



ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อ
องค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อของพยาบาล
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

โดย

นางสาวสุพรรณษา มากงลาด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อ
องค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อของพยาบาล
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

โดย

นางสาวสุพรรณษา มากงลาด



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

EMOTIONAL INTELLIGENCE, PERCEIVED ORGANIZATIONAL
JUSTICE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH
JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE:
A CASE STUDY OF NURSES OF AN
UNIVERSITY HOSPITAL

BY

MISS SUPANSA MAKONGLAD

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
IN INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
FACULTY OF LIBERAL ARTS
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2018
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์

วิทยานิพนธ์

ของ

นางสาวสุพรรณ มากงลาด

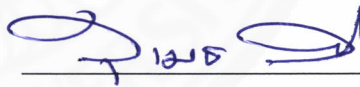
เรื่อง

ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรโดยมี
ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2561

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(รองศาสตราจารย์ สุเมธ สมภักดี)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



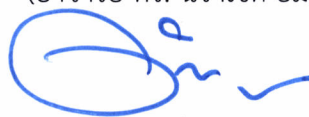
(ศาสตราจารย์ ดร. ศรีเรือน แก้วกังวาล)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(อาจารย์ ดร. นราเขต ยิ้มสุข)

คณบดี



(รองศาสตราจารย์ ดร. ดำรงค์ อุดุลยฤทธิกุล)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
ชื่อผู้เขียน	นางสาวสุพรรณ มากงลาด
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ศาสตราจารย์ ดร. ศรีเรือน แก้วกังวาล
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ พยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งที่มีอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ แบบวัดความพึงพอใจในงานและแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอย และสถิติทดสอบ Z ตามวิธีของโซเบล (Sobel, 1982) ผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

1.1 ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองและด้านแรงจูงใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.119$, $r=.101$, $p<.05$, $r=.204$, $p<.01$ ตามลำดับ) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านตระหนักรู้ตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกและด้านทักษะทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

1.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r=.301$, $r=.277$, $r=.317$, $r=.202$, $p<.01$ ตามลำดับ)

1.3 ความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านตัวงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสเลื่อนขั้น ด้านหัวหน้างานและด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .295, r = .209, r = .237, r = .286, r = .227, r = .097, p < .01$ ตามลำดับ)

2. ผลการทดสอบการเป็นตัวแปรสื่อของความพึงพอใจในงาน

2.1 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและความผูกพันต่อองค์กร ($Z = 4.372, p < .01$) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองและความผูกพันต่อองค์กร ($Z = 3.816, p < .01$) ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกและด้านทักษะทางสังคมและความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมและความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและความผูกพันต่อองค์กร ($Z = 3.087, p < .01$) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันและความผูกพันต่อองค์กร ($Z = 4.164, p < .01$) ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนและความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความพึงพอใจในงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งความพึงพอใจในงานยังเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญ สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลเกิดความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์, การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร, ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Thesis Title	EMOTIONAL INTELLIGENCE, PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE: A CASE STUDY OF NURSES OF AN UNIVERSITY HOSPITAL
Author	Miss Supansa Makonglad
Degree	Master of Arts
Department/Faculty/University	Industrial and Organizational Psychology Faculty of Liberal Arts Thammasat University
Thesis Advisor	Professor Sriruen Kaewkungwal, Ph.D.
Academic Year	2018

ABSTRACT

This research is to study emotional intelligence, perceived organizational justice and organizational commitment with job satisfaction as a mediating variable of nurses of an university hospital. Sample consists of 360 nurses of an university hospital. Research instruments are: (1) Emotional Intelligence Test (2) Perceived Organizational Justice Test (3) Job Satisfaction Test (4) Organizational Commitment Test. Statistical analysis are Pearson's Product moment correlation, Regression analysis and Sobel's Z-Test. The results of the study are as follow:

1. Analysis of Pearson's correlation:

1.1 Overall emotional intelligence and some factors of emotional intelligence such as self-regulation and self-motivation correlate significantly and positively with organizational commitment ($r=.119$, $r=.101$, $p<.05$, $r=.204$, $p<.01$ respectively). Self-awareness, empathy and social skills do not correlate with organizational commitment

1.2 Overall perceived organizational justice and some factors of perceived organizational justice such as distributive justice, procedural justice and interactional justice correlate significantly and positively with organizational commitment ($r = .301, r = .277, r = .317, r = .202, p < .01$ respectively)

1.3 Job satisfaction and some factors of job satisfaction such as work itself, pay, promotion opportunity, supervisor and co-worker correlate significantly and positively with organizational commitment ($r = .295, r = .209, r = .237, r = .286, r = .227, r = .097, p < .01$ respectively)

2. Analysis of job satisfaction as mediating variable

2.1 Job satisfaction is a complete mediating variable between overall emotional intelligence and organizational commitment ($Z = 4.372, p < .01$). It shows a partial mediating variable between emotional intelligence on self-motivation ($Z = 3.816, p < .01$). Job satisfaction is not mediator of self-awareness, self-regulation, empathy and social skills.

2.2 Job satisfaction is not a mediating variable between overall perceived organizational justice and organizational commitment. It shows a partial mediating variable of distributive justice ($Z = 3.087, p < .01$) and a complete mediating variable of interactional justice ($Z = 4.164, p < .01$). It is not a mediating variable on procedural justice.

Results of this study reveal that emotional intelligence, perceived organizational justice and job satisfaction are importance variables in promoting nurses in an university hospital to perceive organizational commitment. Moreover, job satisfaction is a complete mediator variable of emotional intelligence and organizational commitment. Therefore, organization should emphasize and promote job satisfaction in every factors which will increase organizational commitment.

Keywords: Emotional Intelligence, Perceived Organizational Justice, Job Satisfaction, Organizational Commitment

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีจากความกรุณาเป็นอย่างสูงของ ศาสตราจารย์ ดร. ศรีเรือน แก้วกังวาล กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความรู้ คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งตั้งแต่เริ่มทำวิทยานิพนธ์จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รองศาสตราจารย์ สุเมธ สมภักดี ที่กรุณาได้รับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และสละเวลาให้คำปรึกษาทางด้านสถิติในการวิจัยและกระบวนการดำเนินการวิจัย อ.ดร. นราเขต ยิ้มสุข ที่กรุณาได้รับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และได้สละเวลาให้คำปรึกษาด้านแนวคิดในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่ได้อบรมให้ความรู้ทั้งด้านวิชาการ การทำงานและการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้คำปรึกษาและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้บริหารและพยาบาลทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม รวมถึงเจ้าหน้าที่งานบัณฑิตทุกท่านที่คอยช่วยเหลือดูแลในขั้นตอนต่างๆ ในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณมูลนิธิ พล.ต.อ. เภา สารสิน ที่กรุณามอบทุนการศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบคุณพี่เอ ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาในเรื่องเนื้อหาและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณ บุ่ม พี่ปู ปอม และเพื่อนๆ MIOP 23 ทุกคน รวมทั้งพี่ๆ น้องๆ โครงการปริญญาโทจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การทุกท่านที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจให้เสมอมา

ท้ายที่สุด ขอกราบขอบพระคุณกำลังใจจากคุณพ่อ คุณแม่ พี่ณ พี่ต้น พี่หนู ที่ให้การดูแลเอาใจใส่และเป็นพลังสำคัญที่สุดที่ทำให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุพรรณษา มากฉลาด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.3 สมมติฐานการวิจัย	6
1.4 ขอบเขตการวิจัย	7
1.4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	7
1.4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	7
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการวิจัย	7
1.6 คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์	12
2.1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์	12
2.1.2 ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์	14
2.1.2.1 ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของเมเยอร์และชาโลเวย์	14

2.1.2.2 ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของการ์ดเนอร์	15
2.1.2.3 ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมน	16
2.1.2.4 ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของบาร์ออน	16
2.1.2.5 ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของคูเปอร์และชาวาฟ	17
2.1.2.6 ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต	18
2.1.3 ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์	20
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	21
2.2.1 ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	21
2.2.2 ทฤษฎีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	22
2.2.2.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรตามแนวคิดของอดัม	22
2.2.2.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรตามแนวคิดของธิบอทและ วอล์กเกอร์	22
2.2.2.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรตามแนวคิดของลีเวนทัล	23
2.2.2.4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรตามแนวคิดของกรีนเบิร์ก	24
2.2.2.5 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรตามแนวคิดของเชพเพิร์ด ลีวิกกี และมินตัน	25
2.2.2.6 ทฤษฎีความยุติธรรมในองค์กรตามแนวคิดโพลเกอร์และครอปานซาโน	30
2.2.2.7 ทฤษฎีความยุติธรรมในองค์กรตามแนวคิดของควอลควิท	30
2.2.2.8 ทฤษฎีความยุติธรรมในองค์กรตามแนวคิดของมิวชินสกี	31
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	32
2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน	32
2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	34
2.3.2.1 ทฤษฎีความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของริกจิโอ	34
2.3.2.2 ทฤษฎีความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของแอปเปิ้ลไวท์	34
2.3.2.3 ทฤษฎีความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของลูธาน	35
2.3.2.4 ทฤษฎีความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของสเปกเตอร์	35
2.3.2.5 ทฤษฎีความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของแฮคแมนและโอล์ดแฮม	36
2.3.2.6 ทฤษฎีความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของวิทเทนและลอยด์	37
2.3.2.7 ทฤษฎีความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของลือก	37
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	40
2.4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	40
2.4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	41

2.4.2.1 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของบูชานัน	41
2.4.2.2 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน	42
2.4.2.3 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของมาวเดย์ พอร์ตเตอร์ และ เสตีเยร์	42
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
2.5.1 ความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์การ	43
2.5.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การ	45
2.5.3 ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ	48
2.5.4 ความฉลาดทางอารมณ์และความพึงพอใจในงาน	51
2.5.5 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในงาน	53
2.5.6 ความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ	55
2.5.7 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงานและความผูกพัน ต่อองค์การ	56
2.5.8 ความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์การโดยมีความพึงพอใจ ในงานเป็นตัวแปรสื่อ	58
2.5.9 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การโดยมี ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ	58
2.5.10 งานวิจัยที่ศึกษาความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ	59
2.6 เหตุผลในการตั้งสมมติฐานงานวิจัย	60
2.6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์การ	60
2.6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพัน ต่อองค์การ	62
2.6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ	64
2.6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงานและ ความผูกพันต่อองค์การ	66
2.6.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจ ในงานและความผูกพันต่อองค์การ	67
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	69

บทที่ 3 วิธีการวิจัย	70
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	70
3.1.1 ประชากร	70
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง	70
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	72
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	73
3.4 การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม	74
3.4.1 แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์	74
3.4.2 แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	77
3.4.3 แบบวัดความพึงพอใจในงาน	79
3.4.4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร	82
3.4.5 การสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ	85
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	85
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	86
บทที่ 4 ผลการวิจัย	102
4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	102
4.2 สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปร	104
4.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	106
4.3.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	106
4.3.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	109
4.3.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	111
4.3.4 สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร	114
4.3.5 สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้	123

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	131
5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย	135
5.1.1 ความฉลาดทางอารมณ์	135
5.1.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	138
5.1.3 ความพึงพอใจในงาน	139
5.1.4 ความผูกพันต่อองค์กร	142
5.2 สมมติฐานการวิจัย	144
5.2.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร	144
5.2.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	145
5.2.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร	147
5.2.4 สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กร	150
5.2.5 สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้	157
5.3 ข้อเสนอแนะ	163
5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร	163
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	164
รายการอ้างอิง	166
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	182
ภาคผนวก ข การหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา	195
ภาคผนวก ค ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio; CVR) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม	196
ประวัติผู้เขียน	208

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 มาตรฐานการตัดสินการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	25
2.2 มาตรฐานการตัดสินการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน	27
2.3 มาตรฐานการตัดสินความยุติธรรมด้านระบบ	28
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานตามแบบแผนของล็อก	38
3.1 รายชื่อหน่วยงาน จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	71
3.2 จำนวนข้อคำถามเดิม จำนวนข้อคำถามที่ใช้จริงและค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์	74
3.3 จำนวนข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์	75
3.4 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์	75
3.5 การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์	76
3.6 จำนวนข้อคำถามเดิม จำนวนข้อคำถามที่ใช้จริงและค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	77
3.7 จำนวนข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของแบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	77
3.8 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	78
3.9 การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	79
3.10 จำนวนข้อคำถามเดิม จำนวนข้อคำถามที่ใช้จริงและค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรความพึงพอใจในงาน	80
3.11 จำนวนข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของแบบวัดความพึงพอใจในงาน	80
3.12 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดความพึงพอใจในงาน	81
3.13 การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดความพึงพอใจในงาน	82
3.14 จำนวนข้อคำถามเดิม จำนวนข้อคำถามที่ใช้จริงและค่าความเชื่อมั่นของตัวแปร	83
3.15 จำนวนข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ	83
3.16 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ	83
3.17 การแปลผลของระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ	84
3.18 สมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติและสถิติที่ใช้ทดสอบ	94
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	102
4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร	104

4.3	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กร	108
4.4	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร	110
4.5	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร	113
4.6	สัมประสิทธิ์การถดถอย และค่าสถิติ จากการทดสอบความพึงพอใจในงานในการเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กร	115
4.7	สัมประสิทธิ์การถดถอย และค่าสถิติ จากการทดสอบความพึงพอใจในงานในการเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร	125
5.1	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	132



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	69
3.1 การส่งผลโดยรวมระหว่างตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปรตาม Y (Total Effect หรือ c)	88
3.2 การส่งผลทางตรงระหว่างตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปรตาม Y (Direct Effect หรือ c') และการส่งผลทางอ้อมของตัวแปรต้น X ผ่านตัวแปรสื่อ M สู่ตัวแปรตาม Y (Indirect Effect หรือ $a*b$)	88
5.1 แสดงผลโดยรวมของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c)	150
5.2 ผลทางตรงของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน ($a*b$)	151
5.3 ผลโดยรวมของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c)	151
5.4 ผลทางตรงของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน ($a*b$)	151
5.5 ผลโดยรวมของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c)	152
5.6 ผลทางตรงของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน ($a*b$)	152
5.7 ผลโดยรวมของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c)	153
5.8 ผลทางตรงของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน ($a*b$)	153
5.9 ผลโดยรวมของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c)	153
5.10 ผลทางตรงของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน ($a*b$)	154
5.11 ผลโดยรวมของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c)	154

5.12	ผลทางตรงของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน (a*b)	154
5.13	ผลโดยรวมของการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c)	158
5.14	ผลทางตรงของการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน (a*b)	158
5.15	ผลโดยรวมของการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c)	159
5.16	ผลทางตรงของการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน (a*b)	159
5.17	ผลโดยรวมของการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c)	159
5.18	ผลทางตรงของการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน (a*b)	160
5.19	ผลโดยรวมของการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c)	160
5.20	ผลทางตรงของการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน (a*b)	160

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในระบบสุขภาพของประเทศไทยนั้นวิชาชีพที่มีกำลังคนมากที่สุดคือ พยาบาล ซึ่งปัจจุบันพบว่า ยังเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลน จากการศึกษาของสภาการพยาบาลเพื่อคาดคะเนความต้องการพยาบาลในอนาคตพบว่า จะมีความต้องการพยาบาลในระบบสุขภาพ 163,500-170,000 คน อัตราส่วนพยาบาล 1 คน ต่อ 400 ประชากร ในระหว่างปี 2553-2562 ประเทศจึงมีการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 43,250 คน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานวิจัยและพัฒนา กำลังคนด้านสุขภาพ (สวค.) ปี 2553 พบว่า พยาบาลวิชาชีพทำงานในภาคเอกชนสูงถึง 13,987 คน (ร้อยละ10) (สมาลี อยู่ผ่อง และ บุญทิพย์ สิริรังศรี, 2557) และจากนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่ได้จัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีศักยภาพสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน รัฐบาลมีนโยบายให้คนไทยมีสุขภาพดี มีอายุยืนเฉลี่ยให้ได้ 80 ปี ในปี 2566 บุคลากรหลักที่มีส่วนในการพัฒนาครั้งนี้ให้ประสบผลสำเร็จคือ วิชาชีพพยาบาล ซึ่งเป็นกำลังคนส่วนใหญ่ในระบบบริการสุขภาพ ทำหน้าที่ดูแลทั้งคนที่ไม่ป่วยและผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง และในปี 2558 ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีการขยายหลักประกันสุขภาพแก่ประชาชนไทยและการขยายบริการสุขภาพเพื่อรองรับการเปิดเสรีด้านการค้าบริการในฐานะศูนย์กลางการบริการทางการแพทย์ในภูมิภาคเอเชีย (Medical Hub) ทำให้มีความต้องการพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับพยาบาลเป็น 1 ใน 7 แรงงานฝีมือที่สามารถเคลื่อนย้ายเสรีทางอาเซียน อาจเกิดปัญหาการไหลออกของพยาบาลไทยไปยังกลุ่มประเทศอาเซียน ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในประเทศไทยยังเป็นปัญหาที่ต่อเนื่องยาวนาน (Thai Nursing Time, 2556) ดังนั้น จากสภาพการณ์การรักษาคงอยู่ของพยาบาลในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญขององค์กรที่ทำการศึกษา

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นบุคลากรและการสร้างความผูกพันกับบุคลากรเพื่อรักษาบุคลากรที่ดีให้อยู่กับองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุความสำเร็จทั้งระดับบุคคลและองค์กร สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมขององค์กร ตลอดจนเพื่อความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตขององค์กร (สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ, 2553, อ้างถึงใน อำพรพันธุ์ กังวาลวัฒนศิริ, 2554)

สิ่งสำคัญที่จะช่วยทำให้บุคคลากรคงอยู่กับองค์กรได้นั้นผู้วิจัยได้ทำการสืบค้นข้อมูลพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยสำคัญ ดังเช่นการศึกษาของสตีเยร์ (Steers (1997), online) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ของพนักงาน และมีความสัมพันธ์กับการอยู่ประจำการและการลาออกของพนักงาน ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้

ทัศนคติต่องานและองค์การของบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลและประสิทธิผลต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะหากบุคคลมีความรู้สึกต่องานและองค์การในทางลบ เช่น เบื่องาน ไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมต่อองค์กร จะทำให้บุคคลนั้นขาดความตั้งใจและความทุ่มเทในการทำงาน ขาดงานบ่อย ซึ่งย่อมจะส่งผลเสียต่องานและประสิทธิผลต่อองค์กร (ชูชัย สมितिไกร, 2554) ดังที่นอร์ดินได้กล่าวไว้ว่า คนหรือพนักงานนั้นยังคงเป็นหัวใจสำคัญของทุกๆ องค์การ องค์การที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพนั้นมีสิ่งที่แตกต่างกันคือ คุณภาพและความผูกพันของคนทำงานในที่นั้น (Nordin, 2012)

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญคือ ความพึงพอใจในงาน ดังการศึกษาของหยาง, หลิว, เฉิน และปัน (Yang, Liu, Chen, & Pan, 2014) โดยศึกษากับพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิจำนวน 5 แห่งในเทียนจินจำนวน 524 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ($r = .693$, $p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวรรณ แก้วมณี (2556) ซึ่งศึกษากับพนักงานประจำในศูนย์แห่งหนึ่งขององค์การการบินในประเทศจำนวน 113 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมและความพึงพอใจในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในงานในฐานะเป็นตัวแปรสื่อ

การศึกษาความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ ผู้วิจัยได้ศึกษาว่ามีตัวแปรใดบ้างที่สามารถส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรผ่านความพึงพอใจในงาน ซึ่งพบว่า มีการศึกษาของดูล์เรียซและคณะ (Guleryuz, Guney, Aydin & Asan, 2008) ซึ่งทดสอบความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทาโบลี (Taboli, 2013) พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสื่อความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของนอร์ดินที่พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำและความฉลาดทางอารมณ์ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Nordin, 2012) จากการศึกษาของ นภาดา อุดมชัยรัตน์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ พบว่า พนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ และความฉลาดทางอารมณ์ทำให้เกิดความคิดเชิงบวกในงาน พฤติกรรมที่เห็นแก่ผู้อื่นและผลลัพธ์ในงานเพิ่มมากขึ้น (Carmeli, 2003) ความฉลาดทางอารมณ์ได้รับการเสนอว่ามีความสำคัญในการพยากรณ์ผลลัพธ์ขององค์กร รวมถึงความพึงพอใจในงาน (Barsade & Gibson, 2007) และพนักงานที่มีการรับรู้อารมณ์ในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะมีระดับความพึงพอใจในงานภายในมากขึ้น (Cekmecelioglu, 2012)

เนื่องจากการทำงานของพยาบาลนั้นต้องเผชิญกับสภาวะทางอารมณ์ที่ไม่คงที่ของผู้ป่วยและญาติ การสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันกับผู้ป่วยและญาติและกับทีมสุขภาพ ทำให้มีความเครียดความกดดันทางอารมณ์ ความคับข้องใจความเหนื่อยหน่ายจำเจต่องานที่หนัก และยังมีกิจกรรมอื่นๆ ที่ต้องปฏิบัตินอกเหนือจากงานประจำอีกเช่น การเข้าร่วมสัมมนา การประชุม การรับการตรวจเยี่ยมรับรองคุณภาพ เป็นต้น (สุมาลี อยู่ผ่อง และบุญทิพย์ สิริธรรังศรี, 2557) จึงทำให้พยาบาลมีภาระงานที่มากขึ้น ดังนั้น พยาบาลควรต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน ดังที่ศรีเรือน แก้วกังวาล (2536) (อ้างในคู่มือความฉลาดทางอารมณ์, 2543) ได้กล่าวไว้ว่าคนที่มีความเป็นผู้ใหญ่ทางอารมณ์หรือผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงนั้น ไม่ว่าจะเผชิญกับสถานการณ์ที่กดดันเพียงใดย่อมได้รับความกระทบกระเทือนน้อยกว่าผู้มีอารมณ์เป็นเด็กหรือมีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำและสามารถฟื้นตัวได้เร็วกว่า

และจากการศึกษาของนอร์ดิน (Nordin, 2012) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันการศึกษาระดับสูง โดยศึกษาในเจ้าหน้าที่ในสถาบันจำนวน 169 คน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r=.353$, $p<.01$) ซึ่งสอดคล้องกับ แมสเร็ค, ออสม่า, อิบราฮิม และแมนเซอร์ (Masrek, Osman, Ibrahim, & Mansor, 2015) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร ในผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์หน่วยวางแผนการจัดการและการบริหารความทันสมัยประเทศมาเลเซีย จำนวน 115 คน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้สังคมและการจัดการความสัมพันธ์สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ 36.8% และโชฟเวน (Chowwen, 2012) ศึกษาการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานศึกษาในพนักงานโคคาโคล่าจำนวน 200 คนผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ระดับต่ำและสูง การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ดีและไม่ดีต่อความผูกพันต่อองค์กร การส่งเสริมให้มีความฉลาดทางอารมณ์และการให้สภาพแวดล้อมในเชิงบวกจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขันมากกว่าที่อื่น พนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

พนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ ซึ่งพวกเขาสามารถที่จะรับรู้ จัดการและใช้อารมณ์ของพวกเขา มากกว่าพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ เขาสามารถดำเนินและจำกัดอุปสรรคที่ต้องเผชิญในอาชีพของเขาเพราะฉะนั้นการที่มีความฉลาดทางอารมณ์และตระหนักรู้อารมณ์และสามารถช่วยให้เกิดทัศนคติที่มีแรงจูงใจ แสดงออก และมีเป้าหมายสู่ผู้อื่น และสร้างผลลัพธ์ที่ดีขึ้นในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

นอกจากความฉลาดทางอารมณ์แล้วอีกปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ความยุติธรรมในองค์กร โดยความยุติธรรมนั้นเป็นประเด็นสำคัญของการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทขององค์กรที่มีพนักงานมากมายซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านการให้คุณค่า ความสนใจและการแก้ปัญหาาร่วมกัน การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมาก คนที่ต้องเผชิญกับความไม่เป็นธรรมอาจจะกลายเป็นไม่พอใจกับงาน หัวหน้าหรือองค์กร (Kals, & Maes, 2012, p. 199) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์และบรรทัดฐานทางสังคมที่ใช้ในการดูแลการจัดสรรผลตอบแทนที่พนักงานควรจะได้รับเช่นการให้รางวัลและการลงโทษรวมทั้งกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อการจัดสรรผลตอบแทน การตัดสินใจในด้านอื่นๆ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วย (Folger & Cropanzano, 1998, p. preface)

การที่องค์กรปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับพนักงานนั้นเป็นผลกระทบที่สำคัญต่อทัศนคติของพนักงาน เช่นความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมของบุคคล เช่นการคงอยู่ในงาน การลาออก (Simons & Roberson, 2003, p. 432) ถ้าพนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมจะทำให้เพิ่มระดับความพึงพอใจในงาน การประเมินด้านบวกต่อภาวะผู้นำและการบริหาร และลดความตั้งใจลาออกของพนักงาน ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Choi, 2011, p. 197) นอกจากนี้ความยุติธรรมในองค์กรทำให้เกิดความเชื่อถือว่าไว้วางใจในองค์กร (Bidarian, & Jafari, 2012, p. 1622) และส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Rauf, 2014, p. 124, Jafaria, & Bidarian, 2012, p. 1815)

ความยุติธรรมต่อองค์กรก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางด้านพฤติกรรมและผลลัพธ์ทางด้านจิตใจ เมื่อพนักงานรู้สึกว่าเขาไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของเขาลดลงรวมทั้งความตั้งใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหาต่างๆ จะลดลง (Naderi, Hovida, Siadar, & Naderi, 2012, p. 867) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของแพทริก (Patrick, 2012) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยศึกษาเกี่ยวกับพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศจำนวน 225 คน พบว่า ความยุติธรรมต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ($r=0.477$, $p<0.01$)

นอกจากนี้การศึกษาของไร (Rai, 2013) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับทัศนคติและพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงเช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจลาออก ของพนักงาน 511 คนจากศูนย์สุขภาพและฟื้นฟู 10 แห่งในรัฐทางตอนใต้ของสหรัฐอเมริกา พบว่า ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive justice) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจลาออก ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural justice) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational justice) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน จากผลการศึกษาคั้งนี้เขาได้เสนอแนะว่า ถ้าองค์การต้องการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นในขณะที่ยังคงความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน องค์การจำเป็นต้องให้ความสนใจมากขึ้นในเรื่องการพัฒนโปรแกรมและนโยบายที่ส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรม การเพิ่มความยุติธรรมต่อองค์การนั้นสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้อย่างต่อเนื่อง

และผู้วิจัยยังสืบค้นพบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของคาราคัส, อุสตันเนอร์และทอปราก (Karakus, Ustuner, & Toprak, 2014) ซึ่งศึกษาโมเดลอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความเหนื่อยล้า และความพึงพอใจในงานของผู้ตรวจการการศึกษาจำนวน 306 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมของผู้ตรวจการการศึกษานั้นมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานและองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมของผู้ตรวจการการศึกษาสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความเหนื่อยล้า แสดงให้เห็นว่ากระบวนการต่างๆ ในองค์การนั้นดำเนินการอย่างยุติธรรม ไม่มีพนักงานที่ได้รับการปฏิบัติที่มากกว่าคนอื่น พนักงานจะเริ่มมีความรู้สึกด้านบวกต่องานของเขาและมีความผูกพันทางจิตใจต่อองค์การมากขึ้น และพบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การผ่านตัวแปรสื่อบางส่วนของความพึงพอใจในงาน

ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ ซึ่งคิดว่างานวิจัยนี้จะมีคุณค่าและประโยชน์ต่อองค์การ คือ ทำให้ผู้บริหารทราบถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารและการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลอย่างต่อเนื่องต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
5. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานในฐานะเป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
6. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานในฐานะเป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

1.3 สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ
- สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ
- สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ
- สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์การ
- สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

งานวิจัยครั้งนี้ศึกษากับพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งที่มีอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป มีจำนวนประชากรทั้งหมด 2903 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2558) โดยแบ่งออกเป็น 11 งานการพยาบาลซึ่งจะเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน 2560

1.4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (Self-regulation) ด้านแรงจูงใจในตนเอง (Self-motivation) ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก (Empathy) ด้านทักษะทางสังคม (Social skill)

2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Organizational Justice) ตามแนวคิดของโฟลเกอร์และครอปานซาโน (Folger & Cropanzano, 1998) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน (Procedural Justice) ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง (Interactive Justice)

3. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ตามแนวคิดของ ลูธาน (Luthan, 2008) ซึ่งสามารถวัดได้จาก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (Work Itself) ค่าตอบแทน (Pay) ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion Opportunities) ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision) ด้านเพื่อนร่วมงาน (Co-workers)

4. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ตามแนวคิดของ (Allen & Mayer, 1992) ซึ่งสามารถวัดได้จาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
4. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
5. ทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในงานสามารถเป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กร
6. ทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในงานสามารถเป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร
7. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร
8. เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร และเป็นองค์ความรู้ใหม่ให้แก่ผู้วิจัยท่านอื่นต่อไป

1.6 คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย หมายถึง โรงพยาบาลที่สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยบริการระดับตติยภูมิโดยให้บริการแก่ผู้ป่วยโรคเฉพาะทางที่มีความซับซ้อนและผลิตแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์อื่นๆ

หน่วยบริการระดับตติยภูมิ หมายถึง โรงพยาบาลทั่วไปบางแห่ง โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลที่เป็นโรงเรียนแพทย์ โรงพยาบาลเฉพาะทางหรือหน่วยบริการอื่นๆ ทั้งหน่วยบริการของภาครัฐและเอกชน ซึ่งภารกิจของหน่วยบริการระดับนี้จะขยายขอบเขตการรักษาพยาบาลที่ต้องใช้แพทย์เฉพาะทางต่อยอด (Sub-speciality) เป็นศูนย์รักษาเฉพาะโรคที่ต้องใช้ทรัพยากรระดับสูงเช่น ศูนย์โรคหัวใจ ศูนย์มะเร็ง ศูนย์อุบัติเหตุ ศูนย์ปลูกถ่ายอวัยวะ เป็นต้น

2. พยาบาล หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาลที่สภาการพยาบาลรับรอง ทำหน้าที่ให้การช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยทั้งร่างกายและจิตใจเพื่อบรรเทาอาการโรค ป้องกัน การส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพโดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์ และศิลปะการพยาบาล ในการศึกษาครั้งนี้กล่าวถึง พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งและมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 1 ปี

3. อายุ หมายถึง จำนวนอายุเต็มปีของพยาบาลตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

4. อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่พยาบาลเริ่มปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ (หอผู้ป่วย/หน่วยงานของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่พยาบาลสังกัดอยู่) จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

5. ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาขั้นสูงสุดที่สำเร็จการศึกษาแล้วในปัจจุบัน

6. รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่พยาบาลได้รับจากองค์การเป็นรายเดือน

7. สถานภาพสมรส หมายถึง ลักษณะในการครองเรือนของพนักงาน ซึ่งระบุเป็นโสด สมรส/มีคู่ครอง และหย่า/หม้าย

8. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง และบริหารจัดการอารมณ์ต่างๆ ของตนและในความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

8.1 การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) รับรู้ว่ามีอารมณ์ความรู้สึกอย่างไรในขณะนั้น และใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ มีการประเมินความสามารถของตนตามความเป็นจริง มีความมั่นใจในตนเองเป็นพื้นฐาน

8.2 ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (Self-regulation) จัดการอารมณ์ของตนเอง เพื่อช่วยส่งเสริมงานที่ทำอยู่ รักษาความซื่อตรงของตน สามารถฟื้นตัวได้ดีจากอารมณ์ที่เป็นทุกข์

8.3 แรงจูงใจในตนเอง (Self-motivation) แนวโน้มของอารมณ์ที่ขับเคลื่อนและนำเราไปสู่เป้าหมาย ช่วยให้เราสามารถใช้ความคิดริเริ่มและมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงตนเองและมีความอดทนในการเผชิญกับความพ่ายแพ้และผิดหวัง

8.4 การร่วมรับรู้ความรู้สึก (Empathy) ตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น สามารถมองเห็นมุมมองของผู้อื่น สร้างความสามัคคีและยอมรับความหลากหลายของบุคคล

8.5 ทักษะทางสังคม (Social skills) จัดการกับอารมณ์ในความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สามารถอ่านสถานการณ์ทางสังคมได้อย่างถูกต้อง มีปฏิสัมพันธ์อย่างราบรื่น สามารถใช้การชักจูงและมีความเป็นผู้นำ สามารถเจรจาต่อรอง ยุติปัญหาความขัดแย้ง สร้างความร่วมมือร่วมใจ และการทำงานเป็นทีม

9. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceived Organizational Justice) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงความเหมาะสมของผลตอบแทน กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนที่องค์การจัดสรรให้ การปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลที่ตนเองได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในองค์การ โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดของฟอลเกอร์และครอปาสานาโน (Folger & Cropanzano, 1998) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไว้ 3 ด้าน ดังนี้

9.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง การรับรู้ที่บุคคลมีต่อผลตอบแทนและการจัดสรรผลตอบแทนที่ได้รับว่าเป็นไปด้วยความยุติธรรม

9.2 ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (Procedural Justice) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อวิธีการและกระบวนการในการจัดสรรผลตอบแทนว่ามีความยุติธรรม กระบวนการในการตัดสินใจ กระบวนการแก้ไขข้อพิพาท กระบวนการในการจัดสรรสิ่งต่างๆ ในองค์กร

9.3 ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interactional Justice) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการสื่อสารและการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคล

10. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าสิ่งที่เขาได้รับจากงานนั้นมีค่าและมีความสำคัญ ให้สิ่งที่ตรงตามความต้องการของพนักงานเพียงใด โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดของลูธาน (Luthan, 2008) แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

10.1 ด้านตัวงาน (Work Itself) หมายถึง ตัวเนื้อหาและรายละเอียดของงาน ความยากง่ายของงาน การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ความน่าสนใจ ความท้าทายให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ระดับการตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้ด้วยตนเองของผู้ปฏิบัติงาน

10.2 ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือสวัสดิการอื่นๆ ที่เห็นว่ามีเหมาะสมและยุติธรรม โดยที่บุคคลจะเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามที่ใช้ไปในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบกับตนเองกับบุคคลอื่นในองค์กร

10.3 โอกาสการเลื่อนขั้น (Promotion Opportunity) หมายถึง ปัจจัยที่บุคคลมีโอกาสดำรงตำแหน่งในตามลำดับขั้นพิจารณาตามลำดับขั้นการปฏิบัติงานนั้น

10.4 หัวหน้างาน (Supervisor) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือระดับสูงขึ้นไปที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแนวทางการปฏิบัติงาน เป็นผู้ควบคุมและให้การสนับสนุนในการทำงาน

10.5 เพื่อนร่วมงาน (Co-Worker) หมายถึง บุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเดียวกัน ซึ่งมีสัมพันธภาพระหว่างกัน ร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน

11. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมที่บุคคลแต่ละคนแสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนอยู่และต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

11.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกเป็นสมาชิกในองค์กรต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร และเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรอย่างแนบแน่น

11.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์การที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการอยู่กับองค์กรของพนักงาน เป็นความรู้สึกที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ที่พนักงานจะต้องสูญเสียหากต้องออกจากองค์กรไป

11.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ความรู้สึกของพนักงานในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร ที่ต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดไปเป็นความถูกต้องทางศีลธรรมและสมควรที่จะกระทำต่อองค์กร



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดตามหัวข้อดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 เหตุผลในการตั้งสมมติฐานการวิจัย
- 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

2.1.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์นั้นในภาษาไทยมีคำศัพท์เรียกหลากหลาย เช่น เชาวน์อารมณ์ วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ สติอารมณ์ เป็นต้น ซึ่งมาจากคำศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Emotional Intelligence ต่อมาได้เปลี่ยนมาใช้คำว่า EQ (Emotional Quotient) เพื่อเรียกให้สอดคล้องกับ IQ หรือเชาวน์ปัญญา

ความฉลาดทางอารมณ์นั้นได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในกลุ่มนักวิชาการและประชาชนทั่วไป จากอดีตจนถึงปัจจุบันมีผู้สนใจศึกษาให้นิยามและความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้

เมเยอร์และซาโลเวย์ (Mayer & Salovey, 1997, p. 5) กล่าวถึง ความฉลาดทางอารมณ์ว่าหมายถึง ความสามารถในการรู้อารมณ์ได้อย่างถูกต้อง สามารถประเมินแยกแยะความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นเครื่องชี้้นำในการคิดและกระทำสิ่งต่างๆ เข้าใจอารมณ์และกระบวนการทาง อารมณ์ได้ คิดไตร่ตรองและควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดี เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเติบโตทางอารมณ์และสติปัญญา

โกลแมน (Goleman, 1998, p. 317) ได้ให้ความหมาย ความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่าเป็นความสามารถในการตระหนักรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง และการบริหารจัดการอารมณ์ต่างๆ ของตนและในความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้

บาร์ออน (อ้างในกรมสุขภาพจิต, 2544, น. 13) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นชุดของความสามารถส่วนตัวด้านอารมณ์และด้านสังคมของบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเขาในการต่อสู้กับข้อเรียกร้องและแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมทั้งหลายได้เป็นอย่างดี

คูเปอร์และชาวาฟ (Cooper & Sawaf, 1997, อ้างถึงใน Williams, 2007, p. 15) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะรับรู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้พลังงานและความเยียบแหลมของอารมณ์เพื่อเป็นแหล่งพลังงานในมนุษย์ การเชื่อมต่อข้อมูลและการโน้มน้าวผู้อื่นได้

ไวซิงเจอร์ (Weisinger, 1998, preface) ได้ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ว่าหมายถึง ความฉลาดในการใช้อารมณ์ มีความตั้งใจในการใช้อารมณ์ในการช่วยนำพฤติกรรมและการคิดที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์แก่เรา

กรมสุขภาพจิต (2544, น. 28) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็น ลักษณะของการที่บุคคลตระหนัก รับรู้อารมณ์ของตนเองที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายใน และความสามารถที่จะปรับหรือจัดการกับอารมณ์โดยการควบคุม สลาย ระบายอารมณ์ที่เกิดขึ้นนั้นให้เกิดผลทางบวกทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น สภาพแวดล้อม หรือเหตุการณ์ต่างๆ

ธัญญรัตน์ เกิดสุวรรณ (2555) ได้ให้ความหมายของ ความฉลาดทางอารมณ์ว่าหมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีจิตใจที่มั่นคง การมองโลกในแง่ดี รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติ สามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่น และรู้จักมารยาททางสังคม เป็นต้น

เทิดศักดิ์ เดชคง (2547, น. 39) ได้ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการนำไปสู่การเป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุข คือ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การมีสติรู้ตัว การรู้จักมองโลก เลือกลหาความสุขใส่ตัวเมื่อเกิดความทุกข์ก็หาวิธีแก้ไขเพื่อบรรเทาหรือรู้ตนพอ (2550, น. 13) ได้ให้ความหมายเขาวนอารมณ์ ว่าหมายถึง ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจและควบคุมอารมณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมเพื่อความสุขและความสำเร็จในการดำเนินชีวิตของตนเอง

วีรวรรณ ปันนิตามัย (2551, น. 38-39) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์นั้นเป็นการเรียนรู้และรู้จักอารมณ์ ความรู้สึกของตน ให้ตระหนัก มีสติ รู้เท่าทันสาเหตุและความแปรผัน

ด้านอารมณ์ของตน เป็นการเรียนรู้ พุดคุยภายในตน บริหารจัดการอารมณ์ ภาวะอารมณ์ อุปนิสัยใจคอของตนไปในทางที่สร้างประโยชน์แก่ทุกฝ่าย สร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเองในทางที่สร้างสรรค์

วรรณพร สนเสาวภาค (2551, น. 11) กล่าวว่า เซวณอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม เพื่อความสุขและความสำเร็จในการดำเนินชีวิตของตนเองและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

อัญชลี ยะโหนด (2555, น. 12) สรุปว่าเซวณอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเอง รวมทั้งความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นเพื่อความสุขและการประสบความสำเร็จในชีวิตของตนเองและรักษาสถานภาพที่ดีกับผู้อื่น

จากความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ประเมินความแตกต่างของอารมณ์ เข้าใจอารมณ์เพื่อส่งเสริมให้เกิดการคิดและการกระทำต่างๆ สามารถจัดการอารมณ์ในตนเองได้ดีและในความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998) ดังนี้คือ ความฉลาดทางอารมณ์หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเองและการบริหารจัดการอารมณ์ต่างๆ ของตน และในความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้

2.1.2 ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์

2.1.2.1 ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของเมเยอร์และซาโลเวย์

แนวคิดของความฉลาดทางอารมณ์นั้นแรกเริ่มถูกนำเสนอโดยเมเยอร์และซาโลเวย์ ซึ่งได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของความฉลาดทางสังคมซึ่งรวมถึงความสามารถที่จะสังเกตอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เห็นความแตกต่างในอารมณ์และใช้เป็นข้อมูลในการชี้นำความคิดและการกระทำ โมเดลความฉลาดทางอารมณ์ที่นำเสนอโดยเมเยอร์และซาโลเวย์ (Mayer & Salovey, 1997, pp. 10-15) ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

(1) การรับรู้และการแสดงออกทางอารมณ์ (Emotional Perception and Expression)

1. ความสามารถในการระบุอารมณ์ของตนเองว่าเป็นอย่างไร
2. ความสามารถในการระบุอารมณ์ผู้อื่น
3. ความสามารถในการแสดงอารมณ์และความต้องการได้อย่างถูกต้อง
4. ความสามารถในการแยกแยะระหว่างความรู้สึกที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง ความรู้สึกที่ตรงไปตรงมาหรือความรู้สึกที่ไม่น่าไว้วางใจ

(2) การใช้อารมณ์ในการกระตุ้นความคิด (Emotion Facilitation of Thought Using Emotion Intelligence)

1. ความสามารถในการเปลี่ยนทิศทางและจัดลำดับความคิดบนพื้นฐานของความรู้สึกที่เกี่ยวข้อง
2. ความสามารถในการสร้างอารมณ์เพื่อช่วยให้เกิดการตัดสินใจและความจำ
3. ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงอารมณ์เพื่อช่วยให้เกิดการชื่นชมมุมมองหลายๆ ด้าน
4. ความสามารถในการใช้สภาวะอารมณ์เพื่อช่วยให้เกิดการแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์

(3) การเข้าใจอารมณ์ (Emotional Understanding)

1. ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์ของอารมณ์ที่หลากหลาย
2. ความสามารถในการรับรู้สาเหตุและผลลัพธ์ของอารมณ์
3. ความสามารถในการเข้าใจความซับซ้อนของอารมณ์ สภาวะขัดแย้งและความผสมผสานทางอารมณ์
4. ความสามารถในการเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์

(4) การบริหารจัดการอารมณ์ (Emotional Management)

1. ความสามารถในการเปิดเผยความรู้สึก ทั้งยินดีและไม่ยินดี
2. ความสามารถในการตรวจสอบและสะท้อนให้เห็นถึงอารมณ์ความรู้สึก
3. ความสามารถในการมีส่วนร่วม เพิ่มขยาย หรือออกจากสภาวะอารมณ์
4. ความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเอง
5. ความสามารถในการจัดการอารมณ์ของผู้อื่น

