

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ การศึกษาเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน การรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สาขาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละด้าน ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับพนักงาน และด้านระบบในองค์การของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สาขาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แล้วเลือกตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละชั้นภูมิ เพื่อให้แต่ละหน่วยของประชากรมีโอกาสถูกเลือกเท่ากันหมดทุกหน่วย โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน คือ 384 คน และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน คือ 320 คน สำหรับการเก็บข้อมูลนั้น ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานกลุ่มละ 600 ชุด ได้แบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้นกลุ่มละ 311 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบทดสอบ (Test) 1 ชุด และแบบสอบถาม (Questionnaires) 3 ชุด คือ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ

สถิติตามกฎหมายแรงงาน แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และแบบสอบถามการรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรมีการปฏิบัติ ตามกฎหมายแรงงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science) ในการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปอร์เซนไทล์ (Percentile) ใช้ทดสอบ ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่ม (t-test independent) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson 's Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน 311 คน และพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน 311 คน ซึ่งมีลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ

พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นเพศชาย 174 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 และเป็นเพศหญิง 137 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นเพศชาย 149 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 และเป็นเพศหญิง 162 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

อายุ

พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 25 – 30 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 25 – 30 ปี เป็นจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

สถานภาพสมรส

สมาชิกสหภาพแรงงานเป็นโสดจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นโสดจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ระดับการศึกษา

สมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นจำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพ

พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3

อายุงานกับธนาคาร

สมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ทำงานกับธนาคารมากกว่า 6 ปีขึ้นไปเป็นจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รองลงมา คือ ทำงานน้อยกว่า 3 ปี เป็นจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3

พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีเป็นจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รองลงมาคือ มีอายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไปเป็นจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2

รายได้จากการทำงานต่อเดือน

ด้านรายได้พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทเป็นจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทเป็นจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาแนวโน้มการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่า พนักงานจำนวน 159 คนมีแนวโน้มที่จะเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 51.1 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงาน

พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีคะแนนความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานเฉลี่ยเท่ากับ 5.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.06

พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีคะแนนความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.54

คะแนนเฉลี่ยรวมทั้งสองกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 4.59 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.35

สมาชิกสหภาพแรงงานทำคะแนนได้สูงสุดจำนวน 6 คนและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำคะแนนได้สูงสุดจำนวน 2 คน (10 คะแนน)

สมาชิกสหภาพแรงงานทำคะแนนได้ต่ำสุดจำนวน 4 คน และพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำคะแนนได้ต่ำสุดเป็นจำนวน 20 คน (0 คะแนน)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้สร้างตารางแสดงค่าเกณฑ์ปกติแบบเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Norm) ของคะแนนความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน ของพนักงานไว้ในภาคผนวกด้วย

ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงาน

พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมในระดับปานกลาง โดยสมาชิกสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเท่ากับ 2.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 และพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเท่ากับ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละด้าน พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 4 ด้านในระดับปานกลาง หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมากจะเป็นดังนี้

1. ด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58
2. ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 2.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58
3. ด้านระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53
4. ด้านปฏิสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59

สำหรับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น พบว่า พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในระดับสูง และมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบขององค์การในระดับปานกลาง โดยเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมากจะเป็นดังนี้

1. ด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59
2. ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61
3. ด้านระบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49
4. ด้านปฏิสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละด้านเป็นรายข้อคำถามและพบว่า

1. ด้านผลตอบแทน พบว่า ประเด็นที่สมาชิกสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ในระดับต่ำ คือ ความเครียด ($\bar{X} = 2.05$, S.D = 0.81) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.18$, S.D = 0.85) เวลาที่สูญเสียไปในการทำงาน ($\bar{X} = 2.20$, S.D = 0.90) ผลตอบแทนของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.31$, S.D = 0.90) และผลการปฏิบัติงานของตน ($\bar{X} = 2.41$, S.D = 0.87)

ส่วนพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีประเด็นที่ให้ค่าเฉลี่ยต่ำเพียงประเด็นเดียว คือ ผลตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ($\bar{X} = 2.48$, S.D = 0.96)

2. ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน พบว่า ประเด็นที่สมาชิกสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ในระดับต่ำ คือ

- พนักงานไม่มั่นใจว่าทุกคนในองค์การจะได้รับการพิจารณาผลตอบแทนและความก้าวหน้าด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ($\bar{X} = 1.94$, S.D = 0.98)

- องค์การไม่เปิดโอกาสให้พนักงานร้องเรียนเมื่อรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ยุติธรรม ($\bar{X} = 2.28$, S.D = 0.98)

- องค์การอธิบายการประเมินผลงานและการกำหนดผลตอบแทนไม่ชัดเจน ($\bar{X} = 2.41$, S.D = 0.87)

3. ด้านปฏิสัมพันธ์ ในองค์การ พบว่า พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในระดับสูง ส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พนักงานรู้สึกว่ามีข้อสงสัยเกี่ยวกับการพิจารณาให้ผลตอบแทน หัวหน้างานมักบ่ายเบี่ยงไม่ชี้แจงข้อมูล ($\bar{X} = 2.79$, S.D = 0.92) ทั้งนี้ สอดคล้องกับประเด็นด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนของสมาชิกสหภาพที่ให้ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่ำ คือ ประเด็นที่ว่า องค์การไม่เปิดโอกาสให้พนักงานร้องเรียนเมื่อรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ยุติธรรมและองค์การอธิบายการประเมินผลงานและการกำหนดผลตอบแทนไม่ชัดเจน

4. ด้านระบบขององค์การ พบว่า ประเด็นที่สมาชิกสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ในระดับต่ำ คือ

- พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของคนอยู่ที่เป็นคนของใคร ใช้ได้กับองค์กรนี้ ($\bar{X} = 2.18$, S.D = 0.86)
- พนักงานบางคนมีอำนาจเกินควร ($\bar{X} = 2.25$, S.D = 0.80)
- นโยบาย กฎเกณฑ์หรือคำสั่งต่างๆที่มีผลต่อพนักงานมีความเหลื่อมล้ำเลือกปฏิบัติกับคนบางกลุ่มหรือพวกพ้องของตน ($\bar{X} = 2.31$, S.D = 0.79)
- การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือโยกย้ายเป็นไปตามการเมืองในองค์กร ($\bar{X} = 2.44$, S.D = 0.90)

ระดับการรับรู้ว่าคุณค่าการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่างก็มีการรับรู้ว่าคุณค่าการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในระดับปานกลาง โดยสมาชิกสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้เท่ากับ 13.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.29 และพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้เท่ากับ 13.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.55

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1

แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	ยอมรับสมมติฐาน p-value = .000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	ยอมรับสมมติฐาน p-value = .000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	ยอมรับสมมติฐาน p-value = .000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์กรสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	ยอมรับสมมติฐาน p-value = .000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานย่อยที่ 1.4 พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์การสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	ยอมรับสมมติฐาน p-value = .000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	ยอมรับสมมติฐาน p-value = .000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแตกต่างจากพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	ยอมรับสมมติฐาน p-value = .043 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	
สมมติฐานที่ 4.1 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน r = -.126 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
สมมติฐานย่อย 4.1.1 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน	ยอมรับสมมติฐาน r = -.136 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
สมมติฐานย่อย 4.1.2 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน	ยอมรับสมมติฐาน r = -.139 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
สมมติฐานย่อย 4.1.3 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อย 4.1.4 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์การ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4.2 ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานย่อย 6.1.4 การรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6.2 การรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม	ยอมรับสมมติฐาน $r = .144$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
สมมติฐานย่อย 6.2.1 การรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อย 6.2.2 การรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อย 6.2.3 การรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน $r = .201$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
สมมติฐานย่อย 6.2.4 การรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน $r = .132$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. เปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (สมมติฐานที่ 1 และสมมติฐานย่อยที่ 1.1-1.4)

พนักงานทั้งที่เป็นสมาชิกสหภาพและไม่ใช่สมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานทั้ง 2 กลุ่มรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นด้านปฏิสัมพันธ์ ที่พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านนี้ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม จากการ

ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม พบว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ และด้านระบบในองค์การน้อยกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอลงกรณ์ ประภคิตพงศ์(2539)ส่วนหนึ่งที่ว่าพบว่า พนักงานธนาคารที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความพึงพอใจในองค์การต่ำกว่าพนักงานธนาคารที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในด้านของเงินเดือนและรายได้พิเศษ

ทั้งนี้ ความแตกต่างในการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานทั้งสองกลุ่มสามารถอธิบายได้จากแนวคิดและความต้องการของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กล่าวคือ สมาชิกสหภาพแรงงานมีแนวความคิดว่า ตนเป็นหุ้นส่วนในการผลิตของนายจ้าง(partner of production) คือ เป็นผู้ร่วมลงทุนและไม่ได้เป็นผู้ขายแรงงานหรือต้นทุนทางแรงงาน(cost of production) เมื่อเป็นผู้ร่วมลงทุน ตนจึงควรมีส่วนได้รับการเฉลี่ยกำไร (profit sharing) จากค่าจ้างหรือสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น(สุรพล ปธานวนิช, 2544, น.95) จากแนวคิดดังกล่าว พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจึงไม่พึงพอใจในค่าจ้างหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ และมีความต้องการเจรจาต่อรองเรื่องค่าจ้างและผลประโยชน์กับนายจ้าง แต่เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีอำนาจในการต่อรอง(bargaining power)กับนายจ้างแตกต่างกัน การที่พนักงานเพียงคนเดียวจะเข้าไปต่อรองกับนายจ้างในเรื่องของผลตอบแทนหรือแสดงพฤติกรรมด้านลบเพื่อตอบโต้องค์การนั้นส่วนใหญ่จะไม่ประสบความสำเร็จและเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้างได้ (เกษมสันต์ วิจารณ์, 2548, น.139 - 140) พนักงานจึงต้องการการคุ้มครอง และการเจรจาต่อรองจากกลุ่มสหภาพแรงงานในเรื่องของค่าจ้างและผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความไม่พึงพอใจและความต้องการค่าจ้างและผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นของสมาชิกสหภาพแรงงานดังกล่าว ประกอบกับบทบาทหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่ทำหน้าที่เรียกร้องสิทธิประโยชน์ต่างๆให้กับพนักงานมากกว่าการประสานประโยชน์ทำให้พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความคิด ความรู้สึก หรือทัศนคติต่อกระบวนการต่างๆขององค์การในแง่ลบมากกว่าพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะทัศนคติด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ดังจะเห็นได้จาก ผลการวิจัยที่ถึงแม้ว่าสมาชิกสหภาพจะมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบในระดับปานกลางเช่นเดียวกับพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน แต่เมื่อพิจารณาถึง **ประเด็นย่อย**ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละด้านของสมาชิกสหภาพแรงงานจะพบว่า มีประเด็นย่อยด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ และ

ด้านระบบขององค์การ ที่สมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้แตกต่างจากพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพ คือ มีการรับรู้ในระดับต่ำและเป็นระดับที่ต่ำกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ อยู่หลายประเด็น (ภาคผนวก) ดังนี้

