

คุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กรขององค์กรภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน ในประเทศไทย (2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่นำไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในองค์กร ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรขององค์กรภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนในประเทศไทย และ (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กรขององค์กรภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนในประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ รูปแบบการสำรวจที่มีแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพว่า มีความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการหรือพนักงาน องค์กรภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน จำนวน 2,542 คน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เชิงอนุมาน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาขององค์กรภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและ

ภาคเอกชนมีความแตกต่างกัน โดยองค์การภาคเอกชนมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มากที่สุด รองลงมา คือ องค์การภาครัฐวิสาหกิจและองค์การภาครัฐมีความไว้วางใจ ในผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุด ส่วนความไว้วางใจในองค์การขององค์การภาครัฐ ภาครัฐ-วิสาหกิจและภาคเอกชนมีความแตกต่างกัน โดยที่องค์การภาคเอกชนมีความไว้วางใจ ในองค์การมากกว่าองค์การภาครัฐและองค์การภาครัฐวิสาหกิจ

2. ความไว้วางใจในองค์การทั้งโดยภาพรวม องค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยึดถือหลักคุณธรรม ความเมตตา กรุณา สมรรถนะ ความสามารถพยากรณ์ได้ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรม ในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์และความยุติธรรม ในระบบ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวม คือ สมรรถนะ ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ การยึดถือหลักคุณธรรม ความเมตตา กรุณา ความสามารถ พยากรณ์ได้และความยุติธรรมในการแบ่งปัน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ ในผู้บังคับบัญชาขององค์การภาครัฐ คือ สมรรถนะ ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ ความ เมตตา กรุณา การยึดถือหลักคุณธรรมและความสามารถพยากรณ์ได้สำหรับปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาขององค์การภาครัฐวิสาหกิจ คือ สมรรถนะ ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์และความสามารถพยากรณ์ได้ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาขององค์การภาคเอกชน คือ ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ สมรรถนะและการยึดถือหลักคุณธรรม

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์การโดยภาพรวม คือ ความยุติธรรม ในระบบ ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรม ในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์และสมรรถนะ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความไว้วางใจในองค์การขององค์การภาครัฐ คือ ความยุติธรรมในระบบ ความยุติธรรม ในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและสมรรถนะ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์การขององค์การภาครัฐวิสาหกิจ คือ ความยุติธรรมในระบบ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ ความยุติธรรมในการปฏิบัติ สมรรถนะและการยึดถือ หลักคุณธรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์การขององค์การภาคเอกชน คือ ความยุติธรรมในระบบ ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการแบ่งปันและความสามารถพยากรณ์ได้

This dissertation investigates (1) trust in superiors and trust in state enterprise, public sector, and private sector organizations in the Kingdom of Thailand. Also considered are (2) the relationships between the trustworthy characteristics of superiors, organizational justice, trust in supervisors, and overall trust in the abovementioned organizations. Finally, examined are (3) factors influencing trust in supervisors and trust in respect to the organizations under study in this investigation.

In this inquiry, the researcher utilized quantitative methods in carrying out a survey research approach. The quality of the survey form used by the

researcher in conjunction with an evaluation form was established to be a valid and reliable instrument of research for collecting data from 2,542 civil officials or employees in state enterprise, public sector, and private sector organizations. In analyzing the data collected, the researcher utilized techniques of both descriptive and inferential statistics.

Findings are as follows:

1. The researcher found that there were differences in levels of trust in superiors in the organizations under study. In descending order, it was found that the highest level of trust for superiors was evinced by private organization respondents. The lowest level of trust was evinced by state enterprise and public sector respondents.

In regard to organizational trust, differences were found in the levels of trust evinced toward state enterprise, public sector, and private sector organizations. Accordingly, higher levels of trust were found in private sector organizations than was the case in state enterprise and public sector organizations.

2. In respect to organizational trust, the researcher found that overall organizational trust as manifested in state enterprise, public sector, and private sector respondents was positively correlated with the principles of integrity, benevolence, competence, predictability, trust in supervisors, distributive justice, procedural justice, interactional justice, and systemic justice.

3. Factors overall influencing trust in superiors were competence, interactional justice, integrity, benevolence, predictability, and distributive

justice. Factors influencing trust in supervisors in public organizations were competence, interactive justice, benevolence, integrity, and predictability. Factors influencing trust in supervisors in state enterprise organizations were competence, interactive justice, and predictability. Factors influencing trust in supervisors in private organizations were interactive justice, competence, and integrity.

4. Factors influencing organizational trust overall were systematic justice, procedural justice, trust in supervisors, distributive justice, interactional justice, and competence. Factors influencing organizational trust in public organizations were systemic justice, distributive justice, procedural justice, trust in supervisors, and competence. Factors influencing organizational trust in state enterprise organizations were systemic justice, trust in supervisors, distributive justice, interactional justice, procedural justice, competence, and integrity. Factors influencing organizational trust in private organizations were systemic justice, procedural justice, trust in supervisors, distributive justice, and predictability.