

ผนวก ง.

ตารางประกอบผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
ด้านผลตอบแทนเป็นรายชื่อ

ข้อคำถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน	สมาชิกสหภาพแรงงาน n = 311			ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน n = 311		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การ รับรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ การ รับรู้
1.ฉันได้รับผลตอบแทนที่ <u>ไม่ยุติธรรม</u> เมื่อเปรียบเทียบกับ ความรับผิดชอบที่ฉันได้รับมอบหมาย	2.18	0.85	ต่ำ	2.62	1.03	ปาน กลาง
2.ฉันได้รับผลตอบแทนที่ <u>ไม่ยุติธรรม</u> เมื่อเปรียบเทียบกับ ความเครียดจากการทำงานที่เกิดขึ้นกับฉัน	2.05	0.81	ต่ำ	2.48	0.96	ต่ำ
3.ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสม กับระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถของฉัน	3.16	0.99	ปาน กลาง	3.62	0.78	สูง
4.ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมคุ้มค่ากับความ พยายามและความทุ่มเทที่ฉันมีให้กับการทำงาน	2.94	1.04	ปาน กลาง	3.39	0.98	ปาน กลาง
5.ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความยุติธรรม เหมาะสมกับประสบการณ์ในการทำงานของฉัน	2.94	1.02	ปาน กลาง	3.47	0.90	ปาน กลาง
6.ผลตอบแทนที่ฉันได้รับ <u>ไม่เหมาะสม</u> กับผลการปฏิบัติ งานของฉัน	2.41	0.87	ต่ำ	3.00	0.94	ปาน กลาง
7.ฉันได้รับผลตอบแทนที่ <u>ไม่ยุติธรรม</u> เมื่อเปรียบเทียบกับ เวลาที่สูญเสียไปในการทำงาน	2.20	0.90	ต่ำ	2.54	0.92	ปาน กลาง
8.ฉันได้รับผลตอบแทนที่ <u>ไม่ยุติธรรม</u> เมื่อเปรียบเทียบกับ เพื่อนร่วมงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	2.31	0.90	ต่ำ	3.10	1.02	ปาน กลาง
9.ฉันได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ บุคคลในองค์กรอื่นที่มีตำแหน่งหน้าที่คล้ายกันกับฉัน	2.94	1.02	ปาน กลาง	3.33	0.83	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยด้านผลตอบแทน	2.57	0.58	ปาน กลาง	3.06	0.59	ปาน กลาง

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
ด้านกระบวนการเป็นรายข้อ

ข้อคำถามการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	สมาชิกสหภาพแรงงาน n = 311			ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน n = 311		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การรับ รู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ การ รับรู้
10.ฉันสามารถแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณากำหนดผลตอบแทนเช่น เงินเดือน หรือค่าล่วงเวลา ต่อองค์การได้	2.70	1.19	ปานกลาง	3.11	1.07	ปานกลาง
11.ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงไม่มีอคติเป็น	2.93	0.98	ปานกลาง	3.42	0.83	ปานกลาง
12.องค์การแห่งนี้ใช้เกณฑ์ที่ยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	2.73	0.96	ปานกลาง	3.26	0.88	ปานกลาง
13.องค์การแห่งนี้ใช้เกณฑ์ที่ยุติธรรมในการกำหนดผลตอบแทนของพนักงาน	2.67	0.90	ปานกลาง	3.17	0.89	ปานกลาง
14.กระบวนการพิจารณาให้ผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆขององค์การมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	2.71	0.90	ปานกลาง	3.24	0.96	ปานกลาง
15.ฉันเชื่อว่าทุกสิ่งที่คุณทำเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การได้ถูกนำมาใช้ตัดสินประกอบการประเมินผลงานและการกำหนดผลตอบแทนของฉัน	3.02	0.90	ปานกลาง	3.32	0.87	ปานกลาง
16.องค์การ ไม่มี การอธิบายการประเมินผลงานและการกำหนดผลตอบแทนให้พนักงานได้รับทราบอย่างชัดเจน	2.41	0.87	ต่ำ	3.21	0.93	ปานกลาง
17.หัวหน้างานตัดสินผลการปฏิบัติงานและกำหนดผลตอบแทนด้วยความรู้สึกส่วนตัว	2.65	0.93	ปานกลาง	3.14	0.96	ปานกลาง
18.หัวหน้างานมักนำเกณฑ์การพิจารณาที่ ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มาประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดผลตอบแทน	2.68	0.93	ปานกลาง	3.16	0.92	ปานกลาง
19.องค์การแห่งนี้ ไม่เปิด โอกาสให้พนักงานร้องเรียนเมื่อรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การไม่ยุติธรรม	2.28	0.98	ต่ำ	2.72	1.02	ปานกลาง
20.ฉัน ไม่ มั่นใจว่าพนักงานทุกคนในองค์การจะได้รับการพิจารณาผลตอบแทนและความก้าวหน้า ด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	1.94	0.69	ต่ำ	2.41	0.91	ต่ำ
ค่าเฉลี่ยด้านกระบวนการ	2.61	0.58	ปานกลาง	3.10	0.61	ปานกลาง

