



246441



อิทธิพลของเศรษฐกิจที่พอใจในคำตอบบนทัศนคติความที่พอใจในการทำงาน  
และความผูกพันที่ต่อองค์กรในบริษัทของเกษตรกรที่รู้ความยุติธรรม  
ของพนักงานโรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

วิทย์ เมษษรชกุล

คุณวุฒิวิพนธ์เสนาะพร้อมหาวิทยาสถาษา  
เป็นศาสตราจารย์ของภาควิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัย  
บริษัทคุณวุฒิวิพนธ์ (บริษัทคุณวุฒิวิ)  
ปีการศึกษา 2553



อิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงาน  
และความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของการรับรู้ความยุติธรรม  
ของพนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย



วิทย์ เมษะวารกุล

คณบดีนิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง  
เป็นสาระสมบูรณ์ของการศึกษาหลักสูตรปริญญา  
ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)  
ปีการศึกษา 2553  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

THE INFLUENCE OF COMPENSATION SATISFACTION ON JOB  
SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN  
THE CONTEXT OF PERCEPTIONS OF JUSTICE BY HOTEL  
EMPLOYEES IN THE EASTERN REGION OF THAILAND

WIT MEKAVARAKUL

A DISSERTATION PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY  
IN FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY  
(BUSINESS ADMINISTRATION)

2010

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

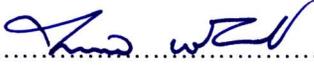
ชื่อเรื่องคุษฎีนิพนธ์ อธิพิลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงาน  
และความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของการรับรู้ความยุติธรรมของ  
พนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย

ชื่อผู้เขียน นายวิทย์ เมฆะวรากุล

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

คณะกรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์

  
.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์วิชัย ชนรังสีกุล)

  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล หวังพานิช)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. จิรพันธ์ สุกุณา)

มหาวิทยาลัยรามคำแหงอนุมัติให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นสาระสมบูรณ์ของการศึกษาตาม  
หลักสูตรปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (บริหารธุรกิจ)

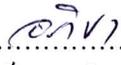
  
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมล พุพิพิธ)

  
.....รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ โครงการ  
(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. จิรโชค วีระสย) ปรัชญาคุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

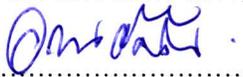
คณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์

  
.....ประธานกรรมการ  
(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. จิรโชค วีระสย)

  
.....กรรมการ  
(ศาสตราจารย์พิเศษสมพงษ์ จ้อยศิริ)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิษา บุญภัทรกานต์)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. ละเอียด ศิลาน้อย)

  
.....กรรมการ ผู้แทนจากคณะกรรมการบริหาร  
(รองศาสตราจารย์อุไรวรรณ แยมเนียม) โครงการปรัชญาคุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

## บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องคุณฐิณีพนธ์ อิทธิพลของความพึงพอใจในคำตอบแทนต่อความพึงพอใจ  
ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของการรับรู้  
ความยุติธรรมของพนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออก  
ของประเทศไทย

ชื่อผู้เขียน นายวิทย์ เมฆะวารากุล

ชื่อปริญญา ปรัชญาคุณฐิณีบัณฑิต

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

ปีการศึกษา 2553

คณะกรรมการที่ปรึกษาคุณฐิณีพนธ์

1. รองศาสตราจารย์วิชัย ชนรังสีกุล ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล หวังพานิช
3. อาจารย์ ดร. จิรพันธ์ สกฤณา

246441

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในคำตอบแทน  
ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีการรับรู้ความยุติธรรม  
ในองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลาง มีวัตถุประสงค์ย่อย ได้แก่

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในคำตอบแทนต่อการรับรู้ความยุติธรรม  
ด้านผลลัพธ์ และความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการคำตอบแทน  
ต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการของพนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออก  
ของประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในคำตอบแทนต่อความพึงพอใจ  
ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออก  
ของประเทศไทย