ด้านผลตอบแทน ประเด็นที่สมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ว่ายุติธรรมในระดับต่ำ 5 ประเด็น คือ

1. ผลตอบแทนที่ได้ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบที่พนักงานได้รับมอบหมาย
2. ผลตอบแทนที่ได้ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความเครียดจากการทำงานที่เกิดขึ้น

3. ผลตอบแทนที่ได้ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลปฏิบัติงาน
4. ผลตอบแทนที่ได้ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่เสียไป
5. ผลตอบแทนที่ได้ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน มีประเด็นที่สมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ว่ายุติธรรมในระดับต่ำ 3 ประเด็น คือ

1. องค์การไม่มีการอธิบายการประเมินผลงานและการกำหนดผลตอบแทนให้พนักงานได้ทราบอย่างชัดเจน
2. องค์การไม่เปิดโอกาสให้พนักงานร้องเรียนเมื่อรู้สึกว่าการประเมินผลงานไม่ยุติธรรม
3. พนักงานไม่มั่นใจว่าทุกคนในองค์การจะได้รับการพิจารณาผลตอบแทนและความก้าวหน้าด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

จาก 3 ประเด็นข้างต้น แสดงให้เห็นว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมีความสงสัยในมาตรฐานหรือเกณฑ์ในการกำหนดผลตอบแทนและรู้สึกว่าไม่มีโอกาสได้ร้องเรียนต่อองค์การ

ด้านปฏิสัมพันธ์ ไม่มีประเด็นที่สมาชิกสหภาพแรงงานมีระดับการรับรู้ต่ำ แต่ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่น คือ

1. เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการพิจารณาผลตอบแทน หัวหน้างานมักบ่ายเบี่ยงไม่ชี้แจงข้อมูล

ในประเด็นนี้นั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่า มีความสอดคล้องกับการที่พนักงานมีความสงสัยในมาตรฐานและเกณฑ์ในการกำหนดผลตอบแทนและรู้สึกว่าไม่มีโอกาสได้ร้องเรียน

ซึ่งเป็นไปได้ว่าความรู้สึกดังกล่าวอาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ว่าหัวหน้างานจ่ายเบี่ยงไม่ชี้แจงข้อมูลเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับผลตอบแทน

ด้านระบบขององค์กร มีประเด็นที่สมาชิกสหภาพรับรู้ว่ายุติธรรมในระดับต่ำ 4 ประเด็น คือ

1. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรมหรือเป็นไปตามการเมืองในองค์กร
2. นโยบาย กฎเกณฑ์มีความเหลื่อมล้ำ เลือกปฏิบัติกับพวกพ้อง
3. คำว่า ค่าของคน อยู่ที่คนของใครใช้ได้กับองค์กรนี้
4. มีพนักงานบางคนมีอำนาจหรือใช้ประโยชน์จากอำนาจเกินควร

สำหรับประเด็นด้านระบบ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้สึกที่มีความไม่เท่าเทียมและมีการเล่นการเมืองในองค์กร

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำประเด็นย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำในด้านต่างๆไปทดสอบเพิ่มเติมโดยทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างกันและพบว่า (ตาราง ก, ภาคผนวก)

ด้านผลตอบแทน

ความรู้สึกไม่ยุติธรรมด้านผลตอบแทนของสมาชิกสหภาพทั้ง 5 ประเด็นนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสงสัยในมาตรฐานหรือเกณฑ์การกำหนดผลตอบแทนและความรู้สึกที่ว่าไม่มีโอกาสได้ร้องเรียนต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกว่าหัวหน้างานจ่ายเบี่ยงไม่ชี้แจงข้อมูลเมื่อตนมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการพิจารณาให้ผลตอบแทน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกว่ามีความไม่เท่าเทียมและมีการเล่นการเมืองในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน

ความสงสัยในมาตรฐานหรือเกณฑ์การกำหนดผลตอบแทนและความรู้สึกที่ไม่มีโอกาสได้ร้องเรียนต่อองค์กรของสมาชิกสหภาพนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกไม่ยุติธรรมด้านผลตอบแทนของสมาชิกสหภาพทั้ง 5 ประเด็น และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกว่าหัวหน้างานจ่ายเบี่ยงไม่ชี้แจงข้อมูลเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการพิจารณาผลตอบแทน นอกจากนี้ ความสงสัยในมาตรฐานหรือเกณฑ์ในการกำหนดผลตอบแทนและความรู้สึกที่ไม่มีโอกาสได้ร้องเรียนของสมาชิกสหภาพนั้นยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกว่ามีความไม่เท่าเทียมและมีการเล่นการเมืองในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วย

ด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์กร

ความรู้สึกของสมาชิกสหภาพที่ว่าหัวหน้างานจ่ายเบี่ยงไม่ชี้แจงข้อมูลเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการพิจารณาผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกไม่ยุติธรรม

ด้านผลตอบแทนของสมาชิกสหภาพ ยกเว้นในประเด็น เวลาที่สูญหายไป กล่าวคือ ความรู้สึกไม่ยุติธรรมเมื่อสมาชิกสหภาพเปรียบเทียบผลตอบแทนของตนกับเวลาที่สูญหายไปไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่ว่าหัวหน้างานจ่ายเบี่ยงไม่ชี้แจงข้อมูล นอกจากนี้ ความรู้สึกของสมาชิกสหภาพที่ว่าหัวหน้างานจ่ายเบี่ยงไม่ชี้แจงข้อมูลเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการพิจารณาผลตอบแทน นั้นยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสงสัยในมาตรฐานหรือเกณฑ์ในการกำหนดผลตอบแทน และความรู้สึกว่าไม่มีโอกาสได้ร้องเรียนต่อองค์กรด้วย ส่วนความสัมพันธ์กับความรู้สึกว่ามีความไม่เท่าเทียมและมีการเมืองในองค์กรนั้นพบว่า ความรู้สึกของสมาชิก สหภาพที่ว่าหัวหน้างานจ่ายเบี่ยงไม่ชี้แจงข้อมูลเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการพิจารณาผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกของสมาชิกสหภาพที่รู้สึกว่าจะมีความไม่เท่าเทียมและมีการเล่นการเมืองในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านระบบขององค์กร

ความรู้สึกของสมาชิกสหภาพที่รู้สึกว่าจะมีความไม่เท่าเทียมและมีการเล่นการเมืองในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความรู้สึกไม่ยุติธรรมด้านผลตอบแทนของสมาชิกสหภาพ ทั้ง 5 ประเด็น นอกจากนี้ความรู้สึกว่ามีความไม่เท่าเทียมและมีการเล่นการเมืองในองค์กรยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสงสัยในมาตรฐานหรือเกณฑ์ในการกำหนดผลตอบแทนและความรู้สึกที่ไม่มีโอกาสได้ร้องเรียน รวมทั้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกที่ว่าหัวหน้างานจ่ายเบี่ยงไม่ชี้แจงข้อมูลเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการพิจารณาผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า แนวคิดและความต้องการของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำให้พนักงานมีทัศนคติต่อระบบและการจ่ายผลตอบแทนขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยสมาชิกสหภาพแรงงานรู้สึกว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ความเครียดที่เกิดขึ้น เวลาที่สูญหายไป ผลการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนของเพื่อนร่วมงาน และพนักงานยังมีความรู้สึกที่ว่าหัวหน้างานจ่ายเบี่ยงไม่ชี้แจงข้อมูลเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการพิจารณาผลตอบแทน รวมทั้งพนักงานยังมีความสงสัยในมาตรฐานหรือเกณฑ์ในการกำหนดผลตอบแทนและรู้สึกว่าองค์กรไม่เปิดโอกาสให้ร้องเรียนเมื่อมีข้อสงสัย นอกจากนี้ สมาชิกสหภาพยังรู้สึกว่าจะมีความไม่เท่าเทียมและมีการเล่นการเมืองในองค์กร และจากการทดสอบความสัมพันธ์ของความคิดความรู้สึกดังกล่าว พบว่า ความคิดความรู้สึกเหล่านี้มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้ ความคิดความรู้สึกต่างๆดังกล่าวคือ สาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่ำกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

สำหรับพนักงาน**ที่ไม่ได้เป็น**สมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสูงกว่านั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานไม่ได้เข้าไปอยู่ในกลุ่มหรือสถานการณ์ที่มีการเรียกร้องอยู่เสมอ จึงน่าจะมีทัศนคติต่อการจ่ายผลตอบแทนและกระบวนการต่างๆขององค์การแตกต่างไปจากพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน อีกทั้งจากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในระดับสูง (ซึ่งสูงกว่าด้านอื่นๆ) พนักงานจึงน่าจะมีใจกว้างใจในการบริหารงานขององค์การสูงด้วย ดังเช่นผลการวิจัยของบาร์ลิงและฟิลลิปส์ (Barling and Phillips, 1993, อ้างถึงใน อรุณรัตน์ คันทา, 2550, น.79) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความใจกว้างใจในการบริหารงานขององค์การ

ดังนั้นจากการวิจัยของบาร์ลิงและฟิลลิปส์ ผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นย่อยของการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่ให้ค่าเฉลี่ยการรับรู้ในระดับสูง อันได้แก่ ประเด็นที่ว่า

1. หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุภาพให้เกียรติ
2. หัวหน้าสื่อสารกับพนักงานอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย
3. หัวหน้างานให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแก่พนักงานอย่างชัดเจน
4. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ซักถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
5. หัวหน้างานให้ข้อมูลย้อนกลับ(FeedBack)เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแก่พนักงานเสมอ

ไปทดสอบหาความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมด้านอื่นๆและพบว่า การที่พนักงานรู้สึกหัวหน้างานสุภาพให้เกียรติ เปิดเผย ตรงไปตรงมา ให้ข้อมูลและเปิดโอกาสให้ซักถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเสมอ นั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์การทุกข้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตาราง ข, ภาคผนวก)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า นอกจากทัศนคติที่แตกต่างกันแล้ว การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในระดับสูงของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก็มีส่วนทำให้พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสูงกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย

2. เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (สมมติฐานที่ 2)

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเมื่อพิจารณาข้อคำถามย่อย 10 ข้อ พบว่า จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานที่ตอบคำถามได้ถูกต้องมีมากกว่าจำนวนพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานถึง 9 ข้อ และมีเพียงข้อเดียวที่สมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ตอบคำถามผิดมากกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน คือ ข้อคำถามเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานที่ถามว่า “นายจ้างไม่มีสิทธิเรียกเก็บเงินประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง ถึงแม้ว่าลูกจ้างนั้นจะมีหน้าที่รับผิดชอบในงานสมุหบัญชี่ งานติดตามเร่งรัดหนี้สิน งานซื้อขายแลกเปลี่ยน รับฝากทรัพย์สิน รับจํานอง จํานํา โอนหรือจัดส่งเงิน ก็ตาม ” สมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ตอบว่าถูกต้อง คือ นายจ้างไม่มีสิทธิเรียกเก็บเงินประกันจากพนักงานธนาคาร ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว กฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถเรียกเก็บเงินประกันจากพนักงานที่ทำหน้าที่ดังกล่าวได้