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ความยุติธรรมปฏิสัมพันธ์
ในองค์การเป็นรายข้อ

ข้อคำถามการรับรู้ความยุติธรรมด้าน ปฏิสัมพันธ์ในองค์การ	สมาชิกสหภาพ แรงงาน n = 311			ไม่เป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน n = 311		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การ รับรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ การ รับรู้
21.หัวหน้างานปฏิบัติต่อฉันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติ	3.82	0.86	สูง	3.98	0.76	สูง
22.หัวหน้างานพูดคุยสื่อสารกับฉันอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย	3.43	0.93	ปานกลาง	3.74	0.84	สูง
23.เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการพิจารณาให้ผลตอบแทน หัวหน้ามักบอปป้างเบี่ยง ไม่ชี้แจงข้อมูล	2.79	0.92	ปานกลาง	3.19	0.94	ปานกลาง
24.บางครั้ง ฉันพบว่าหัวหน้ามักบอกข่าวสารหรือข้อมูลในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ยกเว้นฉัน	3.14	1.00	ปานกลาง	3.41	0.93	ปานกลาง
25.องค์การและหัวหน้างานได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ฉันอย่างชัดเจน	3.30	0.85	ปานกลาง	3.63	0.73	สูง
26.หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ฉันได้ซักถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของฉัน	3.31	0.88	ปานกลาง	3.69	0.70	สูง
27.หัวหน้างานให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของฉันเสมอ	3.17	0.82	ปานกลาง	3.51	0.74	สูง
28.หัวหน้างานรับฟังการร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3.16	0.90	ปานกลาง	3.50	0.77	ปานกลาง
29.หัวหน้างานมักไม่ยอมรับฟังเหตุผลของฉัน	3.09	0.95	ปานกลาง	3.50	0.88	ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบในองค์กรเป็นรายข้อ

ข้อคำถามการรับรู้ความยุติธรรม ด้านระบบในองค์กร	สมาชิกสหภาพแรงงาน n = 311			ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน n = 311		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การรับ รู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ การรับรู้
30.ข้อกำหนดหรือกฎเกณฑ์ต่างๆที่องค์กรนำมาใช้กับพนักงานมีความถูกต้องเหมาะสมและไม่ขัดต่อกฎหมาย	2.99	0.92	ปานกลาง	3.56	0.76	สูง
31.ผลการตัดสินใจใดๆจากองค์กร ส่งผลกระทบต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน	2.91	0.95	ปานกลาง	3.29	0.87	ปานกลาง
32.การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้งหรือโยกย้ายเป็นไปอย่างไม่ยุติธรรม หรือเป็นไปตามการเมืองในองค์กร	2.44	0.90	ต่ำ	2.85	0.80	ปานกลาง
33.ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมีความเหมาะสมยุติธรรม	3.00	0.80	ปานกลาง	3.35	0.74	ปานกลาง
34.นโยบาย กฎเกณฑ์ หรือคำสั่งต่างๆที่มีผลต่อพนักงานมีความเหลื่อมล้ำและเลือกปฏิบัติกับบุคคลบางกลุ่มหรือพวกพ้องของตน	2.31	0.79	ต่ำ	2.85	0.85	ปานกลาง
35.การส่งบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือศึกษาต่อมีความยุติธรรม	3.05	0.80	ปานกลาง	3.54	0.73	สูง
36.องค์กรให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆแก่พนักงานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	3.30	0.86	ปานกลาง	3.64	0.73	สูง
37.ฉันคิดว่า คำว่า “ ค่าของคน อยู่ที่คนของใคร ” ใช้ได้กับองค์กรแห่งนี้	2.18	0.86	ต่ำ	2.82	0.92	ปานกลาง
38.มีพนักงานบางคนในองค์กรได้รับอำนาจหรือใช้ประโยชน์จากการมีอำนาจเกินควร	2.25	0.80	ต่ำ	2.72	0.89	ปานกลาง
39.องค์กรได้กำหนดวิธีการทำงานและขอบเขตการทำงานในตำแหน่งต่างๆไว้อย่างชัดเจน	3.41	0.84	ปานกลาง	3.80	0.71	สูง
40.โดยภาพรวมแล้ว ฉันคิดว่าระบบต่างๆขององค์กรเช่น ระบบบังคับบัญชา ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบสื่อสาร มีความยุติธรรม	2.81	0.79	ปานกลาง	3.42	0.77	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านระบบ	2.79	0.53	ปานกลาง	3.26	0.49	ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนของ
พนักงานที่มีแนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นรายข้อ