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการของพนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัย ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เจาะลึก เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนากรอบแนวคิด และการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยเชิงประจักษ์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในตำแหน่งพนักงานต้อนรับส่วนหน้า พนักงานแคชเชียร์ พนักงานแม่บ้าน พนักงานบริการแผนกอาหารและเครื่องดื่ม และพนักงานยกกระเป๋า จากโรงแรม 8 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 859 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าร้อยละ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยมีความพึงพอใจในคำตอบแทน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในระดับคำตอบแทน ความพึงพอใจในการปรับคำตอบแทน ความพึงพอใจในสวัสดิการ และความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารคำตอบแทน เป็นตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลาง ประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ มีตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในระดับคำตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารคำตอบแทน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ นอกจากนี้พบว่า ความพึงพอใจในการปรับคำตอบแทนและความพึงพอใจในสวัสดิการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรม

ด้านกระบวนการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการรับรู้ความยุติธรรม  
ด้านผลลัพธ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเสนอให้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย  
โครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทนโดยกำหนดสัดส่วนของรูปแบบค่าตอบแทน  
ทั้งค่าตอบแทนทางตรงและค่าตอบแทนทางอ้อม โดยคำนึงถึงความแตกต่างในการแสดง  
อิทธิพลของแต่ละมิติความพึงพอใจในค่าตอบแทน ให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กร  
และให้มีความชัดเจน เที่ยงธรรม เชื่อถือได้ สามารถดำเนินการได้ โดยเพิ่มความพึงพอใจ  
ในระดับค่าตอบแทนเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในการปรับ  
ค่าตอบแทน และความพึงพอใจในสวัสดิการในการทำงานเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร  
เพิ่มการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและการรับรู้  
ความยุติธรรมด้านกระบวนการที่มีผลให้พนักงานเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่ม  
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการที่มีผลในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน  
และความผูกพันต่อองค์กร



2. The influence of compensation satisfaction on job satisfaction and the organizational commitment of selected hotel employees in the eastern region of Thailand;

3. The influence of perceived organizational justice on job satisfaction and the organizational commitment of selected hotel employees in organizations in the eastern region of Thailand;

4. The influence of distributive justice on procedural justice on selected hotel employees in organizations in the eastern region of Thailand; and

5. The influence of job satisfaction on the organizational commitment of selected hotel employees in organizations in the eastern region of Thailand.

The researcher used both qualitative and quantitative research methods in carrying out this investigation. In respect to qualitative methods, in-depth interviews were conducted as part of the process of developing an appropriate conceptual framework. Quantitative research was undertaken through conducting empirical research by means of a questionnaire utilized as an instrument of research to collect data from 859 front reception, front cashier, house keeping maids, food and beverage service staff members, and bell service staff employees working in hotels in the eastern region of Thailand.

Statistical techniques used in the analysis of the data obtained were frequency, mean, percentage in addition to the application of structural equation model analysis. The independent variables used in this investigation of compensation satisfaction were pay level satisfaction, satisfaction with raises, satisfaction with benefits, and structural and administrative satisfaction.

Perceived organizational justice was used as a mediator variable and consisted of the components of distributive justice, procedural justice, and employee job satisfaction. The dependent variable was the organizational commitment of employees.

The results showed that pay level satisfaction has a positive direct influence on perceptions of distributive justice. Structural and administrative satisfaction has a positive direct influence on perceptions of both distributive justice and procedural justice. Furthermore, the researcher found that satisfaction with raises and satisfaction with benefits bore a positive direct influence on organizational commitment. Moreover, it was determined that perceptions of procedural justice evinced a positive direct influence on organizational commitment. Finally, the researcher ascertained that perceptions of distributive justice exhibited a positive direct influence on perceptions of procedural justice.

On the basis of these findings, the researcher recommends that management should emphasize the construction of a compensation structure and administration policy through disaggregating direct and indirect forms of compensation through clearly differentiating between the two forms of compensation as a matter of explicit organizational policy. Patently, this policy should be applied clearly, consistently and fairly.

