

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.บ.สน.สุข.อ.เม.ก.จ.ชลบุรี 20131

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาและการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์กร ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
: กรณีศึกษา สถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง

อังคณา อินทแสง

- / ค.ศ. 25๖๒

2569 1 1

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

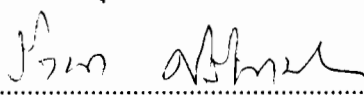
คณะกรรมการจัดการและการทำงาน มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ อังคณา อินทแสง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช)

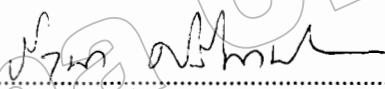
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(รองศาสตราจารย์วีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธาน

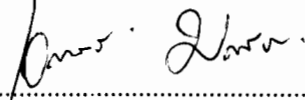
(ดร.อชิปต์ย์ คลีสุนทร)

.....กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์วีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชณี นนทศักดิ์)

วันที่ ๑๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2552

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์รวิวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ กรรมการที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ รวมทั้งเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาจาก ดร.อธิปัตย์ คลี่สุนทร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งและทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้อำนวยการขององค์การที่อนุญาตให้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณพนักงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา พี่น้อง รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจให้เสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมานะพยายาม ผ่านฟันอุปสรรคต่าง ๆ จนกระทั่งสามารถทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

อังคณา อินทแสง

46920395: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ลักษณะการใช้อำนาจ/ การรับรู้ความยุติธรรม/ ผลการปฏิบัติงาน

อังคณา อินทแสง: ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาและ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา

สถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง (THE RELATION BETWEEN THE TYPE OF POWER USAGE AND AWARENESS IN FAIR THE EFFECT TO WORK OF OFFICER IN ORGANIZATION:

CASE STUDY OF ONE OF EDUCATION INSTITUTE) อาจารย์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: รัตนา ศิริพานิช, Ph.D., รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์, กศ.ม. 113 หน้า. ปี พ.ศ. 2552.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 5 ประการ ดังนี้ ประการแรก เพื่อศึกษาลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของพนักงานของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง ประการที่สอง เพื่อศึกษาลักษณะการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การของผู้บังคับบัญชาของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง ประการที่สาม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการใช้ อำนาจของผู้บังคับบัญชากับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ประการที่ 4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และประการที่ 5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการใช้ อำนาจของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง รวมทั้งหมด 201 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยสรุปได้ดังนี้

โดยภาพรวม พนักงานส่วนมากรับรู้ลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง และปานกลาง โดยมีลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาด้านอำนาจตามกฎหมายเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านอำนาจที่เกิดจาก ความเชี่ยวชาญเป็นอันดับที่ 2 ด้านอำนาจที่มีข้อมูลข่าวสารเป็นอันดับที่ 3 ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิงเป็นอันดับที่ 4 ด้านอำนาจในการลงโทษเป็นอันดับที่ 5 และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล เป็นอันดับสุดท้าย

ภาพรวมพนักงานสายการสอนมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านระบบเป็นอันดับที่ 2 ด้าน กระบวนการเป็นอันดับที่ 3 และด้านผลตอบแทนเป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชากับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ลักษณะ การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้ ความยุติธรรม ด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พบว่า การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ($p < .05$)

46920395: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANGEMENT; M. M. (HUMAN RESOURCE MANGEMENT)

KEYWORDS: THE TYPE OF POWER USAGE/ AWARENESS IN FAIR/ RESULT OF WORK

ANGKANA INTASANG: THE RELATION BETWEEN THE TYPE OF POWER USAGE AND AWARENESS IN FAIR THE EFFECT TO WORK OF OFFICER IN ORGANIZATION : CASE STUDY OF ONE OF EDUCATION INSTITUTE. THESIS
ADVISOR: RATANA SIRIPHANICH, Ph.D., RAWEWAN ANGKHAHULUKPHAN, M.Ed.
113 P. 2009.

This study have the purpose about 5 items as described; 1) Study in the type of power usage of director to officer in notional education institute; 2) Study in awareness in fair to officer in organization of one of education institute; 3) Study in the relation between the type of director power usage and the result of officer work; 4) Study in the relation between awareness in fair in organization and the work of officer; and 5) Study in the relation between the type of director power usage and awareness in fair in officer organization.

The sampling population is the officer in education institute about 201 person . The tool is used in collect data is questionnaire . Data analysis is used percentage, average, standard deviation and person's coefficient ;

The majority of officer know the type of director power usage as the power in legal for the first , the power in specialist for the second the power in information for the third , the power in reference for the forth, the power in punishment for the fifth and the power in reward for the last .

The relation between the type of director power usage and the result of work we found that the type of director power usage has the positive relation with the result of work significant in statistic ($p < .05$).

The relation between awareness in fair in organization and the result of work we found that the awareness in fair in process has the positive relation with the result of work significant in statistic ($p > .05$)

The relation between the type of director power usage and awareness in fair in organization we found that The director power usage has the positive relation with awareness in fair in organization significant in statistic ($p < .05$)

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร.....	13
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล.....	46
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	82
สรุปผลการวิจัย	84
อภิปรายผล	91
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย	94
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป	99
บรรณานุกรม	95
ภาคผนวก	100
ประวัติย่อของผู้วิจัย	113

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนประชากรบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง	38
3-2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	39
4-1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว.....	48
4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง โดยภาพรวม	50
4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ.....	51
4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามช่วงอายุ.....	53
4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานะภาพสมรส.....	55
4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	57
4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่ง.....	59
4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุการทำงาน	61
4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง โดยภาพรวม	63
4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรสายการสอนสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามช่วงอายุ.....	65
4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส	67
4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรสายการสอนสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา	69
4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่ง	71
4-15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุการทำงาน	73
4-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง โดยภาพรวม	75
4-17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ	75
4-18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามช่วงอายุ.....	76
4-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	76
4-20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา	77
4-21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่ง	77
4-22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุการทำงาน	78
4-23 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชากับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-24 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง.....	80
4-25 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรสายการสอนสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง.....	81
ข-1 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม.....	108
ข-2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	109

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2-1 อำนาจและปฏิกิริยาตอบสนอง	12
2-2 ความสมดุลตามหลักการตัดสินใจยุติธรรม	14
2-3 ความยุติธรรมตามข้อกำหนดเชิงโครงสร้าง และเชิงสังคม	15
2-4 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	20
2-5 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ	23

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University