2.1.2.2 ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของการ์ดเนอร์

การ์ดเนอร์ (Gardner, 1983, quoted in Williams, p. 14) นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด จำแนกความฉลาดทางอารมณ์ใน 2 ลักษณะคือ

1. ความฉลาดทางอารมณ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Intelligence) คือ การรับรู้และตอบสนองความต้องการของผู้อื่นอย่างเหมาะสม
2. ความฉลาดทางอารมณ์ภายในบุคคล (Intrapersonal Intelligence) คือ การรับรู้อารมณ์ของตนเองและสามารถแยกแยะ ตลอดจนจัดการกับอารมณ์ของตนเองซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม

2.1.2.3 ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมน

โกลแมน (Goleman, 1998, p. 318) ทำให้ความฉลาดทางอารมณ์นั้นแตกต่างจากความฉลาดทางการรู้คิด เขาได้อธิบายว่า ความฉลาดทางอารมณ์นั้นเป็นความสามารถพื้นฐานทางอารมณ์และสังคมซึ่งประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) รับรู้ว่าเรามีความรู้สึกอย่างไรในขณะนั้นและใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ มีการประเมินความสามารถของตนตามความเป็นจริง มีความมั่นใจในตนเองเป็นพื้นฐาน
2. การจัดการกับอารมณ์ตนเอง (Self-regulation) จัดการอารมณ์ของตนเองเพื่อช่วยส่งเสริมงานที่ทำอยู่ รักษาความเชื่อตรงของตน สามารถฟื้นตัวได้ดีจากอารมณ์ที่เป็นทุกข์
3. แรงจูงใจในตนเอง (Motivation) แนวโน้มของอารมณ์ที่ขับเคลื่อนและนำเราไปสู่เป้าหมาย ช่วยให้เราสามารถใช้เวลาคิดริเริ่มและมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงตนเองและมีความอดทนในการเผชิญกับความพ่ายแพ้และผิดหวัง
4. การร่วมรับรู้ความรู้สึก (Empathy) ตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น สามารถมองเห็นมุมมองของผู้อื่น สร้างความสามัคคีและยอมรับความหลากหลายของบุคคล
5. ทักษะทางสังคม (Social skills) จัดการกับอารมณ์ในความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สามารถอ่านสถานการณ์ทางสังคมได้อย่างถูกต้อง มีปฏิสัมพันธ์อย่างราบรื่น สามารถใช้การชักจูงและมีความเป็นผู้นำ สามารถเจรจาต่อรอง ยุติปัญหาความขัดแย้ง สร้างความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีม

2.1.2.4 ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของบาร์ออน

บาร์ออน (Bar-on, 2000, pp. 374-384) ได้แบ่งคุณสมบัติของความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็นโครงสร้างหลัก 5 ด้าน

(1) องค์ประกอบภายในตน (Intrapersonal)

1. ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเอง (Emotional Self - Awareness)
2. ความสามารถในการแสดงความรู้สึก ความเชื่อ ความคิดและปกป้องสิทธิของตนเองด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์ (Assertiveness)
3. ความสามารถในการรับรู้ เข้าใจและศรัทธาตนเอง (Self-Regards)
4. ถึงคุณค่าของตนเอง ทำในสิ่งที่สามารถทำได้และทำด้วยความสุขและความพอใจ (Self-actualization)
5. ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายของตนเอง สามารถควบคุมความคิด การกระทำโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น (Independence)

(2) องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal)

1. ตระหนักรู้เท่าทันในความคิดและความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี (Empathy)
2. ความรับผิดชอบทางสังคม (Social responsibility)
3. สร้างสายสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี (Interpersonal relationship)

(3) องค์ประกอบด้านความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)

1. ตีความเข้าใจสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี สามารถแยกแยะความรู้สึกส่วนตัวกับสิ่งที่มีอยู่ในความเป็นจริง สามารถปฏิบัติได้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น (Reality testing)
2. แก้ไขปัญหาและสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี (Problem solving)

(4) องค์ประกอบด้านการจัดการกับความเครียด (Stress Management)

1. ความสามารถในการอดทนเหตุการณ์ที่ร้ายแรง ภาวะกดดันและเหตุการณ์ที่รุนแรงได้ สามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (Stress tolerance)
2. สามารถควบคุมอารมณ์ แรงกระตุ้นของตนเองได้ดี (Impulse control)

(5) องค์ประกอบด้านอารมณ์โดยทั่วไป (General Mood)

1. มองโลกในแง่ดี (Optimism)
2. รู้สึกและแสดงออกซึ่งความสุขให้ปรากฏได้ (Happiness)

2.1.2.5 ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของคูเปอร์และชาวาฟ

คูเปอร์และชาวาฟ (Cooper &, quoted in Williams, 2007, pp. 19-21) ได้อธิบายว่าความฉลาดทางอารมณ์นั้นประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 4 ด้านคือ

(1) ความรอบรู้ทางอารมณ์ (Emotional Literacy) หมายถึง การรู้จัก

อารมณ์ของตนเอง การเคารพความรู้สึกและการประเมินค่าความรู้สึก ซึ่งสิ่งทำให้เกิดความรอบรู้ทางอารมณ์คือ

1. ความซื่อสัตย์ทางอารมณ์
2. การสร้างพลังอารมณ์
3. การรับผลย้อนกลับของอารมณ์
4. ความสามารถหยั่งรู้ตามความเป็นจริง

(2) ความเหมาะสมทางอารมณ์ (Emotional Fitness) หมายถึง ปรับวาง

อารมณ์ของตนได้อย่างยืดหยุ่น รู้กาลเทศะ แม้เผชิญกับความลำบากใจ ประกอบด้วย

1. ความเชื่อใจ
2. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์
3. ความน่าเชื่อถือ
4. การเริ่มใหม่

(3) **ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional Depth)** คือ การประยุกต์ใช้ความซื่อสัตย์และคุณค่าหลักเพื่อให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยปราศจากการควบคุม

1. ต้องรู้จักบุคลิกลักษณะหลักของคน
2. มีความซื่อสัตย์และเข้าใจอารมณ์เพื่อให้เกิดความผูกพัน
3. สร้างแรงจูงใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

(4) **ความผันแปรทางอารมณ์ (Emotional Alchemy)** หมายถึง การผสมผสานพลังที่ทำให้มีการเปิดโอกาสให้ตนเองและมีความคิดสร้างสรรค์ เปลี่ยนโอกาสนั้นให้เป็นความจริง

1. การคิดใคร่ครวญได้
2. การสามารถวิเคราะห์เทคนิคต่างๆ
3. มีศิลปะในการพูดชักจูง

2.1.2.6 ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต

ความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ประการได้แก่ ความดี ความเก่ง ความสุข ซึ่งแต่ละปัจจัยก็ให้ความหมายที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้ (กรมสุขภาพจิต, 2544, น. 28-30)

(1) **ดี** หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเอง รักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เข้าใจและยอมรับอารมณ์ตนเอง ควบคุมและแสดงออกอย่างเหมาะสม

- 1.1 เข้าใจและยอมรับอารมณ์ตนเอง
- 1.2 ควบคุมตนเอง
- 1.3 แสดงออกอย่างเหมาะสม
2. เข้าใจและเห็นใจผู้อื่น
 - 2.1 เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
 - 2.2 ยอมรับอารมณ์ผู้อื่น
 - 2.3 ใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น
 - 2.4 เห็นอกเห็นใจผู้อื่น
3. รักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
 - 3.1 มีความจริงใจ
 - 3.2 รู้จักรับผิดชอบ/ รู้จักให้อภัย
 - 3.3 รู้จักให้/ รู้จักรับ

(2) เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในตนเอง มุ่งมั่นทำให้สำเร็จ ตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย

1. รู้จักตนเอง
 - 1.1 รู้ศักยภาพของตน
 - 1.2 รู้อารมณ์ของตน
 - 1.3 รู้ความต้องการของตน
2. มีแรงจูงใจในตนเอง
 - 2.1 มีความคิดสร้างสรรค์
 - 2.2 สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเอง
 - 2.3 มีความเพียรพยายาม/มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ
 - 2.4 มองปัญหาเป็นโอกาสหรือสิ่งที่ท้าทาย
 - 2.5 มีเป้าหมาย/ความหวังในทางที่ดี
3. สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหา
 - 3.1 รับรู้ เข้าใจปัญหา
 - 3.2 สามารถตัดสินใจวางแผนแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ
 - 3.3 มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสถานการณ์
4. การแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 4.1 กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ
 - 4.2 สามารถสื่อความต้องการของตนเอง
 - 4.3 รับรู้และสนใจบุคคลที่เกี่ยวข้อง

(3) สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ประกอบไปด้วย

1. ความภูมิใจในตนเอง
 - 1.1 พอใจและเห็นคุณค่าในตนเอง
 - 1.2 เข้าใจ ยอมรับจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง
 - 1.3 ศรัทธาและเชื่อมั่นในความสามารถของตน
2. พึงพอใจในชีวิต
 - 2.1 มองโลกในแง่ดี
 - 2.2 พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่
 - 2.3 มีความมั่นคงในอารมณ์ (ไม่หวั่นไหว)

3. มีความสามารถในการสร้างความสุขให้ตนเอง

3.1 รู้จักผ่อนคลาย

3.2 มีอารมณ์ขัน สนุกกับชีวิตได้

3.3 มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข ความพอใจ

3.4 มีความสงบสุขทางจิตใจ

2.1.3 ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542, น. 25) เสนอว่าผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นผู้ที่รู้จักใช้ความคิดต่ออารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้อื่นเป็นสุขและตนเองก็เป็นสุขด้วย ซึ่งประโยชน์ของความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่

(1) การสื่อสารการแสดงความรู้สึกอารมณ์ของตน

ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะมีความสามารถในการสื่อสารการแสดงความรู้สึกและแสดงอารมณ์ของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามกาลเทศะ เข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ยึดได้แม้จะรู้สึกเศร้า รับฟังปัญหาของผู้อื่นอย่างตั้งใจ ไม่รู้สึกแปลกแยกจากเพื่อนมนุษย์ จากธรรมชาติและจากชีวิตของตนเอง

(2) เข้าใจชีวิตของตนเองและผู้อื่น

ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นผู้ที่มีการศึกษาให้เกิดความเข้าใจตนเอง (insight) การรู้จักและเข้าใจตนเองตามความเป็นจริง โดยการมองดูอารมณ์ของตนเองให้เข้าใจแล้วจะสามารถรู้จักและเข้าใจผู้อื่น ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้นมีความเข้าใจชีวิตและก่อให้เกิดความสุขตามมา

(3) การปฏิบัติงาน

ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นผู้ที่ให้การยอมรับผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสร้างผลผลิตที่สนองเป้าหมายได้ ลดการลางาน ขาดงานหรือย้ายงานที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างบุคคลเสริมสร้างการทำงานที่ประสานสัมพันธ์กันมากขึ้น

(4) การให้บริการ

ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะสามารถเข้าใจผู้มารับบริการได้อย่างถูกต้องรับฟังความต้องการของผู้รับบริการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้รับบริการประทับใจ สร้างความจงรักภักดีในการใช้ สินค้าและบริการขององค์กรมากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การตระหนักรู้ตนเอง 2. การกำกับตนเอง 3. แรงจูงใจในตนเอง 4. การร่วมรับรู้ความรู้สึก 5. ทักษะทางสังคม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

2.2.1 ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ผู้วิจัยได้ค้นคว้า ศึกษารวบรวมความหมายของความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายดังนี้

กรีนเบิร์ก (Greenberg, 1990, p. 400) ได้กล่าวไว้ว่า ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง ความยุติธรรมต่อของผลตอบแทนที่องค์การจัดสรรให้กับพนักงานและความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนของพนักงาน

โฟลเกอร์ และ คโรปานซาโน (Folger & Cropanzano, 1998, preface) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์และบรรทัดฐานทางสังคมที่ใช้ในการดูแลการจัดสรรผลตอบแทนที่พนักงานควรจะได้รับ (เช่นการให้รางวัลและการลงโทษ) รวมทั้งกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อการจัดสรรผลตอบแทน การตัดสินใจในด้านอื่นๆ และการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลด้วย

จัจจ์ และคอลควิท (Judge & Colquitt, 2004, p. 395) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรมในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานเปรียบเทียบความเหมาะสมระหว่างสิ่งที่เขาทุ่มเทและสิ่งที่เขาได้รับ ความเหมาะสมในกระบวนการการตัดสินใจ และความเหมาะสมของการปฏิบัติระหว่างบุคคล

มิวชินสกี (Muchinsky, 2006, p. 321.) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การที่ พนักงานรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในองค์การ

คาโวเซวิก, ชูนิคและมิไฮโลวิก (Kovacevic, Zunic, & Mihailovic, 2013, p. 37) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์การหมายถึง การรับรู้ความเป็นธรรมในบริบทการทำงานและด้านอื่นๆ ในองค์การรวมถึงผลการทำงาน

อัจฉรา เนียมหอม (2551, น. 15) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์การหมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าผลตอบแทนที่ตนได้รับ และกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ตนได้รับจากองค์การมีความยุติธรรม ได้รับข้อมูล การให้เกียรติ และให้สิทธิอย่างเสมอภาค เท่าเทียม

ปรีดี อิทธิพงศ์ (2552, น. 10) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ความเหมาะสมของผลตอบแทนที่องค์การมอบให้กับตนเองและผู้อื่นในองค์การ กระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทนดังกล่าวและการปฏิบัติต่อลูกจ้างในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ผู้วิจัยจึงได้สรุปว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การหมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงความเหมาะสมของผลตอบแทน กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนที่องค์การจัดสรรให้ การปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลที่ตนเองได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในองค์การ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ความหมายการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การตามแนวคิดของโฟลเกอร์ และครอปานซาโน (Folger & Cropanzano, 1998) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์และบรรทัดฐานทางสังคมที่ใช้ในการดูแลการจัดสรรผลตอบแทนที่พนักงานควรจะได้รับ (เช่นการให้รางวัลและการลงโทษ) รวมทั้งกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อการจัดสรรผลตอบแทน การตัดสินใจในด้านอื่นๆ และการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลด้วย

2.2.2 ทฤษฎีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

2.2.2.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การตามแนวคิดของอดัม

การศึกษาเรื่องความยุติธรรมหรือความเป็นธรรมเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจมาช้านาน ก่อนปี 1975 การศึกษาเรื่องความยุติธรรมนั้นได้เริ่มมาจากการพิจารณาเรื่องความยุติธรรมด้านผลตอบแทน โดยผลงานเริ่มแรกนั้นถูกสร้างโดยอดัม (Adam, 1965, as cited in Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, Ng., 2001, p. 426, & Greenberge, 1990, p. 400) ซึ่งใช้กรอบทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory Framework) เพื่อประเมินความเป็นธรรม ตามแนวคิดของอดัมนั้นเขาคิดว่าสิ่งที่ผู้คนกังวลคือ ความไม่แน่นอนของระดับผลลัพธ์ว่าจะมีความเป็นธรรมหรือไม่

อดัมจึงได้เสนอว่าแนวทางหนึ่งที่จะพิจารณาว่าผลลัพธ์นั้นมีความเป็นธรรมหรือไม่ คือ การคำนวณอัตราส่วนของการมีส่วนร่วมของบุคคลหรือสิ่งที่เขาลงทุน (Input) เช่น การศึกษา ความฉลาดและประสบการณ์ และผลลัพธ์ของบุคคล (Outcome) หลังจากนั้นทำการเปรียบเทียบอัตราส่วนนี้กับบุคคลอื่น ถ้าอัตราส่วนไม่เท่ากัน คนที่ได้รับอัตราส่วนที่สูงกว่านั้นสันนิษฐานว่า ได้รับการจ่ายเงินมากเกินไปและจะทำให้เขารู้สึกผิด ส่วนคนที่ได้อัตราส่วนต่ำจะรู้สึกว่าได้รับค่าจ้างน้อยจะทำให้เขารู้สึกโกรธ อัตราส่วนที่เท่ากันนั้นจะทำให้เกิดสถานะที่เป็นธรรมและบุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจ บุคคลจะคาดหวังสิ่งที่เขาได้กระทำกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของตนเองและผู้อื่นเพื่อที่จะเปลี่ยนสถานะที่ไม่เสมอภาคที่เขาไม่พึงพอใจให้เป็นสถานะที่พึงพอใจมากขึ้น

การเปรียบเทียบอัตราส่วนสิ่งที่ลงทุนและผลลัพธ์ของทั้งสองฝ่ายนั้นทำให้เกิดทฤษฎีดุลยภาพของอดัม ซึ่งทฤษฎีนี้ได้ใช้กฎดุลยภาพเพื่อตัดสินความเป็นธรรมและเน้นไปที่ปฏิกริยาที่มีต่อการจ่ายผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม

2.2.2.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การตามแนวคิดของอิบอทและวอล์กเกอร์

แนวคิดนี้เน้นศึกษาความยุติธรรมด้านกระบวนการ โดยการศึกษาของอิบอทและวอล์กเกอร์ในช่วงต้นปี 1970 ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขข้อพิพาทและได้พัฒนามาเป็นทฤษฎีความยุติธรรมด้านกระบวนการ (1975) โดยการสังเกตเปรียบเทียบปฏิกริยาของคนที่มีความยุติธรรมกับคนที่ไม่มี

ทิบอตและวอล์กเกอร์ (Thibaut & Walker, 1975, as cited in Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, Ng., 2001, pp. 425-426 และจินตนา พงษ์ศรีทอง, 2546, น. 20) เน้นเรื่องความสำคัญของความยุติธรรมด้านกระบวนการ โดยมีต้นกำเนิดแนวคิดมาจากกระบวนการด้านกฎหมาย และได้เปรียบเทียบกับกระบวนการแก้ไขข้อพิพาท ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการได้แก่

1. คู่กรณีในศาล
2. การเข้าแทรกแซงโดยบุคคลที่สาม เช่นผู้พิพากษา คณะลูกขุน เป็นต้น
3. กระบวนการแก้ไขข้อพิพาทซึ่งมี 2 ขั้นตอนคือ
 - 3.1 ขั้นตอนกระบวนการ ได้แก่ ช่วงที่นำหลักฐานมาพิสูจน์ความจริง
 - 3.2 ขั้นตอนการตัดสินใจ ได้แก่ ช่วงนำหลักฐานมาพิจารณาและใช้

ในการตัดสินข้อพิพาทนั้นๆ

แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้คือ บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจหากมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนั้น หากคู่พิพาทได้มีส่วนร่วมในการตัดสินคดี ก็มีแนวโน้มจะยอมรับคำตัดสินของคณะลูกขุนว่ามีความยุติธรรมมากกว่าคู่พิพาทที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสิน (จินตนา พงษ์ศรีทอง, 2546, น. 20)

2.2.2.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การตามแนวคิดของลีเวนทัล

ลีเวนทัล (Leventhal, 1980, p. 28) ให้ความเห็นว่าทฤษฎีดุลยภาพนั้นยังมีปัญหาอยู่สามด้านคือ 1. ทฤษฎีดุลยภาพใช้แนวคิดเพียงหนึ่งมิติ กรอบทฤษฎีของการรับรู้ความยุติธรรมนั้นมองแค่หลักทางด้านคุณธรรมเพียงด้านเดียว 2. ทฤษฎีดุลยภาพมองแค่ผลลัพธ์ของการจ่ายผลตอบแทนสุดท้าย กระบวนการที่กำหนดผลตอบแทนนั้นไม่ได้รับการพิจารณา มุ่งเน้นไปที่ผลตอบแทนที่ยุติธรรม ปัญหาในกระบวนการยุติธรรมถูกเพิกเฉย 3. ทฤษฎีดุลยภาพนั้นดูเหมือนกล่าวเกินจริงเกี่ยวกับความสำคัญของความยุติธรรมในด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

ลีเวนทัล (Levental, 1980, as cited in Greenberge, 1990, p. 401) ได้พัฒนาแนวคิดที่สามารถประยุกต์ใช้ในการศึกษากระบวนการในองค์การคือ แบบจำลองการตัดสินความยุติธรรม (Justice Justment model) ซึ่งเป็นแนวคิดเชิงรุก ในขณะที่ทฤษฎีดุลยภาพนั้นเน้นที่ปฏิกิริยาตอบสนองต่อการจ่ายผลตอบแทนที่ไม่เสมอภาค ลีเวนทัล และคณะศึกษาเงื่อนไขของการที่บุคคลมีปฏิกิริยาเชิงรุกต่อบรรทัดฐานความยุติธรรมที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่เชื่อว่าการรักษาไว้ซึ่งความปรองดองทางสังคม จะช่วยให้เกิดการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียม ในขณะที่ผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้นจะถูกสนับสนุนโดยระบบ เช่น แผนในการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้การจ่ายผลตอบแทนมีความเป็นธรรม

ลีเวนทัล (Leventhal, 1980, as cited in Greenberge, 1990, p. 403) กล่าวว่า ปัจจัยต่างๆ ของขั้นตอนที่ใช้ในการประเมินความเป็นธรรมของผลลัพธ์หรือที่เรียกว่า กระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนนั้น มีองค์ประกอบดังนี้ คือ การเลือกผู้ที่จะมาตัดสิน การกำหนดพื้นฐานในการประเมินการให้รางวัล วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนสำหรับการกำหนดกระบวนการตัดสินใจ ขั้นตอนการอุทธรณ์ การป้องกันการละเมิดอำนาจและความพร้อมใช้งานของกลไกการเปลี่ยนแปลง

ส่วนความเป็นธรรมด้านกระบวนการนั้น ลีเวนทัล (Leventhal, 1980, as cited in Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, Ng., 2001, p. 426) ได้ขยายปัจจัยของความยุติธรรมด้านกระบวนการไปสู่แนวคิดการควบคุมกระบวนการ ทฤษฎีการตัดสินใจยุติธรรมด้านกระบวนการของเขาได้เสนอว่า ลักษณะของกระบวนการยุติธรรมจะต้องมีลักษณะ 6 ประการดังนี้

1. มีความคงที่ สามารถประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับทุกๆ คนและทุกๆ โอกาส (Consistency)
2. ปราศจากอคติ เป็นกระบวนการที่ไม่มีความลำเอียง (Neutrality)
3. มั่นใจว่าข้อมูลที่นำมาใช้ในการพิจารณามีความเที่ยงตรง ถูกต้องแม่นยำ (Accuracy)
4. มีกลไกที่สามารถแก้ไขข้อบกพร่องหรือการตัดสินใจที่ไม่ถูกต้อง (Correctability)
5. ความคิดเห็นของบุคคลกลุ่มต่างๆ ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจจะต้องนำมาพิจารณา (representative)
6. สอดคล้องกับมาตรฐานของบุคคล จริยธรรม และศีลธรรมอันดีงามในสังคม (Morality and Ethicability)

2.2.2.4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การตามแนวคิดของกรีนเบิร์ก

กรีนเบิร์ก (Greenberge, 1990, p. 400) ได้แบ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 2 องค์ประกอบคือ

(1) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) เขาได้มุ่งเน้นไปที่ความยุติธรรมของผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากองค์การเช่น เงินเดือน ผลตอบแทน สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่นๆ ซึ่งเป็นการรับรู้ของพนักงานว่าผลตอบแทนนั้นมีความเป็นธรรมหรือไม่ เมื่อเทียบกับสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติให้กับองค์การ เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความพยายาม เป็นต้น

(2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) เป็นการรับรู้ของพนักงานถึงความยุติธรรมในนโยบาย กระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนใน

องค์การแก้พนักงานว่า มีความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ บุคคลยินดีที่จะยอมรับกับผลลัพธ์ที่ไม่ต้องการได้ถ้าเขาเชื่อว่ากระบวนการตัดสินใจนั้นดำเนินตามหลักความยุติธรรมขององค์การ เช่น จากการศึกษาของกรีนเบิร์ก (Greenberg, 1994, as cited in Baldwin, 2006) พบว่า พนักงานที่สุบบุหรือจะยอมรับได้อย่างมากในการห้ามสุบบุหรือในที่ทำงาน เมื่อเขาารู้สึกว่าเขาได้รับการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่มีความสำคัญต่อสังคม และหลักการนี้สามารถใช้ในสถานการณ์อื่นด้วย เช่น การเลื่อนตำแหน่ง พนักงานที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะยอมรับได้ถ้าเขามีความมั่นใจว่า ระบบที่ใช้ในการตัดสินใจเลื่อนตำแหน่งนั้นมีความโปร่งใสและปราศจากอคติ

2.2.2.5 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การตามแนวคิดของเชพพาร์ด ลิวิกกี

และมินตัน

เชพพาร์ด, ลิวิกกี และมินตัน (Shappard, Lewicki, & Mintion, 1992, pp. 9-24, อ้างถึงใน จินตนา พงษ์ศรีทอง, 2546 น. 21-27) ได้อธิบายถึงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยใช้หลักในการพิจารณาสองอย่างคือ หลักความสมดุล (Balance) และหลักความถูกต้อง (Correctiveness) ประกอบกับหลักความยุติธรรมทั้งสามด้านได้แก่ ด้านความมีประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุผลและการคงไว้ซึ่งความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านความมีศักดิ์ศรีของปัจเจกบุคคลและความเป็นมนุษย์ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างกันในการตัดสินใจความยุติธรรม

เชพพาร์ด, ลิวิกกี และมินตัน (Shappard, Lewicki & Mintion, 1992) ได้แบ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็น 3 ด้าน ดังนี้

(1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน

ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1

มาตรฐานการตัดสินใจการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน

เป้าหมายของความยุติธรรม	ความสมดุล	ความถูกต้อง
เป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงาน	ดุลยภาพ (Equity)	ความคงที่ภายใน (Internal Consistency)
เป้าหมายด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ความเสมอภาค (Equality)	กฎและนโยบาย (Law and Policy)
เป้าหมายด้านศักดิ์ศรีของปัจเจกบุคคลและความเป็นมนุษย์	ความต้องการ (Need)	จุดหมายการดำเนินชีวิต (Station in life)

ที่มา: เชพพาร์ดและลิวิกกี และมินตัน (Shappard, Lewicki & Mintion, 1992, p. 20)

จากตารางที่ 2.1 เมื่อนำหลักความสมดุลและหลักความถูกต้องมาพิจารณาประกอบเป้าหมายความยุติธรรมทั้งสามประการ จะทำให้ได้มาตรฐานในการตัดสินความยุติธรรมด้านผลตอบแทน 6 มาตรฐาน ดังนี้

ก. มาตรฐานด้านดุลยภาพ (Equity) กล่าวคือ พนักงานควรได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ข. มาตรฐานด้านความเสมอภาค (Equality) ตามหลักของมาตรฐานนี้ พนักงานจะได้รับผลตอบแทนที่เท่ากันแม้ว่าจะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยถือว่าพนักงานทุกคนล้วนมีส่วนร่วมในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ค. มาตรฐานด้านความต้องการ (Needs) เพื่อความเท่าเทียมกันในความมีศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ พนักงานทุกคนควรได้รับผลตอบแทนบนพื้นฐานความต้องการสำหรับการดำรงชีวิตอยู่ในฐานะที่เป็นมนุษย์เหมือนกัน

ง. มาตรฐานด้านความคงที่ภายใน (Internal Consistency) กล่าวคือ ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับต้องอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งความถูกต้องดังกล่าวนี้ต้องมีค่าคงที่ภายในที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับพนักงานทุกคน

จ. มาตรฐานด้านกฎหมายและนโยบาย (Law and Policy) การตัดสินด้านผลตอบแทนต้องสอดคล้องกับข้อกฎหมาย แนวปฏิบัติ และนโยบายทางสังคมและพนักงานทุกคนจะต้องได้รับการตัดสินภายใต้กฎเกณฑ์และนโยบายเดียวกันเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงาน

ฉ. มาตรฐานด้านจุดหมายของการดำเนินชีวิต (Station in life) สำหรับเป้าหมายด้านความมีศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์นั้น ความถูกต้องในการกำหนดผลตอบแทนจะต้องพิจารณาจากพื้นฐานหรือจุดหมายในการดำเนินชีวิต ซึ่งต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับฐานะ ตำแหน่ง ความอาวุโส ความเชี่ยวชาญ และความเคารพในวิชาชีพนั้นๆ

(2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน

เซพพาร์ด, ลิวิกกี และมินตัน กล่าวว่า โดยทั่วไปนั้นบุคคลจะมีความเชื่อว่ากระบวนการที่ยุติธรรมจะก่อให้เกิดผลตอบแทนที่ยุติธรรม ดังนั้น หากสามารถชี้แจงประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญของกระบวนการยุติธรรมได้ก็มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดผลตอบแทนที่ยุติธรรมมากขึ้น เซพพาร์ด, ลิวิกกี และมินตันจึงได้กำหนดแนวทางในการวิเคราะห์และตัดสินความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนโดยใช้หลักความสมดุลและความถูกต้องมาพิจารณาประกอบเป้าหมายของความยุติธรรมทั้งสามด้าน ทำให้เกิดเป็นมาตรฐานการตัดสินความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนที่มีความแตกต่างกัน 6 ประการ ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2

มาตรฐานการตัดสินการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน

เป้าหมายของความยุติธรรม	ความสมดุล	ความถูกต้อง
เป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงาน	การตรวจสอบและความสมดุล (Check and Balance)	ความเป็นกลาง (Neutral)
เป้าหมายด้านความรู้สึกเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	ความสมดุลของอำนาจ (Balance of Power)	ความคงที่ของกระบวนการ (Consistency with Specified Procedure)
เป้าหมายด้านศักดิ์ศรีของ ปัจเจกบุคคลและความเป็น มนุษย์	ความสมดุลของสิ่งที่ลงทุน (Balance of Inputs)	สถานะของบุคคลในกลุ่ม (Standing)

ที่มา: เซพพาร์ดและลิวิกกี และมินตัน (Shappard, Lewicki & Mintion, 1992, p. 31)

ก. มาตรฐานการตรวจสอบและความสมดุล (Check and Balance) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นต้องมีการตรวจสอบและความสมดุลในการกำหนดผลตอบแทนเพื่อลดอคติให้เกิดขึ้นน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

ข. การถ่วงดุลอำนาจ (Balance of Power) กล่าวคือ จะต้องมีความสมดุลในเรื่องอำนาจฝ่ายที่ได้รับผลกระทบจะเป็นผู้ที่ควบคุมการตัดสินใจเพียงฝ่ายเดียวนั้นไม่ใช่สิ่งที่ดีที่สุดเสมอไป กระบวนการต่างๆ ในองค์การจะต้องไม่ถูกครอบงำโดยกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อให้เกิดความกลมเกลียวกันในองค์การ

ค. มาตรฐานด้านสมดุลของปัจจัยนำเข้า (Balance of Inputs) องค์การจะต้องทำให้พนักงานมั่นใจว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในเรื่ององค์ประกอบในการตัดสินใจหรือมีสิทธิมีเสียงในการกำหนดการตัดสินใจหรือผลตอบแทน เพื่อให้ทุกคนรู้สึกถึงความมีศักดิ์ศรีของตนเอง

ง. มาตรฐานด้านความเป็นกลาง (Neutral) ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจนั้นจะต้องมีความเป็นกลาง มีรายละเอียดที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และต้องผ่านการทบทวนตรวจสอบ แก่ไขให้เรียบร้อยก่อนที่จะนำไปใช้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในเป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงาน

จ. มาตรฐานด้านความคงที่แน่นอนของกระบวนการ (Consistency with Specified Procedures) กล่าวคือ การปฏิบัติตามกระบวนการนั้นต้องมีความคงเส้นคงวา เป็น

ที่น่าไว้วางใจและเชื่อถือได้ การปฏิบัติมีมาตรฐานเดียวกันถึงแม้ว่าจะต่างบุคคลหรือต่างเวลากันก็ตาม เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานในองค์กร

ฉ. มาตรฐานด้านสถานะทางสังคม (Standing) เพื่อการบรรลุเป้าหมายความยุติธรรมด้านความมีศักดิ์ศรีของปัจเจกบุคคลและความเป็นมนุษย์ กระบวนการดังกล่าวจะต้องถูกนำมาปฏิบัติด้วยวิธีการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและมีความเหมาะสมกับสถานะทางสังคมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสถานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร

(3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ เชพพาร์ด, ลิวิกกี และมินตัน ได้กล่าวถึงความยุติธรรมด้านระบบว่าเป็นเรื่องที่สำคัญเช่นกันและใช้หลักการเดียวกันกับความยุติธรรมทั้งสองด้านที่กล่าวมา ในการพิจารณามาตรฐานที่ใช้ในการตัดสินความยุติธรรมด้านระบบที่มีความแตกต่างกัน 6 ประการ ดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3

มาตรฐานการตัดสินความยุติธรรมด้านระบบ

เป้าหมายของความยุติธรรม	ความสมดุล	ความถูกต้อง
เป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงาน	ความควบคุมการกระทำผิด (Control of abuse)	การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Responsive to change)
เป้าหมายด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ความครอบคลุม (Inclusion)	ความมีเสถียรภาพ (Stability)
เป้าหมายด้านศักดิ์ศรีของปัจเจกบุคคลและความเป็นมนุษย์	โอกาส (Opportunity)	ความชอบด้วยกฎหมายและการสนับสนุนให้ได้รับผลประโยชน์ที่แท้จริง (Legitimates and sustains “real” interests)

ที่มา: เชพพาร์ดและลิวิกกี และมินตัน (Shappard, Lewicki & Mintion, 1992, p. 39)

ก. มาตรฐานด้านการป้องกันและการควบคุมการกระทำผิด (Control Of Abuse) จะช่วยป้องกันการให้และการรับผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมจากผู้ที่มีอำนาจ ซึ่งมีหลายวิธี ดังนี้คือ การกำหนดขอบเขตและวิธีการทำงานที่ชัดเจน การแต่งตั้งตำแหน่งที่มีการถ่วงดุลอำนาจกันมากขึ้น หรือการให้โอกาสพนักงานในการร้องขอให้ทบทวนการตัดสินใจของผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ได้เป็น

ต้น ซึ่งมาตรฐานนี้จะช่วยให้บุคคล กลุ่ม หรือองค์การบรรลุเป้าหมายด้านการมีประสิทธิภาพด้านผลการปฏิบัติงาน

ข. มาตรฐานด้านความครอบคลุม (Inclusion) ซึ่งจะช่วยสนับสนุนเป้าหมายด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เนื่องจากพนักงานทุกคนจะอยู่ภายใต้ระบบเดียวกันซึ่งมีความครอบคลุมในเรื่องผลประโยชน์ที่ทุกคนควรจะได้รับอย่างเป็นสัดส่วนและเท่าเทียมกัน

ค. มาตรฐานด้านโอกาส (Opportunity) เกี่ยวข้องกับระดับของการที่บุคคลจะมีโอกาสเข้าถึงระบบอย่างเท่าเทียมกันเพื่อเป้าหมายด้านความมีศักดิ์ศรีของปัจเจกบุคคลและความเป็นมนุษย์ เช่นการให้ทุนการศึกษาหรือการฝึกอบรมนั้นทุกคนควรมีโอกาสในการสมัครรับทุนอย่างเท่าเทียมกัน แต่ในความเป็นจริงแล้วทุกคนไม่ได้มีโอกาสดังกล่าวเท่าเทียมกันเพราะการพิจารณาให้ทุนจะต้องดูความสามารถเฉพาะบุคคลที่เหมาะสมกับหลักสูตรนั้นด้วย ดังนั้น การพิจารณาในด้านโอกาสนั้นนอกจากจะต้องพิจารณาในเรื่องมาตรฐานทางด้านโอกาสที่เท่าเทียมกันแล้ว ผู้เข้าแข่งขันต้องมีความสามารถหรือคุณสมบัติส่วนตัวที่เท่าเทียมกันด้วยจึงจะเป็นความสมดุลที่แท้จริง

ง. มาตรฐานด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Responsive to Change) ความถูกต้องของความยุติธรรมด้านระบบจะต้องมีความสมดุลระหว่างความมีเสถียรภาพและการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมคือ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมสามารถปรับวิธีการต่างๆ ได้เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านความมีประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน

จ. มาตรฐานด้านความมีเสถียรภาพของระบบ (Stability) ความมีเสถียรภาพด้านระบบมีความจำเป็นเพราะการแก้ปัญหาความไม่ยุติธรรมด้านระบบและผลตอบแทนนั้น จำเป็นต้องใช้วิธีการหรือระบบที่เหมือนกันในสถานการณ์เดียวกันถึงแม้จะต่างเวลาและบุคคลก็ตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ฉ. มาตรฐานด้านความชอบด้วยกฎหมายและการสนับสนุนให้ได้รับผลประโยชน์ที่แท้จริง (Legitimizes and Sustain “Real” Interests) จะต้องมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสมดุลเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องชอบด้วยกฎหมายและตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของบุคคล

เซพพาร์ด, ลีวิกกี และมินตัน (Shappard, Lewicki & Mintion, 1992) กล่าวว่า ในการกำหนดว่าจะใช้มาตรฐานใดในสถานการณ์ใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างและขึ้นอยู่กับเป้าหมายที่ต้องการ โดยทั่วไปนั้นหลักของความถูกต้องจะมีความสำคัญมากในการตัดสินใจยุติธรรมด้านผลตอบแทน แต่ความถูกต้องเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ความยุติธรรมอยู่ได้อาจเป็นเพราะสมมุติฐานไม่ถูกต้องนโยบายไม่ทันสมัยหรือในบางกรณีการตัดสินใจยุติธรรมควรจะต้องได้รับการผ่อนปรนมากกว่าการยึดหลักเกณฑ์ เป็นต้น และอาจเป็นไปได้ที่การตัดสินใจถูกต้อง

ด้วยมาตรฐานหนึ่งอาจไม่ถูกต้องกับอีกมาตรฐานหนึ่ง อย่างไรก็ตาม การใช้หลักความถูกต้องควบคู่ไป กับหลักความสมดุลจะช่วยลดความขัดแย้งได้ในระดับหนึ่ง (จินตนา พงษ์ศรีทอง, 2546, น. 27)

2.2.2.6 ทฤษฎีความยุติธรรมในองค์การตามแนวคิดโฟลเกอร์และครอปานซาโน

โฟลเกอร์และครอปานซาโน (Folger & Cropanzano, 1998, อ้างถึงใน ดุจดวงใจ พุทธสุวรรณ, 2546, น. 7-8, 10) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในสภาวะของการแลกเปลี่ยน ประกอบด้วย

(1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง การรับรู้ที่บุคคลมีต่อผลตอบแทนและการจัดสรรผลตอบแทนที่ได้รับว่าเป็นไปด้วยความ ยุติธรรม

(2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อวิธีการและกระบวนการในการจัดสรรผลตอบแทนว่ามีความยุติธรรม กระบวนการในการตัดสินใจ กระบวนการแก้ไขข้อพิพาท กระบวนการในการจัดสรรสิ่งต่างๆ ใน องค์การ

(3) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการสื่อสารและการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคล

2.2.2.7 ทฤษฎีความยุติธรรมในองค์การตามแนวคิดของควอลคิท

ควอลคิท (Colquitt, 2001, p. 386, & Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & NG, 2001, p. 425-427) แบ่งประเภทความยุติธรรมในองค์การเป็น 4 ด้านคือ

(1) ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) คือ บุคคลได้รับความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนสอดคล้องกับบรรทัดฐานขององค์การในการ จัดสรรผลตอบแทนนั้น เช่น ได้รับความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน

(2) ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ (Procedural Justice) กล่าวคือ ความคิดเห็นของบุคคลที่มีในกระบวนการตัดสินใจและการกำหนดผลตอบแทนจะส่งเสริมให้ บุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรม

(3) ความยุติธรรมในองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) สะท้อนให้เห็นถึงการที่บุคคลได้รับการปฏิบัติอย่างสุภาพ ให้เกียรติ และด้วย ความเคารพโดยผู้มีอำนาจหรือกลุ่มบุคคลที่สามซึ่งเกี่ยวข้องกับขั้นตอนการดำเนินงานหรือผลการ พิจารณา

(4) ความยุติธรรมในองค์การด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสารมุ่งเน้นไปที่คำอธิบายที่จัดสรรให้บุคคลโดยการนำเสนอ

ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลที่ว่าทำไมกระบวนการนี้จึงถูกนำมาใช้หรือทำไมผลลัพธ์จึงถูกจัดสรรมาในบางลักษณะ ข้อมูลที่นำมาอธิบายนั้นต้องเพียงพอและมีความซื่อสัตย์

2.2.2.8 ทฤษฎีความยุติธรรมในองค์การตามแนวคิดของมิวชินสกี

มิวชินสกี (Muchinsky, 2006, p. 321) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์การหมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในองค์การ ซึ่งความยุติธรรมในองค์การนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการและความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งมิวชินสกีได้ให้ความหมายของแต่ละองค์ประกอบของความยุติธรรมในองค์การดังนี้

(1) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง ความยุติธรรมของผลลัพธ์หรือความสำเร็จสุดท้าย การรับรู้ว่ามียุติธรรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับทำให้คุณค่าในด้านต่างๆ เช่นกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานโดยการตัดสินใจว่าเกิดความยุติธรรมขึ้นกฎสามประการที่แสดงถึงพื้นฐานของความยุติธรรมด้านผลตอบแทนคือ ความเสมอภาค ความเท่าเทียมและความต้องการ

1. ความเสมอภาค (Equity) การให้รางวัลแก่พนักงานตามพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในงานของเขา

2. ความเท่าเทียมกัน (Equality) การจัดสรรให้พนักงานแต่ละคนได้รับค่าตอบแทนหลักๆ ที่เท่าเทียมกัน ทั้งผลตอบแทนและรางวัล โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลเช่นความสามารถ

3. ความต้องการ (Need) การจัดสรรผลประโยชน์บนพื้นฐานของความต้องการส่วนบุคคล

(2) ความยุติธรรมการด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง ความเป็นธรรมของวิธีการที่ใช้ในการพิจารณาผลตอบแทนในองค์การ โดยเป็นการได้รับความเป็นธรรมจากนโยบายหรือกระบวนการที่ใช้ในการพิจารณา

(3) ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) แบ่งออกเป็นสององค์ประกอบคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านข้อมูลข่าวสาร

1. ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) คือ การแสดงความห่วงใยและการเคารพให้เกียรติในศักดิ์ศรีของบุคคล ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการปฏิบัติอย่างสุภาพและเคารพสิทธิของพนักงานอย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดการรับรู้แก่พนักงานว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม รวมถึงการกล่าวคำขอโทษก็เช่นกันจะแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเนื่องจากการแสดงความรู้สึกผิดและทำให้บุคคลห่างไกลจากผลกระทบทางด้านลบจากการกระทำของเขา

2. ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice)

หมายถึง การให้ความรู้ที่เห็นได้ชัดเจนเกี่ยวกับขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนัก เอาใจใส่ พนักงานควรได้รับการอธิบายที่เพียงพอถึงวิธีการขั้นตอนที่ใช้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ส่วนคำอธิบายที่ถูกละเลยจะได้รับความยุติธรรมนั้นพนักงานจะต้องรับรู้ว่าเป็นเจตนาที่แท้จริงและบนพื้นฐานของเหตุผลที่ดี เพราะโดยทั่วไปแล้วการแบ่งปันข้อมูลที่เปิดเผยกว้างจะช่วยส่งเสริมความยุติธรรมในองค์การ