Additionally, by means of enhancing pay level satisfaction, job satisfaction will concomitantly augment. Furthermore, satisfaction with raises and satisfaction with benefits are obviously conducive to enhanced

organizational commitment. It is also clear that enhanced perceptions of distributive justice will conduce to augmentations in job satisfaction and perceptions of procedural justice, factors which in turn will induce enhanced organizational commitment on the part of employees. Finally, it is obviously the case that heightened perceptions of procedural justice will correspondingly bring about enhanced job satisfaction, thereby conducting to the organizational commitment of employees, which in turn will patently accrue to the benefit of the organizations under study in this investigation.

## กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เกิดและสำเร็จได้จากบุคคลมากมายหลายส่วนด้วยกัน ที่ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวขอบพระคุณได้ครบในรายละเอียดทุกท่าน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยไม่อาจลืมพระคุณของบิดาและมารดา คุณไพโรจน์ และคุณสันตนา เมฆะวารกุล ที่เลี้ยงดูอบรมให้เห็นความสำคัญของการศึกษา คุณไพรัช ชุภธรรมจร ที่ตั้งชื่อเตือนใจไว้ให้ใฝ่หาความรู้ คุณนารีรัตน์ ทองประภาพ พืสาวที่เสียสละงคเรียนต่อเพื่อให้น้อง ๆ มีโอกาสได้เล่าเรียน ขอขอบคุณภรรยา คุณกันยรัตน์ เมฆะวารกุล และลูก ๆ ได้แก่ คุณชกร คุณชกฤต และคุณกัญญณัท เมฆะวารกุล ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยมาโดยตลอด

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครู-อาจารย์ทุกท่าน ที่ให้ความรู้ในทุกระดับการศึกษา ตั้งแต่โรงเรียนบูรณวิทย์ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และโครงการปรัชญา-คุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่อบรมสั่งสอนองค์ความรู้และแนวคิด วิชาการ สำหรับผู้วิจัยพระคุณครูเป็นเสมือนพ่อแม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณาจารย์ที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ รองศาสตราจารย์วิชัย ชนรังสีกุล รองอธิการบดีฝ่ายวิทยบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จังหวัดแพร่ รองศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล หวังพานิช อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร อาจารย์ ดร. จิรพันธ์ สกุนา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์และธุรกิจระหว่างประเทศ อาจารย์พิเศษ และที่ปรึกษาอิสระหัวหน้าส่วนวิเคราะห์นโยบายและแผนภาครัฐฝ่ายยุทธศาสตร์ SME (รายพื้นที่/รายสาขา) สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)

ขอขอบพระคุณ คุณลือชา โผนชนะ หัวหน้างานกองทุนและสิทธิประโยชน์ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ที่กรุณาประสานงานและให้ข้อมูลในการวิจัย รวมถึงท่านเจ้าของผู้บริหารและพนักงาน โรงแรมในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทยทุกท่าน ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นวิทยาทานในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคณะผู้บริหารและพนักงาน โครงการปรัชญาคุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ที่อำนวยความสะดวกและสนับสนุนกระบวนการศึกษาครั้งนี้

กราบขอพระคุณคณาจารย์สอบคุชฎินิพนธ์ ศาสตราจารย์สมพงษ์ จ๋วยศิริ  
อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิและประธานคณะที่ปรึกษา คณบดีคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิชา บุญภัทรกาญจน์ คณบดี-  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และอาจารย์ ดร. ละเอียต ศีลาน้อย ที่ปรึกษา 9  
การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และรองศาสตราจารย์อุไรวรรณ แยมนิม ซึ่งได้ให้  
ความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้คุชฎินิพนธ์  
ฉบับนี้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. มณี อัจฉรานนท์ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัย-  
และพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง และคุณพิสิษฐ์ บุญมี นักวิชาการศึกษ งานส่งเสริม-  
วิจัยและตำรา กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในความกรุณาตีพิมพ์เผยแพร่  
บทความ

