

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความยุติธรรมในองค์กร  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานผลิตอาหาร ในจังหวัดชลบุรี  
Relationships between Perceived Organizational Support and Perceived  
Organizational Justice of Operational Level Worker of Food Manufacturer  
in Chon Buri Province

ปริญญพร สันติวานิช<sup>1</sup>, จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานผลิตอาหารในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี จำนวน 281 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

### Abstract

The objective this research is to study relationships between perceived organizational support and perceived organizational justice of Operational Level Worker. The sampling was 281 operational level worker of food manufacturer in an industrial estate Chon Buri province. The stratified sampling was used to collect data. The statistics used for analyzing the data were percentage, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. The study founds: Perceived organizational support is related positively to perceived organizational justice at level of statistically significant 0.05

**Keywords:** Perceived Organizational Support, Perceived Organizational Justice

---

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาโทคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

### ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

อุตสาหกรรมอาหารมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย เพราะมีความสัมพันธ์และมีบทบาทต่อการดำรงชีวิตประจำวันของทุกคนเป็นอย่างมาก นอกเหนือจากอาหารที่เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานและใช้ชีวิตประจำวันแล้ว แรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์ก็นับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญในการประกอบการทำธุรกิจให้ลุล่วงไปด้วยดี ผู้ประกอบการและพนักงานจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อเมื่อรู้เท่าทันแล้วอาจจะยังนำความรู้ที่มีหรือที่ได้ไปพัฒนามาแล้วนั้นไปต่อยอดให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้พนักงานได้รับเงินเดือนเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของตัวพนักงาน มีความมั่นคงในการทำงาน มีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับรู้ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร (Eisenberger et al, 1986: 500-507) เมื่อพนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความยุติธรรมในองค์กรไปด้วยทั้งในเรื่องของผลตอบแทน กระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อมูลข่าวสาร (Sheppard Lewicki and Minton, 1992: 9-42)

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการศึกษาจากพนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมโรงงานผลิตอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมที่มีนโยบายในการส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้ และเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่หลายองค์กรต่างให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์และพยายามค้นคว้าหาความรู้ให้กับตัวพนักงานเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

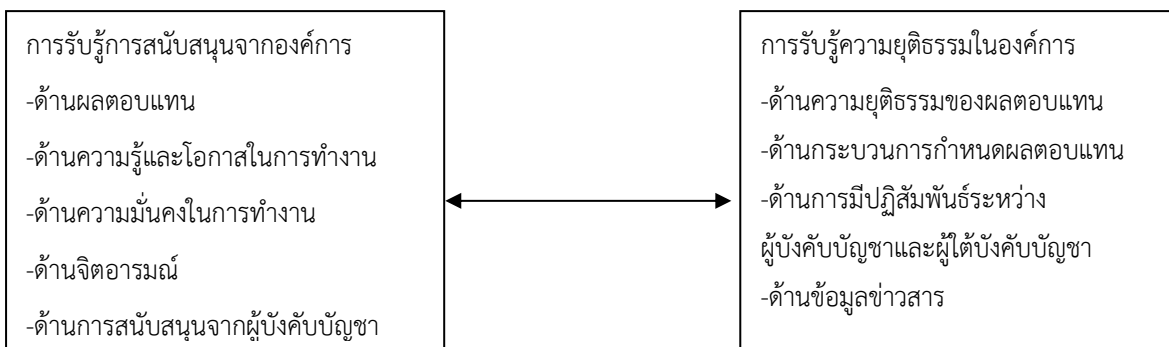
### สมมติฐานการวิจัย

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาชั้นตอนนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงงานผลิตอาหาร ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 802 คน โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงงานผลิตอาหาร ในจังหวัดชลบุรี คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 260 คน ทำการเก็บแบบสอบถามจากการสุ่มตัวอย่าง อย่างไรก็ตามทำการแจกแบบสอบถามเกินกว่าขนาดตัวอย่าง ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่ใช้ในการวิจัย 281 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงพัฒนามาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเครื่องมือวิจัยให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในองค์กร และตำแหน่งงานในปัจจุบัน เป็นแบบตรวจรายการ