กล่าวโดยสรุป การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การตามแนวคิดของโฟลเกอร์และครอปานซาโน (Folger & Cropanzano, 1998) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice)
2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice)
3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interactional Justice)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานนั้นมิได้มีผู้ศึกษาและให้ความหมายไว้มากมาย ผู้วิจัยจึงศึกษาและรวบรวมไว้ดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก เมอสนอร์ และชไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959 quoted in Greenberg, 1994, p. 84) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่าเป็นความรู้สึกที่เป็นความจริงทั้งหมดเกี่ยวกับงาน รวมถึงอารมณ์หรือความต้องการที่จะเปลี่ยนงานและการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกที่คาดว่าจะเกิดขึ้นของผู้อื่น

วรูม (Vroom, 1964 quoted in Greenberg, 1994, p. 84) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง การรับรู้อารมณ์ของบุคคลที่มีต่อบทบาทการทำงานที่เขาดำรงตำแหน่งอยู่

สมิธ แคนดัล และฮูลิน (Smith, Kendal, and Hulin, 1969 quoted in Greenberg, 1994, p. 84) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานคือ ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ด้านต่างๆ การรับรู้ลักษณะของงานที่เกี่ยวข้องกับกรอบอ้างอิงของแต่ละบุคคล

ล็อก (Lock, 1976 quoted in Luthan, 2008, p. 141) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นทัศนคติหรือสภาวะที่เกี่ยวข้องกับด้านกระบวนการคิด ด้านอารมณ์ และด้านการประเมิน เป็นสภาวะอารมณ์เชิงบวกหรือมีความสุขซึ่งส่งผลมาจากการประเมินผลของงานและประสบการณ์ในงานของตน

แมคคอร์มิกและอิลเกน (McCormick & Ilgen, 1980, p. 303) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานถือเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติของสมาชิกในองค์กร เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อ งานของเขา กล่าวในอีกทางหนึ่งคือ เป็นการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลที่มีต่องาน

สเปกเตอร์ (Spector, 1997, p. 3) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับงาน ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละงาน เป็นความคิดเห็นที่คนชอบ (พึงพอใจ) หรือไม่ชอบ (ไม่พึงพอใจ) ในงานนั้น

บรีฟ (Brief, 1998, as cited in Muchinsky, 2006, p. 315) ได้เสนอว่า ความพึงพอใจในงานมาจากองค์ประกอบสองอย่างคือ อารมณ์ (Affect) และเงื่อนไขในงานที่ไม่มีอคติ (Objective Job Conditions) ซึ่งจะนำไปสู่การประเมินสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานการ พิจารณาที่หลากหลาย รวมถึงการรับรู้ที่ได้รับค่าจ้างอย่างเพียงพอสำหรับการทำงาน ระดับ ความเครียดในการทำงาน และความเหมาะสมกันระหว่างงานกับทักษะและความสามารถของบุคคล

กอร์ดอน (Gordon, 1999, pp. 67-68) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้น เมื่องานมีคุณสมบัติตรงตามความคาดหวัง ค่านิยมและมาตรฐานของแต่ละคน และจะมีผลต่อความ มุ่งมั่นและประสิทธิภาพการทำงานพวกเขา ยิ่งระดับความคาดหวังสูงขึ้นจะทำให้ระดับของความพึง พพอใจในงานสูงขึ้นด้วย

แมคเคนนา (McKenna, 2000, p. 276) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงาน ว่าเป็นความรู้สึกคาดหวังในงานของบุคคลที่สอดคล้องกับผลลัพธ์ เช่น เราคาดหวังว่างานที่ยากนั้นจะ นำมาสู่รางวัลที่เป็นธรรม ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้นจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน แต่ในทางตรงกันข้ามถ้า ไม่เป็นอย่างที่คาดหวังก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน

ริกจิโอ (Riggio, 2003, p. 214) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึก และทัศนคติทั้งทางบวกและทางลบของบุคคลที่มีต่องานของเขา

มิวชินสกี (Muchinsky, 2006, p. 313) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ความพอใจของพนักงานที่มีต่องานของเขา

ลูธาน (Luthan, 2008, p. 141) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การ รับรู้ของพนักงานว่าสิ่งที่เขาได้รับจากงานนั้นมีค่าและมีความสำคัญ ให้สิ่งที่ตรงตามความต้องการของ พนักงานเพียงใด

เพ็ญนภา หิรัญรัตนพงษ์ (2550, น. 29) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลในด้านบวกที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งความพึงพอใจนี้เกิดขึ้น เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองที่ตรงตามความต้องการของตน

ทราภรณ์ อาสนเสวตร์ (2556, น. 26) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในงานว่าเป็นทัศนคติ อารมณ์และความพึงพอใจในทางบวก ทางลบที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานว่าจะทุ่มเทมากหรือน้อยแค่ไหน

จากความหมายความพึงพอใจในงานของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปความหมายของความพึงพอใจว่าหมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในงาน เนื่องจากความคาดหวังของบุคคลสอดคล้องกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ความหมายความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของลูธาน (Luthan, 2008) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าสิ่งที่เขาได้รับจากงานนั้นมีค่าและมีความสำคัญ ให้สิ่งที่ตรงตามความต้องการของพนักงานเพียงใด

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.3.2.1 ทฤษฎีความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของริกจิโอ

ริกจิโอ (Riggio, 2003, p. 214) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกและทัศนคติทั้งทางบวกและทางลบของบุคคลที่มีต่องานของเขา ซึ่งความพึงพอใจในงานนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็นสองแนวทางดังนี้ คือ

(1) แนวคิดความพึงพอใจแบบองค์รวม (Global Approach) ซึ่งจะพิจารณาความพึงพอใจในงานทั้งหมด ความพึงพอใจโดยรวมนั้นจะประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น พึงพอใจกับค่าตอบแทนประเภทของงาน เงื่อนไขในการทำงาน ประเภทของผู้บริหาร นโยบาย และกระบวนการของบริษัท ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้า

(2) แนวคิดความพึงพอใจในงานเป็นรายด้าน (Facet Approach) ซึ่งจะพิจารณาความพึงพอใจที่ประกอบไปด้วยความรู้สึกและทัศนคติเกี่ยวกับแต่ละองค์ประกอบที่แตกต่างกันของงานหรือแง่มุมของงานโดยจะพิจารณาในแต่ละด้าน ทีละด้าน

2.3.2.2 ทฤษฎีความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของแอปเปิ้ลไวท์

แอปเปิ้ลไวท์ (Applewhite, 1965, p. 22) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานนั้นเป็นทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่างๆ ในงานของพนักงานโดยเขามองว่ามี 5 มิติด้วยกันคือ

- (1) ทัศนคติที่มีต่อการทำงานกลุ่ม (Attitude toward work group)
- (2) สภาพการทำงานทั่วไป (General working condition)
- (3) ทัศนคติที่มีต่อบริษัท (Attitude toward)
- (4) ผลประโยชน์ทางการเงิน (Monetary benefits)
- (5) ทัศนคติที่มีต่อการควบคุมดูแล (Attitude toward supervision)

2.3.2.3 ทฤษฎีความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของลูธาน

ลูธาน (Luthan, 2008, pp. 142-144) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 มิติคือ

มิติที่หนึ่ง ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ต่อสถานการณ์ในงานซึ่งไม่สามารถมองเห็นได้แต่คาดการณ์ได้

มิติที่สอง ความพึงพอใจในงานมักจะถูกกำหนดด้วยผลลัพธ์ว่าเป็นที่น่าพึงพอใจอย่างไรหรือเกินความคาดหมาย เช่น พนักงานในบริษัทคิดว่าตนทำงานหนักกว่าผู้อื่นในแผนกแต่ได้รับรางวัลที่น้อยกว่าอาจมีทัศนคติทางลบต่องาน หัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงาน อาจรู้สึกผิดหวัง ในทางตรงกันข้ามเขาอาจรู้สึกว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างดีและได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เขาก็จะมีทัศนคติทางบวกต่องาน มีความพึงพอใจในงาน

มิติที่สาม ความพึงพอใจในงานนั้นแสดงให้เห็นทัศนคติที่เกี่ยวข้องได้มากมาย ต่อมาเขาได้แบ่งมิติของงานออกเป็น 5 ด้านเพื่อให้เห็นลักษณะที่สำคัญที่สุดเกี่ยวกับงานซึ่งพนักงานจะตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพคือ

(1) ด้านตัวงาน (Work Itself) หมายถึง ตัวเนื้อหาและรายละเอียดของงาน ความยากง่ายของงาน การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ความน่าสนใจ ความท้าทายให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ระดับการตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้ด้วยตนเองของผู้ปฏิบัติงาน

(2) ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือสวัสดิการอื่นๆ ที่เห็นว่ามีเหมาะสมและยุติธรรม โดยที่บุคคลจะเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามที่ใช้ไปในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบกับตนเองกับบุคคลอื่นในองค์กร

(3) โอกาสการเลื่อนขั้น (Promotion Opportunity) หมายถึง ปัจจัยที่บุคคลมีโอกาสดำรงตำแหน่งในงานตามลำดับขั้นพิจารณาตามลำดับขั้นการปฏิบัติงานนั้น

(4) หัวหน้างาน (Supervisor) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือระดับสูงขึ้นไป ที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแนวทางการปฏิบัติงาน เป็นผู้ควบคุมและให้การสนับสนุนในการทำงาน

(5) เพื่อนร่วมงาน (Co-Worker) หมายถึง บุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเดียวกัน ซึ่งมีสัมพันธภาพระหว่างกัน ร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน

2.3.2.4 ทฤษฎีความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของสเปกเตอร์

สเปกเตอร์ (Spector, 1997, p. 2) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานนั้นเป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับงานของเขา โดยสามารถแบ่งออกเป็นสองแนวทางคือ แนวทางที่หนึ่งคือ ความพึงพอใจในภาพรวม ซึ่งความพึงพอใจในงานสามารถถูกมองว่าเป็นความรู้สึกโดยรวมเกี่ยวกับงานหรือเป็นทัศนคติต่างๆ เกี่ยวกับด้านที่หลากหลายของงาน โดยทัศนคติทั้งหมดหรือที่ดี

ที่สุดนั้นคือ ความสนใจ เช่น ต้องการแยกแยะว่าบุคคลชอบหรือไม่ชอบงานของเขา แนวทางที่สองคือ ความพึงพอใจเป็นรายด้าน

สเปกเตอร์ (Spector, 1997, pp. 2-8) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานโดยมีองค์ประกอบ 9 ประการดังนี้

- (1) ค่าตอบแทน (Pay) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ผลตอบแทน และการขึ้นเงินเดือน
- (2) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในงาน
- (3) หัวหน้างาน (Supervisor) ได้แก่ หัวหน้าสายตรงที่สามารถติดต่อหรือปรึกษาได้ทันที
- (4) สวัสดิการ (Fringe Benefits) ได้แก่ ผลตอบแทนอื่นที่ไม่ใช่เงินเดือน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน
- (5) รางวัล (Contingent Rewards) ได้แก่ รางวัลจากผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยไม่จำเป็น ต้องเป็นตัวเงิน เช่น คำชมเชย การยอมรับ เป็นต้น
- (6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Operating Procedures) ขั้นตอนในการทำงาน กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ นโยบายต่างๆ ขององค์กร
- (7) เพื่อนร่วมงาน (Co workers) ได้แก่ บุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน
- (8) ลักษณะงาน (Nature of work) ได้แก่ เนื้องานที่พนักงานต้องทำหน้าที่ ความรับผิดชอบ
- (9) การสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารในองค์กร

2.3.2.5 ทฤษฎีความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของแฮคแมนและโอลด์แฮม

แฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman & Oldham, 1975, pp. 159-170 อ้างถึงใน ทราภรณ์ อาสนเสวตร์, 2556, น. 27) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 5 ประการดังนี้

- (1) ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) ได้แก่ ลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีทักษะความชำนาญและความสามารถในการทำงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ และทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่าในงาน
- (2) ลักษณะเฉพาะของงาน (Task Identity) ได้แก่ บุคคลสามารถทำงานนั้นตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด มีผลงานให้เห็นชัดเจน ทำให้รู้สึกว่าเป็นเจ้าของผลงานนั้น
- (3) ความสำคัญของงาน (Task Signification) ได้แก่ การรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อกลุ่ม หน่วยงานและองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

(4) ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินการมีอิสระในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการในการทำงานได้ด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่มและมีขอบเขตความรับผิดชอบสูง

(5) ข้อมูลย้อนกลับจากงาน (Feedback from Job) ได้แก่ บุคคลได้ทราบผลลัพธ์และประสิทธิภาพของงาน ทำให้รู้สึกภูมิใจและพัฒนาความสามารถของตนให้ดีขึ้น

2.3.2.6 ทฤษฎีความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของวิทเทนและลอยด์

วิทเทนและลอยด์ (Weiten & Lloyd, 2003, pp. 377-380, อ้างถึงใน ทราภรณ์ อาสนเสวตร, 2556, น. 28) เสนอแนวคิดว่าความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้

(1) คุณค่าของงาน (Meaningfulness) กล่าวคือ เป็นงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย เมื่อบุคคลได้ทำงานที่มีคุณค่าย่อมรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน

(2) ความท้าทายและความหลากหลายในงาน (Challenge and Variety) กล่าวคือ หากงานมีความท้าทายและความหลากหลายในงานจะทำให้บุคคลใช้ศักยภาพเต็มที่ในการทำงาน ได้โอกาสเรียนรู้ใหม่ๆ พัฒนาทักษะความสามารถอย่างต่อเนื่อง และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

(3) อิสระในการทำงาน (Autonomy) บุคคลมีอิสระในงาน สามารถตัดสินใจ มีส่วนร่วม และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงงานของตนเองได้

(4) มิตรภาพและการยอมรับ (Friendship and Recognition) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ได้รับคำชมเชย และการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

(5) ผลตอบแทนที่ดี (Good Pay) เปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับกับความคาดหวังในงานหรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในระดับเดียวกัน

(6) ความมั่นคง (Security) การให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานนั้นขึ้นอยู่กับสถานะเศรษฐกิจของสังคมในขณะนั้น

2.3.2.7 ทฤษฎีความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของล็อก

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้นมีความซับซ้อน เพราะงานนั้นมีหลากหลายด้านที่พบว่า มีส่วนสำคัญที่สร้างให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน ล็อก (Lock, 1976) นั้นได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมากมาย และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ดังแสดงในตารางโดยจัดมิติต่างๆ ของงานตามแบบแผนของล็อก (Lock, 1976, as cited in McCormick & Ilgen, 1980, pp 303-304)

ตารางที่ 2.4

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานตามแบบแผนของล็อก

หมวดหมู่ทั่วไป	มิติที่เฉพาะเจาะจง	คำอธิบาย
1. เหตุการณ์หรือเงื่อนไข (Events or Conditions) 1.1 งาน (Work)	ตัวงาน	ความสนใจภายในความหลากหลาย ของงาน โอกาสหรือการเรียนรู้ ความยากของงาน จำนวนของงานโอกาสในความสำเร็จ สามารถควบคุมภาวะสิ้นไหว ของงาน
1.2 รางวัล (Rewards)	การให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่ง	ค่าชมเชย คำวิจารณ์ การติเตียน เครดิตของงานที่ทำ จำนวนที่ได้รับความยุติธรรมหรือ ความเสมอภาค พื้นฐานของการจ่ายเงิน
1.3 บริบทของงาน	เงื่อนไขในการทำงาน ผลประโยชน์	ชั่วโมงในการทำงาน เวลาพัก เครื่องมือ คุณภาพของพื้นที่ทำงาน อุณหภูมิ การระบายอากาศ สถานที่ตั้งของโรงงาน เงินบำเหน็จบำนาญ แผนประกันชีวิต และค่า รักษาพยาบาล ลาหยุดประจำปี ลาพักร้อน

ตารางที่ 2.4

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานตามแบบแผนของล็อก (ต่อ)

หมวดหมู่ทั่วไป	มิติที่เฉพาะเจาะจง	คำอธิบาย
2. ตัวแทน (Agents) 2.1 ตนเอง (Self) 2.2 ผู้อื่น (ในบริษัท) (Others-in company)	คุณค่า ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน	ทักษะและความสามารถ ลักษณะการบริหารและอำนาจ เทคโนโลยีที่เพียงพอ ทักษะในการบริหาร สมรรถนะ ความเป็นมิตร ความเอื้อเฟื้อ สมรรถนะทางด้านเทคนิค
2.3 ผู้อื่น (นอกบริษัท)	ลูกค้าย สมาชิกในครอบครัว	ศักยภาพด้านเทคนิค ความเป็นมิตร การให้ความสนับสนุน ความรู้ในงาน ความต้องการใช้เวลา

ที่มา: ปรับปรุงตามแนวคิดของล็อก (Locke, 1976, p. 1302)

กล่าวโดยสรุป การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของลูธาน (Luthan, 2008) ซึ่งสามารถวัดได้จาก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (Work Itself) ค่าตอบแทน (Pay) ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion Opportunities) ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision) ด้านเพื่อนร่วมงาน (Co-workers)

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นแนวคิดสำคัญที่นำมาใช้ในการศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมในองค์การมากมาย ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายและแนวคิดจากนักวิจัยหลายท่านดังนี้

2.4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

คานเตอร์ (Kanter, 1968, p. 499) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีทุ่มเทกำลังความสามารถและความจงรักภักดีให้กับระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

เชลดอน (Sheldon, 1971, p. 143, อ้างถึงใน อัจฉรา เนียมหอม, 2551, น. 33) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์การในทางบวก ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การตนเองนั้นจะมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 533) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การคือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความผูกพันทางใจที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมต่างๆ ขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ซึ่งได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 องค์ประกอบคือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ความมีส่วนร่วมร่วมกับองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การ

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, p. 14.) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์การที่ตนอยู่ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีส่วนร่วมในองค์การ และยังมีอิทธิพลต่อการคงไว้ในการเป็นสมาชิกขององค์การ การมีจิตสำนึกที่จะดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สตีเยร์ (Steers, 1977, p. 46) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับวัตถุประสงค์ขององค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ขององค์การ เต็มใจที่จะเสียสละแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติภารกิจให้องค์การ โดยพฤติกรรมของผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริงจะมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์การให้สำเร็จลุล่วง ไม่ได้รู้สึกเพียงแค่นั้นเองเป็นพนักงานคนหนึ่งที่ถูกจ้างมาทำงานในองค์การเท่านั้น

สตีเยร์ กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญสามประการคือ 1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมตลอดจนเป้าหมายขององค์การ 2. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้ 3. มีความเต็ม

ใจที่จะทุ่มเทพลังเพื่อปฏิบัติงานให้องค์การซึ่งความผูกพันต่อองค์การมิใช่เป็นความจงรักภักดีต่อองค์การเท่านั้น แต่เป็นความปรารถนาของพนักงานที่ต้องการให้บริษัทเติบโตเจริญก้าวหน้าต่อไป

มาวเดย์ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steer, & Porter, 1979, p. 226) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสิ่งที่เป็มากกว่าความจงรักภักดีในองค์การซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงรุกกับองค์การ เช่นการที่บุคคลปรารถนาที่จะให้บางสิ่งกับองค์การเพื่อที่จะสร้างให้เกิดความผาสุกในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การนั้นมิใช่แค่ความเชื่อหรือความคิดเห็นเท่านั้นแต่ยังมาจากการกระทำอีกด้วย

ริกจิโอ (Riggio, 2003, p. 225) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การคือ ความรู้สึกและทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับทั้งองค์การที่ตนทำงานอยู่

ปรีดี อธิพงษ์ (2552, น. 29) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ตนทำงานอยู่ ทุ่มเททำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ และไม่ต้องการจะละทิ้งจากองค์การไป

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ เต็มใจทุ่มเทความสามารถของตนเพื่อความสำเร็จขององค์การและต้องการจะดำรงอยู่เป็นสมาชิกในองค์การต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ความหมายความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของอัลเลนและ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ดังนี้คือ ความผูกพันต่อองค์การเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์การที่ตนอยู่ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีส่วนร่วมในองค์การ และยังมีอิทธิพลต่อการคงไว้ในกาเป็นสมาชิกขององค์การ การมีจิตสำนึกที่จะดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

2.4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.4.2.1 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของบุชานัน

บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 533) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การคือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความผูกพันทางใจที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมต่างๆ ขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ซึ่งได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 องค์ประกอบคือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ความมีส่วนร่วมกับองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การ

(1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมนั้น

(2) ความมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) ความเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

(3) ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นความรู้สึกรักและความยึดมั่นในองค์กร

2.4.2.2 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน

ในปี 1984 เมเยอร์และอัลเลน (Meyer & Allen, 1984) ได้เริ่มสร้างโมเดลความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งความผูกพันออกเป็น 2 องค์ประกอบบนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ โดยได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกว่าหมายถึง ความยึดมั่นต่อองค์การด้านความรู้สึก ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่หมายถึง การรับรู้ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการออกจากองค์การ

ต่อมาในปี 1990 อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, p. 1) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ

(1) ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective commitment) เป็นความผูกพันด้านอารมณ์ของพนักงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความยึดมั่นต่อองค์การ

(2) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) เป็นความผูกพันที่อยู่บนพื้นฐานของต้นทุนของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการออกจากองค์การ

(3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานว่ามีข้อผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรเพราะว่าเขาควรจะทำ เป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ควรจะต้องทำ

2.4.2.3 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของมาวเดย์ พอร์ตเตอร์ และ สเตียร์

มาวเดย์ พอร์ตเตอร์และสเตียร์ (Mowday, Steer, and Porter, 1979, p. 224-225) มีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถจำแนกออกเป็นสองด้านคือ 1. ความผูกพันด้านทัศนคติ 2. ความผูกพันที่ด้านพฤติกรรม โดยได้อธิบายไว้ดังนี้คือ

1. ความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เขากล่าวว่าความผูกพันถูกมองว่าเป็น ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความมีส่วนร่วมกับองค์กรของบุคคล โดยความผูกพันจะมีคุณลักษณะอย่างน้อย 3 ประการดังนี้

(1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

(2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังอย่างเต็มที่ในนามองค์การ

(3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

2. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) คือ ความผูกพันเชิงประจักษ์ที่เห็นชัดเจนเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้สังเกตเห็นได้ เช่นเมื่อเราพูดคุยกับใครสักคนก็จะเป็นความสัมพันธ์โดยการกระทำ หรือพฤติกรรมที่เกินความคาดหมายที่โดดเด่นจากความคาดหวังที่เป็นบรรทัดฐานทั่วไปเช่นการเข้าร่วมประชุมพิเศษ การดำรงตำแหน่งในงาน และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความปรารถนาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษเพื่อประโยชน์ขององค์การ บุคคลนั้นจะมีความสัมพันธ์โดยการกระทำของเขาและเขาจะพยายามรักษาการมีส่วนร่วมนั่นเอง

กล่าวโดยสรุป การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective commitment)

ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance commitment)

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 ความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์การ

ซีชี, ชา, คิม, และซิงเกอร์ลิง (Cichy, Cha, Kim, & Singerling, 2007) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์การของคณะกรรมการบริหารสโมสรเอกชน และคณะกรรมการสมาชิกอาสาสมัคร โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 57 คน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกในคณะกรรมการบริหารสโมสรเอกชน

อดิโอะเยและโทรูเบลลี (Adeoye & Torubelli, 2011) ได้อธิบายปฏิสัมพันธ์และผลกระทบที่เกี่ยวข้องระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และการบริหารความสัมพันธ์มนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษากับข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 300คนพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และการบริหารความสัมพันธ์มนุษย์สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ 74.3% และความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r=.512, p<.05$)

นอร์ดิน (Nordin, 2012) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันการศึกษาระดับสูง โดยศึกษาในเจ้าหน้าที่ในสถาบันจำนวน 169 คน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r=.353, p<.01$)

อาลาวิ, โมจทาเฮ็ดซาเดห์, เอมิน, และซาโวจิ (Alavi, Mojtahedzadeh, Amin, & Savoji, 2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กรของโรงไฟฟ้ารามินประเทศอิหร่าน โดยศึกษากับพนักงานจำนวน 100 คน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r=.68, p<.05$)

เอมราฮิมิ, ไชนาลิ และดอดแมน (Emrahimi, Zinali, & Dodman, 2013) ศึกษาความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษากับผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการในโรงเรียนของรัฐในเมืองปรันซาย์ จำนวน 105 คน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (Self-Awareness) ($r=.07, p <.01$) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการตนเอง (Self-management) ($r=.42, p<.01$) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้สังคม (Social Awareness) ($r=.89, p<.01$) และความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management) ($r=.28, p<.01$)

บาร์ธวาลและจูยาล (Barthwal & Juyal, 2012) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นตัววัดประสิทธิภาพของพนักงาน โดยศึกษากับผู้จัดการระดับสูงและระดับกลางในบริษัทน้ำมันและแก๊สธรรมชาติONGCจำนวน 300 คนในเมืองเดห์ราดันประเทศอินเดีย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยแสดงเป็นรายด้านดังนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ($r=.263, p<.01$) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง ($r=.228, p<.01$) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจ ($r=.192, p<.01$) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้สังคม ($r=.183, p<.01$)

มาสเร็ก, ออสมาน, อิบราฮิมและแมนซอร์ (Masrek, Osman, Ibrahim, & Mansor, 2015) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กรของผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์หน่วยวางแผนการจัดการและการบริหารความทันสมัยประเทศมาเลเซีย โดยศึกษากับพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศจำนวน 115 คน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้สังคมและด้านการจัดการความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความฉลาดทางอารมณ์ทั้งสองด้านนี้ยังสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ 36.8%

แซงเกอร์และซายีด (Shanker, & Sayeed, 2015) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์โดยศึกษากับพนักงานเภสัชกรรมและพนักงานบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 615 คน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง

การแก้ปัญหา ความกล้าแสดงออก ความเห็นอกเห็นใจ ความมั่นใจในตนเอง การจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกได้อย่างมากคือ 61 %, $p < .01$ โดยความฉลาดทางอารมณ์ด้านต่างๆ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกดังนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง ($\beta = -.31$, $p < .01$) ด้านการแก้ปัญหา ($\beta = .13$, $p < .01$) ด้านความกล้าแสดงออก ($\beta = .24$, $p < .01$) ด้านความเห็นอกเห็นใจ ($\beta = .072$, $p < .01$) ด้านความมั่นใจในตนเอง ($\beta = .18$, $p < .01$) ด้านการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่น ($\beta = .09$, $p < .01$) และความฉลาดทางอารมณ์ด้านความรู้สึก ด้านความซื่อสัตย์และการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นนั้น มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ดังนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านความรู้สึก ($\beta = .57$, $p < .01$) ด้านความซื่อสัตย์ ($\beta = .24$, $p < .01$) และการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่น ($\beta = -.09$, $p < .01$)

ชาฟิคและรานา (Shafiq & Rana, 2016) ศึกษาความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์การของครูวิทยาลัย จำนวน 494 คนในปากีสถาน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ($\beta = .413$, $p < .01$) โดยความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้งสามด้าน คือ ด้านความรู้สึก ($\beta = .206$, $p < .01$) ด้านการคงอยู่ ($\beta = .055$, $p < .01$) และด้านบรรทัดฐาน ($\beta = .152$, $p < .01$) และความผูกพันทางอารมณ์ยังสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ 23%

นภาดา อุดมชัยรัตน์ และสมรักษ์ สันติเบญจกุล (2014, น. 48) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานราชการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานราชการตำแหน่งช่างและเจ้าหน้าที่ธุรการหน่วยงานกรมช่างโยธาทหารอากาศจำนวน 421 คน ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .325$, $p < .01$)

2.5.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การ

เลียว และคยอง (Leow & Khong, 2009) ได้ศึกษาความยุติธรรมในองค์การและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยศึกษากับผู้ตรวจสอบบัญชีจำนวน 266 คน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน

ครอว, ลีและจู (Crow, Lee, & Joo, 2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การในตำรวจจำนวน 418 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($\beta = .16$, $p < .01$)

มาลิกและเนอเอ็ม (Malik, & Naeem, 2011) ได้ศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์การ ของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย จำนวน 463 คน พบว่า ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและความยุติธรรมด้านกระบวนการมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

แพทริก (Patrick, 2012) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยศึกษากับพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศจำนวน 225 คน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ($r=.477$, $p<.01$) โดยแยกเป็นรายด้านดังนี้ ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน (distributive justice) ($r=.396$, $p<.01$) ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ (Procedural justice) ($r=.433$, $p<.01$) ความยุติธรรมต่อองค์การด้านกระบวนการระบบ (Systemic procedural justice) ($r=.282$, $p<.01$) ความยุติธรรมต่อองค์การด้านกระบวนการให้ข้อมูลข่าวสาร (Informational procedural justice) ($r=.484$, $p<.01$)

เจ็ปสันและร็อดเวล (Jepson & Rodwell, 2012) ศึกษาเรื่องการรับรู้ของเพศหญิงต่อความยุติธรรมในองค์การ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเพศชายจำนวน 301 คนและเพศหญิงจำนวน 147 คน พบว่า สำหรับเพศชายนั้น ความยุติธรรมในองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสามารถพยากรณ์และเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ ในขณะที่ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการพยากรณ์การลดลงของความตั้งใจลาออก สำหรับพนักงานเพศหญิงนั้นความยุติธรรมในองค์การด้านการสื่อสารสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การและลดความตั้งใจลาออก

อาลีและแจน (Ali & Jan, 2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจลาออกของผู้แทนยาบริษัทยาในประเทศปากีสถาน โดยศึกษากับผู้แทนยาบริษัทยา จำนวน 223 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของผู้แทนยาบริษัทยาในประเทศปากีสถาน โดยความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ($r=.58$, $p<.01$) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ($r=.40$, $p<.01$)

ราแวนการ์ด, ซาจจาเดเนีย และ แอนซารีเซต (Ravangard, Sajjadnia & Ansarizade, 2013) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษากับพนักงานด้านการเงินและด้านบริหารของมหาวิทยาลัยทางการแพทย์ชีราห์ปี 2012 จำนวน คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและรายด้าน (ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมใน

องค์การด้านปฏิสัมพันธ์) ($r=.544, r=.476, r=.463, r=.509, p<.01$) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ ($r=.026, p<.05$)

ราเฟอี-เดห์คอดี, โมฮามาดีและเยคต์ยาร์ (Rafei-Dehkordi, Mohammaddi & Yektyar, 2013, p. 696) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานศูนย์เยาวชนและกีฬาในจังหวัดชาร์ฮาร์ มาฮาล์ วา เบค์เทียร์ จำนวน 150 คน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ($r=.515, p<.05$) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ($r=.567, p<.05$) และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ ($r=.587, p<.05$) เขากล่าวว่า การขาดความยุติธรรมในองค์การนั้นจะเป็นสาเหตุให้ขาดความผูกพันต่อองค์การและทำให้ขาดความพึงพอใจในงานด้วย

เดมิเรลและยูเซล (Demirel & Yucel, 2013) ศึกษาอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยศึกษากับพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมและการผลิต จำนวน 261 คน พบว่า ความยุติธรรมต่อองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) ($r=.310, p<.01$) ความยุติธรรมต่อองค์การด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) ($r=.254, p<.01$)

อโยบามิและยูจีน (Ayobami, & Eugene, 2013) ศึกษาอิทธิพลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การของบริษัทอาหารและเครื่องดื่มในประเทศไนจีเรีย ศึกษาพนักงานจำนวน 115 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยความยุติธรรมต่อองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ($r=.712, p <.01$) และความยุติธรรมต่อองค์การด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ($r=.842, p <.01$)

นาครา (Nakra, 2014) ศึกษาอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การและการดำรงอยู่ในโครงการของพนักงานด้านหน้าของภาครับเหมากระบวนการธุรกิจ โดยศึกษากับพนักงานจำนวน 347 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับสูงนั้นมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การและการดำรงอยู่ในโครงการของพนักงานอย่างมาก

อัจฉรา เนียมหอม (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษานาการกรงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) โดยศึกษากับพนักงานธนาคารกรงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จำนวน 383 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r=.489, p<.01$)

และรายด้านดังนี้ ด้านผลตอบแทน ($r=.620, p<.01$) ด้านกระบวนการ ($r=.439, p<.01$) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ($r=.285, p<.01$)

ปรีดี อิทธิพงศ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งโดยศึกษากับพนักงานจำนวน 77 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ($r=.446, p<.01$) ด้านผลตอบแทน ($r=.571, p<.01$) ด้านกระบวนการ ($r=.213, p<.01$) และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($r=.361, p<.01$)

สุวิมล สุริยวงศ์ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้พฤติกรรมการต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน: กรณีศึกษาบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง โดยศึกษากับพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 152 คนและพนักงานระดับหัวหน้างานที่เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 7 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การ ($r=.465, p<.01$) ด้านผลตอบแทน ($r=.405, p<.01$) ด้านกระบวนการ ($r=.361, p<.01$) และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน ($r=.344, p<.01$)

จันทร์รา บุญปรีพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงเขตวัดเลียบ โดยศึกษากับพนักงานการไฟฟ้านครหลวงเขตวัดเลียบจำนวน 283 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมดังนี้ ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ($r=.234, p<.01$) ด้านจิตใจ ($r=.184, p<.01$) ด้านการคงอยู่กับองค์การ ($r=.129, p<.01$) ด้านบรรทัดฐาน ($r=.234, p<.01$)

2.5.3 ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ

กันลู, อักซารย์ลิและเปอร์ชิน (Gunlu, Aksarayli, & Percin, 2009) ศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษากับผู้จัดการโรงแรม 4 และ 5 ดาวในพื้นที่เอเยนของตุรกีจำนวน 123 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานทั่วไปมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ($\beta=.439, p<.01$) และด้านความรู้สึก ($\beta=.309, p<.01$) และความพึงพอใจในงานภายนอกมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ($\beta=.523, p<.01$) และด้านความรู้สึก ($\beta=.349, p<.01$)

ควานเตส (Kwantes, 2009) ศึกษาเปรียบเทียบถึงบทบาทของวัฒนธรรมและความพึงพอใจในงานว่าเป็นปัจจัยสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การในบริบทของตะวันตก (สหรัฐอเมริกา) และในอินเดียโดยศึกษากับวิศวกรไฟฟ้าและเครื่องกลในอินเดีย จำนวน 310 คน ชาว

อินเดีย 159 คน ชาวอเมริกัน 151 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง

เจวินและเชน (Hsiao & Chen, 2012) ศึกษาต้นเหตุและผลลัพธ์ของความพึงพอใจในงาน โดยศึกษากับผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จำนวน 135 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ($r=.627, p<.01$)

กูเตียเรส, แคนเดลล่าและ คาร์เวอร์ (Gutierrez, Candella, & Carver, 2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงานระดับโลก ประสิทธิภาพการพัฒนาด้านจิตใจ คุณค่าในงาน การสนับสนุนจากองค์การ ความเหมาะสมระหว่างคนและองค์การ กับอาจารย์พยาบาล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1030 คน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ประสิทธิภาพการพัฒนาด้านจิตใจ ความเหมาะสมระหว่างคนและองค์การและความพึงพอใจในงานระดับโลกสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การในองค์การการศึกษา

นาการ์ (Nagar, 2012) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานของครูในระยะเวลาที่มีความเหนื่อยล้า โดยศึกษาในอาจารย์มหาวิทยาลัยจำนวน 153 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานที่มีมากขึ้นมีส่วนสำคัญในการเพิ่มขึ้นของความผูกพันต่อองค์การ

อัลตินอส, คากิโรกลู และคอป (Altinoz, Cakiroglu, & Cop, 2012) ศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษากับพนักงานศูนย์บริการจำนวน 207 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ($r=.601, p<.01$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านนี้ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ($r=.519, p<.01$) ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ($r=.449, p<.01$) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ($r=.305, p<.01$) ความพึงพอใจในงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 36

ทาร์แคน, ฮิคเมท, ทาร์แคนและท็อป (Tarcın, Hikmet, Tarcın, & Top, 2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความเชื่อมั่นในองค์การในโรงพยาบาลรัฐบาลในตุรกี: ระหว่างข้าราชการและพนักงานเอกชน โดยศึกษาทั้งข้าราชการจำนวน 549 คน และพนักงานเอกชน (จ้างจากภายนอก) จำนวน 345 คน พบว่า ในกลุ่มข้าราชการนั้น ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ($r=.333, p<.01$) ส่วนในกลุ่มพนักงานเอกชนพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ($r=.440, p<.01$)

ลูซู (Rusu, 2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงาน โดยศึกษากับครู จำนวน 1500 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ($r=.443, p<.05$)

สิรินและสิริน (Sirin & Sirin, 2013) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในแง่ของความพึงพอใจในงานและความแปลกแยกในองค์การในโรงเรียนการศึกษาทางกายภาพและการกีฬาในประเทศตุรกี โดยศึกษากับอาจารย์จำนวน 193 คน พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงาน ดังนี้คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกร (r=.681, p<.01) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (r=.348, p<.01) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (r=.593, p<.01)

ศรีวิสต์ตาวา (Srivastava, 2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษากับผู้จัดการระดับกลางที่ทำงานในองค์การเอกชน จำนวน 247 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (r=.72, p<.01)

ทอปและกิเดอร์ (Top & Gider, 2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงาน โดยศึกษากับพยาบาลจำนวน 677 คนและเลขานุการทางการแพทย์ 195 คน รวม 872คน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ (r=.579, p< .05)

ยิว, หวาง, เวง, หลิว, หลินและทีเซ็ง (You, Huang, Wang, Liu, Lin, & Tseng, 2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคม ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษากับพบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (β .591, p<.01)

ท็อค (Tok, 2013) ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของครูในตุรกี โดยศึกษากับครูจำนวน 253 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การ (r=.600, p<.01)

โฟลามิ, แอสแซร์, เควซิกาและไบลน์ (Folami, Asare, Kwesiga, & Blin, 2014) ศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงานและบริบทขององค์การต่อความผูกพันต่อองค์การโดยศึกษากับนักบัญชีจำนวน 504 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

เลอิตี, เดอ อาควาร์ อาร์โรดิกูส์, และเดอ อัลบูเคอควิว (Leite, de Aguiar Rodrigues, & de Albuquerque, 2014) ศึกษาเปรียบเทียบโมเดลโครงสร้าง (Structural Equation Model) บทบาทของความพึงพอใจในงานโดยตรงและโดยอ้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การสาธารณะของบราซิลจำนวน 10, 052 คน พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยที่ความพึงพอใจในงานเป็นสาเหตุ โดยที่ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (r=.18, p<.01) และ

ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r=.55, p<.01$)

หยาง, หลิว, เฉินและปัน (Yang, Liu, Chen, & Pan, 2014) ศึกษาการเสริมสร้างศักยภาพแบบมีโครงสร้างและความผูกพันต่อองค์การต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลจีน โดยศึกษากับพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิชั้นหนึ่งจำนวน 5 แห่งในเทียนจินจำนวน 524 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ($r=.693, p<.01$)

อาคุซุมและแทน (Akuzum & Tan, 2014) ศึกษาทุนทางสังคมและความพึงพอใจในงานเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาทุนทางสังคมและความพึงพอใจในงานเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

เคลิก, เดดีโอกูและอินานีย (Celik, Dedeoglu, & Inanir, 2015) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานโดยศึกษากับพนักงานโรงแรมจำนวน 371 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลด้านบวกต่อความพึงพอใจในงาน

สาวิตรี พูลสมบัติ (2550) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ ในจังหวัดระยอง จำนวน 3 แห่ง คือ บริษัท ออโต้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 110 คน บริษัท วาย เอ็ม ซี แอสเซมบลี จำกัด จำนวน 130 คน และบริษัท บีเอ็มดับเบิลยู แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 160 คน รวมได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r=.871, p<.01$)

ณัฐวรรณ แก้วมณี (2556) คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานประจำในศูนย์แห่งหนึ่งขององค์การการบินในประเทศไทย ประชากรทั้งหมดของพนักงานประจำในศูนย์แห่งหนึ่งขององค์การการบินในประเทศไทยจำนวน 113 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมและความพึงพอใจในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ความพึงพอใจโดยรวม ด้านตัวงาน ($r=.607$) ด้านค่าตอบแทน ($r=.623$) ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น ($r=.206$) ด้านหัวหน้างาน ($r=.420$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($r=.486$)

2.5.4 ความฉลาดทางอารมณ์และความพึงพอใจในงาน

ไซ, แทรม และโอฮารา (Sy, Tram, & O'Hara, 2006) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของพนักงานและผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษากับพนักงานบริการด้านอาหารจำนวน 187 คนจากร้านอาหารเดียวกันซึ่ง

มีเพื่อนชายส์ 9 แห่ง พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน ($r=.30, p<.01$) และความฉลาดทางอารมณ์ของผู้จัดการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำกว่าผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง ($r=.35, p<.01$)

เซ็คมีเซลีโอกุล, กัลเซลและอัลลูทัส (Cekmecelioglu, Gunsel, & Ulutas, 2012) ศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ต่อความพึงพอใจในงาน: การศึกษาเชิงประจักษ์ในการทำงานของพนักงานศูนย์บริการ ซึ่งศึกษาจากพนักงานในศูนย์บริการ 147 คน ในเมืองอิสตันบูล ผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจภายใน ($r=.539, p<.01$) พนักงานที่มีการควบคุมอารมณ์ได้สูงมีแนวโน้มที่จะมีระดับของความพึงพอใจภายในสูง

โอนูโอห์อาและซีกัน-มาร์ติน (Onuoha & Segun-Martins, 2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความพึงพอใจในงานของพนักงานหญิงที่แต่งงานแล้ว จำนวน 258 คน พบว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าจะมีระดับความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t(256) = -6.65, p<.01$)

ชูททาเรียน, เอมีลี และเอมินิลารี (Shooshtarian, Ameli, & Aminilari, 2013) ศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ต่อความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันในงาน ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในต่างจังหวัดของประเทศไทยจำนวน 289 คน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r=.184, p<.01$)

วอล์ฟและคิม (Wolfe & Kim, 2013) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานของผู้จัดการโรงแรม โดยศึกษากับพนักงานโรงแรมระดับผู้บริหารและผู้จัดการในตะวันตกกลาง (Midwest) ของสหรัฐอเมริกา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านภายในบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการอารมณ์ความสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานด้านธรรมชาติของงาน ด้านการสื่อสาร ด้านรางวัลและด้านเพื่อนร่วมงานได้

เพ็ญภา ทิรัญรัตนพงศ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์และบุคลิกภาพแบบเชื่อนโป้จัยควบคุมกับความพึงพอใจในงานโดยศึกษากับพนักงานบริษัทเบทาโกร อโกร กรุ๊ปจำกัด (มหาชน) จำนวน 255 คน พบว่า เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ($r=.290, p<.01$) เมื่อพิจารณาเขาวนอารมณ์เป็นรายด้าน พบว่า เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานเป็นรายด้าน พบว่า เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานรายด้านเช่นกัน

วรรณพร สธนเสาวภาค (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ความสามารถในการฝ่าอุปสรรค และความพึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษากับพนักงานของ

บริษัทประกันภัยแห่งหนึ่งจำนวน 148 คน พบว่า องค์ประกอบของเขาวนอารมณ์ทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้ เขาวนอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์สูงที่สุด ($r=.345, p<.05$) รองลงมาได้แก่ ด้านการจูงใจตนเอง ($r=.333, p<.05$) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ($r=.307, p<.05$) ด้านทักษะทางสังคม ($r=.204, p<.05$) ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ($r=.183, p<.05$) ด้านความเห็นอกเห็นใจ ($r=.178, p<.05$) และเขาวนอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองตนเองสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 10.3