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร. มนัสนันท์ พงษ์ไชยวณิช  
คุณช่อฉวีรุ้งญา สีวะวัฒน์ ดร. อัมพล ชูสนุก ดร. สุรัชย์ พ่วงชูศักดิ์ ที่ให้ความช่วยเหลือ  
ในการตรวจทาน ทบทวนเนื้อหา ให้คำปรึกษา ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจอย่างดียิ่ง  
คุณค่าและประโยชน์จากการค้นคว้าอันพึงมีของคุชฎินิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบทดแทน  
บุญคุณค่าต่อบิดามารดา และครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนผู้วิจัยมาตลอด  
ด้วยวิญญานของความเป็นครู ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

วิทย์ เมฆะวารากุล

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(7)
กิตติกรรมประกาศ.....	(11)
สารบัญตาราง.....	(16)
สารบัญภาพประกอบ.....	(19)
บทที่ 1	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
สรุป.....	9
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ตอนที่ 1 แนวคิดค่าตอบแทนและการบริหารค่าตอบแทน.....	11
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในค่าตอบแทน.....	14
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ.....	36
ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	48
ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	51
ตอนที่ 6 การพัฒนากรอบแนวคิดและการกำหนดสมมติฐาน ในการวิจัย.....	55
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	70

บทที่	หน้า
สรุป .....	78
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	80
การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อบูรณาการกรอบแนวความคิดในการวิจัย .....	81
การวิจัยเชิงปริมาณ .....	84
การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสนับสนุนและอภิปรายผลการวิจัยที่ได้จาก การวิเคราะห์เชิงปริมาณ .....	114
สรุป.....	114
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	116
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม.....	117
ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับอิทธิพลของความพึงพอใจในคำตอบแทน ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ในบริบทของการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานโรงแรม ในเขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย.....	119
ตอนที่ 3 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของข้อมูล .....	129
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นของโมเดลการวัด ตัวแปรแฝง .....	157
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ของสมการเชิงสาเหตุ.....	172
ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	190
สรุป.....	197
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	199
สรุปผลการวิจัย .....	199
อภิปรายผล.....	203
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย .....	211

บทที่	หน้า
ข้อเสนอแนะ .....	213
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	216
สรุป.....	217
ภาคผนวก .....	218
บรรณานุกรม .....	225
ประวัติผู้เขียน.....	248

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 รายได้จากการเข้าพักของนักท่องเที่ยวต่างประเทศ ปี พ.ศ. 2550 .....	4
2 รายได้จากการเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศ ปี พ.ศ. 2550 .....	4
3 ชื่อตัวแปรและอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	72
4 สรุปรวมสมมติฐานการวิจัย .....	77
5 จำนวนโรงแรมในแต่ละจังหวัดในกลุ่มภาคตะวันออก จำแนกตาม ระดับราคา .....	87
6 จำนวนโรงแรมที่สุ่มได้แต่ละจังหวัดในกลุ่มภาคตะวันออก จำแนกตาม ระดับราคา .....	88
7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ของมาตรวัดจากการ- ทดสอบเบื้องต้น (pre-test) .....	103
8 ผลการทดสอบความเที่ยง (reliability) ของมาตรวัดจากการทดสอบ เบื้องต้น (pre-test) .....	105
9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ของมาตรวัดหลังเก็บ รวบรวมข้อมูล .....	107
10 ผลการทดสอบความเที่ยง (reliability) ของมาตรวัดหลังเก็บรวบรวม ข้อมูล .....	109
11 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม .....	117
12 อายุและระยะเวลาที่ทำงานในโรงแรมปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง .....	118
13 ระดับความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS) .....	120
14 ระดับความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS) .....	121
15 ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) .....	122