ข้อคำถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านผลตอบแทน	มีแนวโน้ม n = 159			ไม่มีแนวโน้ม n = 152		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การรับรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ การรับรู้
ฉันได้รับผลตอบแทนที่ <u>ไม่ยุติธรรม</u> เมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบที่ฉันได้รับมอบหมาย	2.30	0.91	ต่ำ	2.95	1.05	ปานกลาง
ฉันได้รับผลตอบแทนที่ <u>ไม่ยุติธรรม</u> เมื่อเปรียบเทียบกับความเครียดจากการทำงานที่เกิดขึ้นกับฉัน	2.19	0.76	ต่ำ	2.78	1.05	ปานกลาง
ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถของฉัน	3.55	0.84	สูง	3.69	0.71	สูง
ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมคุ้มค่ากับความพยายามและความทุ่มเทที่ฉันมีให้กับการทำงาน	3.25	1.04	ปานกลาง	3.53	0.90	สูง
ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความยุติธรรมเหมาะสมกับประสบการณ์ในการทำงานของฉัน	3.36	0.98	ปานกลาง	3.58	0.80	สูง
ผลตอบแทนที่ฉันได้รับ <u>ไม่เหมาะสม</u> กับผลการปฏิบัติงานของฉัน	2.63	0.87	ปานกลาง	3.39	0.85	ปานกลาง
ฉันได้รับผลตอบแทนที่ <u>ไม่ยุติธรรม</u> เมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่สูญหายไปในการทำงาน	2.37	0.87	ต่ำ	2.71	0.95	ปานกลาง
ฉันได้รับผลตอบแทนที่ <u>ไม่ยุติธรรม</u> เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	2.81	1.02	ปานกลาง	3.39	0.94	ปานกลาง
ฉันได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลในองค์การอื่นที่มีตำแหน่งหน้าที่คล้ายกันกับฉัน	3.19	0.86	ปานกลาง	3.49	0.76	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านผลตอบแทน	2.85	0.54	ปานกลาง	3.28	0.56	ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการของ
พนักงานที่มีแนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นรายข้อ