อัญชลี ยะโหนด (2555) ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ ความเชื่อมั่นว่าตนสามารถทำได้ และความพึงพอใจในงานโดยศึกษากับบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งจำนวน 300 คน พบว่า องค์ประกอบด้านเขาวนอารมณ์ทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน เขาวนอารมณ์โดยรวม ($r=.693, p <.01$) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ($r=.597, p <.01$) ด้านทักษะทางสังคม ($r=.555, p <.01$) ด้านการร่วมรู้สึก ($r=.535, p <.01$) และด้านแรงจูงใจตนเอง ($r=.444, p <.01$) องค์ประกอบของเขาวนอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานทุกด้านและโดยรวมดังนี้ ความพึงพอใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ที่สุด ($r=.693, p <.01$) ด้านตัวงาน ($r=.61, p <.012$) ด้านโอกาสเลื่อนขั้น ($r=.609, p <.01$) ด้านหัวหน้างาน ($r=.548, p <.01$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($r=.485, p <.01$) และด้านค่าตอบแทน ($r=.452, p <.01$)

สุภาพร รียาพันธ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เขาวนอารมณ์และความพึงพอใจในงาน โดยศึกษากับพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งจำนวน 227 คน พบว่า เขาวนอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r=.312, p<.01$) ด้านตระหนักรู้ในตนเอง ($r=.357, p<.01$) ด้านการบริหารควบคุมอารมณ์ตนเอง ($r=.174, p<.05$) ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง ($r=.282, p<.01$) ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก ($r=.132, p<.05$) ด้านทักษะทางสังคม ($r=.181, p<.01$)

2.5.5 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงาน

ลอย, หยางและดีเฟนดอร์ฟ (Loi, Yang, & Diefendorff, 2009) ศึกษาอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานในแต่ละวัน โดยศึกษากับพนักงานประจำ 231 คนในฮ่องกง พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) และความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในชีวิตประจำวัน

วิเชเนนท์และสมัคเคอร์ (Whisenant, & Smucker, 2009) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงาน โดยศึกษากับผู้ฝึกสอนในโรงเรียนมัธยมจำนวน 392 คน พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน ($r=.146, p<.05$) ด้านหัวหน้างาน ($r=.527, p<.01$) ด้านค่าตอบแทน

($r=.148$, $p<.05$) ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ($r=.322$, $p<.01$) ด้านงานทั่วไป ($r=.320$, $p<.01$) ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน ($r=.151$, $p<.05$) ด้านหัวหน้างาน ($r=.481$, $p<.01$) ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ($r=.338$, $p<.01$) ด้านงานทั่วไป ($r=.323$, $p<.01$) ความยุติธรรมในองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน ($r=.485$, $p<.01$) ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ($r=.269$, $p<.01$) ด้านงานทั่วไป ($r=.232$, $p<.01$)

นาดีรีและทาโนว่า (Nadiri & Tanova, 2010) ศึกษาบทบาทของความยุติธรรมกับความตั้งใจลาออก ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การในอุตสาหกรรมบริการ ของพนักงานจำนวน 208 คน พบว่า ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับอย่างยุติธรรมนั้นมีผลกระทบต่อความตั้งใจลาออก ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าการรับรู้ความยุติธรรมในกระบวนการของบริษัท ความยุติธรรมในองค์การนั้นเป็นกุญแจสำคัญที่มีผลกระทบอย่างมากต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและความพึงพอใจในงาน

ไซนารีพัวร์, ฟินิ และเมอคามาลี (Zainalipour, Fini & Mirkamali, 2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในงาน โดยศึกษากับครูจำนวน 120 คน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r=.734$, $p<.01$) และความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน 4 ด้านคือ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกด้าน

เอลามินและอลอเมียม (Elamin & Alomaim, 2011) ศึกษาอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยศึกษากับพนักงาน 793 คน ทั้งชาวซาอุดีและต่างชาติที่ทำงานในองค์การต่างๆ ในซาอุดีอาระเบีย พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยุติธรรมในองค์การทั้งสามด้านทั้งพนักงานชาวซาอุดีอาระเบียและต่างชาติ และการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างชาวซาอุดีอาระเบียนั้นพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยุติธรรมในองค์การด้านต่างๆ ดังนี้ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ($r=.59$, $p<.01$) ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ($r=.69$, $p<.01$) ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ ($r=.74$, $p<.01$) และสำหรับพนักงานชาวต่างชาติพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยุติธรรมในองค์การทั้งสามด้าน ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ($r=.63$, $p<.01$) ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ($r=.65$, $p<.01$) ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ ($r=.66$, $p<.01$)

โนจานี, อาซแมนด์เนียอาฟรูซและลาจาบี (Nojani, Arjmandnia, Afrooz, & Rajabi, 2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในงาน โดย

ศึกษากับครูจำนวน 300 คน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ($r=.503, p<.01$)

ดันดาร์และทาบันคาลิ (Dundar & Tabancali, 2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนประถม โดยศึกษากับครูจำนวน 314 คน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r=.645, p<.05$)

ลอตเฟและพัวร์ (Lotfe & Pour, 2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยเทร็น เปเยเม นัวร์ จำนวน 260 คน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ($r=.65, p<.05$) และความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้

เซอร์รี (Xerri, 2014) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยศึกษากับพยาบาล จำนวน 210 คน พบว่า ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

คาราโคเซ (Karakose, 2014) ศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในงาน โดยศึกษากับครูโรงเรียนมัธยมจำนวน 386 คน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลบางส่วนต่อความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยม

อัลทาเฮเนห์ (Altahayneh, Khasawneh, & Abedalhafiz, (2014) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในงานของอาจารย์แพทย์ชาวจอร์แดน โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 166 คน พบว่า อาจารย์แพทย์ส่วนใหญ่พึงพอใจกับงานของตนเอง และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การนั้นเป็นทางบวก และยังพบว่า ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ดังนั้น ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ ($r=.35, p<.01$) ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ($r=.203, p<.01$) และความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ($r=.158, p<.01$) ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์สามารถทำนายความพึงพอใจของอาจารย์แพทย์ได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านกระบวนการและด้านผลตอบแทน

โมราดีและจานานี (Moradi & Janani, 2015) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมต่อองค์การและความพึงพอใจในงาน โดยศึกษากับครูพลศึกษาจำนวน 179 คน โดยพบว่า ความยุติธรรมต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ($r=.621, p<.01$)

2.5.6 ความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ

ซารามิ (Salami, 2009) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์และจิตวิทยาที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การในพนักงานอุตสาหกรรม โดยศึกษากับพนักงาน 320 คนจากพนักงานองค์การด้านบริการ 5 แห่งและองค์การด้านการผลิต 5 แห่ง ในรัฐโอไฮโอ ประเทศไนจีเรีย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ความเฉพาะของบทบาทในงาน แรงจูงใจให้เกิด

ความสำเร็จ ความพึงพอใจในงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ ($r=.22, p<.05$) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r=.30, p<.05$)

แอนารี (Anari, 2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยศึกษากับครูโรงเรียนมัธยม จำนวน 84 คน พบว่า เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.23, p<.05$) ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.361, p<.01$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.497, p<.01$)

อโคลาสและโอลาโทมายด์ (Akolafe & Olatomide, 2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยม โดยศึกษากับครู จำนวน 210 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานและความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมร้อยละ 55 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ ($r=.55, p<.05$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r=.45, p<.05$) และความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r=.50, p<.05$) และเสนอว่าควรเพิ่มความพึงพอใจในงานและความฉลาดทางอารมณ์ของครูโรงเรียนมัธยมให้มากขึ้นเพื่อจะช่วยพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น

2.5.7 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

ชุกไทและซาฟาร์ (Chughtai & Zafar, 2006) ศึกษาเหตุและผลของความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในปากีสถาน โดยได้ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรต่อผลลัพธ์ต่อองค์กร 2 อย่างคือ ผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจลาออก โดยศึกษากับอาจารย์ประจำจำนวน 125 คนจาก 33 มหาวิทยาลัยในสามเมืองใหญ่ของปากีสถาน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานและความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ ดังนี้คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน ($r=.56, p<.01$) และด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ($r=.52, p<.01$)

แลมเบิร์ต, โฮแกน และกริฟฟิน (Lambert, Hogan, & Griffin, 2007) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการต่อความเครียดของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความยุติธรรมด้านกระบวนการเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r=.18,$

$p < .01$) ส่วนความยุติธรรมต่อองค์การมีอิทธิพลทางลบต่อความเครียดในงานและความผูกพันต่อองค์การ

คาริมและเรห์แมน (Karim & Rehman, 2012) ศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและการเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานต่อความผูกพันต่อองค์การในองค์การกึ่งรัฐบาลของปากีสถาน โดยศึกษากับพนักงานการบินพลเรือนจำนวน 148 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .910$, $p < .01$) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .831$, $p < .01$) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ($r = .577$, $p < .01$)

ไร (Rai, 2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับทัศนคติและพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงเช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจลาออก ของพนักงาน 511 คนจากศูนย์สุขภาพและฟื้นฟู 10 แห่งในรัฐทางตอนใต้ของสหรัฐอเมริกา พบว่า ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจลาออก ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ถ้าองค์การต้องการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นในขณะที่ลดความตั้งใจลาออกจากงาน องค์การจำเป็นที่จะต้องให้ความสนใจมากขึ้นในเรื่องการพัฒนาโปรแกรมและนโยบายที่ส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรม การเพิ่มความยุติธรรมต่อองค์การนั้นสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารโรงพยาบาลควรให้ความสำคัญในการดำเนินการและเสริมสร้างความยุติธรรมขององค์การโดยเฉพาะความยุติธรรมด้านระบบและด้านปฏิสัมพันธ์ เปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้รับการอบรมเพื่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่ดีไปยังพนักงาน (ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์) และพัฒนาระบบความยุติธรรมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน (ความยุติธรรมด้านระบบ) เช่นเดียวกับการจัดการรางวัล (ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน) โดยขึ้นอยู่กับมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

ดิฟแคน, ซาติปี, แซนกาเนห์ และโรสตามิ (Divkan, Sartipi, Zanganeh, & Rostami, 2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การในวิทยาลัยพลศึกษาของมหาวิทยาลัยเทห์รานอิสลามสาขากะวันออก โดยศึกษากับพนักงานจำนวน 100 คน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในเพศชาย ($r = .715$, $p = .01$) ในเพศหญิง ($r = .715$, $p = .01$) ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในเพศชาย ($r = .694$, $p = .01$) ในเพศหญิง ($r = .782$, $p = .01$)

2.5.8 ความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ

ดูแลร์ยูซ, กูเนย์, แอร์ดินและอาซาน (Guleryuz, Guney, Aydin, & Asan, 2008) ศึกษาอิทธิพลตัวแปรสื่อของความพึงพอใจในงานระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาในพยาบาลจำนวน 267 คน จากแผนกต่างๆ ในโรงพยาบาลซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มีการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r=.236$), $p < .01$ ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r=.229$, $p < .01$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r=.667$, $p < .01$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมอารมณ์ ($r=.228$, $p < .01$) และด้านการใช้อารมณ์ ($r=.155$, $p < .05$) และพบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร และผลการศึกษาอื่นๆ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการเข้าใจอารมณ์ตนเองและด้านการใช้อารมณ์มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการควบคุมอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร

ทาโบลิ (Taboli, 2013) ศึกษาความพึงพอใจในงานในฐานะเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กรในพนักงานมหาวิทยาลัยในเมืองเคอร์มาน ประเทศอิหร่าน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ทำงานในมหาวิทยาลัยในเมืองเคอร์มานจำนวน 132 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสื่อความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .25$, $p < .01$) ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .37$, $p < .05$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .65$, $p < .01$)

2.5.9 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ

คาราคัส, อูสตันเนอร์และทอปราก (Karakus, Ustuner, & Toprak, 2014) ศึกษาโมเดลอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความเหนื่อยล้า และความพึงพอใจในงานของผู้ตรวจการการศึกษาจำนวน 306 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมของผู้ตรวจการศึกษานั้นมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานและองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมของผู้ตรวจการการศึกษาสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเหนื่อยล้า แสดงให้เห็นว่ากระบวนการต่างๆ ในองค์กรนั้นดำเนินการอย่างยุติธรรม ไม่มีพนักงานที่ได้รับการปฏิบัติที่มากกว่าคนอื่น พนักงานจะเริ่มมีความรู้สึกด้านบวกต่องานของเขาและมีความผูกพันทาง

จิตใจต่อองค์การมากขึ้น และพบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การผ่านตัวแปรสื่อบางส่วนของความพึงพอใจในงาน

2.5.10 งานวิจัยที่ศึกษาความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ

นุชกานต์ อัครพงษ์พานิช และ อภิชา ไชยวุฒิกรณวานิช (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความตั้งใจลาออก โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ โดยศึกษากับพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 166 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทำนายในทางลบต่อความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความตั้งใจลาออก โดยความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจลาออกในระดับ $\beta = -.118, p < .001$ และส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานไปยังความตั้งใจลาออกในระดับ $\beta = -.418, (Z = 5.22, p < .001)$ และส่งอิทธิพลโดยรวมต่อความตั้งใจลาออกในระดับ $\beta = -.537, p < .001$

รติพร อรุณเจริญสุข และ อภิชา ไชยวุฒิกรณวานิช (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ โดยศึกษากับพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 102 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลกับความผูกพันกับองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อแบบบางส่วน นั่นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานไปยังความผูกพันกับองค์กรในระดับ $\beta = .26, p < .05$ มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันกับองค์กรในระดับ $\beta = .35, p < .01$ และมีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันกับองค์กรในระดับ $\beta = .61, p < .01$

วชิระ ทองอยู่คง (2557) ศึกษาอิทธิพลของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยศึกษากับพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งจำนวน 422 คน พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านความเข้าใจผู้อื่น และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและผ่านความพึงพอใจในงาน ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการเปิดเผยตนเองและความไม่มั่นคงทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยผ่านความพึงพอใจในงาน

ธนพร มานะสิริกุล (2557) ศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ โดยศึกษากับพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน พบว่า 1. ความพึงพอใจในงานเป็นตัว

แปรสัณฐานระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($Z=4.386, p<.01$) โดยเป็นตัวแปรสัณฐานของการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงจิตใจเป็นรายบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($Z= 4.990, p < .01 ; Z=3.966, p<.01 ; Z = 5.293, p <.01$ และ $Z = 3.614, p < .01$ ตามลำดับ) 2. ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสัณฐานบางส่วนระหว่างบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($Z= 3.705, p < .01; 3.499, p < .01; Z = 2.183, p < .01; Z= 3.125, p<.01$ และ $Z=2.871, p<.01$ ตามลำดับ)

2.6 เหตุผลในการตั้งสมมติฐานงานวิจัย

2.6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กรดังต่อไปนี้

บาร์ธวาลและจูยัล (Barthwal & Juyal, 2012) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นตัววัดประสิทธิภาพของพนักงาน โดยศึกษากับผู้จัดการระดับสูงและระดับกลางในบริษัทน้ำมันและแก๊สธรรมชาติONGCจำนวน 300 คนในเมืองเดห์ราดุนประเทศอินเดีย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อดีโอเยและโทรูเบลลี (Adeoye & Torubelli, 2011) ได้อธิบายความสัมพันธ์และผลกระทบที่เกี่ยวข้องระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และการบริหารความสัมพันธ์มนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษากับข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 300คนพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และการบริหารความสัมพันธ์มนุษย์สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร 74.3% และความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r=.512, p<.05$)

นอร์ดิน (Nordin, 2012) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันการศึกษาระดับสูง โดยศึกษาในเจ้าหน้าที่ในสถาบันจำนวน 169 คนพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($r=.353, p<.01$)

อาลาવી, โมจทาเฮ็ดซาเดห์, เอมีน, และซาโวจี (Alavi, Mojtahedzadeh, Amin, & Savoji, 2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กรของโรงไฟฟ้ารามินประเทศอิหร่าน โดยศึกษากับพนักงานจำนวน 100 คน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r=.68, p<.05$)

เอ็มราฮิมิ, ไชนาลิ และดอดแมน (Emrahimi, Zinali, & Dodman, 2013) ศึกษาความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษากับผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการในโรงเรียนของรัฐในเมืองปิร์นซาห์ จำนวน 105 คน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (Self-Awareness) ($r=.07, \leq p. 01$) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการตนเอง (Self-management) ($r=.42, p<.01$) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้สังคม (Social Awareness) ($r=.89, p<.01$) และความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management) ($r=.28, p<.01$)

บาร์ธวาลและจูยัล (Barthwal & Juyal, 2012) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นตัววัดประสิทธิภาพของพนักงาน โดยศึกษากับผู้จัดการระดับสูงและระดับกลางในบริษัทน้ำมันและแก๊สธรรมชาติONGCจำนวน 300 คนในเมืองเดห์ราดันประเทศอินเดีย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยแสดงเป็นรายด้านดังนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ($r=.263, p<.01$) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมตนเอง ($r=.228, p<.01$) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจ ($r=.192, p<.01$) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้สังคม ($r=.183, p<.01$)

ชาโวจิ (Alavi, Mojtahedzadeh, Amin, & Savoji, 2013) ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นภาดา อุดมชัยรัตน์ และสมรักษ์ สันติเบญจกุล (2014, น. 48) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ จำนวน 421 คน ผลการศึกษาพบว่า มีความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเขากล่าวว่า พนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งตรงข้ามกับพนักงานที่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ในระดับต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

ผู้วิจัยจึงมีความ เห็นว่า เมื่อพนักงานมีความฉลาดทางอารมณ์น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ความฉลาดทางอารมณ์นั้นเป็นคุณสมบัติที่มีเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งมีมากน้อยแตกต่างกันไป ถ้าบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะสามารถรับรู้ เข้าใจอารมณ์ตนเองและผู้อื่น ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่ายและใช้ศักยภาพทางอารมณ์เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพกับตนเองและในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นและช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

จากการค้นคว้างานวิจัยดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กรจึงได้ตั้งสมมติฐานงานวิจัยไว้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2.6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การ

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์กรดังต่อไปนี้

แพทริก (Patrick, 2012). ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยศึกษาเกี่ยวกับพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศจำนวน 225 คน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การทั้งด้านผลตอบแทน (distributive justice) ด้านกระบวนการ (Procedural justice) ด้านกระบวนการระบบ (Systemic procedural justice) ด้านกระบวนการให้ข้อมูลข่าวสาร (Informational procedural justice) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เดห์คอร์ดี้, โมฮามาดดีและเยกต์ยาร์ (Dehkordi, Mohammaddi, & Yektyar, 2013, p. 696) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เยาวชนและกีฬาในจังหวัดชาร์ฮาร์ มาฮาล์ วา เบค์เทียร์ จำนวน 150 คน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการและความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กระบวนการเกี่ยวกับความยุติธรรมนั้นมีบทบาทสำคัญในองค์การและมีผลกระทบต่อคุณภาพพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ ทัศนคติและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ความพยายามที่จะเพิ่มความเป็นธรรม ความผูกพันและความพึงพอใจในพนักงานที่อยู่ในองค์การนั้นเป็นงานที่สำคัญขององค์การ ความยุติธรรมโดยเฉพาะด้านการบริหารที่

เกี่ยวข้องกับพนักงาน เช่น การจ่ายผลตอบแทน ความสัมพันธ์ การได้รับการสนับสนุน การเลื่อนตำแหน่ง และการแต่งตั้ง มีความสำคัญกับพวกเขาเพราะจะช่วยให้เพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน

เลียว และคซอง (Leow & Khong, 2009, p. 182-183) ศึกษาความยุติธรรมในองค์กรและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยศึกษากับผู้ตรวจสอบบัญชีจำนวน 266 คน พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน และเขายังกล่าวอีกว่าถ้าพนักงานได้รับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กรในสถานที่ทำงานของเขาว่าผลตอบแทนและกระบวนการนั้นมีความยุติธรรม พนักงานมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันมากขึ้น (Leow & Khong, 2009, p. 189)

จันทิรา บุญปริพันธ์ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงเขตวัดเลียบจำนวน 283 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันต่อองค์กรรายด้านคือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เขากล่าวว่า พนักงานจะยังมีความผูกพันต่อองค์กร ถ้าพนักงานได้รับรู้ว่าตนเองได้รับความยุติธรรมจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

อัจฉรา เนียมหอม (2551), ปรีดี อิทธิพงศ์ (2552), สุวิมล สุริยวงศ์ (2554) พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมและรายด้านคือ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าเมื่อพนักงานรับรู้ความยุติธรรมต่อองค์กรทั้งด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์น่าจะมีผลสัมฤทธิ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานรับรู้ว่าได้รับความยุติธรรมต่อองค์กรจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความยินดีทุ่มเทกำลังความสามารถและความจงรักภักดีให้กับองค์กรและต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากการค้นคว้างานวิจัยดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

2.6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การดังต่อไปนี้

นาการ์ (Nagar, 2012) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานของครูในระยะเวลาที่มีความเหน็ดเหนื่อย โดยศึกษาในอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 153 คน พบว่าความพึงพอใจในงานที่มีมากขึ้นมีส่วนสำคัญที่นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของความผูกพันต่อองค์การ

อัลตินอส, คากิโรกลู และคอป (Altinoz, Cakiroglu, & Cop, 2012) ศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษากับพนักงานศูนย์บริการ จำนวน 207 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และความพึงพอใจในงานของพนักงานนั้นยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่ นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 36

สิรินและสิริน (Sirin & Sirin, 2013) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในแง่ของความพึงพอใจในงานและความแปลกแยกในองค์การในโรงเรียนการศึกษาทางกายภาพและการกีฬาในประเทศตุรกี โดยศึกษากับอาจารย์จำนวน 193 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน

เลอเต้, เดอ อาควัว อาร์โรติกูส์, และเดอ อัลบูเคอควิว (Leite, de Aguiar Rodrigues, & de Albuquerque, 2014) ศึกษาเปรียบเทียบโมเดลโครงสร้าง (Structural Equation Model) บทบาทของความพึงพอใจในงานโดยตรงและโดยอ้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การสาธารณะของบราซิลจำนวน 10, 052 คน พบว่า มีความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยที่ความพึงพอใจในงานเป็นสาเหตุ และพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

หยาง, หลิว, เฉินและปัน (Yang, Liu, Chen, & Pan, 2014) ศึกษาการเสริมสร้างศักยภาพแบบมีโครงสร้างและความผูกพันต่อองค์การต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลจีน จำนวน 524 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของทอปและกิเดอร์ (Top & Gider, 2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน โดยศึกษากับพยาบาลและเลขานุการทางการแพทย์รวม 872 คน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

สาวิตรี พูลสมบัติ (2550) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ ในจังหวัดระยอง จำนวน 3 แห่ง คือ บริษัท ออโต้แอลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 110 คน บริษัท วาย เอ็ม ซี แอสเซมบลี จำกัด จำนวน 130 คน และบริษัท บีเอ็มดับเบิลยู แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 160 คน รวมได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r=.871, p<.01$)

ณัฐวรรณ แก้วมณี (2556) คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประจำในศูนย์แห่งหนึ่งขององค์การการบินในประเทศไทย ประชากรทั้งหมดของพนักงานประจำในศูนย์แห่งหนึ่งขององค์การการบินในประเทศไทยจำนวน 113 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมและความพึงพอใจในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ความพึงพอใจโดยรวมด้านตัวงาน ($r=.607$) ด้านค่าตอบแทน ($r=.623$) ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น ($r=.206$) ด้านหัวหน้างาน ($r=.420$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($r=.486$)

จากการค้นคว้างานวิจัยดังกล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานจะทำให้เขาเกิดความผูกพันต่อองค์กร ยิ่งระดับความพึงพอใจในงานมากขึ้นจะยิ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนขั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4 ความพึงพอใจในงานหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.5 ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2.6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

คูแลร์ยูซ, กูเนย์, แอร์ดินและอาซาน (Guleryuz, Guney, Aydin, & Asan, 2008) ศึกษาอิทธิพลตัวแปรสื่อของความพึงพอใจในงานระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาในพยาบาลจำนวน 267 คน ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมอารมณ์และการใช้อารมณ์ และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการเข้าใจอารมณ์ตนเองและด้านการใช้อารมณ์มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการควบคุมอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร

ทาโบลิ (Taboli, 2013) ศึกษาความพึงพอใจในงานในฐานะเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กรในพนักงานมหาวิทยาลัยในเมืองเคอร์มาน ประเทศอิหร่าน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ทำงานในมหาวิทยาลัยจำนวน 132 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสื่อความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

แอนารี (Anari, 2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยศึกษากับครูโรงเรียนมัธยมจำนวน 84 คน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการค้นคว้านงานวิจัยดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้นมียางานวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะสามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเอง สามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและสามารถที่จะทำงาน

กับองค์การได้ต่อไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์การโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ จึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.5 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์การ

2.6.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การดังต่อไปนี้

ดิฟแคน, ซาติปี, แซนกานะห์ และโรสตามิ (Divkan, Sartipi, Zanganeh, & Rostami, 2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การในวิทยาลัยพลศึกษาของมหาวิทยาลัยเทห์รานอิสลามสาขาภาคตะวันออก โดยศึกษากับพนักงานจำนวน 100 คน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความยุติธรรมต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

คาราคัส, อูสตันเนอร์และทอปราก (Karakus, Ustuner, & Toprak, 2014) ศึกษาโมเดลอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความเหนื่อยล้า และความพึงพอใจในงานของผู้ตรวจการการศึกษาจำนวน 306 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมของผู้ตรวจการศึกษานั้นมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานและองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมของผู้ตรวจการการศึกษาสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความเหนื่อยล้า แสดงให้เห็นว่ากระบวนการต่างๆ ในองค์การนั้นดำเนินการอย่างยุติธรรม ไม่มีพนักงานที่ได้รับการปฏิบัติที่มากกว่าคนอื่น พนักงานจะเริ่มมีความรู้สึกด้านบวกต่องานของเขาและมีความ

ผูกพันทางจิตใจต่อองค์กรมากขึ้น และพบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรผ่านตัวแปรสื่อบางส่วนของความพึงพอใจในงาน

จากการค้นคว้างานวิจัยดังกล่าวมาข้างต้น พบว่า ความยุติธรรมในองค์การทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพนักงาน เนื่องจากเขารับรู้ว่าคุณค่าตอบแทนที่ตนได้รับนั้นมีความยุติธรรมเหมาะสมกับสิ่งที่เขาได้ทุ่มเทไปในงาน พนักงานจึงเกิดความพึงพอใจในงานนั้นและทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ จึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

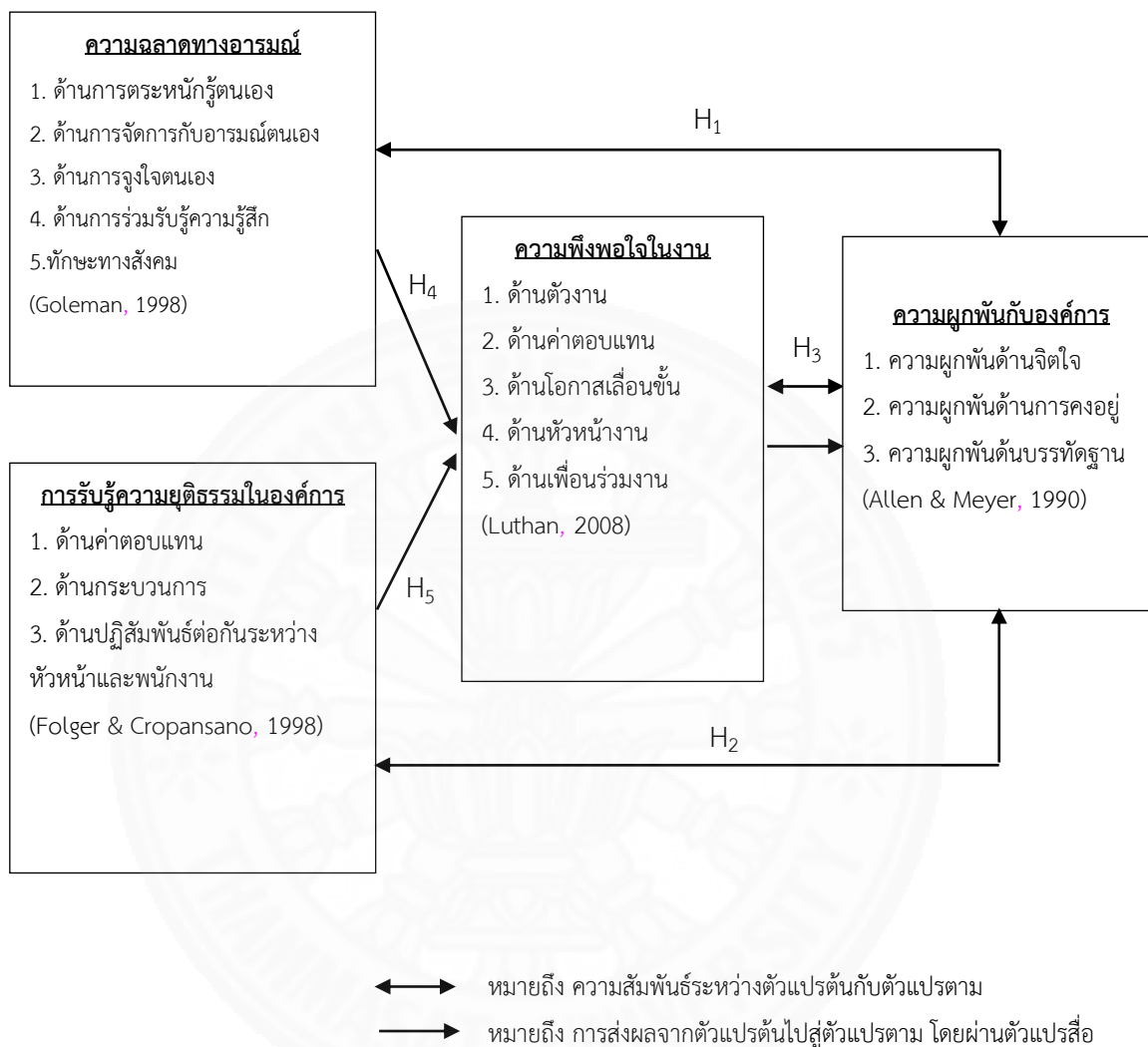
สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.1 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.2 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.3 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้ากับพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการศึกษาวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งที่มีอายุงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป มีจำนวนประชากรทั้งหมด 2,903 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2558) โดยแบ่งออกเป็น 11 งานการพยาบาล ซึ่งเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน 2560

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1. ขนาดตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรการหาขนาดตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane, 1970, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, น. 45) โดยใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 เปอร์เซนต์ และค่าความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับได้ที่ .05 โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง
 N = ขนาดประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม มีค่าเท่ากับ .05

ซึ่งจากสูตรข้างต้น สามารถคำนวณขนาดตัวอย่าง ได้ดังนี้

$$n = \frac{2,903}{1 + (2,903 \times 0.05^2)}$$

$$= 352$$

นั่นคือ ขนาดตัวอย่างที่ใช้ต้องไม่ต่ำกว่า 352 คน ผู้วิจัยใช้ขนาดตัวอย่างในการสำรวจจริง 360 คน

2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 59) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้เกณฑ์การแบ่งชั้นภูมิ (หน่วยงาน) ตามการแบ่งหน่วยงานของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งซึ่งแบ่งจำนวนพยาบาลทั้งหมดออกเป็น 11 งานการพยาบาล โดยมีจำนวนพยาบาลในแต่ละชั้นภูมิ (หน่วยงาน) ดังตารางที่ 3.1

ขั้นที่ 2 การแบ่งแบบสัดส่วน (Proportion) การได้ขนาดตัวอย่างพยาบาลในแต่ละชั้นภูมิ (หน่วยงาน) ให้เป็นสัดส่วนกับจำนวนพยาบาลในแต่ละชั้นภูมิ (หน่วยงานนั้นๆ)

ขั้นที่ 3 การเลือกตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) การเลือกพยาบาลเป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ (หน่วยงาน) ใช้วิธีการจับฉลาก ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

รายชื่อหน่วยงาน จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ชั้นภูมิ (หน่วยงาน)	จำนวนพยาบาลทั้งหมด (คน)	จำนวนพยาบาลตัวอย่าง (คน)
1. งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	333	40
2. งานการพยาบาลจักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา	89	11
3. งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก	249	30
4. งานการพยาบาลผ่าตัด	318	39
5. งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ	276	34
6. งานการพยาบาลรังสีวิทยา	97	12

ตารางที่ 3.1

รายชื่อหน่วยงาน จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ชั้นภูมิ (หน่วยงาน)	จำนวนพยาบาล ทั้งหมด (คน)	จำนวนพยาบาล ตัวอย่าง (คน)
7. งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และ ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์	561	68
8. งานการพยาบาลสูติศาสตร์รีเวชวิทยา	334	40
9. งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวช	548	66
10. งานการพยาบาลปฐมภูมิ	20	10
11. งานการพยาบาลระบบหัวใจ และหลอดเลือด	83	10
รวม	2903	360

ที่มา: ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 18 ธันวาคม 2558)

หมายเหตุ: งานการพยาบาลปฐมภูมิจึงมีจำนวนพยาบาลทั้งหมด 20 คน ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

โดยมีตัวแปร คือ ความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

โดยมีตัวแปร คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

โดยมีตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปรอิสระ คือ ความฉลาดทางอารมณ์

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรสื่อ คือ ความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรสื่อ คือ ความพึงพอใจในงาน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงแบบวัดของ อคัมย์สิริ ลิยาชัย (2555) และอัญชลี ยะโหนด (2555) ตามแนวคิดโกเลแมน (Goleman, 1998) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง ด้านแรงจูงใจในตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก ด้านทักษะทางสังคม

ส่วนที่ 3 แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงแบบวัดของอัจฉรา เนียมหอม (2551) ตามแนวคิดของโฟลเกอร์และครอปานซาโน (Folger and Cropanzano, 1998) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

ส่วนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงแบบวัดความพึงพอใจในงานของอัญชลี ยะโหนด (2555) ตามแนวคิดลูธาน (Luthan, 2008) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 5 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงแบบวัดของ พิมพรรณ วิไลรัตน์ (2556) ซึ่งได้ปรับปรุงและแปลมาจากแบบวัดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน

3.4 การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

3.4.1 แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์

ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามวัดความฉลาดทางอารมณ์จากแบบวัดของ อคัมย์สิริ ลียาชัย (2555) และอัญชลี ยะโหนด (2555) ตามแนวคิดโกลแมน (Goleman, 1998) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเดิมจำนวน 43 ข้อ แต่ข้อคำถามที่ใช้จริงจำนวน 39 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 30 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบจำนวน 9 ข้อ และความเชื่อมั่นของตัวแปรตามตารางที่ 3.2 และ 3.3

ตารางที่ 3.2

จำนวนข้อคำถามเดิม จำนวนข้อคำถามที่ใช้จริงและค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์	จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวนข้อคำถามที่ใช้จริง	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	8	6	0.715
2. ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง	13	13	0.708
3. ด้านแรงจูงใจในตนเอง	7	6	0.617*
4. ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก	5	5	0.657*
5. ด้านทักษะทางสังคม	10	9	0.761
รวม	43	39	0.855

*ข้อคำถามในมิตินี้มีความสำคัญผู้วิจัยจึงคงข้อคำถามนี้ไว้

ตารางที่ 3.3

จำนวนข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์	จำนวน (ข้อ)	คำถามข้อที่	
		เชิงบวก	เชิงลบ
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	6	3	2, 4, 5, 6, 7
2. ด้านการจัดการอารมณ์ตนเอง	13	9, 10, 12, 13, 16, 18, 19, 20, 21	11, 14, 15, 17
3. ด้านแรงจูงใจในตนเอง	6	22, 23, 24, 25, 27, 28	ไม่มี
4. ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก	5	29, 30, 31, 32, 33	ไม่มี
5. ด้านทักษะทางสังคม	9	34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43	ไม่มี
รวม	39	30	9

แบบวัดนี้จะเป็นการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โดยกำหนดลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบวัดเลือกตอบตามความเห็น ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	
	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

โดยแบ่งช่วงระดับความฉลาดทางอารมณ์ในแต่ละระดับด้วยวิธีหาความกว้างของ
 อันตรภาคชั้น จากสูตร

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ได้ดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5

การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์

คะแนนเฉลี่ย	ความฉลาดทางอารมณ์
4.21 – 5.00	ระดับสูง
3.41 – 4.20	
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับต่ำ
1.00 – 1.80	

จากหลักเกณฑ์ข้างต้นในการศึกษาครั้งนี้สามารถแบ่งความฉลาดทางอารมณ์ เป็น 3
 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 5.00 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความความฉลาดทาง
 อารมณ์ ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความความฉลาดทาง
 อารมณ์ ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.60 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความความฉลาดทาง
 อารมณ์ ในระดับต่ำ

3.4.2 แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามจากแบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของอัจฉรา เนียมหอมตามแนวคิดของโฟลเกอร์และครอปานซาโน (Folger and Cropanzano, 1998) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเดิมจำนวน 32 ข้อ แต่ข้อคำถามที่ใช้จริงจำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 26 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 4 ข้อ และความเชื่อมั่นของตัวแปรตามตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6

จำนวนข้อคำถามเดิม จำนวนข้อคำถามที่ใช้จริงและค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	จำนวนข้อ คำถามเดิม	จำนวนข้อคำถาม ที่ใช้จริง	ค่าความเชื่อมั่น ของตัวแปร
1. ด้านผลตอบแทน	10	8	0.893
2. ด้านกระบวนการในการกำหนด ผลตอบแทน	9	9	0.883
3. ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	13	13	0.956
รวม	32	30	0.953

ตารางที่ 3.7

จำนวนข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของแบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	จำนวน (ข้อ)	คำถามข้อที่	
		เชิงบวก	เชิงลบ
1. ด้านผลตอบแทน	8	1, 2, 4, 5, 7, 8	3, 6
2. ด้านกระบวนการในการกำหนด ผลตอบแทน	9	11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	12
3. ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	13	20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	21
รวม	30	26	4

แบบวัดนี้จะเป็นการประเมินการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โดยกำหนดลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบวัดเลือกตอบตามความเห็น ดังตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

โดยแบ่งช่วงระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในแต่ละระดับด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น จากสูตร

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ได้ดังตารางที่ 3.9

ตารางที่ 3.9

การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

คะแนนเฉลี่ย	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
4.21 – 5.00	ระดับสูง
3.41 – 4.20	
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับต่ำ
1.00 – 1.80	

จากหลักเกณฑ์ข้างต้นในการศึกษาครั้งนี้สามารถแบ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 5.00 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.60 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในระดับต่ำ

3.4.3 แบบวัดความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามวัดความพึงพอใจในงานจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของอัญชลี ยะโหนด (2555) ตามแนวคิดลูธาน, 1992 ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเดิมจำนวน 54 ข้อ แต่ข้อคำถามที่ใช้จริงจำนวน 53 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 30 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบจำนวน 23 ข้อ และความเชื่อมั่นของตัวแปรตามตารางที่ 3.10 และ 3.11

ตารางที่ 3.10

จำนวนข้อคำถามเดิม จำนวนข้อคำถามที่ใช้จริงและค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวนข้อคำถามที่ใช้จริง	ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปร
1. ด้านตัวงาน	11	10	.831
2. ด้านค่าตอบแทน	11	11	.870
3. ด้านโอกาสเลื่อนขั้น	11	11	.871
4. ด้านหัวหน้างาน	11	11	.917
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	10	10	.884
รวม	54	53	.941

ตารางที่ 3.11

จำนวนข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของแบบวัดความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	จำนวน (ข้อ)	คำถามข้อที่	
		เชิงบวก	เชิงลบ
1. ด้านตัวงาน	10	1, 2, 5, 10, 11	3, 4, 7, 8, 9
2. ด้านค่าตอบแทน	11	12, 13, 16, 17, 19, 21, 22	14, 15, 18, 20
3. ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น	11	23, 25, 28, 29, 30, 31	24, 26, 27, 32, 33
4. ด้านหัวหน้างาน	11	35, 37, 40, 42, 43, 44	34, 36, 38, 39, 41
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	10	45, 47, 48, 51, 53, 54	46, 49, 50, 52
รวม	53	30	23

แบบวัดนี้จะเป็นการประเมินความพึงพอใจในงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โดยกำหนดลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบวัดเลือกตอบตามความเห็น ดังตารางที่ 3.12

ตารางที่ 3.12

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดความพึงพอใจในงาน

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

โดยแบ่งช่วงระดับความพึงพอใจในงานในแต่ละระดับด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น จากสูตร

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ได้ดังตารางที่ 3.13

ตารางที่ 3.13

การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดความพึงพอใจในงาน

คะแนนเฉลี่ย	ความพึงพอใจในงาน
4.21 – 5.00	ระดับสูง
3.41 – 4.20	
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับต่ำ
1.00 – 1.80	

จากหลักเกณฑ์ข้างต้นในการศึกษาครั้งนี้สามารถแบ่งความพึงพอใจในงานเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 5.00 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานในระดับสูง
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.60 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานในระดับต่ำ

3.4.4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามวัดความผูกพันต่อองค์กรจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ พิมพรรณ วิไลรัตน์ (2556) ตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen, & Meyer, 1990) โดยมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ มีองค์ประกอบดังนี้ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 17 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ 3 ข้อ และความเชื่อมั่นของตัวแปรดังตารางที่ 3.14 และ 3.15

ตารางที่ 3.14

จำนวนข้อคำถามเดิม จำนวนข้อคำถามที่ใช้จริงและค่าความเชื่อมั่นของตัวแปร

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวนข้อคำถามที่ใช้จริง	ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปร
- จิตใจ	8	7	.799
- การคงอยู่	8	7	.710
- บรรทัดฐาน	8	6	.753
รวม	24	20	.795

ตารางที่ 3.15

จำนวนข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (ข้อ)	คำถามข้อที่	
		เชิงบวก	เชิงลบ
1. ด้านจิตใจ	7	1, 2, 3, 5, 6, 7	8
2. ด้านการคงอยู่	7	10, 11, 13, 14, 15, 16	12
3. ด้านบรรทัดฐาน	6	20, 21, 22, 23, 24	19
รวม	20	17	3

เป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบวัดเลือกตอบตามความเห็น ดังตารางที่ 3.16

ตารางที่ 3.16

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	
	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

โดยแบ่งช่วงระดับความผูกพันต่อองค์การในแต่ละระดับด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น จากสูตร

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ซึ่งสามารถแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ได้ดังตารางที่ 3.17

ตารางที่ 3.17

การแปลผลของระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ

คะแนนเฉลี่ย	ความผูกพันต่อองค์การ
4.21 – 5.00	ระดับสูง
3.41 – 4.20	
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับต่ำ
1.00 – 1.80	

จากหลักเกณฑ์ข้างต้นในการศึกษาครั้งนี้สามารถแบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 5.00 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.60 คะแนน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3.4.5 การสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