ทั้งนี้ การที่สมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น สามารถอธิบายสาเหตุได้หลายประเด็น กล่าวคือ

ด้านสมาชิกสหภาพแรงงาน

สำหรับสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น ประเด็นที่ผลักดันให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพ คือ

1. การเจรจาต่อรองระหว่างสมาชิกสหภาพแรงงานกับนายจ้างหรือองค์การส่วนใหญ่ นั้นนายจ้างใช้ตัวบทกฎหมายเป็นตัวตัดสิน
2. บทบาทของสหภาพแรงงานที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานขององค์การ

ในด้านของการเจรจาต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานและนายจ้างหรือองค์การที่ส่วนใหญ่มีตัวบทกฎหมายเป็นตัวตัดสินนั้น สามารถอธิบายได้ว่า ความต้องการของสมาชิกสหภาพที่ต้องการเรียกร้องผลตอบแทนและผลประโยชน์ให้เพิ่มขึ้นทำให้สมาชิกสหภาพต้องทำความเข้าใจสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดเป็นพื้นฐานก่อน เนื่องจากในการเจรจาต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างหรือฝ่ายบริหารจัดการนั้น พบว่า นายจ้าง

หรือ ฝ่ายบริหารจัดการมักจะใช้วิธีการทางกฎหมายจัดการกับประเด็นการเจรจาต่อรอง หรือ ข้อเรียกร้องต่างๆ หรือมีการพิจารณาข้อเรียกร้องโดยใช้ตัวบทกฎหมายเป็นเกณฑ์การตัดสินมากกว่าที่จะใช้วิธีการทางแรงงานสัมพันธ์ ทำให้สมาชิกสหภาพแรงงานจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงานเพื่อใช้ในการยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรองกับนายจ้างหรือองค์การ (สังคีต พิริยะรังสรรค์, 2546, น.155-156 และ น.458-459)

นอกจากนี้ บทบาทของสหภาพแรงงานที่ให้การศึกษาคำแนะนำเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน รวมทั้งบทบาทในการสื่อสารข้อมูลเมื่อสหภาพแรงงานรับรู้ว่าจะเกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นในองค์การ สหภาพแรงงานก็จะนำข้อมูลและความคิดเห็นมาพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร สหภาพแรงงานให้สมาชิกได้รับรู้ทั่วกัน บทบาทเหล่านี้มีส่วนทำให้พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งในประเด็นบทบาทของสหภาพแรงงานนั้น มีงานวิจัยของวิลาวัณย์ ศรีจันทร์ดร ที่ศึกษาแนวโน้มข้อพิพาทแรงงานและการตัดสินคดีโดยศาลแรงงานและได้พบว่า สถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงานมีสัดส่วนน้อยมากในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมไทย แต่มีบทบาทสำคัญต่อการเกิดข้อพิพาทแรงงาน เนื่องจากการทำงานของสหภาพที่มีบทบาทในการเรียกร้องสิทธิและให้ความรู้ความเข้าใจในสิทธิที่แรงงานพึงได้รับ ดังนั้น ข้อพิพาทแรงงานที่เพิ่มขึ้นจึงแสดงถึงการรับรู้สิทธิและความกล้าที่จะเรียกร้องสิทธิของแรงงาน แต่เมื่อใดที่แรงงานถูกจำกัดและขาดความรู้ ข้อพิพาทแรงงานจะมีแนวโน้มลดน้อยลง (วิลาวัณย์ ศรีจันทร์ดร, 2549, น.90)

ดังนั้น สรุปได้ว่า ลักษณะการเจรจาต่อรองที่ส่วนใหญ่ นายจ้างใช้ตัวบทกฎหมายเป็นตัวตัดสินและบทบาทการทำงานของสหภาพแรงงานทำให้พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ด้านพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ทางด้านพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น พนักงานมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงานต่ำกว่าสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งในประเด็นนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานมีแรงผลักดันหรือแรงจูงใจที่จะต้องมีความรู้หรือทำความเข้าใจกฎหมายแรงงานน้อยกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากพนักงานไม่ได้เป็นสมาชิกอยู่ในกลุ่มที่มีการดำเนินการเรียกร้องผลประโยชน์และผลตอบแทน ความสนใจในกฎหมายแรงงานของพนักงานจึงน้อยกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมก็พบว่า พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในระดับสูงนี้น่าจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำความเข้าใจกฎหมายแรงงานของพนักงานด้วย กล่าวคือ พนักงานที่ไม่เป็น

สมาชิกสหภาพ แรงงานมีความไว้วางใจองค์การในการบริหารงานสูง (ดังที่ได้อธิบายไว้ใน การอภิปรายข้อ 1. การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานที่เป็นสมาชิกและไม่เป็น สมาชิกสหภาพแรงงาน) พนักงานจึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจในสิทธิกฎหมาย แรงงาน เนื่องจากเห็นว่าสามารถไว้วางใจในองค์การได้ มั่นใจว่าองค์การได้ปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงาน ซึ่งในประเด็นนี้นั้น เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยของการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบของ องค์การก็พบว่า พนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบสูง ในประเด็นย่อยที่ว่า *ข้อกำหนดหรือกฎเกณฑ์ต่างๆที่องค์การนำมาใช้กับพนักงานมีความถูกต้อง เหมาะสมและไม่ขัดต่อกฎหมาย* ($\bar{X}=3.56, SD=0.76$) ผู้วิจัยจึงนำประเด็นย่อยของการรับรู้ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ในระดับสูง 5 ประเด็น ไปทดสอบหาความ สัมพันธ์กับความเห็นของพนักงานที่ว่า *ข้อกำหนดหรือกฎเกณฑ์ต่างๆที่องค์การนำมาใช้กับ พนักงานมีความถูกต้องเหมาะสมและไม่ขัดต่อกฎหมาย และได้พบว่า การที่หัวหน้างานสุภาพ ให้เกียรติ ตรงไปตรงมา เปิดเผย และให้ข้อมูลพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้ซักถามเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแก่พนักงานเสมอ นั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการที่พนักงานนั้นรู้สึกว่าการข้อกำหนดและกฎเกณฑ์ต่างๆที่องค์การนำมา ใช้กับพนักงานนั้นมีความเหมาะสมและไม่ขัดต่อกฎหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตาราง ๑, ภาคผนวก)*

ความสัมพันธ์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า *ข้อกำหนดและกฎเกณฑ์ต่างๆที่องค์การนำมาใช้กับพนักงานนั้นถูกต้อง ตามกฎหมายแล้ว ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงานน้อย แต่เพราะ พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน พนักงานจึงรู้สึกว่าองค์การได้ใช้ข้อกำหนดหรือ กฎเกณฑ์ที่ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ดังนั้น แรงผลักดันหรือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานที่ไม่เป็น สมาชิกสหภาพแรงงานต้องทำความเข้าใจกับสิทธิตามกฎหมายแรงงานจึงน้อยลงไปด้วย*

ทั้งนี้ สมาชิกสหภาพแรงงานก็มีประเด็นย่อยของการรับรู้ความยุติธรรม ด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ในระดับสูงด้วยเช่นกัน 1 ประเด็น คือ พนักงานรู้สึกว่าการ หัวหน้างานปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุภาพให้เกียรติ แต่ประเด็นดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์กับ ความคิดเห็นที่ว่า *ข้อกำหนดและกฎเกณฑ์ต่างๆที่องค์การนำมาใช้กับพนักงานนั้นมีความ เหมาะสมและไม่ขัดต่อกฎหมาย*

3. เปรียบเทียบการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (สมมติฐานที่ 3)

พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในระดับปานกลาง และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแตกต่างกัน โดยสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ ($\bar{X}_{\text{สมาชิกสหภาพ}}=13.82, SD.=4.29, \bar{X}_{\text{ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ}}=13.10, SD.=4.55$)

ทั้งนี้ การที่สมาชิกสหภาพรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพนั้นสามารถอธิบายได้จาก ความต้องการของสมาชิกสหภาพแรงงานที่ต้องการเจรจาต่อรองกับองค์การเพื่อเพิ่มผลตอบแทนและผลประโยชน์ การเจรจาต่อรองว่าจะเพิ่มเติมผลตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ในส่วนใดนั้น สมาชิกสหภาพจำเป็นต้องทราบ มาก่อนว่าแต่เดิมองค์การมีการปฏิบัติเกี่ยวกับผลตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ในส่วนนั้นอย่างไร เป็นไปตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร ถ้าองค์การได้ทำตามกฎหมายที่กำหนดไว้แล้ว สหภาพควรจะดำเนินการต่อรองอย่างไร ดังนั้น ความต้องการในการเพิ่มผลประโยชน์และผลตอบแทนรวมทั้งการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน จึงเป็นแรงผลักดันให้พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต้องมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานขององค์การ พนักงานจึงได้รับรู้ถึงการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานขององค์การว่าเป็นอย่างไร (แต่การรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานนั้นไม่สัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรม ซึ่งจะได้อธิบายในหัวข้อการรับรู้ว่าองค์การทำตามกฎหมายแรงงานกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อไป) ด้วยเหตุนี้ การที่พนักงานต้องรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างไรเพื่อการเจรจาต่อรองนั้น ทำให้พนักงานมีการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานขององค์การมากกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการมีความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานกับการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานก็พบว่า ความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .208, P < .01$) แสดงว่า ถ้ามีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงานสูง ก็จะมีการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสูงด้วย ดังนั้น

สมาชิกสหภาพที่มีความรู้กฎหมายแรงงานสูงและมีการยอมรับว่าองค์ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานจริง สมาชิกสหภาพนั้นก็จะมีการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ เนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (สมมติฐานที่ 4.1, 4.2 และสมมติฐานย่อยที่ 4.1.1-4.1.4, 4.2.1-4.2.4)

พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

จากการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงานของสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงานของสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงานสูงจะมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมในระดับต่ำ ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิลาวัดย์ ศรีจันทร์ดร(2549, น. 90) ที่ศึกษาแนวโน้มข้อพิพาทแรงงานและการตัดสินใจของศาลแรงงานในรอบสองทศวรรษ ที่พบว่า แนวโน้มข้อพิพาทแรงงานที่เพิ่มขึ้นแสดงถึงการรับรู้สิทธิและความกล้าที่จะเรียกร้องสิทธิของแรงงาน เมื่อใดที่แรงงานถูกจำกัดและขาดความรู้ ข้อพิพาทแรงงานจะมีแนวโน้มลดน้อยลง ทั้งนี้ ข้อพิพาทแรงงานนั้นหมายถึง ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันได้แก่ เงื่อนไขการจ้าง กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือผลประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518) แสดงว่า หากพนักงานหรือลูกจ้างมีความรู้ในเรื่องสิทธิแรงงานสูงขึ้น แนวโน้มที่ลูกจ้างจะรู้สึกว่าการจ้างหรือองค์การปฏิบัติต่อตนด้วยความไม่ยุติธรรมนั้นก็จะมีมากขึ้น

ทั้งนี้ เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของสมาชิกสหภาพแรงงานกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนเป็นรายข้อย่อยก็พบว่า ความสัมพันธ์ทางลบที่เกิดขึ้นระหว่างประเด็นต่างๆ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงานกับประเด็นย่อยด้านผลตอบแทน

