

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความเครียดในการทำงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความเครียดในการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความเครียดในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักงานใหญ่ส่วนกลาง จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน และแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา และทำการทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การวิเคราะห์ผลทำโดยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Window ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

- 1.พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมากที่สุดและรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนน้อยที่สุด
- 2.พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับสูง ส่วนพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และ พฤติกรรมการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง
- 3.พนักงานมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
- 4.การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .129 ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

5.การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.281

6.ความเครียดในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Abstract

Relationship study between perception of organization justice , organizational citizenship behavior , stress in the working . Case ; Electricity Generating Authority of Thailand Headquarter The purpose of this study was to measure level in the perception of organization justice , organizational citizenship behavior ,stress in the working of EGAT's employees and find out correlation between perception of organizational justice and organizational citizenship behavior and stress in the working.

The study population consists of 384 day-time operation employees in the EGAT Headquarter.

The questionnaires in the study have four parts ; Personnel characteristic data , perceptional of organizational justice data , organizational citizenship behavior data and stress in the working data. Data analysis was done with computer software program SPSS for windows , Pearson product moment correlations by comparison with mean , percent for sample cluster. The results of this study was shown that

1. Employees have a moderate all of perception of organizational justice. They have a few perception in terms of distributive justice. They have the most perception in terms of procedural justice.
2. Employees have generally perception of organizational citizenship behavior. Courtesy, sportsmanship and consciousness have measured in the high level . Attrition and civic virtue have measured in the middle level.
- 3 Employees have a moderate perception stress in the working.
4. Perception of organization justice in interaction justice has a positive significant correlation with the organization citizenship behavior ($r = 0.129$, $p < .05$) Procedural justice and systemic justice has no significant correlation with organizational citizenship behavior/
5. Perception of organization justice has a negative significant correlation all of stress in the working ($r = -0.281$, $p < .01$)
6. Stress in the working has no significant correlation with organizational citizenship behavior.