1. นำข้อคำถามทั้งหมดไปทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ตามสูตรของ ลอว์ชี (Lawshe, 1975, pp. 563-575) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด จำนวน 12 คน และใช้วิธีการคำนวณอัตราส่วนความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Ratio; CVR) ในการพิจารณาข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ คือ ข้อคำถามนั้นจะต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า .56 (Lawshe, 1975, p. 568)

2. นำแบบสอบถามไปทดลองก่อนใช้จริง (Pretest) กับพยาบาลที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาตรวจสอบคุณภาพโดย

2.1 วิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) หาค่าอำนาจจำแนก โดยจัดกลุ่มผลการตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มสูง (25%) และกลุ่มต่ำ (25%) และนำผลที่ได้ของทั้งสองกลุ่มมาหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้วิธีการทดสอบทางสถิติ (t-test) แล้วคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่าหรือเท่ากับ 1.75 เพราะถือเป็นข้อคำถามที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 นำแบบแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดค่าคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ซึ่งแบบสอบถามที่ยอมรับได้ควรมีค่าความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า .7 (รัตนศิริพานิช, 2535)

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ส่งจดหมายขออนุญาตถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการส่งมาจากการพยาบาลต่างๆ จำนวน 11 หน่วยงาน

2. ส่งแบบสอบถามไปยังฝ่ายการพยาบาลเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างและผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา แบบสอบถามที่สมบูรณ์จะนำไปตรวจตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 – 3 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้ t-test

เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร r กำหนดระดับความสัมพันธ์ดังนี้

ระดับ .70 ขึ้นไป หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก

ระดับ .50-.69 หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันระดับสูง

ระดับ .30-.49 หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

ระดับ .10-.29 หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

ระดับ .01-.09 หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก

ค่าความสัมพันธ์มีผลเป็นบวก หมายถึง ตัวแปรทั้งสองตัวมีค่าความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่หากค่าความสัมพันธ์มีผลเป็นลบ หมายถึง ตัวแปรทั้งสองตัวมีค่าความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน

4. ทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4 – 5 ตามขั้นตอนดังนี้

4.1 วิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) จากสมการการถดถอย 3 สมการ ได้แก่

$$\text{สมการที่ 1 } M = aX + k_1$$

$$\text{สมการที่ 2 } Y = cX + k_2$$

$$\text{สมการที่ 3 } Y = c'X + bM + k_3$$

เมื่อ X คือ (ตัวแปรต้น) ได้แก่

ในสมมติฐานที่ 4 คือ ความฉลาดทางอารมณ์

ในสมมติฐานที่ 5 คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

M คือ (ตัวแปรสื่อ) คือ ความพึงพอใจในงาน

Y คือ (ตัวแปรตาม) คือ ความผูกพันต่อองค์กร

a คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้น (X) จากการวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรต้น (X) ไปสู่ตัวแปรสื่อ (M)

b คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสื่อ (M) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างตัวแปรต้น (X) และตัวแปรสื่อ (M) ไปสู่ตัวแปรตาม (Y)

c คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้น (X) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวแปรต้น (X) ไปสู่ตัวแปรตาม (Y)

c' คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้น (X) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างตัวแปรต้น (X) และตัวแปรสื่อ (M) ไปสู่ตัวแปรตาม (Y)

k₁ คือ ค่าคงที่ของตัวแปรสื่อ (M) เมื่อตัวแปรต้น (X) มีค่าเป็นศูนย์

k₂ คือ ค่าคงที่ของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรต้น (X) มีค่าเป็นศูนย์

k₃ คือ ค่าคงที่ของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรต้น (X) และตัวแปรสื่อ (M) มีค่าเป็นศูนย์

4.2 ทดสอบตัวแปรสื่อตามแนวคิดของ บารอน และเคนนี (Baron & Kenny, 1986) และจูดด์ และเคนนี (Judd & Kenny, 1981, cited by Kenny, 2009) ด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ตรวจสอบการส่งผลโดยรวม (Total Effect) โดยการหาค่า c ด้วยสมการถดถอย โดยให้ตัวแปรตาม (Y) เป็นตัวแปรเกณฑ์ และให้ตัวแปรต้น (X) เป็นตัวแปรทำนาย

ขั้นที่ 2 หาค่า a ด้วยสมการถดถอย โดยให้ตัวแปรสื่อ (M) เป็นตัวแปรเกณฑ์ และให้ตัวแปรต้น (X) เป็นตัวแปรทำนาย

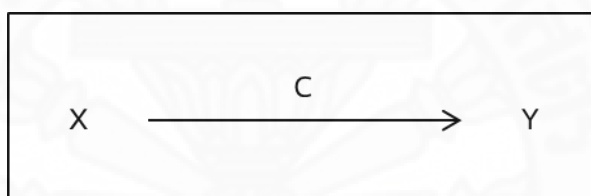
ขั้นที่ 3 หาค่า b โดยการทดสอบการส่งผลของตัวแปรสื่อ (M) ไปยังตัวแปรตาม (Y) ด้วยสมการถดถอย โดยให้ตัวแปรตาม (Y) เป็นตัวแปรเกณฑ์ ให้ตัวแปรต้น (X) และตัวแปรสื่อ (M) เป็นตัวแปรทำนาย โดยการควบคุมตัวแปรต้น (X) เพื่อแสดงผลที่ตัวสื่อ (M) มีต่อตัวแปรตาม (Y)

ขั้นที่ 4 หาค่า c' (Direct Effect) โดยการทดสอบว่า ตัวแปรสื่อ (M) เป็นตัวแปรสื่อระหว่างตัวแปรต้น (X) กับตัวแปรตาม (Y) เมื่อควบคุมตัวแปรสื่อ (M) หากตัวแปรสื่อ (M) ส่งผลสอดแทรกต่อตัวแปรตาม (Y) อย่างสมบูรณ์ จะทำให้เส้นทางระหว่างตัวแปรต้น (X) ไปสู่ตัวแปรตาม (Y) มีค่าเป็น 0 ($c' = 0$)

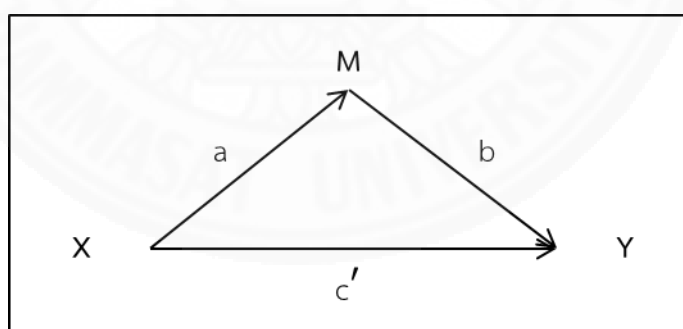
การทดสอบตัวแปรสื่อตามแนวคิดของ บารอน และเคนนี (Baron & Kenny, 1986) โดยตัวแปร M ที่ทดสอบจะเป็นตัวแปรสื่อของตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปรตาม Y เมื่อ

4.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย a, b และ c ต้องมีค่า p-value น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 โดย

- a ต้องมีค่า p-value น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายถึง ต้องมีการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปร M (ดังแสดงในภาพที่ 3.2) ถ้าค่า p-value ของ a มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปร M ที่ทดสอบจะไม่ใช่ตัวแปรสื่อ
- b ต้องมีค่า p-value น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายถึง ต้องมีการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปร M ไปสู่ตัวแปรตาม Y เมื่อควบคุมตัวแปรต้น X (ดังแสดงในภาพที่ 3.2) ถ้าค่า p-value ของ b มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปร M ที่ทดสอบจะไม่ใช่ตัวแปรสื่อ
- c ต้องมีค่า p-value น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 หมายถึง ต้องมีการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปรตาม Y (ดังแสดงในภาพที่ (3.1) ถ้าค่า p-value ของ c มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 ตัวแปร M ที่ทดสอบจะไม่ใช่ตัวแปรสื่อ



ภาพที่ 3.1 การส่งผลโดยรวมระหว่างตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปรตาม Y (Total Effect หรือ c)



ภาพที่ 3.2 การส่งผลทางตรงระหว่างตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปรตาม Y (Direct Effect หรือ c') และการส่งผลทางอ้อมของตัวแปรต้น X ผ่านตัวแปรสื่อ M สู่ตัวแปรตาม Y (Indirect Effect หรือ $a*b$)

จากภาพที่ 3.1 แสดงการส่งผลโดยรวมระหว่างตัวแปรต้น (X) ไปสู่ตัวแปรตาม (Y) (ค่า c) และภาพที่ 3.2 แสดงการส่งผลทางตรงระหว่างตัวแปรต้น (X) ไปสู่ตัวแปรตาม (Y) (ค่า c') และการส่งผลทางอ้อมของตัวแปรต้น (X) ผ่านตัวแปรสื่อ (M) ไปสู่ตัวแปรตาม (Y) (ค่า $a*b$) ซึ่งผลโดยรวมมีค่าเท่ากับผลทางตรงรวมกับผลทางอ้อม ดังแสดงในสมการ

ผลโดยรวม (c) = ผลทางตรง (c') + ผลทางอ้อม ($a*b$)

จากภาพที่ 3.1 และ 3.2 เพื่อทราบว่าตัวแปร M เป็นตัวแปรสื่อหรือไม่ สามารถอธิบายผลการวิจัยจากค่าดัชนีสำคัญทางสถิติของ a , b และ c ได้ 5 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 กรณีที่ a มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ b และ c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรต้น X มีความสัมพันธ์กับตัวแปร M ที่ทดสอบการเป็นสื่อ แต่ไม่ส่งผลผ่านตัวแปร M ไปสู่ตัวแปรตาม Y และตัวแปรต้น X ไม่ส่งผลไปสู่ตัวแปรตาม Y ดังนั้น ตัวแปร M จึงไม่ใช่ตัวแปรสื่อ

กรณีที่ 2 กรณีที่ค่า a และ c มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ b ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรต้น X มีความสัมพันธ์กับตัวแปร 2 ตัว คือ ตัวแปร M และตัวแปร Y แต่ไม่ส่งผลผ่านตัวแปร M ที่ทดสอบการเป็นสื่อไปสู่ตัวแปรตาม Y ดังนั้น ตัวแปร M จึงไม่ใช่ตัวแปรสื่อ

กรณีที่ 3 กรณีที่ b มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ a และ c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรต้น X ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปร M และไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม Y มีเพียงตัวแปร M ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม Y ดังนั้น ตัวแปร M จึงไม่ใช่ตัวแปรสื่อ

กรณีที่ 4 กรณีที่ b และ c มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ a ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรต้น X และตัวแปร M ที่ทดสอบ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม Y แต่ตัวแปรต้น X ไม่มีผลส่งผลตัวแปร M ไปสู่ตัวแปร Y ดังนั้น ตัวแปร M จึงไม่ใช่ตัวแปรสื่อ

กรณีที่ 5 กรณีที่ c มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ a และ b ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากสมการ $c = c' + a*b$ แสดงว่าตัวแปรต้น X ส่งผลโดยตรงต่อตัวแปรตาม Y โดยไม่ผ่านตัวแปร M จึงไม่ใช่ตัวแปรสื่อ

4.2.2 เมื่อพบว่า a , b และ c มีนัยสำคัญทางสถิติ ให้ทดสอบการเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์หรือตัวแปรสื่อบางส่วน จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย c' ดังนี้

- ถ้าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย c' ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($c \approx a*b$) แสดงว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ คือ ตัวแปรต้น X ต้องส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรสื่อ M ไปสู่ตัวแปรตาม Y ทั้งหมด โดยมีการส่งผลโดยตรงระหว่างตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปรตาม Y
- ถ้าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย c' มีนัยสำคัญทางสถิติ ($c = c' + a*b$) แสดงว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วน คือ ตัวแปรต้น X ส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรสื่อ M ไปสู่ตัวแปรตาม Y บางส่วน ในขณะที่บางส่วนส่งผลโดยตรงจากตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปรตาม

4.2.3 ทดสอบตัวแปรสื่อ โดยใช้สถิติทดสอบ Z (Z -test) ตามวิธีการทดสอบของ โซเบล (Sobel, 1982, cited by Preacher & Leonardelli, 2006) จากสูตร

$$z = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2)}}$$

โดย a และ b จากสมการที่ 1 และ 3 ตามลำดับ

s_a คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ a

s_b คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b

โดยตัวแปร M ที่ทดสอบจะเป็นตัวแปรสื่อของตัวแปรต้น X ไปสู่ตัวแปรตาม Y เมื่อค่า Z ที่ได้ มีค่า p -value น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปร M ที่ทดสอบไม่เป็นตัวแปรสื่อ

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4

วิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) จากสมการถดถอย 3 สมการ ได้แก่

$$\text{สมการที่ 4} \quad JS = a_1 (EI) + k_1$$

$$\text{สมการที่ 5} \quad OC = c_1 (EI) + k_2$$

$$\text{สมการที่ 6} \quad OC = c_1 (EI) + b_1 (JS) + k_3$$

เมื่อ EI (ตัวแปรต้น) คือ ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม (Emotional Intelligence)

JS (ตัวแปรสื่อ) คือ ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

OC (ตัวแปรตาม) คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4.1

วิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) จากสมการถดถอย 3 สมการ ได้แก่

$$\text{สมการที่ 7} \quad JS = a_1 (EISA) + k_1$$

$$\text{สมการที่ 8} \quad OC = c_1 (EISA) + k_2$$

$$\text{สมการที่ 9} \quad OC = c_1 (EISA) + b_1 (JS) + k_3$$

เมื่อ $EISA$ (ตัวแปรต้น) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (Emotional Intelligence: Self Awareness)

JS (ตัวแปรสื่อ) คือ ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

OC (ตัวแปรตาม) คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4.2

วิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) จากสมการถดถอย 3 สมการ ได้แก่

$$\text{สมการที่ 10 } JS = a_1 (EISR) + k_1$$

$$\text{สมการที่ 11 } OC = c_1 (EISR) + k_2$$

$$\text{สมการที่ 12 } OC = \acute{c}_1 (EISR) + b_1 (JS) + k_3$$

เมื่อ EISR (ตัวแปรต้น) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (Emotional Intelligence: Self-Regulation)

JS (ตัวแปรสื่อ) คือ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

OC (ตัวแปรตาม) คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4.3

วิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) จากสมการถดถอย 3 สมการ ได้แก่

$$\text{สมการที่ 13 } JS = a_1 (EISM) + k_1$$

$$\text{สมการที่ 14 } OC = c_1 (EISM) + k_2$$

$$\text{สมการที่ 15 } OC = \acute{c}_1 (EISM) + b_1 (JS) + k_3$$

เมื่อ EISM (ตัวแปรต้น) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง (Emotional Intelligence: Self-Motivation)

JS (ตัวแปรสื่อ) คือ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

OC (ตัวแปรตาม) คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4.4

วิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) จากสมการถดถอย 3 สมการ ได้แก่

$$\text{สมการที่ 16 } JS = a_1 (EIEM) + k_1$$

$$\text{สมการที่ 17 } OC = c_1 (EIEM) + k_2$$

$$\text{สมการที่ 18 } OC = \acute{c}_1 (EIEM) + b_1 (JS) + k_3$$

เมื่อ EIEM (ตัวแปรต้น) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก (Emotional Intelligence: Empathy)

JS (ตัวแปรสื่อ) คือ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

OC (ตัวแปรตาม) คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4.5

วิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) จากสมการถดถอย 3 สมการ ได้แก่

$$\text{สมการที่ 19 } JS = a_1 (EISS) + k_1$$

$$\text{สมการที่ 20 } OC = c_1 (EISS) + k_2$$

$$\text{สมการที่ 21 } OC = c_1 (EISS) + b_1 (JS) + k_3$$

เมื่อ EISS (ตัวแปรต้น) คือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (Emotional Intelligence: Social Skill)

JS (ตัวแปรสื่อ) คือ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

OC (ตัวแปรตาม) คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 5

วิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) จากสมการถดถอย 3 สมการ ได้แก่

$$\text{สมการที่ 22 } JS = a_1 (POJ) + k_1$$

$$\text{สมการที่ 23 } OC = c_1 (POJ) + k_2$$

$$\text{สมการที่ 24 } OC = c_1 (POJ) + b_1 (JS) + k_3$$

เมื่อ POJ (ตัวแปรต้น) คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม (Perceived Organizational Justice)

JS (ตัวแปรสื่อ) คือ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

OC (ตัวแปรตาม) คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 5.1

วิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) จากสมการถดถอย 3 สมการ ได้แก่

$$\text{สมการที่ 25 } JS = a_1 (DJ) + k_1$$

$$\text{สมการที่ 26 } OC = c_1 (DJ) + k_2$$

$$\text{สมการที่ 27 } OC = c_1 (DJ) + b_1 (JS) + k_3$$

เมื่อ DJ (ตัวแปรต้น) คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน (Distributive Justice)

JS (ตัวแปรสื่อ) คือ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

OC (ตัวแปรตาม) คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 5.2

วิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) จากสมการถดถอย 3 สมการ ได้แก่

$$\text{สมการที่ 28 } JS = a_1 (PJ) + k_1$$

$$\text{สมการที่ 29 } OC = c_1 (PJ) + k_2$$

$$\text{สมการที่ 30 } OC = c_1 (PJ) + b_1 (JS) + k_3$$

เมื่อ PJ (ตัวแปรต้น) คือ ความยุติธรรมในองค์การด้านการกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (Procedural Justice)

JS (ตัวแปรสื่อ) คือ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

OC (ตัวแปรตาม) คือ ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 5.3

วิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) จากสมการถดถอย 3 สมการ ได้แก่

$$\text{สมการที่ 31 } JS = a_1 (IJ) + k_1$$

$$\text{สมการที่ 32 } OC = c_1 (IJ) + k_2$$

$$\text{สมการที่ 33 } OC = c_1 (IJ) + b_1 (JS) + k_3$$

เมื่อ IJ (ตัวแปรต้น) คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interactional Justice)

JS (ตัวแปรสื่อ) คือ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

OC (ตัวแปรตาม) คือ ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

ตารางที่ 3.18

สมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติและสถิติที่ใช้ทดสอบ

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	t-test Pearson's Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	t-test Pearson's Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	t-test Pearson's Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	t-test Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

ตารางที่ 3.18

สมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติและสถิติที่ใช้ทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรับรู้ความรู้สึกไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	t-test Pearson's Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	t-test Pearson's Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	t-test Pearson's Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	t-test Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

ตารางที่ 3.18

สมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติและสถิติที่ใช้ทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	t-test Pearson's Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	t-test Pearson's Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ H_1 : ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	t-test Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

ตารางที่ 3.18

สมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติและสถิติที่ใช้ทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	t-test Pearson's Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	t-test Pearson's Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนขั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนขั้นไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนขั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	t-test Pearson's Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4 ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	t-test Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

ตารางที่ 3.18

สมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติและสถิติที่ใช้ทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.5 ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	t-test Pearson's Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร	Regression Coefficient และ Z-test
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร	Regression Coefficient และ Z-test

ตารางที่ 3.18

สมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติและสถิติที่ใช้ทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร	Regression Coefficient และ Z-test
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร	Regression Coefficient และ Z-test
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกกับความผูกพันต่อองค์กร	Regression Coefficient และ Z-test

ตารางที่ 3.18

สมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติและสถิติที่ใช้ทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.5 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์กร	Regression Coefficient และ Z-test
สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร	Regression Coefficient และ Z-test
สมมติฐานการวิจัยที่ 5.1 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร	Regression Coefficient และ Z-test

ตารางที่ 3.18

สมมติฐานการวิจัย สมมติฐานทางสถิติและสถิติที่ใช้ทดสอบ (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 5.2 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ	Regression Coefficient และ Z-test
สมมติฐานการวิจัยที่ 5.3 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีสมมติฐานทางสถิติ H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันกับความผูกพันต่อองค์การ H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันกับความผูกพันต่อองค์การ	Regression Coefficient และ Z-test

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ ของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง” ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 360 คน โดยมีผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปร
- 4.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่ได้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และสถานภาพสมรส โดยข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้แสดงตามตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
- 21 – 30 ปี	212	58.8
- 31 – 40 ปี	82	22.8
- 41 – 50 ปี	42	11.7
- 51 ปีขึ้นไป	24	6.7
รวม	360	100

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุงาน		
- น้อยกว่า 5 ปี	154	42.8
- 5 – 10 ปี	82	22.8
- 11 – 15 ปี	46	12.8
- 16 – 20 ปี	35	9.7
- 21 ปีขึ้นไป	43	11.9
รวม	360	100
3. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	305	84.7
- ปริญญาโท	54	15.0
- ปริญญาเอก	1	0.3
รวม	360	100
4. ระดับรายได้		
- 20,000 - 25,000 บาทต่อเดือน	64	17.8
- 25,001 - 30,000 บาทต่อเดือน	134	37.2
- 30,001 - 35,000 บาทต่อเดือน	70	19.4
- 35,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน	92	25.6
รวม	360	100
5. สถานภาพสมรส		
- โสด	286	79.5
- สมรส	61	16.9
- หย่า/หม้าย	13	3.6
รวม	360	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 21-30 ปี จำนวนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.8 มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.7 และมีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ ในด้านอายุงาน อายุงานน้อยกว่า 5 ปี สูงสุด คิดเป็น

ร้อยละ 42.8 รองลงมา คือ อายุงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.8 อายุงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.8 อายุงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.9 และอายุงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ

ส่วนระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 84.7 รองลงมา คือ การศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 15.0 และการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ ระดับรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ 25,001-30,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมา คือ มีระดับรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 25.6 มีระดับรายได้ 30,001-35,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 19.4 และระดับรายได้ 20,000-25,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 17.8 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 79.4 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 16.9 และสถานภาพหย่า/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

4.2 สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปร

จากข้อมูลการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน สามารถสรุปค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. ความฉลาดทางอารมณ์	3.71	.2737	สูง
- ด้านการตระหนักรู้ตนเอง	3.36	.5747	ปานกลาง
- ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง	3.54	.3613	สูง
- ด้านแรงจูงใจในตนเอง	3.81	.3671	สูง
- ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก	3.89	.4005	สูง
- ด้านทักษะทางสังคม	4.00	.3280	สูง

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	3.61	.5030	สูง
- ด้านการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	3.20	.6483	ปานกลาง
- ด้านการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ในการกำหนดผลตอบแทน	3.63	.5558	สูง
- ด้านการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ต่อ กัน	3.84	.5807	สูง
3. ความพึงพอใจในงาน	3.44	.3958	สูง
- ด้านตัวงาน	3.41	.5086	สูง
- ด้านค่าตอบแทน	3.12	.5779	ปานกลาง
- ด้านโอกาสการเลื่อนขั้น	3.14	.5311	ปานกลาง
- ด้านหัวหน้างาน	3.78	.5893	สูง
- ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.79	.4851	สูง
4. ความผูกพันต่อองค์กร	3.38	.3678	ปานกลาง
- ความผูกพันด้านจิตใจ	3.85	.4324	สูง
- ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.08	.5748	ปานกลาง
- ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	2.67	.4552	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร พบว่า

ความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงคือ 3.71 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านทักษะทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง คือ 4.00 รองลงมา ได้แก่ ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง คือ 3.89 ด้านแรงจูงใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง คือ 3.81 ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงคือ 3.54 และด้านการตระหนักรู้ตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ 3.36 ตามลำดับ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงคือ 3.61 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง คือ 3.84 รองลงมา ได้แก่ ด้าน

กระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง คือ 3.63 ด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ 3.20 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงคือ 3.44 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง คือ 3.79 รองลงมา ได้แก่ ด้านหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง คือ 3.78 ด้านตัวงานมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง คือ 3.41 ด้านโอกาสการเลื่อนขั้นมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ 3.14 และด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ 3.12 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ 3.38 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง คือ 3.85 รองลงมา ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ 3.08 และด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือ 2.67 ตามลำดับ

4.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยกำหนดระดับการมีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .01 และ .05 โดยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย แสดงดังต่อไปนี้

4.3.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : ความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยสามารถเสนอผลการทดสอบสมมติฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร	p-value
ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม	.119	.012 [*]
- ด้านการตระหนักรู้ตนเอง	.028	.246
- ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง	.101	.028 [*]
- ด้านแรงจูงใจในตนเอง	.204	.000 ^{**}
- ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก	.012	.413
- ด้านทักษะทางสังคม	.077	.073
ขนาดตัวอย่าง 360 คน		

หมายเหตุ: p-value คือ Sig (1 – tailed), ** p < .01

จากตารางที่ 4.3 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .119 และมี p-value เท่ากับ .012^{*} น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 1 หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พยาบาลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าต่ำ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .028 และมี p-value เท่ากับ .246 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานทางการวิจัยที่ 1.1 หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .101 และมี p-value เท่ากับ .028^{*} น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 1.2 หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พยาบาลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วยและค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าต่ำ

ความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .204 และมี p-value เท่ากับ .000^{**} น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 1.3 หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พยาบาลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วยและค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าต่ำ

ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .012 และมี p-value เท่ากับ .413 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานทางการวิจัยที่ 1.4 หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .077 และมี p-value เท่ากับ .073 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานทางการวิจัยที่ 1.5 หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4.3.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.4

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	ความผูกพันต่อ องค์การ	p-value
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	.301	.000**
- การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	.277	.000**
- การรับรู้ความยุติธรรมด้านการกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน	.317	.000**
- การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	.202	.000**

หมายเหตุ: p-value คือ Sig (1 – tailed), ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.4 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์การ มีค่าเท่ากับ .301 และมี p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางสถิติที่ 2 หมายความว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พยาบาลที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงตามไปด้วยและค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ มีค่าเท่ากับ .277 และมี p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 2.1 หมายความว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พยาบาลที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงตามไปด้วยและค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าต่ำ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ มีค่าเท่ากับ .317 และมี p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 2.2 หมายความว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พยาบาลที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงตามไปด้วยและค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าปานกลาง

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันกับความผูกพันต่อองค์การ มีค่าเท่ากับ .202 และมี p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 2.3 หมายความว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พยาบาลที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงตามไปด้วยและค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าต่ำ

4.3.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนขั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนขั้นไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนขั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4 ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.5 ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.5

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร	p-value
ความพึงพอใจในงาน	.295	.000**
- ด้านตัวงาน	.209	.000**
- ด้านค่าตอบแทน	.237	.000**
- ด้านโอกาสการเลื่อนขั้น	.286	.000**
- ด้านหัวหน้างาน	.227	.000**
- ด้านเพื่อนร่วมงาน	.097	.033*

หมายเหตุ: p-value คือ Sig (1 – tailed), ** p < .01

จากตารางที่ 4.5 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความพึงพอใจในงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .295 และมี p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 3 หมายความว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย และค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .209 และมี p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 3.1 หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานด้านตัวงานสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วยและค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าต่ำ

ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .237 และมี p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 3.2 หมายความว่า ความพึงพอใจใน

งานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วยและค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าต่ำ

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสการเลื่อนขั้นกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .286 และมี p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 3.3 หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสการเลื่อนขั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสการเลื่อนขั้นสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วยและค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าต่ำ

ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .227 และมี p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 3.4 หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วยและค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าต่ำ

ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .097 และมี p-value เท่ากับ .033 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 3.5 หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วยและค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าต่ำ

4.3.4 สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 5 ด้าน คือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับ

อารมณ์ตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก และความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6

สัมประสิทธิ์การถดถอย และค่าสถิติ จากการทดสอบความพึงพอใจในงานในการเป็นตัวแปรสื่อ
ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	a	b	c	c'	ค่าสถิติ z p-value
ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม	.546 (.000)**	.271 (.000)**	.160 (.024)*	.012 (.871)	4.372 (.000)**
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการ ตระหนักรู้ตนเอง	.192 (.000)**	.289 (.000)**	.018 (.592)	-.037 (.269)	4.017 (.000)**
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการ จัดการกับอารมณ์ตนเอง	.372 (.000)**	.274 (.000)**	.102 (.056)	.001 (.992)	4.289 (.000)**
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจ ในตนเอง	.333 (.000)**	.238 (.000)**	.204 (.000)**	.125 (.019)*	3.816 (.000)**
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วม รับรู้ความรู้สึก	.048 (.354)	.274 (.000)**	.011 (.826)	-.003 (.955)	.912 (.362)
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะ ทางสังคม	.285 (.000)**	.272 (.000)**	.086 (.146)	.009 (.881)	3.570 (.000)**

หมายเหตุ: p-value คือ Sig ** p < .01

a คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

b คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

c คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

c' คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่า z ของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม มีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางสถิติที่ 4 หมายความว่า ความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความพึงพอใจในงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยพบว่า

ค่า a ของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

ค่า b ของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

ค่า c ของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีค่า p -value เท่ากับ .024 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า มีการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่า c' ของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีค่า p -value เท่ากับ .871 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร

a คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

b คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

c คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

c' คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่า z ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง มีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 4 หมายความว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยพบว่า

ค่า a ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองมีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

ค่า b ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองมีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

ค่า c ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง มีค่า p -value เท่ากับ .592 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ไม่มีการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

ค่า c' ของความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีค่า p -value เท่ากับ .269 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่าความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เนื่องจากค่า c ไม่มีนัยสำคัญ (ไม่มีการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)) และค่า c' ไม่มีนัยสำคัญ (ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร)

ดังนั้น ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร

a คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

b คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

c คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

c' คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่า z ของความคลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง มีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 4 หมายความว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความคลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองกับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยพบว่า

ค่า a ของความคลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองมีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากความคลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

ค่า b ของความคลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองมีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

ค่า c ของความคลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองมีค่า p -value เท่ากับ .056 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ไม่มีการส่งผลจากความคลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

ค่า c' ของความคลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองมีค่า p -value เท่ากับ .992 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เนื่องจากค่า c ไม่มีนัยสำคัญ (ไม่มีการส่งผลจากความคลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)) และค่า c' ไม่มีนัยสำคัญ (ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อของความคลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร)

ดังนั้น ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อของความคลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความคลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างความคลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความคลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร

a คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเอง (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเอง (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

b คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเอง (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

c คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเอง (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเอง (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

c' คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเอง (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเอง (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่า z ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเอง มีค่า p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 4 หมายความว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า

ค่า a ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองมีค่า p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเอง (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

ค่า b ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองมีค่า p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

ค่า c ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองมีค่า p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเอง (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่า c' ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองมีค่า p-value เท่ากับ .019 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่าง
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกกับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกกับความผูกพันต่อองค์กร

a คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

b คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

c คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

c' คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่า z ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก มีค่า p -value เท่ากับ .362 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานทางการวิจัยที่ 4.4 หมายความว่า ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยพบว่า

ค่า a ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีค่า p -value เท่ากับ .354 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า มีการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

ค่า b ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

ค่า c ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีค่า p -value เท่ากับ .826 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ไม่มีการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่า c' ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีค่า p -value เท่ากับ .955 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.5 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์กร

a คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

b คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

c คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

c' คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่า z ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม มีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 4 หมายความว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยพบว่า

ค่า a ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

ค่า b ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

ค่า c ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีค่า p -value เท่ากับ .146 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ไม่มีการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

ค่า c' ของความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีค่า p -value เท่ากับ .881 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่าความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อของความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

เนื่องจากค่า c ไม่มีนัยสำคัญ (ไม่มีการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)) และค่า c' ไม่มีนัยสำคัญ (ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อของความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร)

ดังนั้น ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อของความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

4.3.5 สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้

ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.1 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้
ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์การด้านผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์การด้านผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.2 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้
ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.3 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้
ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันกับความผูกพันต่อองค์การ

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันกับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันกับความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.7

สัมประสิทธิ์การถดถอย และค่าสถิติ จากการทดสอบความพึงพอใจในงานในการเป็นตัวแปรสื่อ
ระหว่างการเรียนรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	a	b	c	c'	ค่าสถิติ z p-value
การเรียนรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยรวม	.631 (.000)**	.138 (.078)	.220 (.000)**	.133 (.031)*	1.764 (.070)
การเรียนรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน	.379 (.000)**	.186 (.002)**	.157 (.000)**	.087 (.018)**	3.087 (.002)**
การเรียนรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านกระบวนการในการกำหนด ผลตอบแทน	.517 (.000)**	.127 (.061)	.210 (.000)**	.144 (.003)**	1.887 (.059)
การเรียนรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	.475 (.000)**	.278 (.000)**	.128 (.000)**	-.004 .935	4.164 (.000)**

หมายเหตุ: p-value คือ Sig ** p < .01

a คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างการเรียนรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

b คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างการเรียนรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

c คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างการเรียนรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

c' คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างการเรียนรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่า z ของการเรียนรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ .070 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติว่า

(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานทางการวิจัยที่ 4 หมายความว่าความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์การ

โดยพบว่า

ค่า a ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

ค่า b ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .078 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ไม่มีการส่งผลจากความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (ตัวแปรตาม)

ค่า c ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (ตัวแปรตาม)

ค่า c' ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ .310 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่าความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.1 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ

a คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

b คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (ตัวแปรตาม)

c คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (ตัวแปรตาม)

c' คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (ตัวแปรตาม)

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่า z ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน มีค่า p -value เท่ากับ .002 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 4 หมายความว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยพบว่า

ค่า a ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

ค่า b ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีค่า p -value เท่ากับ .002 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (ตัวแปรตาม)

ค่า c ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (ตัวแปรตาม)

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่า c' ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีค่า p -value เท่ากับ .018 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.2 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ

a คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

b คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

c คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

c' คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่า z ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน มีค่า p -value เท่ากับ .059 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานทางการวิจัยที่ 4 หมายความว่าความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนกับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยพบว่า

ค่า a ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน มีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่ามีการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

ค่า b ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน มีค่า p -value เท่ากับ .067 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่าไม่มีการส่งผลจากความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ตัวแปรตาม)

ค่า c ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน มีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า

มีการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (ตัวแปรตาม)

ค่า c' ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการกระบวนการในการ กำหนดผลตอบแทนมีค่า p -value เท่ากับ .003 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.3 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันกับความผูกพันต่อองค์การ

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันกับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันกับความผูกพันต่อองค์การ

a คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

b คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (ตัวแปรตาม)

c คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (ตัวแปรตาม)

c' คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (ตัวแปรต้น) จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (ตัวแปรต้น) และความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (ตัวแปรตาม)

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่า z ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีค่า p -value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางการวิจัยที่ 5.3 หมายความว่าความพึงพอใจใน

งานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันกับ ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยพบว่า

ค่า a ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีค่า p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ)

ค่า b ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีค่า p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากความพึงพอใจในงาน (ตัวแปรสื่อ) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (ตัวแปรตาม)

ค่า c ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีค่า p-value เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า มีการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (ตัวแปรต้น) ไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (ตัวแปรตาม)

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่า c' ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีค่า p-value เท่ากับ .935 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันไปสู่ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
 5. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานในฐานะเป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
 6. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานในฐานะเป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
- ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 360 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 5 ส่วน คือ (1) แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 5 ข้อ (2) แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงแบบวัดของ อคัมยัสิริ ลียาชัย (2555) และอัญชลี ยะโหนด (2555) ตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998) จำนวนข้อคำถามเดิม 43 ข้อ และจำนวนข้อที่ใช้จริงมี 39 ข้อ (3) แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงแบบวัดของ อัจฉรา เนียมหอม (2551) ตามแนวคิดของโฟลเกอร์ และครอปานซาน (Folger and Cropanzano, 1998) จำนวนข้อคำถามเดิม 32 ข้อ และจำนวนข้อที่ใช้จริงมี 30 ข้อ (4) แบบวัดความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงแบบวัดของอัญชลี ยะโหนด ตามแนวคิดของลูธาน (Luthan, 2008) จำนวนข้อคำถามเดิม 54 ข้อ และจำนวนข้อที่ใช้

จริงมี 53 ข้อ (5) แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990) จำนวนข้อคำถามเดิม 24 ข้อ และจำนวนข้อที่ใช้จริงมี 20 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อ (1) วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) (2) วิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (3) ทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1-3 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation Coefficient) และ (4) ทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4-5 โดยวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และทดสอบตัวแปรสื่อ ตามแนวคิดของ บารอนและเคนนี (Baron & Kenny, 1986, pp. 1176-1180) จัดด์และเคนนี (Judd & Kenny, 1981, as cited in Kenny, 2014) และ เจมส์และเบร็ต (James & Brett, 1984, as cited in Kenny, 2014) โดยสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังแสดงในตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .119$, $p < .05$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .101$, $p < .05$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($r = .204$, $p < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้าน ผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้าน กระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้าน ปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย $(r = .301, p < .01)$ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย $(r = .277, p < .01)$ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย $(r = .317, p < .01)$ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย $(r = .202, p < .01)$
สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนขั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4 ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานการวิจัยที่ 3.5 ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย $(r = .295, p < .01)$ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย $(r = .209, p < .01)$ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย $(r = .237, p < .01)$ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย $(r = .286, p < .01)$ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย $(r = .227, p < .01)$ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองกับความ ผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย $(z = 4.372, p < .01)$ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกกับความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานการวิจัยที่ 4.5 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($z = 3.816, p < .01$) ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานการวิจัยที่ 5.1 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานการวิจัยที่ 5.2 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร สมมติฐานการวิจัยที่ 5.3 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันกับความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($z = 3.087, p < .01$) ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($z = 4.164, p < .01$)

5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ ของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง” สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ความฉลาดทางอารมณ์

จากการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์พบว่า พยาบาลมีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับสูงค่อนข้างไปทางปานกลาง (3.71) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.00) และอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก (3.89) ด้านแรงจูงใจในตนเอง (3.81) ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (3.54) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงค่อนข้างไปทางปานกลาง และด้านการตระหนักรู้ตนเอง (3.36) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้การดูแลช่วยเหลือผู้รับบริการซึ่งมีความทุกข์ทางกายและทางใจจากโรคที่เป็นอยู่ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดเมื่อมาทำการรักษาที่โรงพยาบาล พยาบาลจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง เพื่อที่จะสามารถรับรู้อารมณ์และเข้าใจความรู้สึกของผู้รับบริการเพื่อที่จะให้การช่วยเหลือ ดูแล รับฟัง ให้คำปรึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อให้เขาคลายกังวล และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง สามารถแสดงอารมณ์ได้ถูกต้องตามกาลเทศะ สามารถจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีความอดทนในการเผชิญสถานการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน รวมทั้งต้องมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น

จากแนวคิดของวีระวัฒน์ ปันนิตมัย (2542, น. 25) ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีความสามารถในการสื่อสารการแสดงความรู้สึกและแสดงอารมณ์ของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ เข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ยึดได้แม้จะรู้สึกเศร้า ให้การยอมรับผู้อื่น รับฟังปัญหาของผู้อื่นอย่างตั้งใจ ไม่รู้สึกแปลกแยกจากเพื่อนมนุษย์ จากธรรมชาติและจากชีวิตของตนเอง รู้จักและเข้าใจตนเองตามความเป็นจริง โดยการมองดูอารมณ์ของตนเองให้เข้าใจแล้วจะสามารถรู้จักและเข้าใจผู้อื่น เสริมสร้างการทำงานที่ประสานสัมพันธ์กันทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น มีความเข้าใจชีวิตและก่อให้เกิดความสุขตามมา ในด้านการให้บริการจะสามารถเข้าใจผู้มารับบริการได้อย่างถูกต้องรับฟังความต้องการของผู้รับบริการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เป็นอย่างดีและสร้างความประทับใจให้แก่ผู้รับบริการ

จากการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ชี้ให้เห็นว่าพยาบาลเป็นผู้ที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เพราะงานของพยาบาลนั้นเป็นการทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ต้องติดต่อสื่อสารกับวิชาชีพที่เกี่ยวข้องที่หลากหลาย เช่น แพทย์ เภสัชกร นักสังคมสงเคราะห์ นักเวชระเบียน เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ รวมถึงพยาบาลแผนกอื่นๆ เป็นต้นและผู้รับบริการ ดังนั้น พยาบาลจึงต้องมีทักษะที่ดีในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้งานออกมาได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมาย เพื่อการดูแลผู้ป่วยได้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิประภา การแข็ง (2552) พบว่า พยาบาลมีระดับเชาวน์อารมณ์อยู่ในระดับสูง โดยพบว่า ทักษะทางด้านสังคมสูงที่สุด โดยกล่าวว่า ผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์ด้านนี้สูงจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในการทำงานเป็นทีม หากมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น จะสามารถไกล่เกลี่ยแก้ปัญหา ไม่ใช่ใช้อารมณ์เป็นตัวตัดสิน สามารถเปิดใจเจรจาเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้น ร่องลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงค่อนข้างปานกลาง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพยาบาลต้องเป็นผู้ที่ตระหนักรู้ความรู้สึกของผู้อื่น สามารถมองเห็นมุมมองของผู้อื่นไม่มองเฉพาะความคิดของตนเอง ยอมรับความหลากหลายของบุคคล ให้ความสนใจความรู้สึกของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นด้านผู้รับบริการที่พยาบาลต้องรับรู้ถึงความรู้สึกของเขา เข้าใจในความทุกข์ที่ผู้รับบริการได้รับเสมือนว่าเราได้อยู่ในสถานการณ์นั้นแต่ไม่จมอยู่กับความรู้สึกนั้น สามารถวิเคราะห์ความรู้สึกของผู้อื่น แสดงความเห็นอกเห็นใจเพื่อให้เขาคลายกังวล แสดงความใส่ใจและพร้อมจะช่วยเหลือผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ จินห์จุฑา ชัยเสนา ดาลาส (2558) ที่กล่าวว่า วิชาชีพพยาบาลต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติการพยาบาล ความเข้าอกเข้าใจเป็นคุณลักษณะสำคัญในการเพิ่มระดับคุณภาพในการปฏิบัติงาน การเข้าอกเข้าใจในมุมมองของพยาบาล คือ การรู้ถึงสภาวะภายในของบุคคล เป็นการรับรู้ว่าคุณรับบริการรู้สึกอย่างไร กำลังเผชิญความทุกข์อะไรอยู่ พยาบาลจะต้องนำตนเองเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ของผู้ป่วย การใส่ใจว่าอะไรเป็นสาเหตุ นำมาซึ่งความคิดและความรู้สึกนั้น โดยไม่ตัดสินจากความคิดหรือประสบการณ์ของตน

ด้านต่อมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงค่อนข้างปานกลาง ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจในตนเอง คือ ผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี รักการเรียนรู้ มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนและพยายามจะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ซึ่งเป็นแนวโน้มของอารมณ์ที่เกื้อหนุนและนำไปสู่เป้าหมาย (อำภรณ์ ขมเขียวชาญ, 2552) พยาบาลมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านนี้สูง เนื่องมาจากลักษณะงานบริการทางการแพทย์พยาบาลนั้น เป็นงานที่ต้องอุทิศตนเพื่อการดูแลผู้ป่วยด้วยความสมัครใจและไม่คาดหวังผลตอบแทนใดๆ จากผู้รับบริการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรของรัฐ จึงมีอัตราค่าตอบแทนเงินเดือนแบบราชการ และความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นไปตามลำดับขั้น พยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่ทำงานด้วยใจจริง การจูงใจตนเองจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการที่จะสามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข (วัญญูตา