1. สมาชิกสหภาพที่รู้สึกว่าคุณค่าผลตอบแทนที่ตนได้รับไม่เหมาะสมกับความพยายาม ความทุ่มเทนั้น สมาชิกสหภาพจะมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงานในเรื่องของโบนัสและสวัสดิการสูงด้วย ($r = -.161, P < .01$)

2. หากสมาชิกสหภาพรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ตนได้รับไม่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับคนในองค์กรอื่นที่มีตำแหน่งคล้ายกันกับตน สมาชิกสหภาพจะมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงานเรื่องของสัญญาจ้าง ($r = -.203, P < .01$) และมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิเกี่ยวกับวันลาสูง ($r = -.159, P < .01$) เนื่องจาก สมาชิกสหภาพต้องการเปรียบเทียบกฎเกณฑ์ที่องค์กรของตนใช้กับกฎเกณฑ์ที่องค์กรอื่นใช้กับพนักงาน พนักงานจึงต้องหาข้อมูลที่ตนสนใจอยากรู้ หรืออีกกรณีหนึ่งอาจกล่าวได้ว่า พนักงานอาจจะมีความเข้าใจเรื่องสัญญาจ้างและสิทธิการลาสูงอยู่ก่อนแล้ว ทำให้เมื่อมีการเปรียบเทียบผลตอบแทนกับคนในองค์กรอื่นที่มีตำแหน่งคล้ายกับตน พนักงานจึงรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ตนได้ไม่ยุติธรรม

ความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงานกับประเด็นย่อยด้านกระบวนการ

1. ความรู้สึกของสมาชิกสหภาพที่ว่าตนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงาน จากผลการทดสอบความสัมพันธ์เพิ่มเติมพบว่า สมาชิกสหภาพที่รู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง สมาชิกสหภาพจะมีความเข้าใจในเรื่องของสิทธิการลาสูง ($r = -.126, P < .05$) กล่าวคือ สมาชิกสหภาพจะมีการทำความเข้าใจกับกฎระเบียบเกี่ยวกับวันลาเนื่องจากพนักงานคิดว่าจำนวนวันลาของพนักงานอาจจะมีผลต่อการประเมินผลปฏิบัติงาน หรือในอีกกรณีหนึ่ง พนักงานอาจจะมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิการลาสูง ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง

2. การเปิดโอกาสให้พนักงานร้องเรียนเมื่อรู้สึกว่าผลการปฏิบัติงานไม่ยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงานเรื่องโบนัสและสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.115, P < .05$) ทั้งนี้ จากผลการวิจัยการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน พบว่า สมาชิกสหภาพมีการรับรู้ว่าคุณค่าการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ร้องเรียนในระดับต่ำ แสดงว่า เมื่อสมาชิกสหภาพรู้สึกว่าองค์กรไม่ค่อยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนนั้น สมาชิกสหภาพจะมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายเรื่องโบนัสและสวัสดิการในระดับสูง เพราะการที่สมาชิกสหภาพไม่มีโอกาสได้ร้องเรียนเรื่องผลการปฏิบัติงานของตนกับองค์กรนั้น ทำให้สมาชิกสหภาพรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ตนได้รับไม่ยุติธรรมหรือเหมาะสมด้วย ($r = .305, P < .01$) ทำให้พนักงานต้องทำ

ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของผลตอบแทน ว่าผลตอบแทนที่ตนได้รับนั้นจะมีความถูกต้องเหมาะสมมากน้อยแค่ไหน พนักงานจึงต้องทำความเข้าใจเรื่องของโบนัสและสวัสดิการ เพราะถือเป็นผลตอบแทนอย่างหนึ่ง ดังที่มอนดีและโน (Mondy and Noe, 1992, p.443) ได้อธิบายไว้ว่า โบนัส คือ ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง (Direct Financial Compensation) ส่วนสวัสดิการ คือ ผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงินโดยตรง (Indirect Financial Compensation) ซึ่งจากการวิเคราะห์เพิ่มเติมพบว่า ความเข้าใจเกี่ยวกับโบนัสและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.131, P < .05$) แสดงว่า พนักงานที่รู้สึกว่าการตอบแทนที่ตนได้รับไม่ยุติธรรม พนักงานจะมีความรู้เรื่องโบนัสและสวัสดิการสูง เนื่องจากพนักงานต้องการทำความเข้าใจว่าผลตอบแทนที่ตนได้รับถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น หรือในอีกกรณีหนึ่งอาจอธิบายได้ว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้เกี่ยวกับโบนัสและสวัสดิการสูง ทำให้รู้สึกว่าผลตอบแทนที่ตนได้รับนั้นยังไม่เหมาะสมยุติธรรมจึงต้องการร้องเรียนกับองค์กร แต่ไม่ได้รับโอกาสในการร้องเรียน ดังนั้นสมาชิกสหภาพที่รู้สึกว่าไม่ได้รับโอกาสในการร้องเรียนจึงเป็นมีความรู้ความเข้าใจเรื่องโบนัสและสวัสดิการสูง

3. ความมั่นใจว่าทุกคนในองค์กรจะได้รับการพิจารณาผลตอบแทนด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงานเรื่องสัญญาจ้างและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ สมาชิกสหภาพมีการรับรู้ที่ทุกคนในองค์กรได้รับการพิจารณาผลตอบแทนด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในระดับต่ำ แสดงว่า เมื่อสมาชิกสหภาพไม่มั่นใจว่าพนักงานในองค์กรจะได้รับการพิจารณาผลตอบแทนด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน สมาชิกสหภาพจะมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงานเรื่องสัญญาจ้างและสวัสดิการสูง ซึ่งจากการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า สมาชิกสหภาพที่ไม่มั่นใจว่าทุกคนในองค์กรได้รับการประเมินผลตอบแทนด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันนั้น สมาชิกจะมีความรู้ความเข้าใจเรื่องของสัญญาจ้าง ($r = -.161, P < .01$) และมีความรู้เรื่องของโบนัสและสวัสดิการสูง ($r = -.141, P < .05$) ซึ่งในประเด็นความรู้เรื่องสัญญาจ้างนั้น สามารถอธิบายได้ว่า สัญญาจ้าง คือ ข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างกับพนักงานหรือลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ว่าด้วยเรื่องของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆของพนักงาน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือเป็นข้อตกลงที่ว่าด้วยเรื่องของผลตอบแทนนั่นเอง ดังนั้น เมื่อสมาชิกสหภาพไม่มั่นใจว่าองค์กรใช้เกณฑ์พิจารณาผลตอบแทนที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน สมาชิกสหภาพก็จะมีความรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ตนได้รับนั้นไม่ยุติธรรม ($r = .310, P < .01$) สมาชิกจึงต้องพิจารณาข้อตกลงในสัญญาจ้างว่ามีการตกลงกันไว้อย่างไร การต้องพิจารณาดูจ

สอบสัญญาจ้างทำให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสัญญาจ้างสูง หรือในอีกกรณีหนึ่ง อาจเป็นไปได้ว่า สมาชิกสหภาพมีความรู้เรื่องสัญญาจ้างสูง สมาชิกสหภาพจึงไม่มั่นใจว่าทุกคนในองค์กรจะได้รับการพิจารณาผลตอบแทนด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ส่วนความรู้เรื่องโบนัสและสวัสดิการนั้น ด้วยเหตุที่โบนัสและสวัสดิการถือเป็นผลตอบแทนอย่างหนึ่ง ดังนั้น เมื่อสมาชิกสหภาพรู้สึกไม่มั่นใจว่าองค์กรใช้เกณฑ์พิจารณาผลตอบแทนที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน สมาชิกสหภาพก็จะมีความรู้ดีกว่าผลตอบแทนที่ตนได้รับนั้น 'ไม่ยุติธรรม' ($r = .310, P < .01$) สมาชิกจึงต้องตรวจสอบว่าผลตอบแทนที่ตนได้รับมีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ทำให้มีความเข้าใจเรื่องโบนัสและสวัสดิการสูง หรืออีกกรณีหนึ่ง อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานมีความเข้าใจในโบนัสและสวัสดิการสูง ทำให้รู้สึกคนในองค์กรไม่ได้รับการพิจารณาผลตอบแทนด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

จากเหตุผลดังกล่าว ความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงานจึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน

พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

สำหรับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้นจากการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ 'ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมและไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมแต่ละด้าน แสดงว่า พนักงานจะมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงานมากหรือน้อยก็ไม่เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงาน เพราะพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพไม่ได้มีความไม่พึงพอใจในผลตอบแทน หรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกระบวนการต่างๆขององค์กร ดังจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแต่ละด้านรายชื่อ 40 ข้อ ที่มีเพียง 2 ข้อ เท่านั้นที่พนักงานรับรู้ความยุติธรรมในระดับต่ำ นั่นคือ ประเด็นความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และประเด็น พนักงานไม่แน่ใจว่าทุกคนในองค์กรได้รับการพิจารณาผลตอบแทนด้วยเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน ดังนั้น จะเห็นได้ว่า พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพ

ทั้งนี้ สาเหตุที่ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรนั้น ผู้วิจัยเห็นพ้องกับผลการวิจัยของบาร์ลิงและฟิลลิปส์ (Barling and Phillips, 1993) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการไว้วางใจในการบริหาร เนื่องจากผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์รายชื่อที่ให้ค่าเฉลี่ยการรับรู้ในระดับสูงกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบข้อที่ให้ค่าเฉลี่ยการรับรู้ในระดับสูงที่ว่า *ข้อกำหนดและกฎเกณฑ์ต่างๆที่องค์กรนำมาใช้กับพนักงานมีความถูกต้องเหมาะสมไม่ขัดต่อกฎหมาย* ก็พบว่า

การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์รายข้อที่ให้ค่าเฉลี่ยสูงมีความสัมพันธ์ทางบวกความรู้สึกรู้สึกของพนักงานที่ว่าข้อกำหนดและกฎเกณฑ์ที่องค์กรนำมาใช้นั้นถูกต้องและไม่ขัดต่อกฎหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตาราง จ, ภาคผนวก) แสดงว่า ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างหัวหน้างานและพนักงานมีผลกับการรับรู้ข้อกำหนดกฎเกณฑ์ที่องค์กรนำมาใช้ถูกต้องและไม่ขัดต่อกฎหมาย ถ้าพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน พนักงานก็จะรู้สึกว่ากฎเกณฑ์ต่างๆที่องค์กรนำมาใช้กับพนักงานถูกต้องตามกฎหมายสูงด้วย นอกจากนี้ เมื่อผู้วิจัยนำประเด็นที่ว่า *ข้อกำหนดและกฎเกณฑ์ต่างๆที่องค์กรนำมาใช้กับพนักงานมีความถูกต้องเหมาะสมไม่ขัดต่อกฎหมายนี้* ไปหาความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ก็พบว่า ความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงานไม่มีความสัมพันธ์กับการที่พนักงานรู้สึกว่าข้อกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆที่องค์กรนำมาใช้ถูกต้องและไม่ขัดต่อกฎหมาย แสดงว่า พนักงานจะรู้สึกว่ากฎเกณฑ์ต่างๆที่องค์กรนำมาใช้ถูกต้องและไม่ขัดต่อกฎหมายหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับหัวหน้างานและการสื่อสารข้อมูลของหัวหน้างาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงาน

ด้วยสาเหตุดังกล่าว ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์และด้านระบบในองค์กร

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงานกับการรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (สมมติฐานที่ 5.1, 5.2)

พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

จากการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงานของสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ว่าองค์กรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน แต่กลับพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ถ้าพนักงานมีความรู้ทางกฎหมายแรงงานสูง พนักงานจะมีการรับรู้ว่าองค์กรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสูง ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมีคะแนนความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงานเฉลี่ยที่ 5.02 คะแนนจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน และสมาชิกสหภาพมีการรับรู้ว่าองค์กรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในระดับปานกลาง

ในประเด็นนี้ก็มีคำถามเกิดขึ้นว่า สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีความรู้กฎหมายสูง จะมีการรับรู้ว่าองค์กรทำตามกฎหมายแรงงานสูงได้อย่างไร ในเมื่อสมาชิกสหภาพมีความต้องการ

เรียกร้องผลตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น ซึ่งประเด็นนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความต้องการเรียกร้องผลตอบแทนและผลประโยชน์ให้เพิ่มขึ้นของสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น ไม่ได้ทำให้พนักงานเกิดอคติที่จะไม่ยอมรับว่าองค์การได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน สิ่งที่สนับสนุนความเห็นนี้คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การรายชื่อที่ให้ค่าเฉลี่ยต่ำทั้งหมด 12 ข้อกับการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ผลการทดสอบพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมรายชื่อที่ให้ค่าเฉลี่ยต่ำไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน (ตาราง ฉ, ภาคผนวก) แสดงว่า ความรู้สึกไม่ยุติธรรมในผลตอบแทน กระบวนการกำหนดผลตอบแทนและความรู้สึกไม่ยุติธรรมในระบบขององค์การนั้นไม่มีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่า ความต้องการเรียกร้องผลตอบแทนให้เพิ่มขึ้นของสมาชิกสหภาพไม่ได้ทำให้สมาชิกไม่ยอมรับว่าองค์การได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สิ่งที่กฎหมายกำหนดให้องค์การต้องปฏิบัติตามหรือข้อกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ซึ่งสภาพการจ้างก็คือข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรงและผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงินโดยตรง - Direct and Indirect Financial Compensation) ที่กฎหมายแรงงานกำหนดให้นายจ้างหรือองค์การต้องปฏิบัติตามนั้น เป็นข้อกำหนดกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำ (minimum standard) แต่ผลตอบแทนและผลประโยชน์หรือสภาพการจ้างที่สมาชิกสหภาพแรงงานต้องการเรียกร้องนั้น สมาชิกสหภาพไม่ได้ต้องการเรียกร้องในระดับของมาตรฐานขั้นต่ำ แต่ต้องการเรียกร้องในระดับที่สูงขึ้นไปจากมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดให้องค์การต้องปฏิบัติตาม หรือสูงขึ้นไปจากสิ่งที่องค์การได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอยู่แล้ว ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2550 (ภาคผนวก) ที่สมาชิกสหภาพต้องการเรียกร้องในประเด็นต่อไปนี้

1. ให้นายจ้างปรับฐานเงินเดือนแก่พนักงานและลูกจ้างทุกคน คนละ 1,000 บาท
2. ให้นายจ้างจ่ายเงินค่าดำรงชีพรายเดือนแก่พนักงานและลูกจ้างทุกคน คนละ 2,000 บาท
3. ให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพให้พนักงานและลูกจ้างทุกคนจากปีละ 2 เดือนเพิ่มเป็นปีละ 3 เดือน โดยแบ่งจ่ายงวดเดือนมิถุนายน 1.5 เดือน และงวดเดือนธันวาคม 1.5 เดือน
4. ให้พนักงานธนาคารและลูกจ้างทุกคนสามารถใช้สิทธิเบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้ทั้งโรงเรียนของรัฐและเอกชน

5.ให้ธนาคารเพิ่มเงินค่ารักษาพยาบาลของสถานพยาบาลเอกชนจากปีละ 1,500 บาทเป็นปีละ 3,500 บาท และเพิ่มเงินค่าทันตกรรมจากเดิมปีละ 1,200 บาท เป็นปีละ 2,000 บาท

6.เงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย วงเงินกู้ ให้พนักงานกู้ได้ 100 เท่าของเงินเดือน และมีสิทธิกู้ได้ทุกคน เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ผลตอบแทนที่สหภาพแรงงานต้องการเรียกร้องต่อองค์กรนั้น อยู่นอกเหนือจากมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดให้องค์กรต้องปฏิบัติตาม แสดงว่า สมาชิกสหภาพก็รู้ว่าองค์กรได้ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องใดบ้าง ดังนั้น การที่สมาชิกสหภาพมีการยอมรับได้ว่าองค์กรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ก็เพราะสมาชิกสหภาพรู้ว่าองค์กรได้ทำตามกฎหมายในเรื่องใดบ้างและสมาชิกให้ความสนใจกับการเรียกร้องในระดับที่เกินกว่ากฎหมายได้กำหนดไว้

ด้วยเหตุนี้ จากเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมด สมาชิกสหภาพที่มีความรู้กฎหมายแรงงานสูงจึงมีการรับรู้ว่าองค์กรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสูงด้วย เนื่องจากพนักงานไม่ได้มีอคติกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานขององค์กร

พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

จากการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ความรู้ความเข้าใจสิทธิกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ว่าองค์กรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน แต่ผลการวิจัยกลับพบว่า ความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน แรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า พนักงานที่มีความรู้ในกฎหมายแรงงานสูงจะรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในระดับสูงด้วย ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีคะแนนความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานเฉลี่ยที่ 4.16 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนนและพนักงานมีการรับรู้ว่าองค์กรปฏิบัติตามกฎหมายในระดับปานกลาง

ทั้งนี้ การที่พนักงานที่มีความรู้ทางกฎหมายแรงงานสูงจะรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสูงได้นั้น แสดงว่า พนักงานมีการยอมรับในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานขององค์กร พนักงานจึงรับรู้ว่าองค์กรมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (สมมติฐานที่ 6.1.6.2 สมมติฐานย่อย 6.1.1-6.1.4 และ 6.2.1-6.2.4)

พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

จากการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมแต่ละด้าน ทั้งนี้ สาเหตุที่การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ และด้านระบบในองค์การนั้น สามารถอธิบายได้ 2 กรณี

กรณีแรก คือ พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีทัศนคติต่อการจ่ายผลตอบแทนขององค์การในแง่ลบ คือ รู้สึกว่าผลตอบแทนที่ได้รับไม่ยุติธรรมอยู่แล้ว ดังนั้น ไม่ว่าจะองค์การจะปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ ก็ไม่มีผลกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของสมาชิกสหภาพแรงงาน

ส่วนในกรณีที่สองนั้น การที่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของสมาชิกสหภาพไม่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน อาจมีสาเหตุมาจาก ความยุติธรรมในผลตอบแทนที่พนักงานต้องการเรียกร้องให้เกิดขึ้น กับสิ่งที่องค์การได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแล้วเป็นคนละสิ่งกัน ซึ่งในประเด็นนี้สามารถอธิบายได้ว่า ข้อกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งก็คือข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง (Direct Financial Compensation) และ ผล ต อ บ แ ท น ที่ ไม่ ได้ เป็น ตัว เงิน โดย ตรง (Indirect Financial Compensation) ที่กฎหมายแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างหรือองค์การต้องปฏิบัติตามนั้นเป็นข้อกำหนดกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำ (minimum standard) แต่ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่สมาชิกสหภาพแรงงานต้องการเรียกร้องต่อองค์การนั้นสมาชิกสหภาพต้องการเรียกร้องในระดับที่สูงกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด หรือในอีกความหมายหนึ่งก็คือ ผลตอบแทน สวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่สมาชิกสหภาพแรงงานต้องการเรียกร้องจากองค์การนั้น ส่วนใหญ่แล้วกฎหมายแรงงานไม่ได้เข้าไปควบคุมหรือกำหนดว่าองค์การหรือนายจ้างจะต้องจัดหาหรือเพิ่มเติมให้แก่ลูกจ้าง องค์การจะตกลงเพิ่มผลตอบแทนหรือผลประโยชน์หรือไม่ ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจขององค์การเองไม่เกี่ยวกับกฎหมาย ดังเช่น ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2550 (ภาคผนวก) ที่ข้อเรียกร้องดังกล่าวจะเรียกร้องได้สำเร็จหรือไม่

กฎหมายแรงงานไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจขององค์การและการเจรจาต่อรอง ดังนั้น ความรู้สึกรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของสมาชิกสหภาพ จึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานขององค์การ

พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

จากการทดสอบความสัมพันธ์ในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่าการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์และด้านระบบในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าพนักงานที่รับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสูง จะรับรู้ว่าองค์การมีความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์และด้านระบบสูงด้วย โดยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์และด้านระบบ สามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผล ดังนี้

1. การรับรู้ของพนักงานว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 การรับรู้ของพนักงานว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานมีผลทำให้พนักงานรู้สึกว่าการปฏิสัมพันธ์ในองค์การมีความยุติธรรม เพราะ การที่พนักงานได้รับรู้ว่าการมี การใช้ข้อบังคับการทำงานตามกฎหมายแรงงานนั้นก็เท่ากับว่าองค์การได้มีการสื่อสารข้อมูลเรื่อง ของมาตรฐานขั้นต่ำในการกำหนดกฎเกณฑ์และการแบ่งปันผลตอบแทนแก่พนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองได้รับข้อมูลที่สำคัญจากองค์การ ส่งผลให้พนักงานเกิดการรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูล (Informational Justice) ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ นอกจากนี้ ถ้าพนักงานรับรู้ว่าองค์การได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน พนักงานจะรู้สึกว่าองค์การเคารพในสิทธิของพนักงาน เพราะ กฎหมายแรงงานได้กำหนดถึงสิทธิที่ลูกจ้างพึงมีพึงได้ ดังนั้น เมื่อองค์การทำตามกฎหมายก็เท่ากับว่าองค์การได้ให้พนักงานมีสิทธิที่ควรจะมีควรมิควรมีได้ ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความยุติธรรมเกิดขึ้นระหว่างตนกับองค์การ (Interpersonal Justice) ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมในความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับพนักงานนี้ก็เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งของการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice)

1.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การทำให้พนักงานมีการรับรู้ว่าการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าองค์การหรือหัวหน้างานมีการให้ข้อมูลเพียงพอที่จะสามารถอธิบายกระบวนการและวิธีการที่นำมาใช้ตัดสินใจในงานและผลตอบแทนกับพนักงานได้ (Informational Justice) พนักงานจะรู้สึกว่าการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เพราะจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรม

ด้านปฏิสัมพันธ์รายชื่อที่ให้ค่าเฉลี่ยการรับรู้ระดับสูงกับการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานนั้น พบว่า