ข้อคำถามการรับรู้ความยุติธรรมด้าน กระบวนการ	มีแนวโน้ม n = 159			ไม่มีแนวโน้ม n = 152		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การรับรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ การรับรู้
ฉันสามารถแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณากำหนดผลตอบแทน เช่น เงินเดือน หรือค่าล่วงเวลา ต่อบุคลากรได้	3.03	1.10	ปานกลาง	3.20	1.04	ปานกลาง
ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ไม่มีบิดเบือน	3.21	0.93	ปานกลาง	3.64	0.64	สูง
องค์การแห่งนี้ใช้เกณฑ์ที่ยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	3.06	0.92	ปานกลาง	3.47	0.79	ปานกลาง
องค์การแห่งนี้ใช้เกณฑ์ที่ยุติธรรมในการกำหนดผลตอบแทนของพนักงาน	2.95	0.93	ปานกลาง	3.39	0.78	ปานกลาง
กระบวนการพิจารณาให้ผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆขององค์การมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	3.06	1.02	ปานกลาง	3.43	0.86	ปานกลาง
ฉันเชื่อว่าทุกสิ่งๆที่ฉันทำเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การได้ถูกนำมาใช้ตัดสินประกอบการประเมินผลงานและการกำหนดผลตอบแทนของฉัน	3.14	0.91	ปานกลาง	3.51	0.79	สูง
องค์การ ไม่มี การอธิบายการประเมินผลงานและการกำหนดผลตอบแทนให้พนักงานได้รับทราบอย่างชัดเจน	2.93	0.90	ปานกลาง	3.49	0.88	ปานกลาง
หัวหน้างานตัดสินผลการปฏิบัติงานและกำหนดผลตอบแทนด้วยความรู้สึกส่วนตัว	2.89	0.93	ปานกลาง	3.39	0.91	ปานกลาง
หัวหน้างานมักนำเกณฑ์การพิจารณาที่ ไม่เกี่ยวข้อง กับงานมาประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดผลตอบแทน	2.88	0.90	ปานกลาง	3.45	0.86	ปานกลาง
องค์การแห่งนี้ ไม่เปิด โอกาสให้พนักงานร้องเรียนเมื่อรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การไม่ยุติธรรม	2.44	0.98	ต่ำ	3.01	0.97	ปานกลาง
ฉัน ไม่ มั่นใจว่าพนักงานทุกคนในองค์การจะได้รับการพิจารณาผลตอบแทนและความก้าวหน้าด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	2.19	0.76	ต่ำ	2.63	0.99	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านกระบวนการ	2.89	0.58	ปานกลาง	3.33	0.55	ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ของพนักงานที่มี
แนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ข้อคำถามการรับรู้ความยุติธรรมด้าน ปฏิสัมพันธ์ในองค์กร	มีแนวโน้ม n = 159			ไม่มีแนวโน้ม n = 152		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การรับ รู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ การรับ รู้
หัวหน้างานปฏิบัติต่อฉันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติ	3.89	0.79	สูง	4.07	0.71	สูง
หัวหน้างานพูดคุยสื่อสารกับฉันอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย	3.69	0.87	สูง	3.78	0.81	สูง
เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการพิจารณาให้ผลตอบแทน หัวหน้ามักบ่ย้าง ไม่ชี้แจงข้อมูล	2.98	0.95	ปานกลาง	3.40	0.87	ปานกลาง
บางครั้ง ฉันพบว่าหัวหน้ามักบอกข่าวสารหรือข้อมูลในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ยกเว้นฉัน	3.18	0.92	ปานกลาง	3.66	0.86	สูง
องค์กรและหัวหน้างานได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ฉันอย่างชัดเจน	3.50	0.77	ปานกลาง	3.76	0.66	สูง
หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ฉันได้ซักถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของฉัน	3.58	0.77	สูง	3.80	0.60	สูง
หัวหน้างานให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของฉันเสมอ	3.38	0.77	ปานกลาง	3.64	0.69	สูง
หัวหน้างานรับฟังการร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3.36	0.84	ปานกลาง	3.64	0.67	สูง
หัวหน้างานมักไม่ยอมรับฟังเหตุผลของฉัน	3.30	0.93	ปานกลาง	3.71	0.77	สูง
ค่าเฉลี่ยด้านปฏิสัมพันธ์	3.43	0.56	ปานกลาง	3.72	0.48	สูง

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบของพนักงานที่มี
แนวโน้มจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นรายข้อ