เวียร์ชัย, 2552) ผู้วิจัยเองมีความเห็นว่างานของพยาบาลนั้นเป็นงานที่หนัก ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตผู้ป่วยซึ่งมีทั้งในภาวะวิกฤตและไม่วิกฤต การปฏิบัติงานต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักการพยาบาลไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด เพราะทุกอย่างหมายถึง ชีวิตของผู้ป่วยซึ่งก่อให้เกิดความเครียดได้ บางหน่วยงานยังต้องดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้พยาบาลต้องขึ้นเวรตามที่หน่วยงานกำหนด ส่งผลให้มีการพักผ่อนไม่เป็นเวลาส่งผลต่อสุขภาพกายและอารมณ์ของพยาบาลได้ พยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงใจให้ตนเอง มีความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่น มีความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ซึ่งทำให้สามารถนำตนเองไปสู่เป้าหมายในการปฏิบัติงานได้

ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ค่อนข้างปานกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่างานของพยาบาลนั้นต้องเผชิญภาวะที่กดดันจากลักษณะงานที่ต้องให้การบริการแก่ผู้ป่วยที่มีความทุกข์ทางกายและทางใจ ซึ่งมีความคาดหวังว่าจะได้รับผลดีในการรักษาและได้รับการบริการที่ดี โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งนี้มีผู้มารับบริการจำนวนมาก จำนวนพยาบาลและเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอในการให้บริการ งานเป็นงานที่ซับซ้อน และการทำงานนั้นต้องทำงานเป็นทีมและมีการติดต่อประสานงานกับหลายแผนกในการดูแลผู้ป่วยแต่ละราย อาจเกิดความขัดแย้งกันในเรื่องการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือทีมงานอื่นๆ ซึ่งอาจจะส่งผลให้พยาบาลเกิดความเครียด พยาบาลจึงต้องสามารถควบคุมและจัดการกับอารมณ์ตนเองได้อย่างเหมาะสม เปิดใจรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่างๆ รู้จักยืดหยุ่น เพื่อให้งานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถให้กำลังใจตนเอง หากมีอารมณ์ที่ท้อแท้ ทุกข์ใจก็สามารถฟื้นตัวกลับมาสู่อารมณ์ที่ปกติได้โดยเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998) ที่กล่าวไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง หมายถึง การจัดการอารมณ์ของตนเองเพื่อช่วยส่งเสริมงานที่ทำอยู่ รักษาความซื่อตรงของตน สามารถฟื้นตัวได้ดีจากอารมณ์ที่เป็นทุกข์ ถ้าพยาบาลเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านนี้สูงแล้ว ย่อมสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้

ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พยาบาลมักมองดูความรู้สึกของผู้รับบริการเป็นหลักกว่ามีอารมณ์ความรู้สึกอย่างไรเพื่อที่จะได้ตอบสนองให้ผู้รับบริการพึงพอใจได้รับการที่ดี บางครั้งทำให้การตระหนักรู้ตนเองน้อยลงไปบ้าง ซึ่งสอดคล้องกับ (วทัญญูตา เวียร์ชัย, 2552) ที่กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานพยาบาลเป็นงานที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง จะให้ความสำคัญกับอารมณ์และความรู้สึกของผู้รับบริการเป็นหลักสำคัญทำให้ทราบสภาวะอารมณ์ของผู้รับบริการแต่อาจไม่ตระหนักรู้อารมณ์ความรู้สึกของตนเท่าใดนัก ซึ่งโกลแมน (Goleman, 1998) ได้กล่าวไว้ว่าไม่มีบุคคลใดที่มีความฉลาดทางอารมณ์ครบถ้วนทุกปัจจัย แต่ละคนจะมีจุดเด่นจุดด้อยแตกต่างกันไป

5.1.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

จากการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การพบว่า พยาบาลมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูงค่อนข้างไปทางปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูงค่อนข้างไปทางปานกลาง เท่ากับ 3.84 รองลงมา คือ ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงค่อนข้างไปทางปานกลาง เท่ากับ 3.63 และด้านการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ

การศึกษาพบว่า พยาบาลมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูงค่อนข้างไปทางปานกลาง ซึ่งให้เห็นว่าพยาบาลมีการรับรู้ว่าตนได้รับความยุติธรรมในสัมพันธภาพ การสื่อสาร ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันจากหัวหน้างานในเรื่องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในองค์การและข้อมูลสำคัญในการปฏิบัติงาน รู้สึกได้รับความสำคัญ สามารถปรึกษาหารือในการทำงานต่างๆ พุดคุยในเรื่องการประเมินผลงานหรือผลตอบแทนอย่างจริงจัง สามารถพุดคุยกับหัวหน้างานในการประเมินผลงานได้และได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคมกริช ดอกเขียว (2557) พบว่า พยาบาลมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าพยาบาลรับรู้การแสดงออกของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนและเพื่อนร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน ยุติธรรม ให้เกียรติ และเคารพสิทธิผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการแจ้งข้อมูลข่าวสารของทางโรงพยาบาลให้ทราบโดยทั่วกัน

ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงรองลงมาอยู่ในระดับสูงค่อนข้างไปทางปานกลางซึ่งให้เห็นว่าพยาบาลเชื่อมั่นในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การว่ามีความโปร่งใสเนื่องจากมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนตามข้อตกลงของมหาวิทยาลัยซึ่งทุกคณะหรือฝ่ายที่สังกัดในมหาวิทยาลัยต้องใช้เกณฑ์การประเมินเดียวกัน หัวหน้างานจะแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทราบโดยทั่วกัน หลังจากได้รับการประเมินแล้วผู้ถูกประเมินสามารถทราบถึงรายละเอียดในแต่ละหัวข้อที่ตนได้รับการประเมินว่ามีจุดเด่นหรือข้อควรพัฒนาด้านใด หากรู้สึกข้องใจในผลการประเมินของตนก็สามารถซักถามข้อสงสัยกับหัวหน้างานของตนได้ และผู้ถูกประเมินต้องเซ็นรับทราบผลการประเมินของตนก่อนที่หัวหน้างานจะส่งผลไปยังผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พยาบาลรู้สึกที่ตนได้รับความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโฟลเกอร์และครอปานซาโน (Folger & Cropanzano, 1998) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนเป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อวิธีการและกระบวนการในการจัดสรรผลตอบแทน

กระบวนการในการตัดสินใจ กระบวนการแก้ไขข้อพิพาท กระบวนการจัดสรรสิ่งต่างๆ ในองค์การว่ามีความยุติธรรม

ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางชี้ให้เห็นว่าพยาบาลนั้นรับรู้ถึงความยุติธรรมด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การว่ายังไม่สูงนักเนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนั้นสังกัดอยู่ในกำกับของรัฐซึ่งค่าตอบแทนจะเป็นแบบระบบราชการแต่สูงกว่าเล็กน้อย และเมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลเอกชนก็ถือว่าได้รับผลตอบแทนที่น้อยกว่า การทำงานของพยาบาลเป็นการทำงานที่หนัก มีภาระงานมาก การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนของพยาบาลจึงไม่เป็นไปตามที่ตนเองคาดหวังที่ได้ทุ่มเทกำลังร่างกายแรงใจลงไป สอดคล้องกับความเห็นของรังสิมา รอดศรี (2560) ที่เรียกร้องให้รัฐบาลเล็งเห็นถึงค่าตอบแทนพยาบาลของรัฐ เนื่องจากงานของพยาบาลทำงานหนัก ต้องขึ้นเวรเข้าป่ายดึก ควรคำนึงถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่พยาบาลควรได้รับ อาทิ ค่ารักษาพยาบาล ที่พักอาศัย สิทธิด้านครอบครัว เนื่องจากเป็นอาชีพเฉพาะทาง และรู้สึกเป็นห่วงพยาบาลว่าอาจจะเกิดภาวะสมองไหลไปสู่อุทยานเอกชน และยังสอดคล้องกับความเห็นของอดีตผู้บริหาร รพ. เอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง เปิดเผยให้เห็นถึงวิธีการดึงพยาบาลจากโรงพยาบาลรัฐโดยให้สิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ รวมถึงรายได้ที่สูงกว่า โดยโรงพยาบาลเอกชนจะเสนอค่าตอบแทนเพิ่มจากเงินเดือนปกติขึ้นไปเดือนละ 10,000-20,000 บาท จากปกติที่เงินเดือนประมาณ 16,000 บาท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และอายุการทำงาน นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการในด้านที่พัก ชุดทำงาน รวมถึงเงินโบนัสรายปี (ศูนย์ข้อมูลและข่าวสืบสวนเพื่อชีวิตพลเมือง, 2560)

5.1.3 ความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาความพึงพอใจในงานพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงค่อนข้างไปทางปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูงค่อนข้างไปทางปานกลาง เท่ากับ 3.79 รองลงมา คือ ด้านหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงค่อนข้างไปทางปานกลาง เท่ากับ 3.78 และด้านตัวงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงค่อนข้างไปทางปานกลาง เท่ากับ 3.41 ด้านโอกาสเลื่อนขั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.14 และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.12 ตามลำดับ

การศึกษาพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูงค่อนข้างไปทางปานกลาง เนื่องจากการทำงานของพยาบาลนั้นไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ ต้องทำงานเป็นทีม การทำงานไม่มีการแข่งขันกันแต่เป็นการร่วมมือกันในการให้บริการและดูแลช่วยเหลือผู้รับบริการให้ดีที่สุดมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้รับบริการสูงสุด การทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งนั้นมีวัฒนธรรม

องค์การของพยาบาลคือ เคารพกันแบบพี่น้อง (Seniority) รุ่นน้องเคารพรุ่นพี่ให้เกียรติรุ่นพี่ มีการไหว้ทักทายแสดงความอ่อนน้อมต่อรุ่นพี่ รุ่นพี่ให้การดูแลรุ่นน้องโดยมีระบบการทำงานแบบพี่เลี้ยง คือ พี่สอนน้อง โดยให้พยาบาลที่มีประสบการณ์เป็นผู้ให้คำปรึกษา มีการอบรมให้ความรู้ สอนสาธิตงานแก่พยาบาลที่จบใหม่ที่มีประสบการณ์น้อย เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน มีหัวหน้าทีมที่สามารถให้คำปรึกษาแก่สมาชิกในทีมได้ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี แม้งานของพยาบาลจะเป็นงานที่หนักแต่หากเพื่อนร่วมงานดี มีความสามัคคีกันไม่เกิดความขัดแย้งก็ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลูธาน (Luthan, 2008) ที่กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าสิ่งที่เขาได้รับจากงานนั้นมีค่าและมีความสำคัญ ให้สิ่งที่ตรงตามความต้องการของพนักงานเพียงใด ในด้านความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานนั้น เป็นความพึงพอใจในบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การเดียวกันซึ่งมีสัมพันธภาพระหว่างกัน ร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ปัจจัยนี้จึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ส่วนความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงค่อนข้างปานกลาง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการนั้นจะมีความใกล้ชิดกับหัวหน้างานซึ่งหมายถึง หัวหน้าหน่วยหรือหัวหน้าหอผู้ป่วยมากที่สุดเพราะทำงานอยู่ในสถานที่เดียวกัน หัวหน้างานเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่นโยบายของโรงพยาบาลมาแจ้งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นผู้วางแผนทางการปฏิบัติงานในหน่วยงาน รวมถึงเป็นผู้ควบคุมและสนับสนุนในการทำงาน ประเมินผลงาน หากมีปัญหาในการทำงานพยาบาลสามารถที่จะปรึกษากับหัวหน้างานโดยตรง หัวหน้ามักให้คำปรึกษาและช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับผลของงานวิจัยนี้หัวข้อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน คือ พยาบาลมีการรับรู้ว่าได้ได้รับความยุติธรรมในสัมพันธภาพ การสื่อสารได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันจากหัวหน้างานทำให้เกิดความพึงพอใจด้านหัวหน้างาน นอกจากนี้ยังแสดงได้ว่าผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชาและบริหารงานได้เป็นอย่างดี เมื่อรับรู้ว่าคุณสมบัติของตัวผู้นำและมีการบังคับบัญชาที่เหมาะสมจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานด้านบังคับบัญชา (อิสระ เทพอาร์ักษ์, 2554)

ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงค่อนข้างปานกลาง ความพึงพอใจด้านตัวงานซึ่งตามแนวคิดของ ลูธาน (Luthan, 2008) คือ ความพึงพอใจในเนื้อหาและรายละเอียดของงาน ความยากง่ายของงาน การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความน่าสนใจ ความท้าทายให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ การตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้ด้วยตนเอง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ทางด้านวิชาการและทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่ซับซ้อนต้องดูแลผู้รับบริการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ในการให้การพยาบาล และต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้รับบริการแต่ละรายซึ่งมีความต้องการในการรับ

บริการที่แตกต่างกัน ทำให้พยาบาลรู้สึกว่าคุณได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้เกิดการเรียนรู้ ถึงแม้งานจะต้องมาจากความร่วมมือกันของเพื่อนร่วมงานแต่พยาบาลสามารถที่จะคิดและตัดสินใจในงานได้ด้วยตนเอง และสามารถคิดสร้างสรรค์โครงการหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดประโยชน์แก่ผู้รับบริการ

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนขั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนขั้น หมายถึง ความพึงพอใจในปัจจัยที่บุคคลมีโอกาสนางานตามลำดับขั้น การได้รับพิจารณาตามลำดับขั้นการปฏิบัติงาน (Luthan, 2008) จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากการเลื่อนขั้นของพยาบาลค่อนข้างเป็นไปได้ช้าเพราะตำแหน่งมีไม่มากนักเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร เนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นโรงพยาบาลใหญ่ มีจำนวนพยาบาลระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไปทั้งหมด 2,903 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2558) ซึ่งการเลื่อนขั้นมีลำดับดังนี้คือ พยาบาลระดับปฏิบัติการ พยาบาลหัวหน้าหน่วยหรือหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ช่วยหัวหน้างานการพยาบาล หัวหน้างานการพยาบาล รองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล จึงทำให้พยาบาลเลื่อนขั้นได้ช้าเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นๆ ทำให้ความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการศึกษาของอิสระ เทพอารักษ์, 2554 พบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลางและกล่าวว่า ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันมีค่าครองชีพค่อนข้างสูง แต่รายได้ไม่ได้ปรับสูงขึ้นตามสภาวะเศรษฐกิจ และเป็นด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพร จงใจภักดี ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานด้านรายได้และสวัสดิการต่ำที่สุด ซึ่งความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจในผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือสวัสดิการอื่นๆ ที่เห็นว่ามีเหมาะสมและยุติธรรม โดยที่บุคคลจะเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามที่ใช้ไปในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นในองค์การ (Luthan, 2008) ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พยาบาลเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลน เนื่องจากพบว่า จากการศึกษาของสภาการพยาบาลว่าในปี 2553-2562 ประเทศไทยมีการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ 43,250 คน (สุมาลี อยู่ผ่องและบุญทิพย์ สิริธรรังศรี, 2557) พยาบาลมีภาระงานมาก ทำงานหนัก ต้องขึ้นเวรตามที่หน่วยงานกำหนด การพักผ่อนไม่ได้เป็นไปตามปกติของคนทั่วไป รายได้ไม่มากนักเมื่อเทียบกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้พยาบาลเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ตนได้รับกับภาระงานของตนและเกิดความพึงพอใจในระดับปานกลาง

กล่าวโดยสรุป ผู้วิจัยมีความเห็นว่าถึงแม้ว่าความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและโอกาสเลื่อนขั้นจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่พยาบาลก็มีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจ

ด้านตัวงานและความพึงพอใจโดยรวมสูง อาจหมายความว่าค่าตอบแทนมีความสำคัญน้อยกว่า เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลนั้นได้ทำประโยชน์เพื่อเพื่อนมนุษย์และสังคม ช่วยบำบัดทุกข์โศกโรคภัยซึ่งถือว่าเป็นความสุขในตัวงานอยู่แล้ว ทำให้พยาบาลมีความภูมิใจและยังทำให้พยาบาลที่ทำงานในวิชาชีพมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน สำหรับความพึงพอใจด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานนั้นก็อยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน การทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดีก็ทำให้มีความสุขในการทำงาน

5.1.4 ความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง เท่ากับ 3.85 รองลงมา คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.08 และด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เท่ากับ 2.67 ตามลำดับ

ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของอิสระ เทพอารักษ์, (2554) พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ความผูกพันด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนอยู่ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร และยังมีอิทธิพลต่อการคงไว้ในความเป็นสมาชิกขององค์กร การมีจิตสำนึกที่จะดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Allen & Meyer, 1990) จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเป็นความผูกพันด้านอารมณ์ของพนักงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความยึดมั่นต่อองค์กร (Allen & Meyer, 1990) ผู้วิจัยมีความเห็นว่าโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีการดูแลบุคลากรอย่างมีระบบโดยมีการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์และพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร คือ ให้มีความเป็นพี่เป็นน้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ยึดถือความถูกต้องซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ร่วมพัฒนาองค์กร ให้เกียรติกัน เอาใจเขามาใส่ใจเรา คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่น และส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ และมีการเสริมสร้างความสุขในที่ทำงานและความผูกพันในองค์กร มีโครงการระบบพี่เลี้ยง ให้รุ่นพี่นิเทศงานรุ่นน้อง มีการจัดอบรมให้ความรู้ในด้านต่างๆ ทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกที่ดีรักและผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ทำให้ความผูกพันด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่เป็นความผูกพันที่อยู่บนพื้นฐานของต้นทุนของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการออกจากองค์การ (Allen & Meyer, 1990) ผู้วิจัยมีความเห็นว่าน่าจะมาจากสาเหตุจากสวัสดิการของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนั้น ซึ่งไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการ และภาระงานที่หนักแต่ผลตอบแทนไม่เป็นที่พึงพอใจ เห็นได้จากความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นด้านที่มีความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด และจากการศึกษาพบว่า พยาบาลมีอายุ 21-30 ปี จำนวน 212 คน (58.9%) และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 154 คน (42.8%) อาจเป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุและอายุงานน้อย พร้อมทั้งจะเปลี่ยนงานได้และด้วยสังคมปัจจุบันทัศนคติของคนเปลี่ยนไปจากเดิมการเปลี่ยนงานจึงเป็นเรื่องธรรมดาทำให้ความผูกพันด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับความเป็นจริงที่ผ่านมา ซึ่งพยาบาลวิชาชีพได้ลาออกจากโรงพยาบาลรัฐไปสู่เอกชนมากกว่าเพราะโรงพยาบาลเอกชนมีทั้งค่าตอบแทน และแรงจูงใจด้านอื่นๆ โดย อังคณา สรียาภรณ์, 2560 เลขาธิการสภาการพยาบาลระบุว่า ปัจจุบันมีพยาบาลที่ลาออกจากโรงพยาบาลรัฐไปทำงานกับโรงพยาบาลเอกชนเป็นระยะๆ เนื่องจากภาคเอกชนมีการดึงดูดด้วยค่าตอบแทนที่สูงกว่าภาครัฐ (ศูนย์ข้อมูลและสับสนเพื่อสิทธิพลเมือง, 2560)

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานเป็นความรู้สึกของพนักงานว่ามีข้อผูกพันที่จะอยู่กับองค์การ เพราะว่าเขาควรจะอยู่ เป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ควรจะต้องทำ เกิดขึ้นจากบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันด้านจริยธรรม เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่เขาได้รับจากองค์การ (Allen & Meyer, 1990) การศึกษาพบว่า พยาบาลมีอายุ 21-30 ปี จำนวน 212 คน (58.9%) และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 154 คน (42.8%) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 305 คน (84.7%) ทำให้พยาบาลมีความรักในองค์การและความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากว่าทำงานมาอย่างไม่นานนัก อาจยังมีทางเลือกอื่นๆ ในชีวิตและการทำงาน เช่นทำงานในโรงพยาบาลเอกชนที่น่าจะได้รับรายได้ที่สูงกว่า ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐที่สามารถบรรจุเป็นข้าราชการซึ่งมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ดีกว่าและได้รับเงินบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุ หรือการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มระดับความรู้ เพิ่มโอกาสในการทำงาน และมองว่าการย้ายงานจากองค์การหนึ่งไปสู่องค์การหนึ่งไม่ใช่สิ่งที่ผิดแต่เป็นการเลือกให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน

5.2 สมมติฐานการวิจัย

5.2.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .119$) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .101$) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .204$) ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

อภิปรายผลการวิจัย

ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .119$, $p < .05$) ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการวิจัยของ เอ็มราฮิมิ, ไชนาลิ และดอดแมน (Emrahimi, Zinali, & Dodman, 2013) และการศึกษาของ ณาตา อุดมชัยรัตน์และสมรักษ์ สันติเบญจกุล (2557) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า พยาบาลมีความฉลาดทางอารมณ์สูงแต่กลับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำ ($r = .119$) ซึ่งน่าจะเป็นเพราะว่าความฉลาดทางอารมณ์นั้นสำคัญต่อการปฏิบัติงานคือ ถ้าพยาบาลมีความฉลาดทางอารมณ์จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีและพยาบาลจะผูกพันกับการทำงานกับวิชาชีพที่ตนทำ แต่ความฉลาดทางอารมณ์ไม่

ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากนักซึ่งอาจจะมีตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า และด้วยสาเหตุว่าองค์การที่ศึกษานั้นเป็นองค์การขนาดใหญ่ องค์การนั้นเป็นนามธรรม เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ไม่ประจักษ์ด้วยสายตา แต่งานเป็นสิ่งที่จับต้องได้จึงทำให้ต้องใช้ความฉลาดทางอารมณ์กับองค์การแต่ต้องใช้ความฉลาดทางอารมณ์กับงาน จึงทำให้ค่าความสัมพันธ์กับองค์การต่ำ

ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r=.101, p<.05$) ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาฟีกและรานา (Shafiq & Rana, 2016) พบว่า ครูที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงมีแนวโน้มทำให้ความผูกพันต่อองค์การสูงตามไปด้วย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพยาบาลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองนั้น จะสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองเมื่อต้องเผชิญกับความเครียด ความกดดันในงาน หรือสิ่งที่มากระทบซึ่งทำให้เกิดอารมณ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ เพื่อจะสามารถทำให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าที่จะมีความสัมพันธ์กับองค์การ

ความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r=.204, p<.01$) ซึ่งถือว่ามีสัมพันธ์ในระดับต่ำ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิโคเลาและเทาซิส (Nikolaou & Tsaousis, 2002) พบว่า พนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ตนทำอยู่และมีความทุกข์ใจน้อยซึ่งจะเพิ่มความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพยาบาลนั้นรับรู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นเป็นงานที่มีคุณค่า เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม จะรู้สึกมุ่งมั่นตั้งใจตนเองทำตามปณิธานของวิชาชีพคือ ช่วยเหลือคนไข้ให้ผ่อนคลายจากความทุกข์โรคร้ายและคิดพัฒนาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการบริการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตามเป้าหมายขององค์การ สิ่งเหล่านี้จะทำให้พยาบาลมีทัศนคติที่ดีกับองค์การมากกว่าที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ด้านตระหนักรู้ตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก และด้านทักษะทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์การ

5.2.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .301$) โดยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .277$, $r = .317$ และ $r = .202$ ตามลำดับ)

อภิปรายผลการวิจัย

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .301$, $p < .01$) ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการวิจัยของ เดห์คอร์ดี้, โมฮามมาดีและเยกตาร์ (Dehkordi, Mohammaddi, & Yektyar, 2013) และสุวิมล สุริยวงศ์, 2554 ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากพยาบาลได้รับรู้ว่าตนได้รับความยุติธรรมจากองค์การในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนและด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตามมาแต่ไม่มากนัก เนื่องจากองค์การที่ศึกษาเป็นองค์การขนาดใหญ่ มีการบริหารงานที่ซับซ้อน พยาบาลมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนที่ชัดเจน ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันเกี่ยวกับหัวหน้าและลูกน้องในการกระบวนการประเมินผลตอบแทนและมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ดังนั้น ถึงแม้จะมีการรับรู้ความยุติธรรมในระดับสูงแต่ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การก็อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำและค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลก็อยู่ในระดับปานกลาง (3.38) และผลตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .277$, $p < .01$) ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดห์คอร์ดี้, โมฮามมาดีและเยกตาร์ (Dehkordi, Mohammaddi, & Yektyar, 2013) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากพยาบาลรับรู้ผลตอบแทนที่ตนได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของตนก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตามมาแต่ไม่มากนัก

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .317$, $p < .01$) ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล สุริยวงศ์ (2554) พบว่า ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .361$, $p < .01$) ผู้วิจัยมีความเห็นว่าโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีเกณฑ์ในการประเมินผลงานและค่าตอบแทนที่ชัดเจน พยาบาลรับทราบว่าการปฏิบัติงานประจำแล้วยังต้องมีผลงานด้านคุณภาพอื่นๆ เช่น โครงการวิจัยหรือนวัตกรรมที่จะมีผล

ต่อการพิจารณาผลตอบแทน และเกณฑ์การประเมินจะสอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ทางมหาวิทยาลัยกำหนดไว้โดยหัวหน้างานจะมีการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบตั้งแต่ต้นทำให้พยาบาลรับรู้ว่าคุณค่าได้รับความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตามมาซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .202, p < .01$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล สุริยวงศ์ (2554) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการสื่อสารและการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคล (Folger & Cropanzano, 1998) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากพยาบาลรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ในการสื่อสาร ให้ข้อมูล เช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นหรือบุคลากรอื่นในองค์การจะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับการเห็นคุณค่าจากบุคคลอื่นแต่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ โดยอาจจะมีความผูกพันกับหัวหน้างานมากกว่าผูกพันกับองค์การเพราะองค์การที่ศึกษานี้มีขนาดใหญ่ทำให้เกิดความผูกพันได้ไม่มากนัก

5.2.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.1 ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.2 ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.3 ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเลื่อนขั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.4 ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3.5 ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .295$) โดย ความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสเลื่อนขั้น ด้านหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .209$, $r = .237$, $r = .286$ และ $r = .227$ ตามลำดับ) ส่วนด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .097$)

อภิปรายผลการวิจัย

ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .295$, $p < .01$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เลอิตี, เดอ อาควาร์โรติกูส, และเดอ อัลบูเคอควิว (Leite, de Aguiar Rodrigues, & de Albuquerque, 2014) และ ญัฐวรรณ แก้วมณี, 2556 พบว่า มีความสัมพันธ์ด้านบวกระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเมื่อพยาบาลมีทัศนคติหรือความรู้สึกด้านบวกต่องานและสภาพแวดล้อมในงานเนื่องจากผลลัพธ์ที่พยาบาลได้รับสอดคล้องกับความคาดหวังของพยาบาลจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในงานแต่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่มากนัก จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรถึงแม้จะอยู่ในระดับต่ำ แต่ในความเป็นจริงแล้วพยาบาลก็ยังมีความรักต่อวิชาชีพ ความรักในการทำงานเพื่อทำให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและบุคคลที่ตนได้ดูแลรักษา อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพยาบาลที่นี้ส่วนใหญ่ก็เคยเป็นนักศึกษาพยาบาลที่เคยเรียนและฝึกปฏิบัติที่องค์กรแห่งนี้นมาก่อน โดยสภาพขององค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ จำนวนบุคลากรมาก การกำชับดูแลจากผู้บริหารมาจากลำดับขั้นที่สูงขึ้นไปหลายชั้นจึงทำให้เห็นภาพความผูกพันต่อองค์กรไม่มากนัก ดังนั้น จะเห็นได้ว่าพยาบาลจะมีความผูกพันในงานและเป็นความผูกพันต่อวิชาชีพ หรือมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับหน่วยงาน งานการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาลมากกว่าที่จะเป็นความผูกพันต่อองค์กรในระดับใหญ่ขึ้นไป

ความพึงพอใจในงานด้านตัวงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .209$, $p < .01$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิสระ เทพอารักษ์, 2554 ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพยาบาลส่วนใหญ่จะรู้สึกรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพ รู้สึกว่างานพยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติในสังคมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน มีความผูกพันในงานของตน ความรู้สึกพึงพอใจนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ เพราะไม่ได้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของขององค์กร (Belonging) เท่าใดนัก

ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .237$, $p < .01$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวรรณ แก้วมณี, 2557 พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้วยภาระงานที่หนักเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ของพยาบาลจึงทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนในระดับหนึ่ง ค่าตอบแทน

นั้นมีความสำคัญในการดำรงชีวิตประจำวัน หากพยาบาลเกิดความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สามารถคงอยู่ในองค์กรต่อไปได้โดยไม่คิดลาออกจากองค์กร

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .286, p < .01$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวรรณ แก้วมณี, 2556 ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและสอดคล้องกับแนวคิดของ Glimer, 1971, Luthan, 1992, & Spector, 1997 (อ้างถึงใน ญัฐวรรณ แก้วมณี, 2556) ที่กล่าวว่า โอกาสเลื่อนขั้นคือ ปัจจัยที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในงานตามลำดับขั้น ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากพยาบาลได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นจะทำให้รับรู้ว่ามีค่าตอบแทนในการทำงาน ตนเองมีความสามารถมากขึ้นอีกระดับ รับรู้อำนาจการมองเห็นในความสามารถของตนซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา

ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .227, p < .01$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศระ เทพอารักษ์, 2554 ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเมื่อหัวหน้างานเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารงานต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีภาวะผู้นำ ก็จะทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจ ยินดีและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับหนึ่ง

ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .097, p < .05$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวรรณ แก้วมณี (2556) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพยาบาลมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพราะด้วยลักษณะงานต้องทำงานเป็นทีม ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรตามมาแต่ความผูกพันนี้เป็นระดับต่ำมากซึ่งน่าสนใจที่จะหาเหตุผลต่อไปว่าเกิดจากสาเหตุใดเพราะระดับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานนั้นอยู่ในระดับสูง จากการศึกษาผู้วิจัยมีความเห็นว่าความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากกว่าความผูกพันต่อองค์กรเพราะเพื่อนร่วมงานจะอยู่ใกล้ชิดและเป็นทีมเดียวกันในการทำงาน นอกจากนั้นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ถึง 154 คน จาก 360 คน ส่วนองค์กรนั้นมีขนาดใหญ่มากทำให้เกิดความผูกพันได้ไม่มากนัก

5.2.4 สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.1 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.2 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร

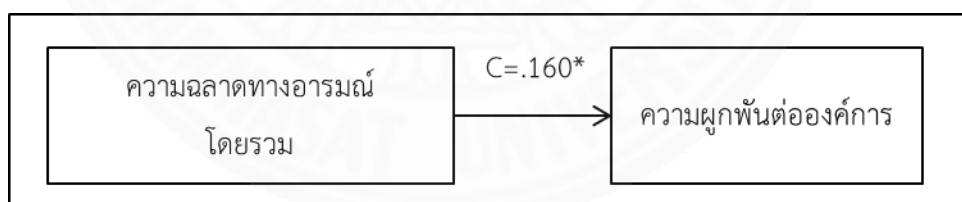
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.4 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกกับความผูกพันต่อองค์กร

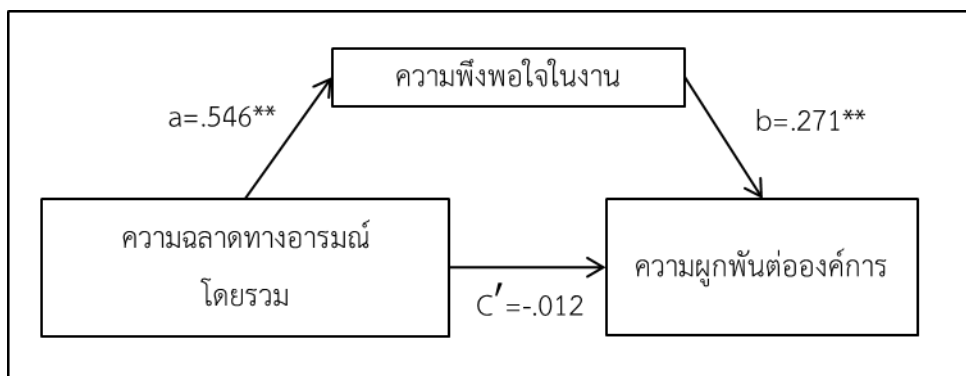
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.5 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมกับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการวิจัย

(1) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่าความฉลาดทางอารมณ์ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยตรง แต่ส่งผลผ่านความพึงพอใจในงานไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในภาพ 5.1 และ 5.2

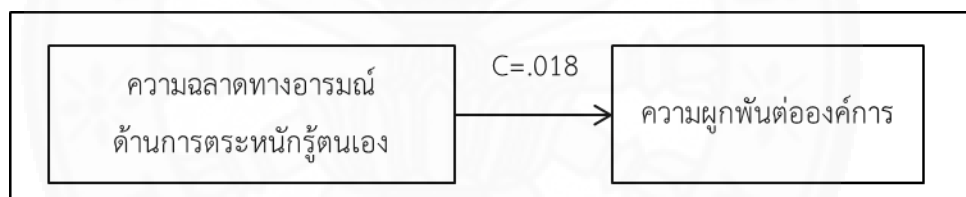


ภาพที่ 5.1 แสดงผลโดยรวมของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c)

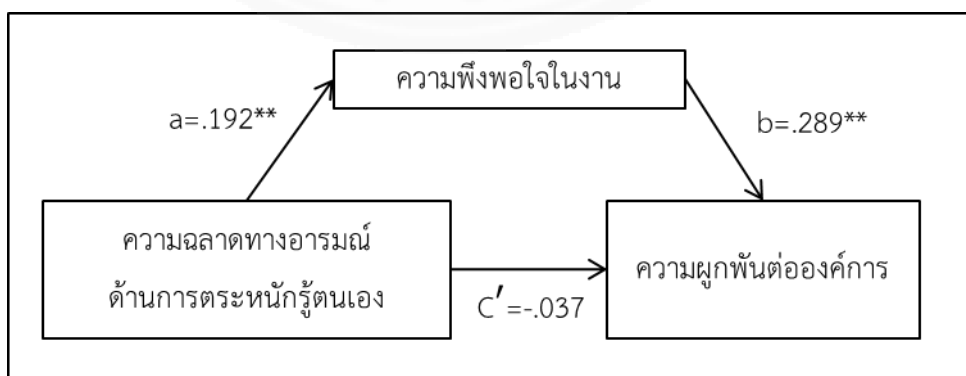


ภาพที่ 5.2 ผลทางตรงของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน ($a*b$)

(2) ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในภาพ 5.3 และ 5.4

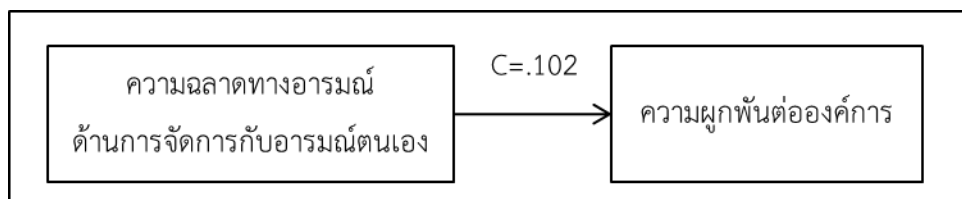


ภาพที่ 5.3 ผลโดยรวมของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c)

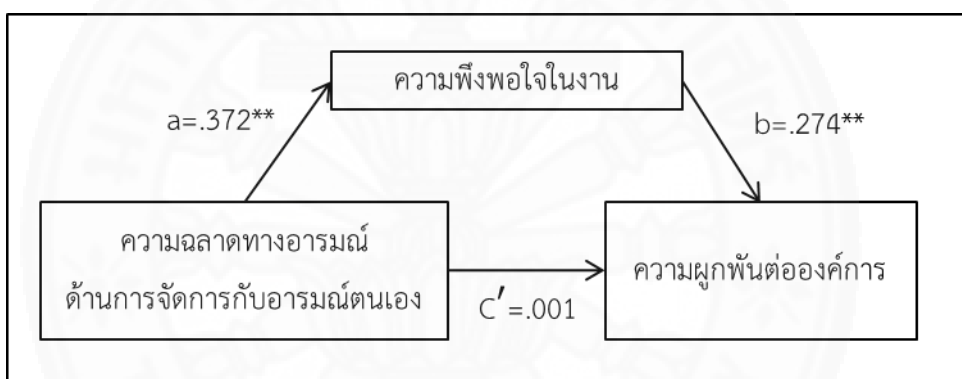


ภาพที่ 5.4 ผลทางตรงของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน ($a*b$)

(3) ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในภาพ 5.5 และ 5.6

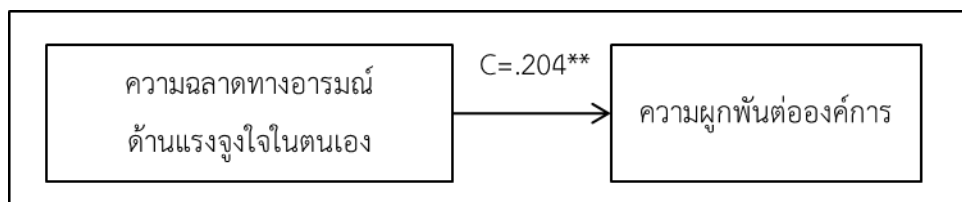


ภาพที่ 5.5 ผลโดยรวมของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c)

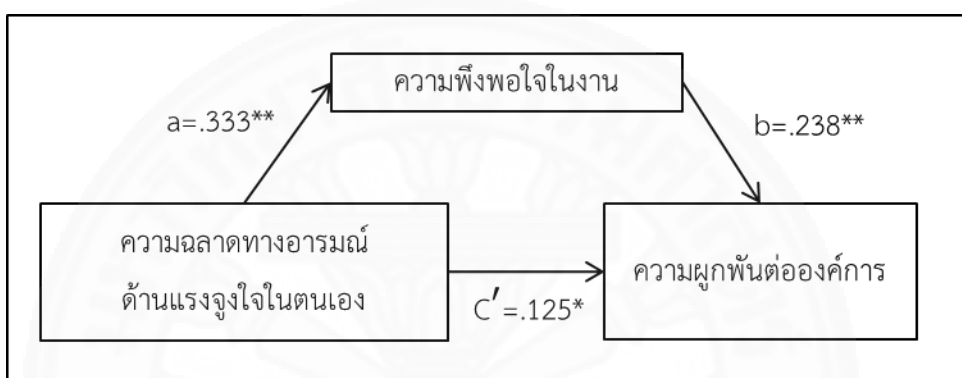


ภาพที่ 5.6 ผลทางตรงของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน (a*b)

(4) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่าความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยตรง และส่งผลผ่านความพึงพอใจในงานไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในภาพ 5.7 และ 5.8

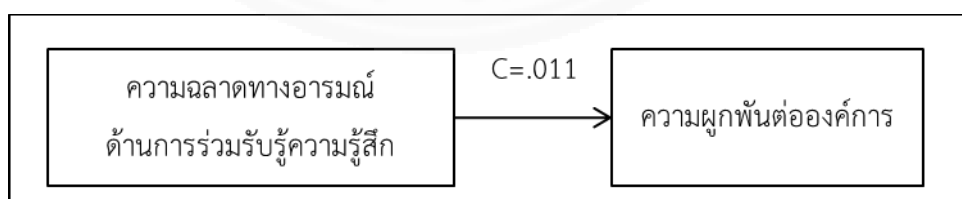


ภาพที่ 5.7 ผลโดยรวมของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c)

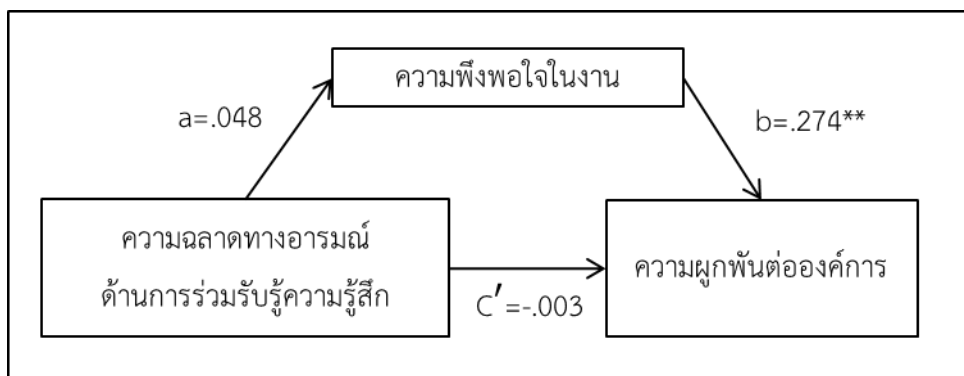


ภาพที่ 5.8 ผลทางตรงของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน (a*b)

(5) ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกไปสู่ ความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในภาพ 5.9 และ 5.10

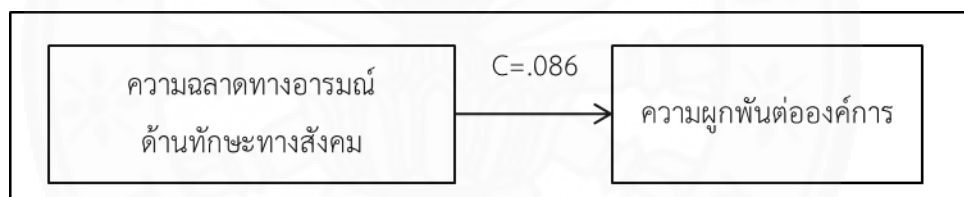


ภาพที่ 5.9 ผลโดยรวมของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c)

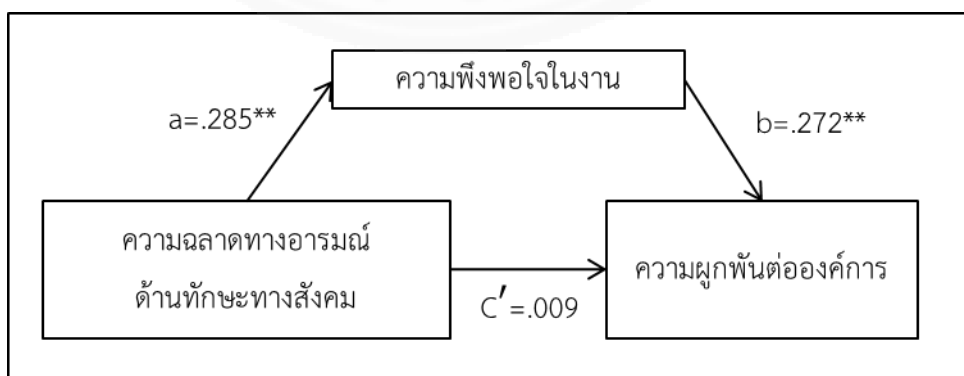


ภาพที่ 5.10 ผลทางตรงของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน ($a*b$)

(6) ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในภาพ 5.11 และ 5.12



ภาพที่ 5.11 ผลโดยรวมของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c)



ภาพที่ 5.12 ผลทางตรงของการส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน ($a*b$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ 4 คือ ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

(1) การส่งผลจากความฉลาดทางอารมณ์ไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (ผลโดยรวม)

จากการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลโดยรวมไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองส่งผลไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อดีโอเยและโทรูเบลลี, นอร์ดิน, อาลาวิ, โมจทาเฮ็ดซาเดห์, เอมีน, และซาโวจิ, เอ็มราฮิมิ, ซินาลิ และดอดแมน, บาร์ธวาลและจูยาล (Adeoye & Torubelli, 2011; Nordin, 2012; Alavi, Mojtabedzadeh, Amin, & Savoji, 2013; Emrahimi, Zinali, & Dodman (2013), Barthwal & Juyal, 2012 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และงานวิจัยของ แมสเร็ก, ออสมาน, อิบราฮิมและแมนซอร์ (Masrek, 2011; Osman, Ibrahim, & Mansor, 2015) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้สังคมและด้านการจัดการความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ทั้งสองด้านนี้ยังสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ 36.8% แซงเกอร์และซายีด (Shanker, & Sayeed, 2015) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง การแก้ปัญหา ความกล้าแสดงออก ความเห็นอกเห็นใจ ความมั่นใจในตนเอง การจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกได้อย่างมากคือ 61 % โดยความฉลาดทางอารมณ์ด้านต่างๆ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และการศึกษาของชาฟีกและรานา (Shafiq & Rana, 2016) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับการศึกษาของนิโคเลาและทาสซิส (Nikolaou & Tsaousis, 2002) พบว่า พนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ตนทำอยู่และมีความทุกข์ใจน้อยซึ่งจะเพิ่มความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและด้านแรงจูงใจในตนเองมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล คือ หากพยาบาลมีความฉลาดทางอารมณ์ จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง นำตนเองไปสู่เป้าหมาย มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงตนเองสร้างสิ่งใหม่ๆ ให้องค์การ มีความอดทนในการเผชิญความพ่ายแพ้และผิดหวังทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

(2) การส่งผลของความฉลาดทางอารมณ์ไปสู่ความพึงพอใจในงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลไปสู่ความพึงพอใจในงาน ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง ด้านแรงจูงใจในตนเอง และด้านทักษะทางสังคมส่งผลไปสู่ความพึงพอใจในงาน ซึ่ง

สอดคล้องกับการศึกษาของไซ, แทรม และโอฮารา, เชคมีเซลิโอกลู, กัลเซลและอัลลูทิส, ซูททาเรียน, เอมีลี และเอมินิลารี (Sy, Tram, O'Hara, 2006; Cekmecelioglu, Gunsell, & Ulutas, 2012; Shooshtarian, Ameli, & Aminilari, 2013; เพ็ญญา หิรัญรัตน์พงศ์ (2550), วรณพร สอนเสาวภาค (2551), อัญชลี ยะโหนด (2555), สุภาพร รียาพันธ์ (2550) และสอดคล้องกับการศึกษาของโอนูโอห์ อาและซีกัน-มาร์ติน, ; Onuoha & Segun-Martins, 2013 พบว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่า จะมีระดับความพึงพอใจในงานมากกว่าคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำกว่า, วอล์ฟและคิม (Wolfe & Kim, 2013) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านภายในบุคคล ด้านการจัดการอารมณ์ความเครียด สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานด้านธรรมชาติของงาน ด้านการสื่อสาร ด้านรางวัลและด้านเพื่อนร่วมงานได้

(3) การส่งผลของความฉลาดทางอารมณ์ผ่านความพึงพอใจในงานไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (ผลทางอ้อม)

จากการวิจัยพบว่า มีการส่งผลของความฉลาดทางอารมณ์ผ่านความพึงพอใจในงานไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณของความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่า ถ้าพยาบาลมีความฉลาดทางอารมณ์ทางอารมณ์สูง จะสามารถตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สร้างแรงจูงใจในตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง และรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้ (Goleman, 1998) พยาบาลจะรับรู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นเป็นงานที่มีคุณค่า เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม จะรู้สึกมุ่งมั่นทำตามปณิธานของวิชาชีพคือช่วยเหลือคนไข้ให้ผ่อนคลายจากความทุกข์โรคร้าย และคิดพัฒนาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติหรือความรู้สึกด้านบวกต่องานและสภาพแวดล้อมในงานของตน และจะส่งผลให้พยาบาลมีทัศนคติที่ดีกับองค์กร รู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุแลร์ยูซ, กูเนย์, แอร์ดินและอาซาน (Guleryuz, Guney, Aydin, & Asan, 2008) ศึกษาอิทธิพลตัวแปรสื่อของความพึงพอใจในงานระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาในพยาบาลจำนวน 267 คน ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ด้านการควบคุมอารมณ์และการใช้อารมณ์ และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการเข้าใจอารมณ์ตนเองและด้านการใช้อารมณ์มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการควบคุมอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กรและการศึกษาของทาโบลี (Taboli, 2013) ศึกษาความพึงพอใจในงานในฐานะเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กรในพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสื่อความสัมพันธ์

ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาของแอนารี (Anari, 2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร จึงกล่าวได้ว่า เมื่อพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะสามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเอง สามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและสามารถที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร เกิดความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าเมื่อพยาบาลมีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความสุขในการทำงานอย่างมาก ซึ่งจะเป็นสื่อไปถึงความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองและความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยตรงและส่งผลผ่านความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ พยาบาลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านแรงจูงใจในตนเอง จะสามารถสร้างอารมณ์ที่ขับเคลื่อนและนำตัวเองไปสู่เป้าหมาย มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงตนเอง และมีความอดทนในการเผชิญกับความพ่ายแพ้และผิดหวัง (Goleman, 1998) ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรโดยตรง และพยาบาลนั้นรับรู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นเป็นงานที่มีคุณค่า เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม จะรู้สึกมุ่งมั่นทำตามปณิธานของวิชาชีพคือ ช่วยเหลือคนไข้ให้ผ่อนคลายจากความทุกข์โรคร้ายทำให้เกิดความพึงพอใจในงานทำให้พยาบาลมีทัศนคติที่ดีกับองค์กรและเป็นสื่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

5.2.5 สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้

ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

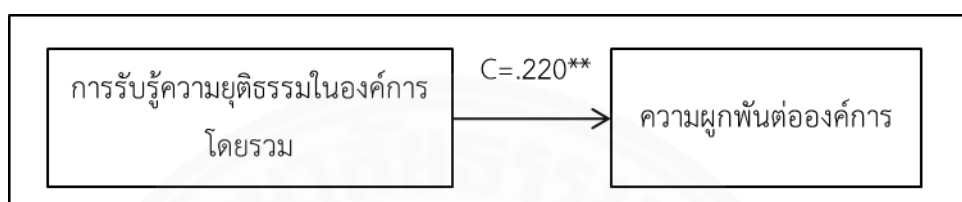
สมมติฐานการวิจัยที่ 5.1 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.2 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร

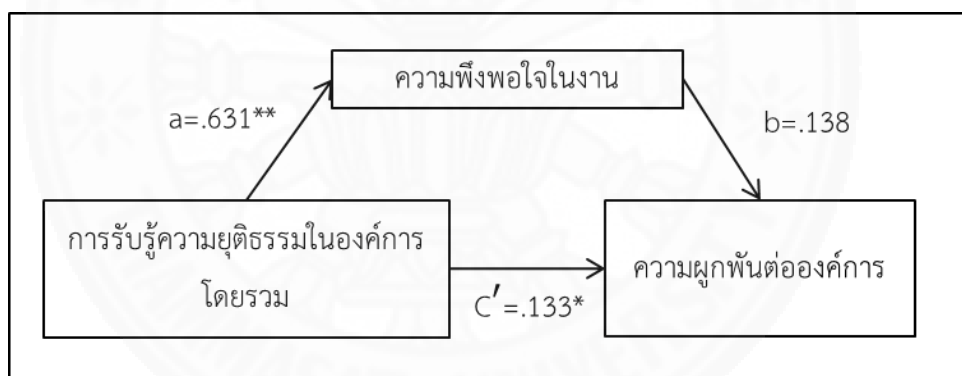
สมมติฐานการวิจัยที่ 5.3 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันกับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการวิจัย

(1) ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ แสดงว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยตรง แต่ไม่ส่งผลผ่านความพึงพอใจในงานไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ ดังแสดงในภาพ 5.13 และ 5.14

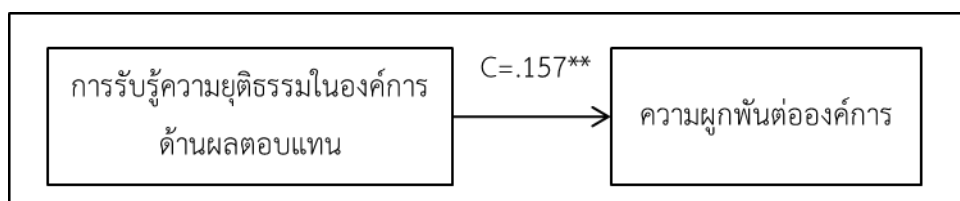


ภาพที่ 5.13 ผลโดยรวมของการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (c)

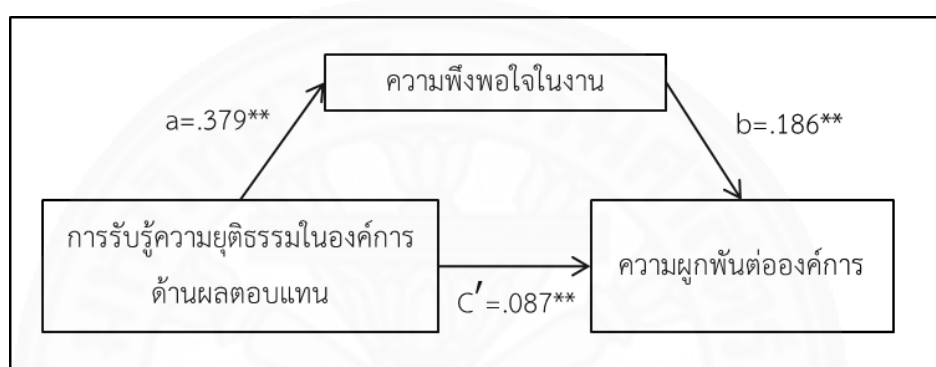


ภาพที่ 5.14 ผลทางตรงของการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน (a*b)

(2) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ แสดงว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยตรง และส่งผลผ่านความพึงพอใจในงานไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ ดังแสดงในภาพ 5.15 และ 5.16

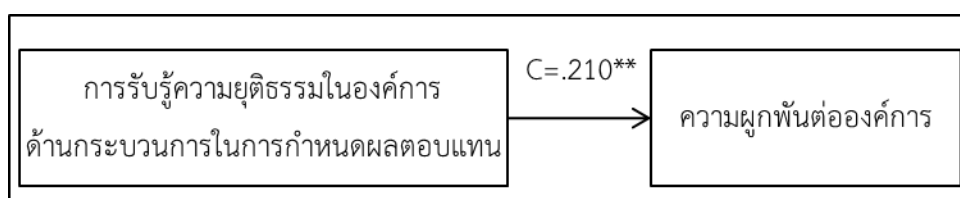


ภาพที่ 5.15 ผลโดยรวมของการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (c)

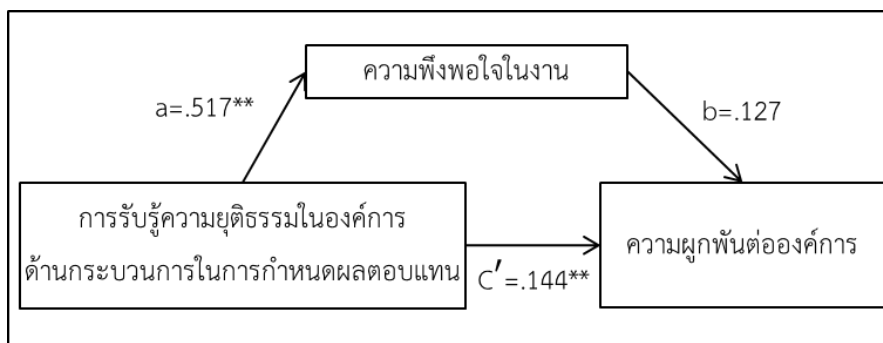


ภาพที่ 5.16 ผลทางตรงของการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน (a*b)

(3) ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ แสดงว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยตรง แต่ไม่ส่งผลผ่านความพึงพอใจในงานไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ ดังแสดงในภาพ 5.17 และ 5.18

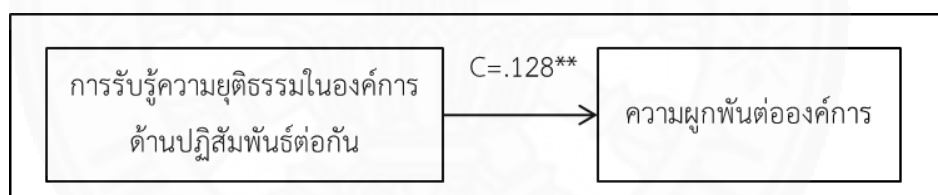


ภาพที่ 5.17 ผลโดยรวมของการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (c)

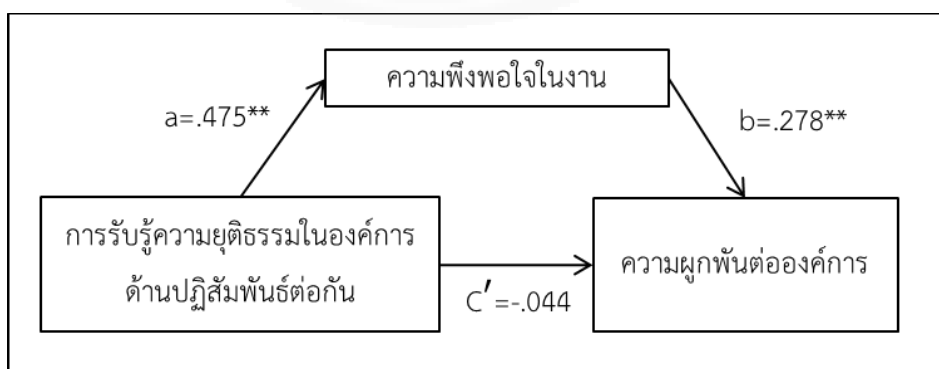


ภาพที่ 5.18 ผลทางตรงของการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน ($a*b$)

(4) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ แสดงว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยตรง แต่ส่งผลผ่านความพึงพอใจในงานไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ ดังแสดงในภาพ 5.19 และ 5.20



ภาพที่ 5.19 ผลโดยรวมของการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (c)



ภาพที่ 5.20 ผลทางตรงของการส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (c') และผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน ($a*b$)

อภิปรายผลการวิจัย

(1) การส่งผลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (ผลโดยรวม)

จากการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไปสู่ผลไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันไปสู่ผลไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เลี้ยว และคอง, แพทริก, อาลีและแจน, ราแวนการ์ด, ซาจจาตเนีย และแอนซาริเซด, ราเฟอี-เดห์คอร์ดี, โมฮามมาดีและเยคตาร์, เดมิเรลและยูเซล, อโยบามิและยูจิน, และนาครา (Leow & Khong, 2009; Patrick, 2012; Ali & Jan, 2012; Ravangard, Sajjadnia & Ansarizade, 2013; Rafei-Dehkordi, Mohammaddi & Yektyar, 2013; Demirel & Yucel, 2013; Ayobami, & Eugene, 2013; Nakra, 2014) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา เนียมหอม, 2551 ปรีดี อิทธิพงศ์, 2552 สุวิมล สุริยวงศ์, 2554 และจันทิรา บุญปริพันธ์, 2557 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งโดยรวมและรายด้าน และงานวิจัยของครอว์, ลีและจู และงานวิจัยของมาลิกและเนอเม (Crow, Lee, & Joo, 2011; Malik, & Naeem, 2011) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ หากพยาบาลมีการรับรู้ว่าได้ผลตอบแทน กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนที่องค์การจัดสรรให้ และปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างบุคคลที่ตนได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในองค์การมีความเหมาะสมจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

(2) การส่งผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไปสู่ความพึงพอใจในงาน

จากการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การส่งผลไปสู่ความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชนทร์และสมัคเคอร์, ไชนาริพัร์, ฟินิ และเมอคามาเลีย, เอลามินและอโลเมียม, ดันดาร์และทาบันคาลิ, โนจานิ, อาซแมนด์เนียอาฟรุชและลาจาปี, ลอทเฟและพัร์, อัลทาเฮเนห์, อาซาเนและอดิบัลฮาฟิต, โมราดีและจานานี (Whisenant, & Smucker, 2009; Zainalipour, Fini & Mirkamali, 2010; Elamin & Alomaim, 2011; Dundar & Tabancali, 2012; Nojani, Arjmandnia, Afrooz, & Rajabi, 2012; Lotfe & Pour, 2013; Altahayneh, Khasawneh, & Abedalhafiz, (2014; Moradi & Janani, 2015) พบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และคาราโคเซ (Karakose, 2014) พบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลบางส่วนต่อความพึงพอใจในงาน

(3) การส่งผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การผ่านความพึงพอใจในงานไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ (ผลทางอ้อม)

จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของคาราคัส, อุสตันเนอร์และทอปราก (Karakus, Ustuner, & Toprak, 2014) ศึกษาโมเดลอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความเหนื่อยล้า และความพึงพอใจในงาน พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานและองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความเหนื่อยล้า กล่าวได้ว่า กระบวนการต่างๆ ในองค์การนั้นดำเนินการอย่างยุติธรรม ไม่มีพนักงานที่ได้รับการปฏิบัติที่มากกว่าคนอื่น พนักงานจะเริ่มมีความรู้สึกด้านบวกต่องานของเขาและมีความผูกพันทางจิตใจต่อองค์การมากขึ้นและพบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การผ่านตัวแปรสื่อบางส่วนของความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่าพยาบาลรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจะทำให้พยาบาลเกิดความผูกพันต่อองค์การโดยไม่ผ่านความพึงพอใจในงาน คือ พยาบาลมีการรับรู้ถึงความเหมาะสมของผลตอบแทน กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนที่องค์การจัดสรรให้ การปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลที่ตนเองได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในองค์การว่ามีความเหมาะสม และสิ่งที่ตนได้ทุ่มเทลงไปในการทำงาน ความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงาน นั้นเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ ที่ได้ว่ามีความสอดคล้องกันจะทำให้พยาบาลเกิดความผูกพันต่อองค์การตามมา

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ แสดงว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยตรง และส่งผลผ่านความพึงพอใจในงานไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากผลตอบแทนที่พนักงานได้รับอย่างยุติธรรมนั้นมีผลกระทบต่อความตั้งใจลาออก ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Nadiri & Tanova, 2010) และยังมีการศึกษาที่พบว่า ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน (Whisenant, & Smucker, 2009; Zainalipour, Fini & Mirkamali, 2010; Elamin & Alomaim, 2011) ดังที่ได้กล่าวไปเบื้องต้นว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนเป็นเรื่องที่สำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากคนอยากจะทำอะไรในการทำงานเมื่อได้เปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่ตนได้รับกับคนอื่น ๆ หรือองค์การอื่นๆ เมื่อเขารับรู้ว่าเขาได้รับความยุติธรรมด้านผลตอบแทนเขาจะมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น

ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ แสดงว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันไม่ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์การแต่ส่งผลผ่านความพึงพอใจในงานไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน (Xerry, 2014) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Zainalipour, Fini & Mirkamali, 2010; Elamin & Alomaim, 2011; Altahayneh, Khasawneh, & Abedalhafiz, (2014) ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันสามารถทำนายความพึงพอใจในงาน (Altahayneh, Khasawneh, & Abedalhafiz, (2014) และยังมีการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานที่มีมากขึ้นมีส่วนสำคัญในการเพิ่มขึ้นของความผูกพันต่อองค์การ (Nagar, 2012; Rusu, 2013) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Gunlu, Aksarayli, & Percin, 2009; You, Huang, Wang, Liu, Lin, & Tseng, 2013) และพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยที่ความพึงพอใจในงานเป็นสาเหตุ (Leite, de Aguiar Rodrigues, & de Albuquerque, 2014) และจากผลการวิจัยทำให้เห็นว่าเมื่อพยาบาลรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันจากหัวหน้างานจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติงานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตามมา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในงาน เพราะปัจจัยทั้งสามอย่างนี้ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ซึ่งถือว่าเป็นผลดีต่อวิชาชีพพยาบาล องค์การอาจมีการพิจารณาถึงความสำคัญในเรื่องนี้ตั้งแต่รับบุคคลากรเข้าทำงานโดยวัดระดับความฉลาดทางอารมณ์ก่อนเข้าทำงาน และพิจารณาให้มีการจัดให้มีโปรแกรม การอบรม การจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาให้บุคคลากรเกิดความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มมากขึ้น เช่นด้านการตระหนักรู้ตนเองที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงค่อนข้างไปทางปานกลางและควรพัฒนาหรือรักษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลให้อยู่ในระดับสูงเพราะมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ เพื่อจะรักษาพยาบาลให้อยู่ในองค์การต่อไป

2. องค์การควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนและโอกาสเลื่อนขั้น โดยพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ความชำนาญ ความรับผิดชอบและภาระงานของพยาบาล เพื่อให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้น รับรู้ว่าการปฏิบัติและทุ่มเทในการทำงานนั้นมีคุณค่า รู้สึกภูมิใจ รับรู้ว่าการเห็นคุณค่าของตน และมีการพิจารณาโยกย้ายในการเลื่อนขั้นที่เหมาะสมและเป็นธรรมเพื่อนำไปสู่ความผูกพันของบุคลากรในองค์กรต่อไป

3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรนั้นพบว่า พยาบาลรับรู้ว่าได้รับความยุติธรรมด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง องค์การควรให้ความสำคัญกับความเป็นธรรมในด้านค่าตอบแทนแก่พยาบาลโดยมีการเทียบเคียงกับองค์กรอื่นที่มีความใกล้เคียงกันในการกำหนดผลตอบแทนเพราะค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับพยาบาลในการดำรงชีวิตให้อยู่ได้ภายใต้สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ทำให้รู้สึกถึงความเท่าเทียมกันในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดความรู้สึกยินดีที่จะอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กรและดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

4. ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หากพยาบาลมีความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นจะทำให้พยาบาลเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นมาได้ องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงานของพยาบาล

5. ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร พยาบาลที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ ดังนั้น องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลทั้งด้านตัวงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น ด้านหัวหน้างานและด้านเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้การสัมภาษณ์ร่วมด้วยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลและความถูกต้องของการวิจัยเชิงปริมาณ

2. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาในกลุ่มพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป ในการศึกษารoundต่อไป ควรศึกษา

กลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่นการศึกษาเปรียบเทียบกับพยาบาลที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี หรือ 10 ปี เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุ การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลขนาดใหญ่และโรงพยาบาลขนาดเล็กเพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างสภาพองค์การที่ต่างกััน การศึกษาเปรียบเทียบโรงพยาบาลของรัฐและโรงพยาบาลเอกชนเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพได้ลาออกจากโรงพยาบาลรัฐไปสูโรงพยาบาลเอกชนมากขึ้น

3. การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความพึงพอใจในงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ในการวิจัยครั้งนี้ต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ เช่น พลังสุขภาพจิต (RQ) ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความสุขในการทำงาน (Joy at Work) เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่กว้างขึ้นและสามารถนำไปใช้พัฒนาองค์การได้มากขึ้น เพราะทุกองค์การต่างต้องการให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การและคงอยู่กับองค์การต่อไป

รายการอ้างอิง

หนังสือ

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2543). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2544). *รายงานการวิจัยการพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับประชาชนไทย อายุ 12-60 ปี*. นนทบุรี: วังมกลโปรดักชั่น.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทิดศักดิ์ เดชคง. (2547). *จากความฉลาดทางอารมณ์สู่สติและปัญญา* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชนกรกฎาคม
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา ศิริพานิช. (2553). *หลักการสร้างแบบสอวัดจิตวิทยาและทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2542). *เชาวน์อารมณ์ (EQ): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). *เชาวน์อารมณ์ (EQ): ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. พิมพ์ครั้งที่ 7

บทความในวารสาร

- นภาพดา อุดมชัยรัตน์ และสมรักษ์ สันติเบญจกุล (มกราคม-เมษายน 2557) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานราชการ. *Royal Thai Air Force Medical Gazette*, 60 (1), 47-51.

นุชกานต์ อัครพงษ์พานิช และ อภิษฎา ไชยวุฒิกรณวานิช (พฤษภาคม-สิงหาคม 2556).

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความตั้งใจลาออก โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. *วารสารสมาคมส่งเสริมการวิจัย*, 4 (2), 143-154.

ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ, ปิยดา ตรีเดช, พีระ, ศรีกรรณจิต สุจิตรา นิลเลิศ. (2553). ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ. *วารสารพยาบาลทหารบก*.

วารสารพยาบาล ทหารบก, 11 (2).

รติพร อรุณเจริญสุข และ อภิชา ไชยวุฒิกรณวานิช (พฤษภาคม-สิงหาคม 2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกับองค์การ โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. *วารสารสมาคมส่งเสริมการวิจัย*, 4 (2), 181-192.

สร ยืนย่นผลิตพยาบาลเพิ่มแก้ปัญหาขาดแคลน/รองรับAEC. (2556). *Thai Nursins Time*, 5 (61). 11-12.

วิทยานิพนธ์และงานวิจัยส่วนบุคคล

คมกริช ดอกเปียว. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในกรุงเทพมหานคร. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

ณัฐวรรณ แก้วมณี. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานประจำในศูนย์แห่งหนึ่งขององค์การการบินในประเทศไทย. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

จินตนา พงษ์ศรีทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในงาน: ศึกษากรณีการรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

จันทิรา บุญปริพันธ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

- ดุจดวงใจ พุทธสุวรรณ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง*. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์การ.
- พราภรณ์ อาสนเสวตร. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจใน งานและความผูกพันในงานของพนักงานในภาคธุรกิจผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่งใน จังหวัดปทุมธานี*. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ธนพร มานะสิริกุล. (2557). *การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ปรีดี อิทธิพงศ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการ ทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง*. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- เพ็ญภา หิรัญรัตนพงศ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ และบุคลิกภาพแบบเชื้อใน ปัจจัยควบคุมกับความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาบริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)*. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- วชิระ ทองอยู่คง. (2557) *การศึกษาอิทธิพลของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยมีความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรสื่อในพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- วทันญา เวียรชัย. (2552) *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เชาวน์อารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานเชิงจิตวิทยา กับคุณภาพการบริการของพยาบาลผ่าตัด ตามการรับรู้ของหัวหน้า หน่วยงาน: กรณีศึกษา พยาบาลผ่าตัดโรงพยาบาลศิริราช*. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์การ.

วรรณพร สอนเสาวภาค. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค และความพึงพอใจในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง.*

(งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

ศศิประภา การแจ้ง. (2552) *ความสัมพันธ์ระหว่าง เชาวน์อารมณ์ ความเครียดกับการขาดงานกรณีศึกษา: พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.* (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

สาวิตรี พูลสมบัติ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเหมาะสมระหว่างคนกับงานกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. หนึ่ง.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

สุวิมล สุริยวงศ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน: กรณีศึกษาบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง.* (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

อศัมย์สิริ ลียาชัย. (2555). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.* (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

อิสระ เทพอารักษ์. (2554) *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรม ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.* (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

อัญชลี ยะโหนด. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ ความเชื่อมั่นว่าตนสามารถทำได้ และความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง.* (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

อัจฉรา เนียมหอม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).* (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

อำภรณ์ ชมเขียวชาญ. (2552) *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาล: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

จิณห์จุฑา ชัยเสนา ดาลาส. (2558). *ความเข้าใจเพื่อพัฒนาวิชาชีพพยาบาล*. สืบค้นจาก <http://tcj-thaijo.org/index.php/tnaph/article/view/39491/32650>.

ธัญญรัตน์ เกิดสุวรรณ. (2555). *ความฉลาดทางอารมณ์ หรือ EQ*. สืบค้นจาก <http://www2.thaihealth.or.th/Content/8092/EQ.html>

รังสิมา จิรัฐบรรจุพยาบาลวิชาชีพ หัวหน้าหอผู้ป่วย. เอกชน เหตุค่าตอบแทนสูง. (14 พฤษภาคม 2560). สืบค้นจาก www.thairath.co.th/content/940762.

เผยแพร่. เอกชนซื้อตัวพยาบาลรัฐ อพเงินเดือน เซ็น 3 ปี ได้ทันที 1.5 แสน. (12 พฤษภาคม 2560). สืบค้นจาก www.tcijthai.com/news/2017/12/current/6989

สุมาลี อยู่ผ่อง และบุญทิพย์ สิริธรรังศรี. (2557). *การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 เรื่องปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศาสตร์ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. สืบค้นจาก http://www.stou.ac.th/thai/grad_stdy/Masters/research/4nd/FullPaper.pdf.

อำพรพันธุ์ กังวาลวัฒนศิริ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก*. สืบค้นจาก <http://www.bec.nu.ac.th/bec-web/graduate/Article/MBA-54/53%20อำพรพันธุ์%20%20กังวาลวัฒนศิริ.pdf>.

Books

Applewhite, P. B. (1965). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.

Bar-On, R. Parker, J.A.D. (2000). *The Handbook of Emotional Intelligence. Theory, Development, Assessment, and Application at Home, School, and in the workplace*. California: Jossey-Bass Inc..

- Beehr, T., A. (1996). *Basic Organizational Psychology*. USA: Allyn & Bacon.
- Folger, R., & Crapazano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. California: Sage Publications, Inc.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. London: Bloomsbury Publishing Plc.
- Gordon, J. R. (1999). *Organization Behavior a diagnostic approach* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall International.
- Greenberge, J. (1994). *Organizational Behavior, the state of science*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Meyer, J. D., & Salovey, P. (1997). *Emotional Development and Emotional Intelligence for educators*. New York: Basic Books.
- McCormick, E.J., & Ilgen, D.R. (1980). *Industrial Psychology* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Mccenna, E. (2000). *Business Psychology and Organizational Behavior: A Student's Handbook* (3rd ed.). PA. USA. Psychology Press.
- Muchinsky, P. M., (2006). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (8th ed.). CA. Thomson Wadsworth.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? In K. J. Gergan. M. S. Greenberg, & R.H. Willis (Eds.). *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27-55). New York: Plenum.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. Singapore: Mc Graw Hill.
- Riggio, R. E. (2003). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. (4th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction Application, Assessment, Causes, and Consequences*. USA: SAGE Publications, Inc.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional Intelligence at work*. San Francisco: Jossey-Bass Inc..

Journal

- Adeoye, H., & Torubelli, V. (2011). Emotional Intelligence and Human Relationship Management as predictors of organizational commitment. *Ife Psychologia*, 19 (2), 212-226.
- Ali, N., & Jan, S. (2012). Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment and Turnover Intentions and amongst Medical Representatives of Pharmaceuticals Companies of Pakistan. *Journal of Managerial Sciences*, 6 (2), 201-212.
- Allen, N. J., & Meyer, J.D. (1990). The measurement and Antecedents of Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment to the organization. *Journal of occupational Psychology*, 63. 1-18.
- Akomolafe, M. J., & Olatomide. O. O. (2013). Job Satisfaction and Emotional Intelligence as Predictors of Organizational Commitment of Secondary School Teachers. *Ife Psychology*, 21 (2), 2013. 65-74.
- Akuzum, C., & Tan, C. (2014). Social Capital and Job Satisfaction as the Predictor of the Organizational Commitment. *International J. Soc.Sci., & Education*, 4 (3), 729-742.
- Alavi, S. Z., Mojtahedzadeh, H., Amin, F., & Savoji, A. P. (2013). Relationship between emotional intelligence and organizational commitment in Iran's Ramin thermal power plant. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 84, 815-819.
- Altahayneh, Z. L., Khasawneh, A., & Abedalhafiz, A. (2014). Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction as Perceived by Jordanian Physical Education Teachers. *Asian Social Science*, 10 (4), 1911-2025.
- Altinoz, M., Cakiroglu, D., & Cop, S. (2012). The Effect of Job Satisfaction of the Talented Employees on Organizational Commitment: A Field Research. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 58 (2), 322-330.
- Anari, N. N. (2012). Teacher: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24 (4), 256-269.

- Ayobami, A. P. , & Eugene, O. O. (2013) Impact of Perceived Organizational Justice on Organizational Commitment of a Food and Beverage Firm in Nigeria. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3 (14), 207-218.
- Bakhshi, A., (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International Journal of Business and Management*, 4 (9), 145-154.
- Baron, R. M., & Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1173-1182.
- Barsade, S. G., & Gibson, D. E. 2007. Why Does Affect Matter in Organizations?. *Academy of Management Perspectives*, 21 (1), 36-59.
- Barthwal, S., & Juyal, S. A. (2012). Emotional Intelligence as a Measure of an Employee's Overall Effectiveness. *Drishtikon: Symbiosis Centre for Management and HRD*, 3 (2), 140-176.
- Bidarian, S., & Jafari, P. (2012). The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Trust. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47. 1622 – 1626.
- Carmeli, A. (2003).The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (8).788 - 813
- Cekmecelioglu, H. G., Gunsul, A., & Ulutas, T. (2012). Effect of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An empirical study on call center employees. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 58, 363-369.
- Celik, S., Dedeoglu, B.B., & Inanir, A. (2015). Relationship between Ethic Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction at Hotel Organizations. *Ege Academic Review*, 15 (1), 55-63.
- Choi, S. (2011). Organizational justice and employee work attitudes: The federal case. *The American Review of Public Administration*, 41 (2), 185-204.
- Chowwen, C. (2012). Predictors of Organizational Commitment in factory employees. *Ife Psychologia*, 20 (2), 184-191.

- Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11 (1), 39-64.
- Cichy, R.F., Cha, J., Kim, S. H., & Singerling, J. B. (2007). Emotional Intelligence and Organizational Commitment Among Private Club Board and Committee Volunteer Leaders: A Pilot Study. *FIU Hospitality Review*, 25 (1). 40-49.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O., Ng, K.Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 425-445.
- Crow, M. S., Lee, C-B., & Joo, J-J. (2012). Organizational Justice and Organizational Commitment among South Korean Police Officers: An investigation of job satisfaction as a mediator. *An international Journal of Police Strategies & Management*, 35 (2), 402-423.
- Demirel, Y., & Yucel, I. (2013). The Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: A Study of Automotive Industry. *International Journal of Social Sciences*, 11 (3), 26-37.
- Dundar, T., Tabancali, E. (2012). The relationship between organizational justice perception and job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavior sciences*, 46, 5777-5781.
- Elamin, A. M., Alomaim, N. (2011). Does organizational justice influence job satisfaction and self-perceive performance in Saudi Arabia work environment? *International management review*, 7 (10), 38-49.
- Emrahihi, A., Zinali, A., & Dodman, K. (2013). Explanation of Components of Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Case Study of managers and Assistants of City Public Schools in Piranshahr. *Asian Journal of Social Science & Humanities*, 2 (4), 192-199.
- Folami, L.B., Asare, K., Kwesiga, E., & Blin, D., (2014). The impact of Job satisfaction and organizational context variables on organizational commitment. *International Journal of Business and Public Administration*, 11 (2).
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of management*, 16, 399-432.

- Guleryuz. G., Guney. S., Aydin. E. M., & Asan. O. (2008). The mediating effect of Job Satisfaction between emotional intelligence and Organizational Commitment of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Sciences*, 45, 1625-1635.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Percin, N.S. (2009). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22 (5), 693-717.
- Gutierrez, A.P. , Candella, L.L., & Carver, L. (2012). The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty. *Journal of Advanced Nursing*, 68 (7), 1601-1614.
- Hassan, A. (2002). Organizational Justice as a determinant of Organizational Commitment and Intention to leave. *Asian academy of Management Journal*, 7 (2), 56-66.
- Hsiao, J-M., & Chen, Y-C. (2012). Antecedents and Consequences of Job Satisfaction: A case of automobile component manufacturer on Taiwan. *International Journal of Organizational Innovation*, 5 (2), 164-178.
- Jafaria, P., & Bidarian, S. (2012). The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 1815-1820.
- Jepson, D.M., & Rodwell, J. (2012, November). Female Perceptions of Organizational Justice. *Gender, Work and Organization*, 19 (6), 723-740.
- Judge, T. A., & Colquitt, J.A., (2004). Organizational Justice and Stress: The mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 83 (3), 395-404.
- Kanter, R. M. (1968, August). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in Utopian communities. *American Sociological Review*, 33, (4), 499-517.
- Karakose, T. (2014). The Empirical study of Organizational Justice and Job Satisfaction for Hight School Teachers in Turkey. *Pak.J.Statist*, 30 (6), 1243-1250.

- Karakus, M., Ustuner, M., & Toprak, M. (2014). Two alternative models on the Relationships between Organizational Justice, Organizational Commitment, Burnout, and Job Satisfaction of Education Supervisors. *KEDI Journal of Educational Policy*, 11 (1). 69-94.
- Karim, F., & Rehman, O. (2012). Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3 (4), 92-104.
- Kwantes, C. T. (2009). Culture, job satisfaction and organizational commitment in India and the United States. *Journal of Indian Business Research*, 1 (4), 196 – 212.
- Kovacevic, I., Zunic, P. , & Mihailovic, D., (2013).Concept of Organizational Justice in the Context of Academic Achievement. *Journal for Theory and Practice Management*, 69, 37.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of criminal justice*. 35. 644-656
- Lawshe, C. H. (1975). A Quantitative Approach to Content validity. *Personnel Psychology*, 28, 563-575.
- Leite, N. R. P. , de Aguiar Rodrigue, A. C., de Albuquerque, L. G. (2014). Organizational Commitment and Job satisfaction: What are the Potential Relationships? *Brazilian Administration Review*, 11 (4), 476-495.
- Leow, K., & Khong, K. W. (2009). Organizational Commitment: The Study of Organizational Justice and Leader Member Exchange (LMX) Among Auditors in Malaysia. *International Journal of Business and Information*, 4 (2), 161-198.
- Lotfi, M. H., Pour, M. S. (2013). The relationship between organizational justice and job satisfaction among the employee of Tehran Payame Noor University. *Procedia Social and Behavior Sciences*, 93, 2073-2079.
- Loi, R., Yang, J., & Diefendorff, J. M. (2009). Four-factor justice and daily job satisfaction: A multilevel investigation. *Journal of applied psychology*, 94 (3), 770-781.

- Malik, M. E., & Naeem, B. (2011). Impact of Perceived Organizational Justice on Organizational Commitment of Faculty: Empirical Evidence from Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(9), 92-98.
- Masrek, M. N., Osman, M. A. F., Ibrahim, Z., & Mansor, A. N. (2015). Malaysian Computor Professional: Assessmant of Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 172, 238-245.
- Moradi, Z., & Janani, H., (2015). Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction of Physical Education Teachers of City of Tabriz. *International Journal of Review in Life Sciences*, 5 (1). 55-60.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). *Journal of Vocational Behavior*, 19, 224-247.
- Naderi, N., Hoveida, R., Siadat, A., & Naderi, M. R. (2012). Presenting a Model for explaining effective factors upon employee performance at I.O.R.C. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in business*, 4 (7), 863-871.
- Nadiri, H., & Tanova. C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intention, job satisfaction and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International journal of hospitality management*, 29, 33-41.
- Nagar, K. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout. *Vikalpa*. 37 (2), 43-60.
- Nakra, R. (2014). Understanding the impact of organizational justice on organizational commitment and project job stay among employee of the business process outsourcing sector in India. *Vision*, 18 (3), 185-194.
- Nordin, N. (2012). Assesing Emotional Intelligence, Leadership Behavior and Organizational Commitment in a Higher Learning Institution. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 56, 643-651.
- Nojani, M. I., Arjmandnia, A., Afrooz., A., & Rajabi, M. (2012). The study on relationship between organizational justice and job satisfaction in teacher working in general, special and gifted education systems. *Procedia Social and Behavior sciences*, 46, 2900-2905.

- Onuoha, U. C., Segun-Martins, I. O. Predicting Job Satisfaction of Married Female Employees: The Role of Age and Emotional Intelligence. *Gender and Behavior*, 11 (2), 5745-5751.
- Patrick, H. (2012). Commitment of Information Technology Employees in Relation to Perceived Organizational Justice. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, XI (3), 23-44.
- Rafei-Dehkordi, F., Mohammadi, S., & Yektayar, M. (2013). Relationship of Organizational Justice and Organizational Commitment of the staff in general directorate of youth and sports in Chahar Mahal Va Bakhtiari Province. Pelagia Research Library. *European Journal of Experimental Biology*, 3 (3), 696-700.
- Rauf, A, F. H. (2014). Perception of Organizational Justice as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study at Schools in Sri Lanka. *European Journal of Business and Management*, 6 (12), 124-130.
- Rai. G. S. (2013). Impact of Organizational Justice on Satisfaction, Commitment and Turnover Intention: Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors?. *International Journal of Human Sciences*, 10 (2), 260-284.
- Ravangard, R., Sajjadnia, Z., & Ansarizade, N. (2013). Study of the effects of perceived organizational justice and its components on organizational commitment of administrative and financial employees of Shiraz University of Medical Sciences general hospitals in 2012. *Archives of Pharmacy Practice*, 4 (1), 35-43.
- Divkan, B., Sartipi, V., Zanganeh, I., & Rostami, R. (2013). Relationship Between Organizational Justice Whith Job Satisfaction And Organizational Commitment In Physical Education Organizations Of Tehran Islamic Azad university East Tehran branch. *Advances in Environmental Biology*, 7 (6), 1162.
- Rusu, R. (2013). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Buletin Stintific*. 1 (35), 52-55.
- Shafiq, M., & Rana, A. R. (2016). Relationship of Emotional Intelligence to Organizational Commitment of College Teachers in Pakistan. *Eurasian Journal of Educational Research*, 62, 1-14.

- Shanker, M., & Sayeed, O. B. (2015). Organizational Commitment: Some linkages with Emotional Intelligence. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 51 (2), 312-326.
- Shooshtarian. Z., Ameli. F., & Aminilari. M. (2013). The Effect of Labor Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction, Job Performance and Commitment. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 6 (1). 29-45
- Salami, S. O. (2009). Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers. *Anthropologist*, 10 (1), 31-38.
- Simons, T., & Roberson, Q. (2003). Why managers should care about fairness: the effects of aggregate justice perceptions on organizational outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88, 432-443.
- Sirin, H., & Sirin, E.F. (2013). Research on the organizational commitment of the instructors in terms of job satisfaction, and organizational alienation: school of physical education and sport sample. *International Journal of Academic Research*, 5 (3), 176-183.
- Srivastava, S. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment Relationship: Effect of personality variables. *Vision*, 17 (2). 159-167.
- Sy, T., & Tram, S., & O'Hara. L. A. (2006). Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68. 461-473.
- Taboli. H. (2013). Job Satisfaction as a Mediator in Relationship between Emotional Intelligence, Organizational Commitment in Employees' Kerman Universities. *Life Science Journal*, 10 (1), 1-8.
- Tarcan. G., Hikmet.N., Tarcan.M., & Top, M. (2013, April). Transformational leadership, Job satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Trust in Turkist: Public hospital: public servants versus private employees. *Northeast Decision Sciences Institute Annual Meeting Proceeding*, 1030-1045.
- Tok, N. T. (2013). Teachers' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turkey. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 4 (2), 250- 265.

