

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 383 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน และส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์การด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.489, p < 0.01$)
2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.620, p < 0.01$)
3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.439, p < 0.01$)
4. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.285, p < 0.01$)
5. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.679, p < 0.01$)
6. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.600, p < 0.01$)
7. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.503, p < 0.01$)

8. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.592, p < 0.01$)
9. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.627, p < 0.01$)
10. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.218, p < 0.01$)
11. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.352, p < 0.01$)
12. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.571, p < 0.01$)
13. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.583, p < 0.01$)
14. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.841, p < 0.01$)
15. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.867, p < 0.01$)
16. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.616, p < 0.01$)
17. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.508, p < 0.01$)
18. ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 58%