การที่หัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานได้ซักถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .178, P < .01$) ซึ่งจากการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ซักถามข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องของค่าตอบแทนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน วันและเวลาทำงาน การเลิกจ้างและเงินทดแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตาราง ซ., ภาคผนวก)

การที่หัวหน้างานให้ข้อมูลย้อนกลับ(feedback)เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเสมอมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ของพนักงานว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($r = .157, P < .01$) แสดงว่า การที่หัวหน้างานให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแก่พนักงานเสมอ จะส่งผลให้พนักงานได้รับรู้ถึงองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เพราะจากการทดสอบความสัมพันธ์เพิ่มเติม พบว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในเรื่องวันหยุด ค่าจ้างในวันหยุด วันลา การเลิกจ้าง สัญญาจ้างแรงงานและเงินทดแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตาราง ซ., ภาคผนวก) แสดงว่า การสื่อสารกันเกี่ยวกับเรื่องของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานนั้นทำให้พนักงานได้รับรู้ในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานขององค์การในประเด็นต่างๆด้วย

2. การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์การ ความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถอธิบายสาเหตุได้ดังนี้

2.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบส่งผลให้พนักงานรับรู้ถึงองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบรายชื่อที่ให้ค่าเฉลี่ยการรับรู้ในระดับสูงกับการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน พบว่า ระบบข้อมูลข่าวสารขององค์การมีความทั่วถึงและเท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .135, P < .05$) แสดงว่า ถ้าระบบข้อมูลข่าวสารขององค์การมีความทั่วถึง พนักงานก็จะรู้ถึงการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานขององค์การ เพราะการที่พนักงานจะรับรู้ได้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างไรมัน พนักงานจำเป็นที่จะต้องรับรู้ผ่านทางระบบข้อมูลข่าวสารขององค์การ ซึ่งจากการทดสอบความสัมพันธ์เพิ่มเติมก็พบว่า ระบบข้อมูลข่าวสารที่มีความทั่วถึงนั้นมีความสัมพันธ์ทาง

บวกกับการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในเรื่องสัญญาจ้าง ($r = .118, P < .05$) เรื่องค่าล่วงเวลา ($r = .113, P < .05$) เรื่องการเลิกจ้าง ($r = .127, P < .05$) เรื่องเงินทดแทน ($r = .126, P < .05$) และเรื่องวันและเวลาทำงาน ($r = .190, P < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 การรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายส่งผลให้พนักงานพนักงานรู้สึกว่าระบบขององค์การมีความยุติธรรม จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในระดับปานกลางและมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบโดยรวมในระดับปานกลาง ถ้าพนักงานมีการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสูง พนักงานจะมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบสูงด้วย เพราะเรื่องของกฎหมายแรงงานนั้นคือ เรื่องของสภาพการจ้าง ค่าตอบแทน วันและเวลาทำงาน วันหยุดและวันลา การเลิกจ้าง สวัสดิการ ประกันสังคมและเงินทดแทน ซึ่งเรื่องต่างๆเหล่านี้เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเกี่ยวข้องกับระบบบังคับบัญชาและระบบข้อมูลข่าวสารขององค์การ ดังนั้น ถ้าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องดังกล่าว พนักงานก็จะรู้สึกว่าระบบต่างๆขององค์การมีความยุติธรรม

สำหรับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและกระบวนการกำหนดผลตอบแทนกับการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ทั้งๆที่ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานขององค์การนั้นเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนทั้งทางตรง (เรื่องของสัญญาจ้างแรงงาน การเลิกจ้างและค่าชดเชย ค่าตอบแทนตามกฎหมาย ประกันสังคมและเงินทดแทน) และทางอ้อม (เรื่องของวันและเวลาทำงาน วันหยุด วันลา สวัสดิการ) ในเรื่องนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สิ่งที่กฎหมายแรงงานกำหนดให้องค์การต้องปฏิบัติตามคือสิ่งที่ เป็นมาตรฐานขั้นต่ำ (minimum standard) พนักงานคิดว่าองค์การจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำเหล่านี้อยู่แล้วเนื่องจากกฎหมายกำหนด ดังนั้นการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนและกระบวนการกำหนดผลตอบแทน

นอกจากนี้ การที่พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์การและหัวหน้างาน ทำให้พนักงานมีความไว้วางใจในการบริหารงานขององค์การ (Barling and Phillips, 1993) พนักงานจึงมั่นใจว่าองค์การมีเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทนและการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสม ดังจะเห็นได้จาก การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์รายชื่อที่ให้

ค่าเฉลี่ยการรับรู้ในระดับสูง(ตาราง ข.,ภาคผนวก)แสดงว่า การที่หัวหน้างานปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุภาพให้เกียรติ จริงใจ เปิดโอกาสให้พนักงานซักถามและให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเสมอ รวมทั้งมีการอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลงานได้อย่างชัดเจนนั้นจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าการตอบแทนที่ตนได้รับนั้นมีความถูกต้องเหมาะสมแล้ว

ด้วยเหตุนี้ ความไว้วางใจในองค์การว่าองค์การได้จ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมแล้วจึงทำให้พนักงานไม่ได้ให้ความสนใจกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานขององค์การ การรับรู้ขององค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

การศึกษาเพิ่มเติม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมในเรื่อง การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการรับรู้ขององค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน กับแนวโน้มการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยมีสมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 5.2

แสดงสมมติฐานการวิจัยเพิ่มเติมและผลการทดสอบสมมติฐานเพิ่ม

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม	ยอมรับสมมติฐาน p – value = .000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
สมมติฐานย่อย 2.1 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม	ยอมรับสมมติฐาน p –value = .000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

แสดงสมมติฐานการวิจัยเพิ่มเติมและผลการทดสอบสมมติฐานเพิ่ม

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานย่อย 2.2 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม	ยอมรับสมมติฐาน p-value = .000 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05
สมมติฐานย่อย 2.3 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม	ยอมรับสมมติฐาน p-value = .000 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05
สมมติฐานย่อยที่ 2.4 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบขององค์การน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม	ยอมรับสมมติฐาน p-value = .000 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05
สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม	ปฏิเสธสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงานระหว่างพนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่า พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิตามกฎหมายแรงงานเท่ากับพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การระหว่างพนักงานที่มีแนวโน้มและพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่า พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยเมื่อพิจารณาความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละด้าน พบว่า พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในทุกด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ และด้านระบบขององค์การ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละด้าน

พบว่า พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านระบบขององค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวม ต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ดังนี้

ตารางที่ 5.3

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของ พนักงานที่มีแนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่มี แนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	แนวโน้มการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	n	\bar{X}	S.D.
ด้านผลตอบแทน	ไม่มี	152	3.28	0.56
	มี	159	2.85	0.54
ด้านกระบวนการ	ไม่มี	152	3.33	0.55
	มี	159	2.89	0.58
ด้านปฏิสัมพันธ์	ไม่มี	152	3.72	0.48
	มี	159	3.43	0.56
ด้านระบบ	ไม่มี	152	3.43	0.41
	มี	159	3.09	0.49
โดยรวม	ไม่มี	152	3.44	0.41
	มี	159	3.07	0.44

นอกจากนี้ จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานระหว่างพนักงานที่มีแนวโน้มและพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่า พนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยพนักงานที่มีแนวโน้มเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเท่ากับ 13.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.90 และพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มจะเป็น

สมาชิกสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเท่ากับ 13.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.16

อภิปรายผลการวิจัย

จากการทดสอบความแตกต่าง พบว่า พนักงานที่มีแนวโน้มจะเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้ความเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน และมีการรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม แต่ในส่วนของกรรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละด้านนั้น พบว่า พนักงานที่มีแนวโน้มเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีแนวโน้มในทุกด้าน ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่ำกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกทุกด้าน

ทั้งนี้ การที่พนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานบางส่วนมีแนวโน้มที่จะเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น แสดงว่า ทศนคติในแง่บวกที่มีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มดังกล่าวกำลังเปลี่ยนแปลงไป ในประเด็นนี้นั้นออกสกุคและเทนเนนบาอุม(Osgood and Tennenbaum, 1955)ได้อธิบายเรื่องของทศนคติไว้ว่า ยิ่งทศนคติใดมีความหนักแน่น ทศนคตินั้นจะเปลี่ยนแปลงไม่มากเมื่อเจอทศนคติตรงกันข้าม แสดงว่า พนักงานกลุ่มที่มีแนวโน้มจะเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้นยังมีทศนคติในแง่บวกหรือความคิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การไม่หนักแน่นพอ ดังนั้น เมื่อพนักงานประสบกับความรู้สึกที่ว่า องค์การจ่ายผลตอบแทนให้ไม่คุ้มกับความรับผิดชอบ ความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานและเวลาที่สูญเสียไป รวมถึงรู้สึกว่าองค์การไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ร้องเรียนเมื่อรู้สึกว่าผลตอบแทนดังกล่าวไม่เหมาะสมกับตนเอง ทศนคติของพนักงานจึงเริ่มเปลี่ยนแปลงเนื่องจากความไม่หนักแน่นพอของทศนคติที่ดีนั่นเอง ทั้งนี้ ในเรื่องของทศนคติที่กำลังเปลี่ยนแปลงนั้น เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของการเกิดทศนคติก็พบว่า ความรู้(Cognition) ความรู้สึก(Affection)และการกระทำ(Action) คือ องค์ประกอบของการเกิดทศนคติ สำหรับพนักงานที่มีแนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพนั้น ความรู้ในกฎหมายแรงงานและการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของพนักงานนั้นไม่แตกต่างจากพนักงานที่ไม่มีแนวโน้ม ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ความรู้ในกฎหมายแรงงานและการรับรู้ว่าองค์การทำตามกฎหมายแรงงานของพนักงานนั้นไม่น่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการที่ทศนคติของพนักงานกำลังเปลี่ยนแปลง แต่ความรู้และความรู้สึกในเรื่องของความยุติธรรมในผลตอบแทนน่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการที่ทศนคติที่กำลังเปลี่ยนแปลงมากกว่า ซึ่งมีความสอดคล้องกับการรับรู้ความยุติธรรมของสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย เพียงแต่ในที่นี้นั้น พนักงานยังไม่มีกรกระทำ(Action)เกิดขึ้น ทศนคติของพนักงานจึงยังไม่เหมือนกับทศนคติของสมาชิกสหภาพแรงงาน คือ พนักงานยังไม่มี