- Top, M., & Gider, O. (2013). Interaction of organizational commitment and job satisfaction of nurses and medical secretaries in Turkey. *The internal Journal of Human Resource Management*, 24 (3), 667-687.
- You, C-S., Huang, C-C., Wang, H-B., Liu, K-N., Lin, C-H., & Tseng, J-S. (2013). The relationship between corporate social responsibility job satisfaction and organizational commitment. *The International Journal of Organizational Innovation*, 5 (4), 65-77.
- Whisenant, W., & Smucker, M. (2009). Organizational Justice and Job Satisfaction in Coaching. *Public Organiz Rev.* 9, 157-167.
- Wolfe, K., & Kim, H. J. (2013). Emotional intelligence, Job satisfaction and Job Tenure among Hotel Managers. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 12, 175-191.
- Xerri, M. J. (2014). Examining the Relationship between Organizational Justice, Job Satisfaction and Innovative Behavior of Nursing Employees. *International Journal of Innovation Management*, 18 (1), 1-22
- Yang, J., Liu, Y., Chen, Y., & Pan, X. (2014). The effect of structural empowerment and organizational commitment on Chinese nurse' job satisfaction. *Applied Nursing Research*, 27, 186-191.
- Zainalipour, H., & Fini, A. A. S., & Mirkamali, S. M. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teacher in Bandar Abbas middle school. *Procedia-Social and Behavior sciences*, 5, 1986-1990.

Electronic Media

- Buchanan II, B. (1974). *Building Organization Commitment: The socialization of manager in work organizations*. Retrieved from http://www.jstor.org/stable/2391809?seq=1#page_scan_tab_contents
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: emotional intelligence in leadership and organizations*. Retrieved from <https://books.google.co.th/books> Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997). Executive EQ.

- Kals, & Maes. (Eds.). (2012)., Justice and Conflicts: Theoretical and Empirical Contributions.Germany. Springer. Retrieved from <https://books.google.co.th/booksKals,+Maes,+2012&source>
- Kenny, D. A. (2014). *Mediation*. Retrieved from <http://davidakenny.net/cm/mediate.htm>
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steer, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages*. Retrieved from [https:// books. google. co. th/ books](https://books.google.co.th/books)
- Mowday, R.T., Steer, R.M., & Porter, L.W. (1979). *The measurement of Organizational Commitment*. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0001879179900721>
- Steer, R. M., (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. Retrieved from http://www.jstor.org/stable/2391745?seq=1#page_scan_tab_contents
- Williams, R. K. (2007). *Emotional Intelligence and Leadership Style: An Investigation within a Major Telecommunication Company*. A research paper the degree of doctor of Philosophy, Capella University. UMI. 3288872. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/304720030?pq-origsite=gscholar>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และ
ความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ
ของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง (3) ศึกษาความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์

ตอนที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร

ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ และการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นไปในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อท่าน หรือผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อมแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง

นางสาวสุพรรณ มากงลาด

นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย/ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความจริงของท่าน

1. อายุ

- () 21-30 ปี
() 31-40 ปี
() 41-50 ปี
() 51 ปีขึ้นไป

2. อายุงาน

- () 1- 5 ปี
() 5-10 ปี
() 11-15 ปี
() 16-20 ปี
() 21ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา() ปริญญาตรี

- () ปริญญาโท
() ปริญญาเอก

3. ระดับรายได้

- () 20,000-25,000 บาทต่อเดือน
() 25,001-30,000บาทต่อเดือน
() 30,001-35,000 บาทต่อเดือน
() 35,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน

4. สถานภาพสมรส

- () โสด
() สมรส
() หย่า/หม้าย

ตอนที่ 2 แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ฉันรู้สึกตัวเสมอ เมื่อฉันมีภาวะเครียด					
2.	เมื่อใครทำให้ฉันผิดหวัง ฉันจะไม่พูด แต่จะเก็บความไม่พอใจไว้					
3.	ฉันมีสติ รู้ตัวเองเป็นส่วนมาก					
4.	ฉันมีความกลัวและความกังวลบ่อยๆ					
5.	ฉันจะรู้สึกกลัว เมื่อฉันจัดการกับบางสิ่งบางอย่างไม่ได้					
6.	ฉันมักจะรู้สึกผิดหวังอยู่บ่อยๆ					
7.	ฉันมักจะท้อแท้สิ้นหวังหมดกำลังใจบ่อยๆ					
8.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ฉันจะมองหาข้อบกพร่องของตนเอง					
9.	ฉันสามารถแสดงอารมณ์หรือความรู้สึกตามความเหมาะสม					
10.	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกโกรธ แต่จะเก็บความโกรธไว้ แล้วแสดงความรู้สึกนั้นเป็นคำพูดที่เหมาะสมก่อนพูดออกมา					
11.	ฉันมักจะประหม่า เมื่อต้องแสดงความรู้สึกออกมา ถึงแม้จะเป็นความรู้สึกที่ดี					
12.	ฉันสามารถจัดการกับความรู้สึกของฉันได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์					
13.	เมื่อฉันรู้สึกกังวลหรือกลัว ฉันจะเบนความรู้สึกนั้นไปสู่ความรู้สึกที่น่ารื่นรมย์					
14.	บ่อยครั้งที่ฉันโกรธหรือไม่พอใจอย่างไม่มีเหตุผล					
15.	เมื่อมีใครทำให้ฉันโกรธ ฉันจะพยายามลืม					
16.	เมื่อฉันโกรธ ฉันมักจะรู้ตัว แล้วแสดงความโกรธได้อย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
17.	เมื่อฉันไม่พอใจ ฉันชอบพูดประชดประชัน					
18.	เมื่อมีเรื่องที่ทำให้ฉันไม่สบายใจ ฉันมักจะคิดวนเวียนถึงเรื่องนั้นๆ					
19.	เมื่อฉันเกิดอารมณ์หรือความรู้สึกที่ดีและไม่ดี ฉันมักจะหาสาเหตุเสมอ					
20.	เมื่อฉันโกรธ ฉันจะระงับความโกรธด้วยความคิดที่ว่า “คนเราไม่เหมือนกัน เขาคือ เขา เราคือ เรา”					
21.	เมื่อฉันโกรธหรือไม่พอใจ ฉันมักจะปล่อยวางได้					
22.	ฉันมีความกระตือรือร้นและไม่ย่อท้อต่ออะไรง่ายๆ					
23.	ฉันมองโลกในแง่ดี					
24.	ถ้าฉันไม่ยอมทำอะไร ฉันจะคอยกระตุ้นตัวเองให้ต้องทำ					
25.	เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในชีวิต ฉันไม่สามารถให้กำลังใจตนเอง และเตือนสติตนเองได้					
26.	ฉันมีชีวิตชีวาในการดำเนินชีวิต					
27.	ฉันรอคอยผลงานหรือความสำเร็จที่ฉันจะได้รับ ด้วยความใจเย็น					
28.	ฉันมีความยืดหยุ่นกับตัวเองและผู้อื่นเสมอ					
29.	แค่ดูสีหน้าเพื่อนฉันก็พอจะรู้ว่าเพื่อนรู้สึกอย่างไร					
30.	ฉันให้ความสนใจความรู้สึกของผู้อื่นอยู่เสมอ					
31.	ฉันชอบวิเคราะห์ผู้อื่นเมื่อมีใครแสดงความรู้สึกอะไรออกมา					
32.	ฉันมักจะสนใจความรู้สึกของผู้อื่น					
33.	เมื่อฉันต้องเป็นผู้ฟัง ฉันสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้พูดและจับประเด็นเรื่องราวต่างๆ ได้ดี					
34.	ฉันพร้อมจะเปิดใจเจรจากับผู้อื่น เมื่อมีความขัดแย้งต่อกัน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
35.	เมื่ออยู่ในทีม ฉันมักจะพูดคำว่า “เรา, ขอขอบคุณ, คุณ เห็นว่าอย่างไร, คุณทำดีจังเลย, ขอโทษนะ, ฉันผิดเอง” เสมอ					
36.	เวลาที่ฉันพูด คนอื่นมักจะสนใจฟัง					
37.	ฉันสามารถสื่อสาร โน้มน้าวใจให้คนอื่นคล้อยตาม ในสิ่งที่ฉันต้องการได้					
38.	ฉันสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น					
39.	เมื่อต้องทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อนๆ มักจะช่วยเหลือฉัน อย่างเต็มที่					
40.	ฉันรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา					
41.	ฉันมักจะรู้สึกยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น					
42.	ฉันทำงานตามกติกาของกลุ่ม					
43.	ฉันเข้าใจการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของคนในกลุ่มที่ทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	เมื่อพิจารณาโดยรวมผลตอบแทนที่ฉันได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม					
2.	ฉันได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและคุ้มค่าเมื่อเทียบกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน					
3.	ฉันได้รับผลตอบแทนที่ <u>ไม่</u> ยุติธรรมเมื่อเทียบกับความรู้ความสามารถของฉัน					
4.	ฉันได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน					
5.	ฉันได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับเวลาที่ฉันได้ทุ่มเทให้กับงาน					
6.	ฉันได้รับผลตอบแทน <u>ไม่</u> เหมาะสมกับทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน					
7.	ผลตอบแทนที่ฉันได้รับ ทำให้ฉันรู้สึกพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป					
8.	องค์กรแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่สร้างผลงานที่ดีที่สุดให้กับองค์กร ควรได้รับผลตอบแทนสูงสุด					
9.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ฉันมีขวัญกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น					
10.	ฉันเชื่อว่าผลตอบแทนที่ฉันได้รับเป็นผลมาจากการทำงานเป็นทีม					
11.	หัวหน้าใช้กระบวนการที่มีความยุติธรรมในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน					
12.	ฉัน <u>ไม่</u> เชื่อมั่นในกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนจากการทำงานของฉันว่ามีความโปร่งใสและเป็นธรรม					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
13.	ฉันมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือผลตอบแทนขององค์กร					
14.	ฉันสามารถขอทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของฉันได้					
15.	ฉันมีสิทธิที่จะอุทธรณ์หรือร้องเรียนในเรื่องผลการประเมินหรือผลตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม					
16.	องค์กรมีเกณฑ์ที่ยุติธรรมสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน					
17.	ฉันมั่นใจว่าองค์กรมีการกำหนดผลตอบแทนที่มาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส					
18.	ฉันเชื่อว่าทุกๆ สิ่งที่ฉันปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้ถูกนำมาประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของฉัน					
19.	เกณฑ์ในการกำหนดผลตอบแทนภายในองค์กรจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญ					
20.	หัวหน้าแจ้งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญในการปฏิบัติงานกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
21.	หัวหน้าไม่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของลูกน้องอย่างเสมอภาค					
22.	หัวหน้าให้เกียรติลูกน้องอย่างเท่าเทียมกัน					
23.	หัวหน้าปฏิบัติต่อลูกน้องทุกคนด้วยความสุภาพอ่อนโยน					
24.	หัวหน้าพูดคุยสื่อสารกับฉันอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย					
25.	หัวหน้ามักจะปรึกษาหารือกับฉัน หากต้องมีการตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของฉัน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
26.	หัวหน้าชี้แจงเหตุผลการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เพียงพอเหมาะสมแก่ฉัน					
27.	หัวหน้าพูดคุยกับฉันในเรื่องการประเมินผลงานอย่างจริงจัง					
28.	หัวหน้าสามารถอธิบายถึงกระบวนการประเมินผลงานหรือการให้ผลตอบแทนอย่างสมเหตุสมผล					
29.	หัวหน้าเปิดโอกาสให้ซักถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของฉัน					
30.	ฉันกับหัวหน้ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
31.	หัวหน้าให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของฉัน					
32.	หัวหน้าสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา					

ตอนที่ 4 แบบวัดความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	งานที่ฉันทำอยู่ปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ					
2.	ฉันพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน					
3.	งานของฉันเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย					
4.	งานของฉันเป็นงานที่มีแต่ความยากลำบาก					
5.	งานของฉันเป็นงานที่ทำได้อย่างสบายใจ					
6.	งานของฉันเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น					
7.	ฉันรู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ทำในปัจจุบัน					
8.	ภาระงานที่ฉันรับผิดชอบมีมากจนทำไม่ไหว					
9.	งานของฉันทำให้ฉันเกิดความท้อแท้ใจ					
10.	งานของฉันทำให้ฉันรู้สึกประสบความสำเร็จและภูมิใจในผลงานที่ทำ					
11.	ฉันได้ทำงานที่เหมาะสมกับฉัน					
12.	ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับจากการทำงานนี้เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน					
13.	ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ					
14.	ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับแทบจะไม่พอกับการใช้จ่าย					
15.	เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในองค์กร ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับจัดว่าอยู่ในระดับต่ำมาก					
16.	ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับสามารถใช้จ่ายได้อย่างสุขสบาย					
17.	ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับเป็นรายได้ที่มั่นคง					
18.	ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับนั้นน้อยกว่าที่ฉันควรจะได้					
19.	อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของฉันจัดว่าอยู่ในระดับดี					
20.	อัตราเงินเดือนของฉันจัดว่าอยู่ในอัตราต่ำกว่าท้องตลาด					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
21.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อความต้องการของฉัน					
22.	ฉันคิดว่าฉันได้ค่าตอบแทนที่สูงจากการทำงาน					
23.	ฉันมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
24.	โอกาสที่ฉันจะได้เลื่อนตำแหน่ง ค่อนข้างจะเป็นไปได้ยาก					
25.	การที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน					
26.	ฉันคิดว่างานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า					
27.	ในการเลื่อนตำแหน่งของฉันแต่ละครั้งต้องใช้เวลานาน					
28.	ฉันได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ					
29.	ฉันค่อนข้างมีโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่ง					
30.	ระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นอยู่มีความยุติธรรม					
31.	ฉันคิดว่าสามารถเลื่อนตำแหน่งได้ไม่ยาก					
32.	การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในที่ทำงานฉัน มีเรื่องความสนิทสนมส่วนตัวมาเกี่ยวข้องอย่างมาก					
33.	งานที่ฉันทำอยู่ ไม่มีความก้าวหน้าในงาน					
34.	หัวหน้าของฉันเป็นคนเอาใจยาก					
35.	หัวหน้าของฉันมีไหวพริบปฏิภาณดี					
36.	หัวหน้าของฉันดื้อรั้นไม่ฟังผู้อื่น					
37.	หัวหน้าของฉันมีความรอบรู้ในการปฏิบัติงานดี					
38.	หัวหน้าของฉันเกียจคร้านในการทำงาน					
39.	หัวหน้าของฉันมักก้าวร้าวในการทำงานอยู่เสมอ					
40.	หัวหน้าของฉันให้เกียรติฉันเสมอ					
41.	หัวหน้าของฉันมีบุคลิกไม่ค่อยเป็นมิตร					
42.	หัวหน้าของฉันมีความยุติธรรม					
43.	หัวหน้าของฉันมีการจัดการที่ดี					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
44.	หัวหน้าของฉันเป็นผู้ที่ฉันไว้วางใจได้					
45.	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ฉันเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
46.	เพื่อนร่วมงานล้าแล้วแต่น่าเบื่อ					
47.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
48.	เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี					
49.	เพื่อนร่วมงานส่วนมากค่อนข้างเกียจคร้าน					
50.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ไม่น่าร่วมงานด้วย					
51.	เพื่อนร่วมงานส่วนมากมีความจริงจังต่อกัน					
52.	เพื่อนร่วมงานส่วนมากชอบดื้อรั้นไม่ฟังผู้อื่น					
53.	เพื่อนร่วมงานทำงานกันอย่างเต็มที่					
54.	เพื่อนร่วมงานมีความรอบรู้เรื่องการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					

ตอนที่ 5 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1.	ฉันมีความสุขที่ได้ทำงานที่องค์กรแห่งนี้					
2.	ฉันมีความสุขที่ได้พูดเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรนี้กับบุคคลภายนอก					
3.	ฉันมักคิดว่าปัญหาต่างๆ ขององค์กรนี้เป็นปัญหาของฉันด้วย					
4.	ฉันคิดว่าเป็นเรื่องง่ายที่จะสร้างความผูกพันกับองค์กรอื่นเช่นเดียวกับที่ฉันสร้างความผูกพันกับองค์กรนี้					
5.	ฉันรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้					
6.	ฉันรู้สึกมีความผูกพันทางจิตใจกับองค์กรนี้					
7.	องค์กรนี้มีความสำคัญและมีความหมายกับฉันเป็นอย่างยิ่ง					
8.	ฉันไม่รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กรนี้เลย					
9.	ฉันไม่กลัวว่าจะเกิดอะไรขึ้น หากว่าต้องออกจากองค์กรนี้โดยปราศจากการมีงานอื่นรองรับ					
10.	มันเป็นเรื่องยากลำบากในการที่จะลาออกจากองค์กรในเวลานี้ แม้ว่าฉันจะต้องการลาออกมากเพียงใดก็ตาม					
11.	ชีวิตของฉันจะประสบกับปัญหายิ่งยากหากตัดสินใจจะลาออกจากองค์กรในตอนนี้					
12.	ฉันคิดว่าไม่มีอะไรที่ต้องสูญเสียไป หากตัดสินใจลาออกจากองค์กรในตอนนี้					
13.	ในเวลานี้ฉันคิดว่าการอยู่ในองค์กรนี้เป็นเรื่องของความจำเป็น					
14.	ฉันรู้สึกว่าตนเองมีทางเลือกน้อยเกินไปสำหรับการพิจารณาออกจากองค์กรนี้					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
15.	ปัญหาสำคัญที่อาจเกิดขึ้นหากว่าฉันลาออกจากองค์กรนี้คือ ความยากลำบากในการหางานใหม่					
16.	เหตุผลสำคัญที่ฉันยังคงทำงานกับองค์กรนี้คือ หากลาออกแล้วอาจต้องเสียผลประโยชน์ส่วนตัวที่องค์กรอื่นให้ได้ไม่เท่ากับที่ฉันได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
17.	ฉันคิดว่าผู้คนทุกวันนี้มีการเปลี่ยนงานจากองค์กรหนึ่งไปยังองค์กรหนึ่งบ่อยเกินไป					
18.	ฉันไม่เชื่อว่าคนเราต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่					
19.	การลาออกจากองค์กรหนึ่งเพื่อไปทำงานอีกองค์กรหนึ่งไม่ถือเป็นเรื่องที่ผิดจริยธรรมสำหรับฉัน					
20.	เหตุผลหลักอย่างหนึ่งที่ทำให้ฉันยังคงทำงานที่องค์กรคือ ฉันเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นจริยธรรมในการทำงาน					
21.	ถึงแม้ว่าฉันได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ฉันคิดว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องหากจะลาออกจากองค์กรนี้					
22.	ฉันได้รับการอบรมว่าให้จงรักภักดีต่อองค์กร					
23.	สิ่งต่างๆ จะดีขึ้นเรื่อยๆ หากว่าบุคคลทำงานอยู่กับองค์กรเดียวตลอดชีวิตการทำงานของเขา					
24.	ฉันคิดว่าการต้องการเป็นคนขององค์กรมีความสำคัญสำหรับฉัน					

ภาคผนวก ข
การหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

1. สูตรการหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

การหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio; CVR) โดยใช้สูตรของ ลอว์ชี (Lawshe, 1975, p. 567) ดังนี้

$$CVR = \frac{n_e - N/2}{N/2}$$

โดย CVR = อัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

n_e = จำนวนผู้ประเมินที่เห็นว่าข้อคำถามมีความสำคัญ

N = จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด

2. ตารางแสดงค่าต่ำสุดของอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและจำนวนผู้ประเมิน

ลอว์ชี (Lawshe, 1975, p. 568) ได้กำหนดอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (CVR) และได้จัดทำตารางแสดงค่าต่ำสุดของอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ตามจำนวนผู้ประเมิน (Number of Panelists) ดังนี้

จำนวนผู้ประเมิน (คน)	ค่าต่ำสุด
5	.99
6	.99
7	.99
8	.78
9	.75
10	.62
11	.59
12	.56
13	.54
14	.51
15	.49
20	.42
25	.37
30	.33
35	.31
40	.29

ภาคผนวก ค

ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio; CVR)

ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และค่าความเชื่อมั่น

(Reliability) ของแบบสอบถาม

1. แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์

ข้อคำถาม	CVR	Discrimination Power (t-test)	Reliability
			Corrected Item-Total Correlation
แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ ค่าความเชื่อมั่น 39 ข้อ =.855			
องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเอง ค่าความเชื่อมั่น 6 ข้อ =.715			
1. ฉันรู้สึกตัวเสมอ เมื่อฉันมีภาวะเครียด	1	2.615	-
2. เมื่อใครทำให้ฉันผิดหวัง ฉันจะไม่พูด แต่จะเก็บความไม่พอใจไว้	.67	5.112	.332
3. ฉันมีสติ รู้ตัวเองเป็นส่วนมาก	1	6.901	.209
4. ฉันมีความกลัวและความกังวลบ่อยๆ	.83	7.754	.627
5. ฉันจะรู้สึกกลัว เมื่อฉันจัดการกับบางสิ่งบางอย่างไม่ได้	.83	8.248	.495
6. ฉันมักจะรู้สึกผิดหวังอยู่บ่อยๆ	1	9.736	.713
7. ฉันมักจะท้อแท้สิ้นหวังหมดกำลังใจบ่อยๆ	1	10.621	.623
8. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ฉันจะมองหาข้อบกพร่องของตนเอง	1	.189	-
องค์ประกอบที่ 2 การจัดการอารมณ์ตนเอง ค่าความเชื่อมั่น 13 ข้อ =.708			
9. ฉันสามารถแสดงอารมณ์หรือความรู้สึกตามความเหมาะสม	1	6.234	.348
10. บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกโกรธ แต่จะเก็บความโกรธไว้ แล้วแสดงความรู้สึกนั้นเป็นคำพูดที่เหมาะสมก่อนพูดออกมา	1	6.110	.389
11. ฉันมักจะประหม่า เมื่อต้องแสดงความรู้สึกออกมา ถึงแม้จะเป็นความรู้สึกที่ดี	1	7.604	.230

ข้อคำถาม	CVR	Discrimination Power (t-test)	Reliability
			Corrected Item-Total Correlation
12. ฉันสามารถจัดการกับความรู้สึกของฉันได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	1	8.192	.377
13. เมื่อฉันรู้สึกกังวลหรือกลัว ฉันจะเบนความรู้สึกนั้นไปสู่ความรู้สึกที่น่ารื่นรมย์	1	5.601	.255
14. บ่อยครั้งที่ฉันโกรธหรือไม่พอใจอย่างไม่มีเหตุผล	1	8.784	.369
15. เมื่อมีใครทำให้ฉันโกรธ ฉันจะพยายามลืม	1	5.446	.279
16. เมื่อฉันโกรธ ฉันมักจะรู้ตัว แล้วแสดงความโกรธได้อย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ	1	9.048	.478
17. เมื่อฉันไม่พอใจ ฉันชอบพูดประชดประชัน	1	5.247	.287
18. เมื่อมีเรื่องที่ทำให้ฉันไม่สบายใจ ฉันมักจะคิดวนเวียนถึงเรื่องนั้นๆ	.83	7.047	.382
19. เมื่อฉันเกิดอารมณ์หรือความรู้สึกที่ดีและไม่ดี ฉันมักจะหาสาเหตุเสมอ	1	4.512	.181
20. เมื่อฉันโกรธ ฉันจะระงับความโกรธด้วยความคิดว่า “คนเราไม่เหมือนกัน เขาคือเขา เราคือเรา”	1	8.299	.367
21. เมื่อฉันโกรธหรือไม่พอใจ ฉันมักจะปล่อยวางได้	1	7.884	.455
องค์ประกอบที่ 3 แรงจูงใจในตนเอง ค่าความเชื่อมั่น 6 ข้อ =.617			
22. ฉันมีความกระตือรือร้นและไม่ย่อท้อต่ออะไรง่ายๆ	.83	5.654	.267
23. ฉันมองโลกในแง่ดี	1	7.481	.400
24. ถ้าฉันไม่ยากทำอะไร ฉันจะคอยกระตุ้นตัวเองให้ต้องทำ	1	5.241	.324
25. เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในชีวิต ฉันไม่สามารถให้กำลังใจตนเอง และเตือนสติตนเองได้	.83	9.211	-
26. ฉันมีชีวิตชีวาในการดำเนินชีวิต	.83	7.797	.350
27. ฉันรอคอยผลงานหรือความสำเร็จที่ฉันจะได้รับ ด้วยความใจเย็น	.67	8.094	.370
28. ฉันมีความยืดหยุ่นกับตัวเองและผู้อื่นเสมอ	.67	6.540	.403

ข้อคำถาม	CVR	Discrimination Power (t-test)	Reliability
			Corrected Item-Total Correlation
องค์ประกอบที่ 4 การร่วมรับรู้ความรู้สึก ค่าความเชื่อมั่น 5 ข้อ =.657			
29. แค่อุสึหน้าเพื่อนฉันก็พอจะรู้ว่าเพื่อนรู้สึกอย่างไร	1	5.711	.425
30. ฉันให้ความสนใจความรู้สึกของผู้อื่นอยู่เสมอ	1	4.725	.501
31. ฉันชอบวิเคราะห์ผู้อื่นเมื่อมีใครแสดงความรู้สึกอะไรออกมา	.67	3.182	.370
32. ฉันมักจะสนใจความรู้สึกของผู้อื่น	1	3.757	.507
33. เมื่อฉันต้องเป็นผู้ฟัง ฉันสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้พูดและจับประเด็นเรื่องราวต่างๆ ได้ดี	1	6.031	.310
องค์ประกอบที่ 5 ทักษะทางสังคม ค่าความเชื่อมั่น 9 ข้อ =.776			
34. ฉันพร้อมจะเปิดใจเจรจากับผู้อื่น เมื่อมีความขัดแย้งต่อกัน	1	6.068	.467
35. เมื่ออยู่ในทีม ฉันมักจะพูดคำว่า “เรา, ขอขอบคุณ, คุณเห็นว่อย่างไร, คุณทำดีจังเลย, ขอโทษนะ, ฉันผิดเอง” เสมอ	1	4.292	.388
36. เวลาที่ฉันพูด คนอื่นมักจะไม่สนใจฟัง	.83	6.294	-
37. ฉันสามารถสื่อสาร โน้มน้าวใจให้คนอื่นคล้อยตาม ในสิ่งที่ฉันต้องการได้	1	5.249	.221
38. ฉันสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น	1	6.573	.496
39. เมื่อต้องทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อนๆ มักจะช่วยเหลือฉันอย่างเต็มที่	1	7.504	.509
40. ฉันรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา	1	6.445	.644
41. ฉันมักจะรู้สึกยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น	.83	9.062	.624
42. ฉันทำงานตามกติกาของกลุ่ม	1	6.570	.606
43. ฉันเข้าใจการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของคนในกลุ่มที่ทำงาน	1	6.887	.674

2. แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ข้อคำถาม	CVR	Discrimination Power (t-test)	Reliability
			Corrected Item-Total Correlation
แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ค่าความเชื่อมั่น 30 ข้อ =.953			
องค์ประกอบที่ 1 ด้านผลตอบแทน ค่าความเชื่อมั่น 8 ข้อ =.893			
1. เมื่อพิจารณาโดยรวมผลตอบแทนที่ฉันได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม	1	11.252	.714
2. ฉันได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและคุ้มค่าเมื่อเทียบกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน	1	13.291	.782
3. ฉันได้รับผลตอบแทนที่ <u>ไม่</u> ยุติธรรมเมื่อเทียบกับความรู้ความสามารถของฉัน	1	8.536	.530
4. ฉันได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน	1	12.758	.797
5. ฉันได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับเวลาที่ฉันได้ทุ่มเทให้กับงาน	1	12.064	.725
6. ฉันได้รับผลตอบแทน <u>ไม่</u> เหมาะสมกับทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน	1	10.772	.620
7. ผลตอบแทนที่ฉันได้รับ ทำให้ฉันรู้สึกพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป	1	12.064	.714
8. องค์กรแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่สร้างผลงานที่ดีที่สุดให้กับองค์กร ควรได้รับผลตอบแทนสูงสุด	1	11.677	.494
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ฉันมีขวัญกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	.33	-	-
10. ฉันเชื่อว่าผลตอบแทนที่ฉันได้รับเป็นผลมาจากการทำงานเป็นทีม	.5	-	-

ข้อคำถาม	CVR	Discrimination Power (t-test)	Reliability
			Corrected Item-Total Correlation
องค์ประกอบที่ 2 ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ค่าความเชื่อมั่น 9 ข้อ =.883			
11. หัวหน้าใช้กระบวนการที่มีความยุติธรรมในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน	1	14.292	.611
12. ฉันไม่เชื่อมั่นในกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนจากการทำงานของฉันว่ามีความโปร่งใสและเป็นธรรม	1	13.181	.470
13. ฉันมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือผลตอบแทนขององค์กร	1	6.579	.512
14. ฉันสามารถขอทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการทำงานของฉันได้	1	6.315	.540
15. ฉันมีสิทธิที่จะอุทธรณ์หรือร้องเรียนในเรื่องผลการประเมินหรือผลตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม	1	9.827	.653
16. องค์กรมีเกณฑ์ที่ยุติธรรมสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	1	13.490	.780
17. ฉันมั่นใจว่าองค์กรมีการกำหนดผลตอบแทนที่มาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส	1	12.512	.791
18. ฉันเชื่อว่าทุกๆ สิ่งที่ฉันปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้ถูกนำมาประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของฉัน	1	11.945	.746
19. เกณฑ์ในการกำหนดผลตอบแทนภายในองค์กรจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญ	1	12.336	.746

ข้อคำถาม	CVR	Discrimination Power (t-test)	Reliability
			Corrected Item-Total Correlation
องค์ประกอบที่ 3 ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ค่าความเชื่อมั่น 13 ข้อ =.956			
20. หัวหน้าแจ้งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญในการปฏิบัติงานกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	1	10.759	.645
21. หัวหน้าไม่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของลูกน้องอย่างเสมอภาค	1	11.757	.632
22. หัวหน้าให้เกียรติลูกน้องอย่างเท่าเทียมกัน	.83	11.057	.791
23. หัวหน้าปฏิบัติต่อลูกน้องทุกคนด้วยความสุภาพอ่อนโยน	.83	9.840	.776
24. หัวหน้าพูดคุยสื่อสารกับฉันอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย	1	10.278	.830
25. หัวหน้ามักจะปรึกษาหารือกับฉัน หากต้องการตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของฉัน	1	9.140	.706
26. หัวหน้าชี้แจงเหตุผลการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เพียงพอเหมาะสมแก่ฉัน	1	11.272	.846
27. หัวหน้าพูดคุยกับฉันในเรื่องการประเมินผลงานอย่างจริงจัง	1	12.284	.858
28. หัวหน้าสามารถอธิบายถึงกระบวนการประเมินผลงานหรือการให้ผลตอบแทนอย่างสมเหตุสมผล	1	12.997	.826
29. หัวหน้าเปิดโอกาสให้ซักถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของฉัน	1	10.188	.825
30. ฉันกับหัวหน้ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	1	10.308	.828
31. หัวหน้าให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของฉัน	1	12.188	.805
32. หัวหน้าสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	1	10.622	.794

3. แบบวัดความพึงพอใจในงาน

ข้อคำถาม	CVR	Discrimination Power (t-test)	Reliability
			Corrected Item-Total Correlation
แบบวัดความพึงพอใจในงาน ค่าความเชื่อมั่น 53 ข้อ =.941			
องค์ประกอบที่ 1 ด้านตัวงาน ค่าความเชื่อมั่น 10 ข้อ =.831			
1. งานที่ฉันทำอยู่ปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ	1	5.284	.447
2. ฉันพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	1	6.273	.573
3. งานของฉันเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย	1	8.142	.588
4. งานของฉันเป็นงานที่มีแต่ความยากลำบาก	1	5.926	.456
5. งานของฉันเป็นงานที่ทำได้อย่างสบายใจ	1	7.054	.489
6. งานของฉันเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น	1	1.928	-
7. ฉันรู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ทำในปัจจุบัน	.67	5.005	.505
8. ภาระงานที่ฉันรับผิดชอบมีมากจนทำไม่ไหว	1	9.105	.592
9. งานของฉันทำให้ฉันเกิดความท้อแท้ใจ	.83	8.538	.662
10. งานของฉันทำให้ฉันรู้สึกประสบความสำเร็จและภูมิใจในผลงานที่ทำ	1	8.833	.411
11. ฉันได้ทำงานที่เหมาะสมกับฉัน	1	7.892	.529
องค์ประกอบที่ 2 ด้านค่าตอบแทน ค่าความเชื่อมั่น 11 ข้อ =.870			
12. ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับจากการทำงานนี้เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน	.83	8.193	.677
13. ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ	1	8.767	.697
14. ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับแทบจะไม่พอกับการใช้จ่าย	.83	6.905	.500
15. เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในองค์กร ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับจัดว่าอยู่ในระดับต่ำมาก	.83	8.405	.456
16. ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับสามารถใช้จ่ายได้อย่างสุขสบาย	1	8.581	.664

ข้อคำถาม	CVR	Discrimination Power (t-test)	Reliability
			Corrected Item-Total Correlation
17. ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับเป็นรายได้ที่มั่นคง	1	7.011	.364
18. ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับนั้นน้อยกว่าที่ฉันควรจะได้	1	8.086	.553
19. อัตราเงินเดือนในปัจจุบันของฉันจัดว่าอยู่ในระดับดี	1	9.324	.696
20. อัตราเงินเดือนของฉันจัดว่าอยู่ในอัตราต่ำกว่าท้องตลาด	1	8.273	.427
21. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อความต้องการของฉัน	1	9.465	.736
22. ฉันคิดว่าฉันได้ค่าตอบแทนที่สูงจากการทำงาน	.83	7.749	.530
องค์ประกอบที่ 3 ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น ค่าความเชื่อมั่น 11 ข้อ =.871			
23. ฉันมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	1	11.411	.673
24. โอกาสที่ฉันจะได้เลื่อนตำแหน่ง ค่อนข้างจะเป็นไปได้ยาก	1	9.162	.588
25. การที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	8.433	.479
26. ฉันคิดว่างานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า	1	10.392	.629
27. ในการเลื่อนตำแหน่งของฉันแต่ละครั้งต้องใช้เวลานาน	1	6.666	.466
28. ฉันได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ	.83	6.255	.516
29. ฉันค่อนข้างมีโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่ง	1	10.441	.694
30. ระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นอยู่มีความยุติธรรม	1	11.417	.673
31. ฉันคิดว่าสามารถเลื่อนตำแหน่งได้ไม่ยาก	1	7.557	.585
32. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในที่ทำงานฉัน มีเรื่องความสนิทสนมส่วนตัวมาเกี่ยวข้องอย่างมาก	1	9.764	.415
33. งานที่ฉันทำอยู่ ไม่มีความก้าวหน้าในงาน	1	11.947	.623

ข้อคำถาม	CVR	Discrimination Power (t-test)	Reliability
			Corrected Item-Total Correlation
องค์ประกอบที่ 4 ด้านหัวหน้างาน ค่าความเชื่อมั่น 11 ข้อ =.917			
34. หัวหน้าของฉันเป็นคนเอาใจยาก	.67	11.352	.674
35. หัวหน้าของฉันมีไหวพริบปฏิภาณดี	1	7.434	.648
36. หัวหน้าของฉันคือฉันไม่ฟังผู้อื่น	1	11.666	.653
37. หัวหน้าของฉันมีความรอบรู้ในการปฏิบัติงานดี	1	7.701	.641
38. หัวหน้าของฉันเกียจคร้านในการทำงาน	1	8.712	.597
39. หัวหน้าของฉันมักก้าว่กายในการทำงานอยู่เสมอ	1	11.055	.686
40. หัวหน้าของฉันให้เกียรติฉันเสมอ	1	8.710	.710
41. หัวหน้าของฉันมีบุคลิกไม่ค่อยเป็นมิตร	.67	9.284	.677
42. หัวหน้าของฉันมีความยุติธรรม	1	10.168	.695
43. หัวหน้าของฉันมีการจัดการที่ดี	1	9.538	.713
44. หัวหน้าของฉันเป็นผู้ที่ฉันไว้วางใจได้	1	9.877	.783
องค์ประกอบที่ 5 ด้านเพื่อนร่วมงาน ค่าความเชื่อมั่น 10 ข้อ =.884			
45. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ฉันเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	1	5.248	.399
46. เพื่อนร่วมงานล้าแล้วแต่น่าเบื่อ	1	9.875	.642
47. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	1	9.162	.655
48. เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี	1	9.252	.683
49. เพื่อนร่วมงานส่วนมากค่อนข้างเกียจคร้าน	1	10.329	.698
50. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ไม่นำร่วมงานด้วย	1	9.355	.669
51. เพื่อนร่วมงานส่วนมากมีความจริงจังต่อกัน	1	9.226	.632
52. เพื่อนร่วมงานส่วนมากชอบคือฉันไม่ฟังผู้อื่น	.83	7.257	.553
53. เพื่อนร่วมงานทำงานกันอย่างเต็มที่	1	9.230	.687
54. เพื่อนร่วมงานมีความรอบรู้เรื่องการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	1	5.895	.532

4. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อคำถาม	CVR	Discrimination Power (t-test)	Reliability
			Corrected Item-Total Correlation
แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ค่าความเชื่อมั่น 20 ข้อ =.795			
องค์ประกอบที่ 1 ด้านจิตใจ ค่าความเชื่อมั่น 7 ข้อ =.799			
1. ฉันมีความสุขที่ได้ทำงานที่องค์กรแห่งนี้	1	8.103	.551
2. ฉันมีความสุขที่ได้พูดเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรนี้กับบุคคลภายนอก	1	7.610	.603
3. ฉันมักคิดว่าปัญหาต่างๆ ขององค์กรนี้เป็นปัญหาของฉันด้วย	1	6.183	.292
4. ฉันคิดว่าเป็นเรื่องง่ายที่จะสร้างความผูกพันกับองค์กรอื่นเช่นเดียวกับที่ฉันสร้างความผูกพันกับองค์กรนี้	.83	-.278	-
5. ฉันรู้สึกว่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	1	5.944	.623
6. ฉันรู้สึกมีความผูกพันทางจิตใจกับองค์กรนี้	1	7.187	.692
7. องค์กรนี้มีความสำคัญและมีความหมายกับฉันเป็นอย่างยิ่ง	1	8.228	.694
8. ฉันไม่รู้สึกว่ตนเองเป็นเจ้าขององค์กรนี้เลย	1	5.929	.448
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการคงอยู่ ค่าความเชื่อมั่น 7 ข้อ =.710			
9. ฉันไม่กลัวว่จะเกิดอะไรขึ้น หากว่าต้องออกจากองค์กรนี้โดยปราศจากการมีงานอื่นรองรับ	.83	5.979	-
10. มันเป็นเรื่องยากลำบากในการที่จะลาออกจากองค์กรในเวลานี้ แม้ว่าฉันจะต้องการลาออกมากเพียงใดก็ตาม	.67	6.813	.345
11. ชีวิตของฉันจะประสบกับปัญหายุ่งยากมาก หากตัดสินใจจะลาออกจากองค์กรในตอนนี้	.83	8.280	.540
12. ฉันคิดว่าไม่มีอะไรที่ต้องสูญเสียไป หากตัดสินใจลาออกจากองค์กรในตอนนี้	1	9.901	.194
13. ในเวลานี้ฉันคิดว่การอยู่ในองค์กรนี้เป็นเรื่องของความจำเป็น	.83	4.391	.394

ข้อคำถาม	CVR	Discrimination Power (t-test)	Reliability
			Corrected Item-Total Correlation
14. ฉันรู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยเกินไปสำหรับการพิจารณาออกจากองค์กรนี้	.83	6.870	.596
15. ปัญหาสำคัญที่อาจเกิดขึ้นหากว่าฉันลาออกจากองค์กรนี้คือ ความยากลำบากในการหางานใหม่	.67	7.938	.536
16. เหตุผลสำคัญที่ฉันยังคงทำงานกับองค์กรนี้คือ หากลาออกแล้วอาจต้องเสียผลประโยชน์ส่วนตัวที่องค์กรอื่นให้ได้ไม่เท่ากับที่ฉันได้รับอยู่ในปัจจุบัน	.83	6.240	.471
องค์ประกอบที่ 3 ด้านบรรทัดฐาน ค่าความเชื่อมั่น 6 ข้อ =.753			
17. ฉันคิดว่าผู้คนทุกวันนี้มีการเปลี่ยนงานจากองค์กรหนึ่งไปยังองค์กรหนึ่งบ่อยเกินไป	1	4.374	-
18. ฉันไม่เชื่อว่าคนเราต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่	1	5.765	-
19. การลาออกจากองค์กรหนึ่งเพื่อไปทำงานอีกองค์กรหนึ่งไม่ถือเป็นเรื่องที่ผิดจริยธรรมสำหรับฉัน	.83	4.557	.300
20. เหตุผลหลักอย่างหนึ่งที่ทำให้ฉันยังคงทำงานที่องค์กรคือ ฉันเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นจริยธรรมในการทำงาน	1	9.868	.566
21. ถึงแม้ว่าฉันได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ฉันคิดว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องหากจะลาออกจากองค์กรนี้	1	9.307	.598
22. ฉันได้รับการอบรมว่าให้จงรักภักดีต่อองค์กร	.67	8.902	.456
23. สิ่งต่างๆ จะดีขึ้นเรื่อยๆ หากว่าบุคคลทำงานอยู่กับองค์กรเดียวตลอดชีวิตการทำงานของเขา	.83	10.034	.571
24. ฉันคิดว่าการต้องการเป็นคนขององค์กรมีความสำคัญสำหรับฉัน	1	11.730	.485



หนังสือรับรองการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในคน
 คณะอนุกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชุดที่ 2
 99 หมู่ที่ 18 ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12121
 โทร. / โทรสาร 0-2564-4440-79 ต่อ 1804

หนังสือรับรองเลขที่ 053/2560
 รหัสโครงการวิจัย 11/2560
 ชื่อโครงการวิจัย ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อ
 องค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อของพยาบาลโรงพยาบาล
 มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
 ชื่อผู้วิจัย นางสาวสุพรรณษา มากลาด
 หน่วยงานที่รับผิดชอบ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เอกสารที่รับรอง

1. โครงร่างการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 31 สิงหาคม 2560
2. เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Information Sheet) ฉบับที่ 2 วันที่ 31 สิงหาคม 2560
3. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Consent Form) ฉบับที่ 2 วันที่ 31 สิงหาคม 2560

คณะอนุกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชุดที่ 2 ได้พิจารณา
 อนุมัติด้านจริยธรรมการวิจัยในคนให้ดำเนินการวิจัยข้างต้นได้ ตามมติการพิจารณาแบบ Expedited
 Review

ระยะเวลาที่อนุมัติ 1 ปี

อนุมัติ ณ วันที่ 7 กันยายน 2560

หมดอายุวันที่ 7 กันยายน 2561

กำหนดส่งรายงานความก้าวหน้า 7 มีนาคม 2561

ถ้าหากผู้วิจัยไม่สามารถดำเนินการทันตามกำหนดของอายุใบรับรอง โครงการวิจัย (1 ปี) ให้ผู้วิจัยดำเนินการ
 ยื่นเรื่องขอต่ออายุขยายเวลา ก่อนครบกำหนดอย่างน้อย 30 วัน

ลงชื่อ.....
 (รองศาสตราจารย์ ดร. พันเอก ถวัลย์ ฤกษ์งาม)

ประธานคณะกรรมการ

ลงชื่อ.....
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิมลพัทธ์ ศรีไวย์)

อนุกรรมการและเลขานุการ

อนุมัติ ณ วันที่ 7 กันยายน 2560

หมดอายุ วันที่ 7 กันยายน 2561

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวสุพรรณษา มากงลาด
วันเดือนปีเกิด	1 มกราคม 2524
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2545: พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพ หน่วยเคมีบำบัดและให้เลือด โรงพยาบาลศิริราช คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

