

กมลรัตน์ โกมลจินดา 2554: ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมิน
ผลการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการทำงาน ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยา
อุตสาหกรรม) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปณิดา ชำนาญสุข, ประ.ด. 153 หน้า

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
และพฤติกรรมการทำงาน 2) ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผล
การปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 3) ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน จำแนก
ตามลักษณะบุคคล 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับ
พฤติกรรมการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท
นำเข้าและจำหน่ายเครื่องใช้สำนักงานแห่งหนึ่ง จำนวน 253 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เก็บรวบรวม
ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผล
การปฏิบัติงาน แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติ
ที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบปัจจัยเดียว และ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษามีพบว่า 1) พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ 2) พนักงานที่มี
ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน เช่น อายุ อาชีพ และหน่วยงานที่สังกัด มีการรับรู้ความยุติธรรมใน
การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ
การศึกษา ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล คือ อาชีพ
แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนลักษณะส่วนบุคคล
ด้าน อายุ เพศ การศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การรับรู้
ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า องค์กรควรมุ่งเน้นเสริมสร้างการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ
และด้านโครงสร้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพราะพบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ในด้านระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินควร เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องใน
การกำหนดและรับทราบเกณฑ์การประเมิน นอกจากนี้ ควรชี้แจงผลการประเมินให้พนักงานรับทราบและเปิด
โอกาสให้ได้แย้งผลดังกล่าวได้ ส่วนด้านโครงสร้างการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ควรสร้างความมั่นใจว่า
เป็นไปด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติเอนเอียงหรือความรู้สึกส่วนตัว สอดคล้องกับความทุ่มเทของพนักงาน
ที่สำคัญผู้ประเมินควรสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน เพราะจะเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มระดับการรับรู้
ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และลดพฤติกรรมการทำงานในองค์กรได้