ทัศนคติในแง่ลบ แต่ทัศนคติของพนักงานอยู่ในช่วงกำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ คือ การที่พนักงานกำลังหาความสมดุลในทัศนคติของตนอยู่ ดังที่ไฮเดอร์(Fritz Heider, 1946) ได้อธิบายไว้ในทฤษฎีดุลยภาพ(Balance Theory หรือ P-O-X Theory)ว่า คนเรามีแนวโน้มที่จะ ค้นหาดุลยภาพให้กับทัศนคติของตนเอง กล่าวคือ มนุษย์เรามีแนวโน้มที่จะปรับทัศนคติของตน เมื่อเกิดความรู้สึกที่ขัดแย้งขึ้นในทัศนคตินั้น เช่นกันกับพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแต่กำลัง มีแนวโน้มที่จะเป็นสมาชิกสหภาพ พนักงานมีความคิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การอยู่ (ดังจะเห็นได้จากระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านต่างๆของพนักงาน) แต่พนักงานก็มีความรู้สึกเช่นกันว่า องค์การจ่ายผลตอบแทนไม่ยุติธรรม ดังนั้นพนักงานจึงกำลังหาทางเปลี่ยนแปลงความรู้สึกไม่ยุติธรรมในผลตอบแทนของตนอยู่ ซึ่งวิธีการที่พนักงานจะเลือกมาเปลี่ยนแปลงความรู้สึกไม่ยุติธรรมในผลตอบแทนนั้นอาจจะมีหลายวิธีการ และทางเลือกที่อยากจะให้สหภาพแรงงานช่วย เรียกร้องผลตอบแทนที่ยุติธรรมให้นั้นก็อาจจะเป็นหนึ่งในวิธีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับความรู้สึกไม่ยุติธรรมในผลตอบแทนของพนักงาน โดยตัวพนักงานเองอาจจะไม่รู้ว่า การเข้าไปอยู่ในสหภาพแรงงานอาจจะทำให้ทัศนคติที่ตนมีต่อองค์การเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเลยก็ได้(Group Change - เปลี่ยนกลุ่ม เปลี่ยนทัศนคติ) ทั้งนี้ที่ผู้วิจัยใช้คำว่า ทางเลือกที่อยากจะให้สหภาพแรงงานช่วย เรียกร้องผลตอบแทนที่ยุติธรรมให้นั้นก็อาจจะเป็นหนึ่งในวิธีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับความรู้สึกไม่ยุติธรรมในผลตอบแทน ก็เพราะพนักงานยังไม่ได้เข้าไปเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพียงแต่มีแนวโน้มเท่านั้น

นอกจากนี้ การที่พนักงานนำการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมาเป็น ทางเลือกในการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกไม่ยุติธรรมในผลตอบแทนนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า มีความ สอดคล้องกับทางเลือก 1 ใน 6 ทางในทฤษฎีของอดัมส์(Adams, 1965) คือ เมื่อบุคคลเกิดการรับรู้ ความไม่ยุติธรรม บุคคลจะมีทางเลือกที่จะเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ของตนที่ได้จากการลงทุน กล่าว คือ ถ้าพนักงานรู้สึกว่าได้ผลตอบแทนน้อยไม่คุ้มกับความพยายามที่ลงทุนลงแรงไปก็อาจจะ เจริญเรียกร้องขอผลตอบแทนเพิ่ม ซึ่งในความเป็นจริงนั้น พนักงานสามารถเลือกทางเลือกที่จะ เปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ของตนที่ได้จากการลงทุนโดยการเจริญเรียกร้องขอผลตอบแทนเพิ่มจาก นายจ้างหรือองค์การได้ แต่การที่พนักงานคนเดียวจะเจริญเรียกร้องผลตอบแทนจากองค์การเพิ่ม นั้นมักไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจึงช่วยเพิ่มอำนาจต่อรองให้กับ พนักงานที่รับรู้ถึงความไม่ยุติธรรม นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพิจารณาถึงความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จะพบว่า การเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นทางเลือกที่ นอกเหนือจากการลาออกจากงาน โดยฮาวเวิร์ด เอส เบเคอร์(Howard S. Becker, 1960) ได้ อธิบายไว้ใน Side – bet Theory ว่า การยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่พนักงาน

ซึ่งนำหน้าการลาออกจากองค์การไปว่าเขาสูญเสียอะไรบ้าง ซึ่งการที่คนๆหนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกองค์การอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง เขายอมได้ลงทุน ลงแรง เวลา กำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาไปให้กับองค์การในช่วงเวลานั้น นอกจากนี้ยังยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่นการได้ไปเป็นสมาชิกขององค์การอื่น ดังนั้นบุคคลจึงหวังจะได้รับผลประโยชน์ แต่ถ้าบุคคลนั้นลาออกไปก่อนที่จะครบกำหนดที่จะได้รับการพิจารณาบำเหน็จบำนาญหรือผลตอบแทนอื่นซึ่งมีกำหนดเวลา ก็เท่ากับเขาลงทุนโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า ฉะนั้นการที่คนเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์การของนายจ้างยืงนานเท่าใดก็เหมือนลงทุนในองค์การนั้นมากขึ้น ทำให้ยากต่อการที่จะออกจากองค์การไปเนื่องจากผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสีย ดังนั้นจากแนวคิดดังกล่าวนี้ การเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจึงเป็นทางเลือกหนึ่งของพนักงานที่รู้สึกไม่ได้รับความยุติธรรมในองค์การ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

1. ข้อเสนอแนะด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ผลการวิจัย พบว่า ทั้งพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพมีความเห็นว่า ผลตอบแทนที่ตนได้รับไม่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งพนักงานทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับความเครียดในระดับต่ำ คือ สมาชิกสหภาพแรงงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมเท่ากับ 2.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 และพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมเท่ากับ 2.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96 ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญ สำรวจหาสาเหตุที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียด และช่วยพนักงานลดความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

นอกจากนี้ จากผลการวิจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนพบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนต่ำในหลายประเด็น ทั้งประเด็นผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับความเครียดจากการทำงาน ผลตอบแทนไม่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ไม่คุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่สูญเสียไปในการทำงาน พนักงานรู้สึกไม่ยุติธรรมเปรียบเทียบผลตอบแทนของตนกับผลตอบแทนที่เพื่อนร่วมงานได้รับ และพนักงานรู้สึกไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบผลตอบแทนกับผลการปฏิบัติงานของตน จากประเด็นดังกล่าว องค์การควรปรับปรุงกระบวนการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนโดยให้พนักงานมีความเข้าใจถึงความยุติธรรมด้านกระบวนการเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า

พนักงานไม่มั่นใจว่าทุกคนในองค์กรจะได้รับการพิจารณาผลตอบแทนและความก้าวหน้าด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และองค์กรไม่เปิดโอกาสให้พนักงานร้องเรียนเมื่อรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ยุติธรรม อีกทั้งองค์กรอธิบายการประเมินผลงานและการกำหนดผลตอบแทนไม่ชัดเจน

เมื่อพิจารณาที่ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก็ยังพบในประเด็นคล้ายกันคือ เมื่อพนักงานมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการพิจารณาให้ผลตอบแทน หัวหน้างานมักบ่ายเบี่ยงไม่ชี้แจงข้อมูล

ดังนั้น องค์กรควรสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการพิจารณาผลตอบแทนที่ถูกต้องให้พนักงานได้รับทราบอย่างชัดเจน เนื่องจากการสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาผลตอบแทนแก่พนักงานอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอจะทำให้พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์สูงขึ้น ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์จะทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร ทำให้องค์กรสามารถทำความเข้าใจกับพนักงานในเรื่องที่ต้องการทำความเข้าใจ เช่น เรื่องของกระบวนการจ่ายผลตอบแทนต่างๆ ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้ วิธีสื่อสารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพนั้นสามารถทำได้ ดังนี้

เลือกใช้สื่อกลางหรือช่องทางที่เหมาะสม (Choosing the correct medium) คือ องค์กรต้องเลือกใช้สื่อกลางหรือช่องทางในการส่งผ่านข่าวสารที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม พยายามเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารหลายแบบ (Use multiple channels) คือ เลือกใช้หลายช่องทางในการสื่อสารเพื่อช่วยตอกย้ำความสำคัญและเพิ่มความชัดเจนของข้อมูลที่ต้องการสื่อ เช่น สื่อสารทั้งทางจดหมายและโทรศัพท์เท่ากับได้ทั้งภาพและเสียง ผู้รับหรือพนักงานบางคนมีความสามารถรับข่าวสารได้ดีเฉพาะเมื่อเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้นแต่บางคนชอบรับฟังทางวาจา หรือทั้งสองอย่าง อย่างไรก็ตาม การเจรจากันแบบสองต่อสอง(Face- to-face) สามารถส่งผ่านข้อมูลได้มากที่สุดเพราะตัวผู้ส่งเองปรากฏอยู่ต่อหน้าผู้รับจึงสามารถใช้ทั้งการฟังคำพูดและการมองกิริยาท่าทางสีหน้าของผู้ส่งข่าวสารรวมทั้งได้ข้อมูลป้อนกลับ จึงเป็นการสื่อสารแบบโต้ตอบสองทาง(Two-way communication) การสื่อสารแบบสองต่อสองมีความสำคัญมากโดยเฉพาะถ้าต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง(Remember the value of face – to – face communication when dealing with change)ในภาวะแวดล้อมที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้นซึ่งมีผลกระทบต่อสถานภาพของบุคคลต่างๆ ทำให้ความสงสัยวิตกกังวลไม่แน่ใจเกิดขึ้น การสื่อสารสองทางโดยตรงแบบสองต่อสองจึงจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้พนักงานได้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องได้คำตอบต่อข้อสงสัย ตลอดจนข้อเสนอแนะที่จำเป็นในการปรับตัว

การใช้ข้อมูลป้อนกลับ(Use feedback) ปัญหาการสื่อสารข้อมูลที่พบบ่อยมาก คือ องค์การสื่อสารข้อมูลแบบทางเดียวจากระดับบนสู่ระดับล่าง (Downward) มีผู้บริหารระดับสูงเป็นฝ่ายควบคุมการสื่อสารด้วยการแจ้งทางจดหมาย บันทึกช่วยจำ โดยถือว่าทุกคนในองค์การต้องอ่านและมีหน้าที่ต้องรับรู้ ในกรณีดังกล่าวผู้บริหารจำเป็นต้องมีกลไกตรวจสอบว่าพนักงานระดับล่างได้รับและเข้าใจข่าวสารตรงตามที่ตนต้องการหรือไม่ จึงต้องใช้กลไกการมีข้อมูลป้อนกลับขึ้น

การมีระบบป้อนกลับ 360 องศา (360 degree feedback) เทคนิคการป้อนกลับ 360 องศาเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารคุณภาพแบบองค์รวม(TQM) เทคนิคนี้มุ่งเน้นการประเมินผลงานจากแหล่งต่างๆรอบด้าน นอกเหนือจากผู้บังคับบัญชาประเมิน เช่น เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า ผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งตนเองร่วมกันประเมิน จึงเป็นการสื่อสารที่ช่วยให้ได้ข้อมูลข่าวสารเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากแหล่งต่างๆ อย่างรอบด้าน

การสำรวจจากพนักงาน (Employee survey) การใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจเจตคติและความเห็นของพนักงานจะให้ข้อมูลข่าวสารป้อนกลับแบบการสื่อสารจากระดับล่างสู่ระดับบน (Upward communication) ซึ่งมีประโยชน์มากต่อการปรับปรุงองค์การ

ระบบการเสนอข้อคิดเห็นและกระทู้ถาม (Suggestion system and query system) ระบบการเสนอแนะข้อคิดเห็นและระบบตั้งกระทู้ถามมีไว้เพื่อส่งเสริมการสื่อสารจากระดับล่างสู่ระดับบนโดยเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน ร้องเรียนหรือซักถามข้อคำถามที่สงสัยเพื่อให้ระดับบริหารข้างบนเป็นผู้ตอบ