ข้อคำถามการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบใน องค์การ	มีแนวโน้ม n = 159			ไม่มีแนวโน้ม n = 152		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การ รับรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ การ รับรู้
ข้อกำหนดหรือกฎเกณฑ์ต่างๆที่องค์การนำมาใช้กับ พนักงานมีความถูกต้องเหมาะสมและไม่ขัดต่อกฎหมาย	3.39	0.89	ปาน กลาง	3.73	0.56	สูง
ผลการตัดสินใจใดๆจากองค์การ ส่งผลต่อพนักงานอย่าง เท่าเทียมกัน	3.14	0.90	ปาน กลาง	3.45	0.81	ปาน กลาง
การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้ง หรือโยกย้าย เป็นไปอย่างไม่มีอคติธรรม หรือเป็นไปตามการเมืองใน องค์การ	2.63	0.75	ปาน กลาง	3.07	0.78	ปาน กลาง
ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมีความ เหมาะสมยุติธรรม	3.20	0.78	ปาน กลาง	3.51	0.67	สูง
นโยบาย กฎเกณฑ์ หรือคำสั่งต่างๆที่มีผลต่อพนักงานมี ความเหลื่อมล้ำและเลือกปฏิบัติกับบุคคลบางกลุ่มหรือ พวกพ้องของตน	2.72	0.84	ปาน กลาง	2.98	0.85	ปาน กลาง
การส่งบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาน หรือศึกษาต่อมี ความยุติธรรม	3.39	0.79	ปาน กลาง	3.69	0.63	สูง
องค์การให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆแก่พนักงานอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน	3.50	0.82	ปาน กลาง	3.78	0.59	สูง
ฉันคิดว่า คำว่า “ ค่าของคน อยู่ที่คนของใคร ” ใช้ได้กับ องค์การแห่งนี้	2.62	0.88	ปาน กลาง	3.03	0.91	ปาน กลาง
มีพนักงานบางคนในองค์การได้รับอำนาจหรือใช้ ประโยชน์จากการมีอำนาจเกินควร	2.54	0.81	ปาน กลาง	2.91	0.93	ปาน กลาง
องค์การได้กำหนดวิธีการทำงานและขอบเขตการทำงาน ในตำแหน่งต่างๆไว้อย่างชัดเจน	3.69	0.76	สูง	3.92	0.65	สูง
โดยภาพรวมแล้ว ฉันคิดว่าระบบต่างๆขององค์การเช่น ระบบบังคับบัญชา ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบ สื่อสาร มีความยุติธรรม	3.19	0.84	ปาน กลาง	3.66	0.62	สูง
ค่าเฉลี่ยด้านระบบ	3.09	0.49	ปาน กลาง	3.43	0.41	ปาน กลาง

ตาราง ก. แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การรายข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยการรับรู้อยู่ในระดับต่ำของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

การรับรู้ความ ยุติธรรมข้อที่ ให้ค่าเฉลี่ยต่ำ	ผลตอบ แทน1	ผลตอบ แทน2	ผลตอบ แทน6	ผลตอบ แทน7	ผลตอบ แทน8	กระบวนการ การ16	กระบวนการ การ19	กระบวนการ การ20	ปฏิสัมพันธ์ 23	ระบบ32	ระบบ34	ระบบ37	ระบบ38
ผลตอบแทน1	1	0.634**	0.528**	0.423**	0.409**	0.326**	0.353**	0.334**	0.339**	0.354**	0.311**	0.173**	0.326**
ผลตอบแทน2	0.634**	1	0.496**	0.584**	0.228**	0.235**	0.232**	0.276**	0.209**	0.292**	0.265**	0.174**	0.300**
ผลตอบแทน6	0.528**	0.496**	1	0.424**	0.327**	0.282**	0.264**	0.222**	0.274**	0.237**	0.253**	0.159**	0.219**
ผลตอบแทน7	0.423**	0.584**	0.424**	1	0.340**	0.192**	0.154**	0.220**	0.063	0.185**	0.169**	0.069	0.112*
ผลตอบแทน8	0.409**	0.228**	0.327**	0.340**	1	0.311**	0.326**	0.277**	0.257**	0.227**	0.201**	0.133*	0.218**
กระบวนการ การ16	0.326**	0.235**	0.282**	0.192**	0.311**	1	0.446**	0.383**	0.437**	0.376**	0.390**	0.288**	0.404**
กระบวนการ การ19	0.353**	0.232**	0.264**	0.154**	0.326**	0.446**	1	0.509**	0.409**	0.336**	0.366**	0.412**	0.488**
กระบวนการ การ20	0.334**	0.276**	0.222**	0.220**	0.277**	0.383**	0.509**	1	0.375**	0.337**	0.334**	0.360**	0.416**
ปฏิสัมพันธ์23	0.339**	0.209**	0.274**	0.063	0.257**	0.437**	0.409**	0.375**	1	0.350**	0.418**	0.391**	0.491**
ระบบ32	0.354**	0.292**	0.237**	0.185**	0.227**	0.376**	0.336**	0.337**	0.350**	1	0.513**	0.367**	0.464**
ระบบ34	0.311**	0.265**	0.253**	0.169**	0.201**	0.390**	0.366**	0.334**	0.418**	0.513**	1	0.408**	0.487**
ระบบ37	0.173**	0.174**	0.159**	0.069	0.133*	0.288**	0.412**	0.360**	0.391**	0.367**	0.408**	1	0.487**
ระบบ38	0.326**	0.300**	0.219**	0.112*	0.218**	0.404**	0.488**	0.416**	0.491**	0.464**	0.487**	0.487**	1