ตาราง	หน้า
16 ระดับความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS) .....	123
17 ระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) .....	124
18 ระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ).....	125
19 ระดับความพึงพอใจในการทำงาน (JBS).....	126
20 ระดับความผูกพันต่อองค์กร (ORC) .....	127
21 ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) และความผูกพันต่อองค์กร (ORC) ในภาพรวม.....	128
22 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในระดับ ค่าตอบแทน (PLS) ด้วยโปรแกรมลิสเรล .....	159
23 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในการปรับ ค่าตอบแทน (PRS) ด้วยโปรแกรมลิสเรล .....	160
24 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) ด้วยโปรแกรมลิสเรล .....	161
25 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในโครงสร้าง และการบริหารค่าตอบแทนด้วยโปรแกรมลิสเรล.....	162
26 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความยุติธรรม ด้านผลลัพธ์ (DIJ) ด้วยโปรแกรมลิสเรล.....	163
27 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความยุติธรรม ด้านกระบวนการ (PRJ) ด้วยโปรแกรมลิสเรล.....	164
28 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) ด้วยโปรแกรมลิสเรล .....	165

ตาราง	หน้า
29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความผูกพันต่อองค์กร (ORC) ด้วยโปรแกรมลิสเรล .....	167
30 ผลการวิเคราะห์ความตรงแบบรวมศูนย์ (convergent validity) .....	169
31 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความตรง แบบแตกต่าง (discriminant validity) .....	171
32 Path Coefficients, Standard Errors, <i>t</i> -values of Parameter Estimations of the Hypothesized Structural Equation Model .....	173
33 Path Coefficients, Standard Errors, <i>t</i> -values of Parameter Estimations of the Modified Structural Equation Model .....	178
34 เปรียบเทียบค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ระหว่าง Hypothesized Model และ Modified Model.....	188
35 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของโมเดลอิทธิพล ของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของการรับรู้ความยุติธรรม ของพนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย.....	190
36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย .....	195

## สารบัญญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 คำตอบแทนในการทำงาน.....	11
2 กระบวนการเปรียบเทียบตามทฤษฎีความเสมอภาค .....	16
3 ทฤษฎีความไม่สอดคล้อง .....	19
4 ทฤษฎีความไม่สอดคล้องฉบับปรับปรุง .....	24
5 ทฤษฎีความไม่สอดคล้องคู่.....	28
6 โมเดลผลลัพธ์ของการตัดสินใจด้านคำตอบแทน.....	30
7 สรุปความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในคำตอบแทนกับความยุติธรรม ในองค์กร .....	60
8 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคำตอบแทน การรับรู้ ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของ Heneman และ Judge .....	65
9 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคำตอบแทน การรับรู้ ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร .....	69
10 กรอบแนวความคิดในการวิจัย .....	71
11 โมเดลอิสระตามสมมติฐานสำหรับอิทธิพลของความพึงพอใจ ในคำตอบแทนต่อทัศนคติในการทำงานในบริบทของการรับรู้ ความยุติธรรมของพนักงาน โรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียง ของประเทศไทย.....	76
12 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน.....	130
13 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรรายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน .....	130

ภาพ	หน้า
14 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรการปรับขึ้นเงินเดือนครั้งล่าสุด.....	131
15 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรการประเมินผลของหัวหน้างานที่มีต่อการปรับขึ้นเงินเดือน .....	131
16 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรวิธีการที่โรงแรมใช้ในการปรับขึ้นเงินเดือนครั้งล่าสุด.....	132
17 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรสวัสดิการ โดยรวมที่โรงแรมจัดให้แก่ท่าน ....	132
18 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรความเพียงพอของสวัสดิการที่โรงแรมจัดให้.....	133
19 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรมูลค่าของสวัสดิการที่โรงแรมจัดให้.....	133
20 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรสวัสดิการที่โรงแรมจัดให้เปรียบเทียบกับความต้องการของพนักงาน.....	134
21 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปร โครงสร้างการจ่ายเงินเดือนของโรงแรม.....	134
22 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนของโรงแรม.....	135
23 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของตำแหน่งงานอื่น ๆ ในโรงแรม .....	135
24 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรความแน่นอนของนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของโรงแรม .....	136
25 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรความแตกต่างของอัตราเงินเดือนในแต่ละตำแหน่งงานในโรงแรม.....	136
26 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรการบริหารการจ่ายเงินเดือนของโรงแรม .....	137
27 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานของโรงแรม.....	137