ทั้งนี้ในการสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่างๆ องค์การต้องใช้ความนุ่มนวลในการบอกกล่าว ดังที่ลีออน เฟสทิงเกอร์(Festinger, 1957)ได้อธิบายไว้ว่า ในการสร้างพฤติกรรมให้ลึกซึ้งถึงทัศนคติ ควรใช้ความนุ่มนวลในการบอกกล่าวมากกว่าจะใช้ความรุนแรง

นอกจากการแก้ปัญหาในประเด็นดังกล่าวแล้ว แนวทางหนึ่งที่จะช่วยองค์การแก้ปัญหาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คือ องค์การควรตรวจสอบให้ทราบว่า พนักงานในแต่ละกลุ่มมีการรับรู้และให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็น สิ่งที่พนักงานลงทุน (inputs) และผลลัพธ์จากการลงทุน (Outputs) มากหรือน้อย แตกต่างกันอย่างใดแล้วนำข้อมูลมาใช้ โดยสิ่งที่พนักงานลงทุน เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานที่ตรงกับสาย ประสบการณ์ทำงานที่ไม่ตรงกับสายงาน ความสามารถในวิชาชีพเฉพาะด้าน ความสามารถในการทำงานได้หลายอย่าง อายุงาน อายุของพนักงาน ปริมาณงานที่ทำ การทำงานที่ต้องเสี่ยงภัย ความมีน้ำใจของพนักงานต่อองค์การ คุณภาพของงานที่ทำ เป็นต้น และผลลัพธ์จากการลงทุน เช่น ความมั่นคงของงานที่ทำ การจ่ายค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้าในงาน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานภาพทางสังคมของพนักงาน การเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในองค์การ และการติดต่อสื่อสาร

ภายในองค์กร เป็นต้น นอกจากนี้องค์กรควรจะหาข้อมูลว่า ใครในองค์กรหรือใครนอกองค์กรคือ ผู้ที่พนักงานแต่ละกลุ่มเลือกมาเปรียบเทียบกับตน (Other) เช่น เพื่อนร่วมงานในบริษัท ในตำแหน่งเดียวกัน คนรู้จักต่างบริษัท-ลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อนร่วมงานบริษัทเดียวแต่ตำแหน่งสูงกว่า ตัวเองในอดีต ตัวเองในอนาคต ผู้ที่เคยทำงานในตำแหน่งเดียวกัน เพื่อนร่วมงานบริษัทเดียวกันที่ตำแหน่งต่ำกว่า หรือตนเองตามที่คิดว่าควรจะเป็น เป็นต้น

ข้อมูลต่างๆเหล่านี้มีประโยชน์ต่อองค์กรเนื่องจากองค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้กับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ตั้งแต่งานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพราะการชี้แจงทำความเข้าใจถึงสิ่งที่พนักงานคาดหวังและสิ่งที่องค์กรคาดหวังหรือสนองตอบได้กันตั้งแต่ต้นจะช่วยลดปัญหาการขัดแย้งกันได้ในภายหลัง นอกจากนี้ในด้านการจัดการผลตอบแทนให้พนักงาน ถ้าองค์กรทราบว่าพนักงานแต่ละกลุ่มมีความต้องการหรือให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์จากการลงทุน แตกต่างกันอย่างไรรแล้ว องค์กรก็จะสามารถจัดโปรแกรมการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานในแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม หรือในแง่การประเมินผลการปฏิบัติงาน หาก องค์กรรู้ว่า ใครคือผู้ที่พนักงานเลือกมาเปรียบเทียบกับตน ก็จะง่ายต่อการทำความเข้าใจกับพนักงาน และสามารถปรับปรุงการประเมินให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ง่ายกว่า

2. ข้อเสนอแนะด้านแรงงานสัมพันธ์

การส่งเสริมให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรนั้น ทางฝ่ายนายจ้างต้องส่งเสริมปรับปรุงแก้ไขทั้งคนและระบบที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ โดยให้การยอมรับในการจัดตั้งองค์การทางแรงงานของพนักงาน ไม่เลือกปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งทางแรงงาน องค์กรควรใช้วิธีการทางแรงงานสัมพันธ์แก้ไขปัญหามากกว่าการยึดหลักกฎหมายหรือคอยหาข้อกฎหมายมาจับผิดกันว่าใครผิดใครถูก เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนของทั้งพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งนี้การแก้ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดจากการขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (interests) ทศนคติ (Conflict of Attitude or Concept of thought) และสิทธิหน้าที่ (Rights) ควรใช้นโยบายพบกันครึ่งทางโดยแก้ไขปัญหาด้วยการแบ่งปันผลประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างเป็นธรรม หากจุดสมดุลในการรับและการให้ของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างด้วยวิธีการที่ก่อให้เกิดการยอมรับและลดอุปสรรคต่อกันให้น้อยลง ใช้การประนีประนอมและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Worker's Participation in Management Decision - Making)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอให้ศึกษาเปรียบเทียบถึงปัจจัยที่เป็น สิ่งที่พนักงานลงทุน(inputs) ผลลัพธ์จากการลงทุน(outputs) และผู้ที่ถูกเลือกมาเปรียบเทียบ(others)ระหว่างพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีดุลยภาพ นอกจากนี้ควรศึกษาลำดับขั้นการเลือกทำพฤติกรรมเพื่อลดความตึงเครียดกรณีพนักงานรับรู้ความไม่ยุติธรรม ของพนักงานทั้งที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งตัวแปรต่างๆที่ผู้วิจัยเสนอเป็นดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่

ความแตกต่างระหว่างสถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่

ปัจจัยที่เป็นสิ่งที่พนักงานลงทุน (inputs) คือ กิจกรรมที่พนักงานทำในหน้าที่หรือ นอกเหนือหน้าที่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การ เช่น การทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตามตามกฎระเบียบขององค์การ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน การให้บริการลูกค้าหรือหน่วยงานอื่น เป็นต้น และศักยภาพของพนักงานที่จะให้หรือใช้สิ่งนั้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การ เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในสายอาชีพ ประสบการณ์ทำงานนอกสายอาชีพ ทักษะในงาน อายุของพนักงาน และอายุงาน เป็นต้น

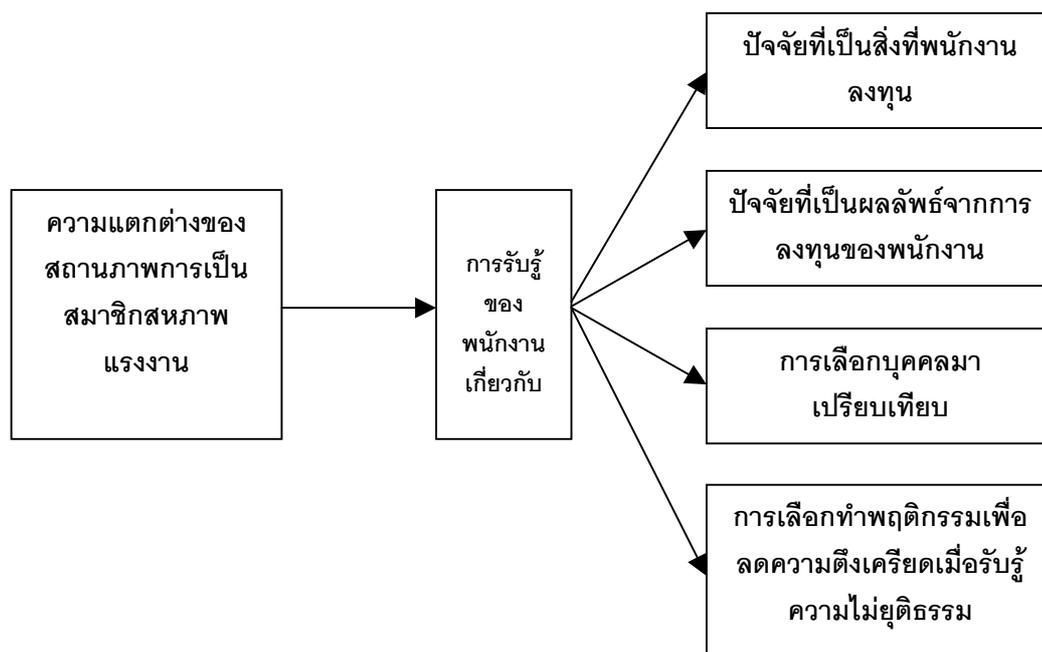
ปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์จากการลงทุนของพนักงาน (outcomes) คือ ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การทั้งที่เป็นบวกและลบ ผลลัพธ์ที่เป็นบวก เช่น เงินค่าจ้าง สวัสดิการ การยกย่องชมเชย เป็นต้น ผลลัพธ์ที่เป็นลบ เช่น ความเหน็ดเหนื่อยจากงาน สุขภาพทรุดโทรมจากงาน ความเครียดจากงาน เป็นต้น

ปัจจัยที่เป็นผู้ที่ถูกเลือกมาเปรียบเทียบ (Others) คือ บุคคลที่พนักงานนำตนเองไปเปรียบด้วยในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อดูว่าตนเองได้รับความยุติธรรมหรือไม่ เช่น เพื่อนร่วมงานในองค์การและตำแหน่งเท่ากัน คนรู้จักต่างบริษัทที่ลักษณะงานใกล้เคียงกัน ผู้ที่เคยทำงานในตำแหน่งเดียวกัน เพื่อนร่วมงานในองค์การเดียวกันแต่ตำแหน่งสูงกว่า ตนเองในอนาคต ตนเองในอดีต หรือตนเองตามที่คิดว่าควรจะเป็น เป็นต้น

การเลือกทำพฤติกรรมเพื่อลดความตึงเครียดกรณีรับรู้ความไม่ยุติธรรม เช่น การเรียกร้องผลตอบแทนเพิ่ม การทำงานให้มากขึ้น ทำงานให้น้อยลงกว่าเดิม ชักชวนเพื่อนร่วมงานให้

ทำงานมากขึ้น ชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ทำงานน้อยลง ลาหยุด ขอย้ายแผนก หาวิธีทำให้งานติดขัด ลาออก หรือ การค้นหาข้อดีที่มีอยู่ เป็นต้น

แผนภาพที่ 5.1
กรอบการวิจัยในอนาคต



2. ความสัมพันธ์และความแตกต่างที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้เกิดจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในสถาบันการเงิน สถาบันเดียวคือ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งสาขาที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอให้ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นด้วย หรือศึกษาในอุตสาหกรรมที่กลุ่มตัวอย่างเป็นพวกแรงงานที่ต้องใช้ฝีมือ หรือกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

3. นอกจากกลุ่มตัวอย่างที่มีสายอาชีพแตกต่างกันแล้ว ผู้วิจัยขอเสนอให้ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กรต่างสัญชาติกัน เช่น องค์กรของญี่ปุ่นที่มีสหภาพแรงงาน หรือองค์กรของอเมริกันที่มีสหภาพแรงงาน เพื่อเปรียบเทียบว่านโยบายและกลยุทธ์ที่แตกต่างกันนั้น จะส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและระบบแรงสัมพันธ์อย่างไร