** $p < .01$, * $p < .05$

ผลตอบแทน1	คือ	ข้อ 1.ฉันได้รับผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบที่ฉันได้รับมอบหมาย
ผลตอบแทน2	คือ	ข้อ 2.ฉันได้รับผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความเครียดจากการทำงานที่เกิดขึ้นกับฉัน
ผลตอบแทน6	คือ	ข้อ 6.ผลตอบแทนที่ฉันได้รับ ไม่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของฉัน
ผลตอบแทน7	คือ	ข้อ 7.ฉันได้รับผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่สูญเสียไปในการทำงาน
ผลตอบแทน8	คือ	ข้อ 8.ฉันได้รับผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน
กระบวนการ16	คือ	ข้อ 16.องค์การไม่มีวิธีการอธิบายการประเมินผลงานและการกำหนดผลตอบแทนให้พนักงานได้รับทราบอย่างชัดเจน
กระบวนการ19	คือ	ข้อ 19.องค์การแห่งนี้ไม่มีเปิดโอกาสให้พนักงานร้องเรียนเมื่อรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การไม่ยุติธรรม
กระบวนการ20	คือ	ข้อ 20.ฉันไม่มั่นใจว่าพนักงานทุกคนในองค์การจะได้รับการพิจารณาผลตอบแทนและความก้าวหน้า ด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
ปฏิสัมพันธ์23	คือ	ข้อ 23.เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการพิจารณาให้ผลตอบแทน หัวหน้ามักบอเบี่ยง ไม่ชี้แจงข้อมูล
ระบบ32	คือ	ข้อ 32.การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้ง หรือโยกย้ายเป็นไปอย่างไม่ยุติธรรม หรือเป็นไปตามการเมืองในองค์การ
ระบบ34	คือ	ข้อ 34.นโยบาย กฎเกณฑ์ หรือคำสั่งต่างๆที่มีผลต่อพนักงานมีความเหลื่อมล้ำและเลือกปฏิบัติกับบุคคลบางกลุ่มหรือพวกหนึ่งของตน
ระบบ37	คือ	ข้อ 37.ฉันคิดว่า คำว่า " คำของคน อยู่ที่คนของใคร " ใช้ได้กับองค์การแห่งนี้
ระบบ38	คือ	ข้อ 38.มีพนักงานบางคนในองค์การได้รับอำนาจหรือใช้ประโยชน์จากการมีอำนาจเกินควร

ตารางที่ ข แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้าน
ปฏิสัมพันธ์รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้อยู่ในระดับสูงของพนักงานที่ไม่เป็น
สมาชิกสหภาพแรงงานกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านต่างๆ

รับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ของพนักงานที่เป็น สมาชิกสหภาพแรงงานข้อที่ให้ค่าเฉลี่ย การรับรู้ในระดับสูง	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ				
	ด้านผล ตอบ แทน	ด้าน กระบวนการ	ด้านปฏิสัมพันธ์	ด้าน ระบบ	โดยรวม
21.หัวหน้างานปฏิบัติต่อฉันด้วยความ สุภาพ ให้เกียรติ	0.248**	0.330**	0.631**	0.260**	0.441**
22.หัวหน้างานพูดคุยสื่อสารกับฉัน อย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย	0.210**	0.238**	0.577**	0.228**	0.374**
25.องค์การและหัวหน้างานได้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานแก่ฉันอย่างชัดเจน	0.307**	0.407**	0.660**	0.459**	0.546**
26.หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ฉันได้ ซักถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของ ฉัน	0.317**	0.391**	0.719**	0.512**	0.575**
27.หัวหน้างานให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของ ฉันเสมอ	0.266**	0.350**	0.692**	0.392**	0.506**

** p < .01

ตาราง ง. แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมรายชื่อกับการรับรู้
ความยุติธรรมทุกด้านในองค์การของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและ ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนรายชื่อ	ความรู้ความเข้าใจ สิทธิกฎหมายแรงงาน
ด้านผลตอบแทน	
4.ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมคุ้มค่ากับความพยายาม และความทุ่มเทที่ฉันมีให้กับการทำงาน	-0.169**
9.ฉันได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลใน องค์การอื่นที่มีตำแหน่งหน้าที่คล้ายกันกับฉัน	-0.174**
ด้านกระบวนการ	
11.ฉันได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ไม่มี บิดเบือน	-0.155**