2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการศึกษารวบรวมแปล และปรับปรุงเพิ่มเติมจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของ Eisenberger et al (1986) โดยแบ่งเป็นทั้งหมด 5 ด้านได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความรู้และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาารมณ์ และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

3) แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของ Colquitt et al. (2012) และ Moorman (1991) โดยแบ่งเป็นทั้งหมด 4 ด้านได้แก่ ด้านความยุติธรรมของผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านข้อมูลข่าวสาร

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณค่าสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน

1. สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและตำแหน่งงานในปัจจุบัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

2. สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยสถิติที่ใช้คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

### สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานผลิตอาหาร พบว่า เป็นเพศหญิง 198 คน (ร้อยละ 70.46) และรองลงมาเป็นเพศชาย 83 คน (ร้อยละ 29.54) มีอายุระหว่าง 46-50 ปี มากที่สุด จำนวน 66 คน (ร้อยละ 23.49) ส่วนมากมีระดับการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 201 คน (ร้อยละ 71.53) ระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 113 คน (ร้อยละ 40.21) เป็นส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมดจำนวน 281 คน

2. จากการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $p < .01$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .57 โดยด้านความรู้และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาารมณ์ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านผลตอบแทน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .44, .41, .34 และ .30 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
ด้านผลตอบแทน	.24**
ด้านความรู้และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	.44**
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.41**
ด้านจิตอาารมณ์	.34**
ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	.30**
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม	.57**

\*\*อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากข้อมูลในตารางที่ 1 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทน ด้านความรู้และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาารมณ์ และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .24, .44, .41, .34 และ .30 ตามลำดับ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### อภิปรายผล

จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยพนักงานมีความเห็นว่า การที่องค์กรจะพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้กับท่าน หากองค์กรได้กำไรเพิ่มขึ้น ได้เงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต พร้อมทั้งเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสิ่งที่ได้ทำให้กับองค์กร และองค์กรมีสวัสดิการที่ทำให้พนักงานและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี นอกจากพนักงานจะมีความเป็นอยู่ที่ดีแล้ว องค์กรยังสนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง หากพนักงานมีคุณสมบัติและประสบการณ์มากพอ จะได้รับโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างแน่นอน พร้อมทั้งมั่นใจได้ว่าสามารถทำงานในองค์กรได้นานเท่าที่ต้องการ องค์กรมีความใส่ใจในความคิดเห็นของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาพร้อมช่วยเหลือเมื่อพนักงานต้องการความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และภูมิใจที่พนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ในเรื่องของ การได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อพิจารณาจากความรับผิดชอบที่ได้รับและประสบการณ์ที่พนักงานมี องค์กรพิจารณาให้ผลตอบแทนแก่พนักงานโดยปราศจากอคติ มีการสื่อสารให้ข้อมูลแก่พนักงานอย่างถูกต้อง และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติกับพนักงานด้วยความเมตตา จึงทำให้พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยูวดี ศิริยทรัพย์ (2553) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับ



The 7<sup>th</sup> National Conference  
Nakhonratchasima College  
วันเสาร์ที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ.2563

ของรัฐมนตรีศึกษา : มหาวิทยาลัยมหิดลผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .78

#### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นจุดแข็งในการบริหารจัดการภายในองค์กร และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาการสนับสนุนจากองค์กร ให้ความยุติธรรมแก่พนักงานอย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และครอบคลุมมากขึ้น

#### เอกสารอ้างอิง

ยุวดี ศิริทรัพย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขา การจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

Colquitt et al. (2012). **Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace**. New York: McGraw-Hill Education.

Eisenberger, R. et al 1986. Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**. Vol 71(3), 500-507.

Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. 1970. Determining sample size for research activities. **Education and Psychological Measurement** Vol 30(3), 607-610.

Moorman, R. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship?. **Journal of Applied Psychology**. Vol 76, 845-855.

Sheppard, B. H., Lewicki, R. J. and R. W. Minton. 1992. **Organizational Justice**. United States of America: Macmillan.