดที่วิจัยนี้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ด้วย เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้มีความถูกต้องชัดเจน และครอบคลุมประชากรในขอบที่กว้างมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] กล้าหาญ ณ น่าน, จำเนียร จวงตระกูล, เอกสิทธิ์ สนามทอง และ พิระพงศ์ ภักดิ์ศรี. (2558). *ปรัชญาการวิจัย*. วารสารวิชาการ การตลาดและการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 1(2), 1-10.
- [2] กาญจนา สังข์ผาด. (2559). *การพัฒนาแบบวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคลในเครือข่ายสังคมออนไลน์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [3] ประเวศ วะสี. (2554). *ความยุติธรรม*. สืบค้นเมื่อ วันที่ 17 ธันวาคม 2558 จาก http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?article_id=935&articlegroup_id=187.
- [4] เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร. (2548). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- [5] พรทิพย์ เกษรานนท์. (2552). ความไว้วางใจนั้นสำคัญไฉน.เข้าถึงได้จาก http://www.stou.ac.th/Schools/Shs/1_2552/Relax.htm.
- [6] เพียงขวัญ ต๊ะยานะ. (2558). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทสยามโกลบอลเฮ้า จำกัด (มหาชน)สาขาลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- [7] วรณชัย ชูระแพง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานผ่านการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การแบบ BEST ของพนักงานบริษัทไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University, ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 9(1), 733-747.
- [8] สุวิมล ตีรภานันท์. (2549). การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [9] อรสา โพธิ์ฤกษ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [10] Baldwin, S. (2006). *Organisational justice*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- [11] Elisabeth Enoksen. (2015). *Anxiety-Based Personal Values and Perceived Organizational Justice*. Soc Just Res (2015) 28: pp.479–492 DOI 10.1007/s11211-015-0251-9.
- [12] Farzad Faraji Khiavi, Kamal Shakhi, Roohallah Dehghani, and Mansour Zahiri (2016). *The correlation between organizational justice and trust among employees of rehabilitation clinics in hospitals of Ahvaz, Iran*. Journal of Electron Physician. V.8(2):pp. 1905-1906.
- [13] Folger, R. & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. California: Sage.Wiley & Sons.
- [14] Lankton, N. K. (2008). *What does it mean to trust Facebook? Examining technology and interpersonal trust beliefs*. Newsletter ACM SIGMIS Database.
- [15] Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- [16] McKnight, H. D. (1996). *The meaning of trust*. Retrieved from misrc.umn.edu/workingpapers/...1996/9604_040100.pdf
- [17] Moorman, R.H. (1991). *Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perception Influence Employee Citizenship*, *Journal of Applied Psychology*. pp.845–855. White-Collar Workers, but Not in Blue-Collar Workers—Findings from a Cross – Sectional.
- [18] Sheppard, B.H., Lewicki, R.J. & Minton, J.W. (1992). *Organizational Justice: The Search for Fairness in the Workplace*. New York: An Imprint of Macmillan.