** p < .01

ตาราง ๑ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้าน
 ปฏิสัมพันธ์รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้อยู่ในระดับสูงกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
 ด้านระบบข้อที่ 30 ของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์รายชื่อที่ให้ ค่าเฉลี่ยสูง	การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบข้อที่ 30 ข้อกำหนดหรือกฎเกณฑ์ต่างๆที่องค์การ นำมาใช้กับพนักงานมีความ ถูกต้อง เหมาะสมและไม่ขัดต่อกฎหมาย
21.หัวหน้างานปฏิบัติต่อฉันด้วยความสุภาพ ให้ เกียรติ	.223**
22.หัวหน้างานพูดคุยสื่อสารกับฉันอย่างตรงไป ตรงมาและเปิดเผย	.153**
25.องค์การและหัวหน้างานได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ฉันอย่าง ชัดเจน	.386**
26.หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ฉันได้ซักถามเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงานของฉัน	.433**
27.หัวหน้างานให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของฉันเสมอ	.280**

** P < .01

ตาราง ๑ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การรายชื่อที่มี
ค่าเฉลี่ยการรับรู้อยู่ในระดับต่ำกับการรับรู้ว่าคุณ้องค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

การรับรู้ความยุติธรรมรายชื่อที่ให้ค่าเฉลี่ยต่ำ	คะแนนรวมด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย
<u>ด้านผลตอบแทน</u>	
1.ฉันได้รับผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบที่ฉันได้รับมอบหมาย	-.038
2.ฉันได้รับผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความเครียดจากการทำงานที่เกิดขึ้นกับฉัน	.017
6.ผลตอบแทนที่ฉันได้รับ ไม่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของฉัน	.006
7.ฉันได้รับผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่สูญเสียไปในการทำงาน	.104
8.ฉันได้รับผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	.071
<u>ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน</u>	
16.องค์การ ไม่มี การอธิบายการประเมินผลงานและการกำหนดผลตอบแทนให้พนักงานได้รับทราบอย่างชัดเจน	-.084
19.องค์การแห่งนี้ ไม่เปิด โอกาสให้พนักงานร้องเรียนเมื่อรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การไม่ยุติธรรม	-.034
20.ฉัน ไม่ มั่นใจว่าพนักงานทุกคนในองค์การจะได้รับการพิจารณาผลตอบแทนและความก้าวหน้า ด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	-.130
<u>ด้านระบบ</u>	
32.การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้ง หรือโยกย้ายเป็นไปอย่างไม่ยุติธรรมหรือเป็นไปตามการเมืองในองค์การ	-.013
34.นโยบาย กฎเกณฑ์ หรือคำสั่งต่างๆที่มีผลต่อพนักงานมีความเหลื่อมล้ำและเลือกปฏิบัติกับบุคคลบางกลุ่มหรือพวกพ้องของตน	-.100
37.ฉันคิดว่า คำว่า “ ค่าของคน อยู่ที่คนของใคร ” ใช้ได้กับองค์การแห่งนี้	-.069
38.มีพนักงานบางคนในองค์การได้รับอำนาจหรือใช้ประโยชน์จากการมีอำนาจเกินควร	-.171

ตารางที่ ข แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้าน
 ปฏิสัมพันธ์รายชื่อที่ 26และ27 กับการรับรู้ว่าคุณค่าการมีกรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
 รายชื่อของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (** P < .01, * P < .05)