ภาพ	หน้า
28 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรความถูกต้องของการประเมินผลงาน ครั้งล่าสุด.....	138
29 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสม กับความทุ่มเทที่พนักงานให้แก่โรงแรม .....	138
30 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับเหมาะสม กับความรับผิดชอบในการทำงานของท่าน .....	139
31 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรกระบวนการที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรม.....	139
32 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรกระบวนการที่ใช้ในการประเมินผลงาน ในการทำงานเหมาะสมดีแล้ว .....	140
33 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรกระบวนการในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน เหมาะสมดีแล้ว.....	140
34 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรหลักการประเมินผลงานมีความชัดเจน .....	141
35 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรในภาพรวมแล้วพนักงานพอใจ ในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน .....	141
36 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจ กับลักษณะของงานที่ทำในปัจจุบัน .....	142
37 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรพนักงานชอบนโยบายการบริหารงาน ของโรงแรมนี้ .....	142
38 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรพนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน กับโรงแรมนี้.....	143
39 การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรแม้ว่าจะมีงานตำแหน่งเดียวกันในโรงแรมอื่น ที่ได้ค่าตอบแทนสูงกว่าพนักงานก็ยังยินดีที่จะทำงานในโรงแรมนี้ต่อไป ....	143

ภาพ	หน้า
40 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับค่าพยากรณ์ (standardized predicted value) โดยการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) เป็นตัวแปรตาม .....	145
41 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับค่าพยากรณ์ (standardized predicted value) โดยการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) เป็นตัวแปรตาม.....	145
42 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับค่าพยากรณ์ (standardized predicted value) โดยความพึงพอใจในการทำงาน (JBS) เป็นตัวแปรตาม.....	146
43 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับค่าพยากรณ์ (standardized predicted value) โดยความผูกพันต่อองค์กร (ORC) เป็นตัวแปรตาม.....	146
44 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในระดับคำตอบแทน (PLS) .....	147
45 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในการปรับคำตอบแทน (PRS).....	148
46 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) .....	148
47 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการคำตอบแทน (SAS) .....	149
48 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการคำตอบแทน (SAS) .....	149
49 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ) .....	150

ภาพ	หน้า
50 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS) .....	150
51 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS).....	151
52 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) .....	151
53 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS) .....	152
54 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ).....	152
55 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ).....	153
56 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน (PLS).....	153
57 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน (PRS).....	154
58 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในสวัสดิการ (BES) .....	154
59 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS) .....	155
60 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ).....	155
61 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ).....	156

ภาพ	หน้า
62 ความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือ (standardized residual) กับตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในการทำงาน (JBS).....	156
63 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดตัวแปรความพึงพอใจ ในระดับค่าตอบแทน (PLS) .....	158
64 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดตัวแปรความพึงพอใจ ในการปรับค่าตอบแทน (PRS).....	159
65 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดตัวแปรความพึงพอใจ ในสวัสดิการ (BES).....	160
66 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดตัวแปรความพึงพอใจ ในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน (SAS).....	161
67 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดตัวแปรการรับรู้ ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (DIJ).....	163
68 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดตัวแปรการรับรู้ ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ).....	164
69 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดตัวแปรความพึงพอใจ ในการทำงาน.....	165
70 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดตัวแปรความผูกพัน ต่อองค์กร.....	166
71 โมเดลสมการ โครงสร้างตามสมมติฐานแสดงอิทธิพลของความพึงพอใจ ในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ในบริบทของการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงาน โรงแรมในเขต ภาคตะวันออกของประเทศไทย.....	176

ภาพ

หน้า

72 โมเดลสมการ โครงสร้างที่ปรับเปลี่ยนแสดงอิทธิพลของความพึงพอใจ ในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ในบริบทของการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงาน โรงแรมในเขต ภาคตะวันออกของประเทศไทย.....	181
--	-----