การรับรู้ว่าคุณค่าการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานรายชื่อ	การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การ ข้อ 26 และ27	
	26.หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ ฉันได้ซักถามเกี่ยวกับผลการ ปฏิบัติงานของฉัน	27.หัวหน้างานให้ข้อมูลย้อน กลับ (Feed Back) เกี่ยวกับผล การปฏิบัติงานของฉันเสมอ
1.ข้อตกลงในสัญญาจ้างงานขององค์การของท่านมีข้อหนึ่งระบุไว้ ว่า ท่าน ไม่มี สิทธิเรียกร้องค่าชดเชย หรือค่าตอบแทนใดๆ หาก องค์การเลิกจ้างท่าน	-006	-071
2.องค์การของท่านคำนวณระยะเวลาการทำงานของพนักงาน โดยนับวันที่พนักงานหยุดและลา รวมเป็นระยะเวลาที่พนักงานมา ทำงานด้วย (ไม่หักวันหยุด วันลา)	-039	-023
3.องค์การของท่านจัดให้พนักงานมีเวลาพักระหว่างทำงานรวมแล้ว ไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง	.037	-033
4.องค์การของท่านจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติในอัตรา ไม่ น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง	.074	.053
5.องค์การของท่านให้พนักงานที่ทำงานมาครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพัก ผ่อนประจำปีเป็นจำนวน 6 วันทำงาน หรือมากกว่า และให้ พนักงานสามารถสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้หยุดในปี นั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้	.037	.170*
6.องค์การของท่านกำหนดค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ พนักงานชายและหญิงเท่าเทียมกัน ถ้างานที่ทำนั้นมีลักษณะและ คุณภาพอย่างเดียวกัน ปริมาณเท่ากัน	.058	.040
7.องค์การของท่าน ไม่จ่าย ค่าจ้างให้แก่พนักงานในวันที่ให้พนักงาน หยุดพักผ่อนประจำปี	.034	.119*
8.องค์การของท่านจ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานที่ลาป่วยเท่ากับ ค่าจ้างในวันทำงานปกติ	-035	.032
9.องค์การของท่านจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่พนักงานที่ได้รับ ค่าจ้างเป็นรายเดือนในอัตรา ไม่ น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อ ชั่วโมง	.128*	-056

ตารางที่ ข (ต่อ) แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้าน
ปฏิสัมพันธ์รายข้อที่ 26 และ 27 กับการรับรู้ว่าองค์การมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
รายข้อของพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

การรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานรายข้อ	การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ในองค์การ ข้อ 26 และ 27	
	26. หัวหน้างานเปิดโอกาส ให้ฉันได้ซักถามเกี่ยวกับผล การปฏิบัติงานของฉัน	27. หัวหน้างานให้ข้อมูลย้อน กลับ (Feed Back) เกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงานของฉัน เสมอ
10. องค์การของท่านไม่ให้พนักงานลาเพื่อไปฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ	.105	.032
11. ในการเลิกจ้างพนักงานที่ไม่ได้ทุจริตหรือทำผิดร้ายแรง องค์การของ ท่านจะจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานที่ถูกเลิกจ้างนั้นตามจำนวนที่ กฎหมายกำหนด	.096	.097
12. องค์การของท่านเคยเลิกจ้างพนักงานเพราะเหตุมีครรภ์	.067	.142**
13. องค์การของท่านไม่มีห้องรักษาพยาบาล หรืออุปกรณ์ปฐมพยาบาล ไว้ในที่ทำงาน	.060	.085
16. องค์การของท่านเคยโยกย้ายตำแหน่งหรือเลิกจ้างลูกจ้างที่กำลังยื่น ข้อเรียกร้องต่อองค์การ หรือกำลังเกี่ยวข้องกับการร่วมเจรจาต่อรองกับ องค์การ	-.004	.063
17. ข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานขององค์การของท่านมีข้อหนึ่งระบุว่า เงินเดือนของพนักงานนั้นได้รวมค่าล่วงเวลาในแต่ละวันไว้แล้ว	.148**	.154**
18. ในสัญญาจ้างแรงงานขององค์การของท่าน มีข้อความระบุให้ท่าน สละสิทธิในการเรียกร้องค่าชดเชย	.103	.064
19. สัญญาจ้างแรงงานขององค์การของท่านมีข้อความระบุว่า <u>ไม่จ่าย</u> ค่าล่วงเวลาให้กับพนักงานที่ทำงานล่วงเวลา	.146**	.040
20. หากองค์การของท่านเลิกจ้างพนักงาน องค์การจะระบุเหตุผลที่เลิก จ้างไว้ในหนังสือเลิกจ้างด้วย	.134*	.084
21. องค์การของท่านให้สิทธิต่างๆกับพนักงานในเรื่องของประกันสังคม และเงินทดแทนตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างถูกต้อง	.063	.058
22. หากพนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการ ทำงาน องค์การของท่านจะจัดให้พนักงานได้รับการรักษาพยาบาลทันที	.145*	.155**
24. องค์การของท่าน กำหนดให้ท่านต้องทำงานเกินกว่า 48 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์	.271**	.247**
25. องค์การของท่าน <u>ไม่จ่าย</u> ค่าทำงานในวันหยุด และค่าจ้างในวันลาให้ กับพนักงานที่อยู่ในช่วงทดลองงาน	.038	.074