

53603704 : สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คำสำคัญ : ความยุติธรรมในองค์กร/ความผูกพันต่อองค์กร

รุ่งฉภา สีทะ : ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : อ.ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 121 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร 2) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร และ 4) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยใช้ในการสุ่มอย่างง่ายในการกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการของยามานะ ได้จำนวนตัวอย่าง 101 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ ด้านการแบ่งปัน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน และข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ($r=.244$) ด้านบรรทัดฐาน ($r=.227$) และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ($r=.218$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($r=.433$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

รัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

53603704 : MAJOR : PUBLIC ADMINISTRATION

KEY WORD : ORGANIZATIONAL JUSTICE/ORGANIZATIONAL COMMITMENT

RUNGNAPHA SEETA : THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE GOVERNMENT OFFICE OF WOMEN'S AFFAIRS AND FAMILY MINISTRY OF SOCIAL DEVELOPMENT AND HUMAN SECURITY. INDEPENDENT STUDY ADVISOR : Dr. CHALERMCHAI KITTISAKNAWIN. 121 pp.

The objectives of this research were 1) to study the perception of organizational justice and organizational commitment, 2) to compare personal factors on the perception of organizational justice and the organizational commitment, 3) to study the relationship between the perception of organizational justice and the organizational commitment and 4) to study the perception of organizational justice influencing the organizational commitment of government officers in the Office of Women's Affairs and Family Development.

The samples comprised 101 government officers in the Office of Women's Affairs and Family Development. Randomly selected by the use of Yamane technique for calculating sample size. The data were collected through questionnaires. Data analysis was carried out by using frequency, percentage, standard deviation, t-test, One way ANOVA, Pearson's correlation analysis, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the research were:

1. Government officers of the Office of Women's Affairs and Family Development had the perception of distributive justice, procedural justice and organizational commitment at a moderate level.

2. Government officers of the Office of Women's Affairs and Family Development who possessed different personal factors i.e. position and working department had different perception of organizational justice and the government officers who possessed different personal factors i.e. working department, age, and education had different organizational commitment.

3. The perception of distributive justice had positive relationship to the organizational continuance commitment ($r=.244$) normative ($r=.227$) and overall the organization commitment ($r=.218$, $\alpha=.05$) and the perception of procedural justice had positive relationship to the organizational normative commitment ($r=.433$, $\alpha=.01$)

4. The perception of organizational distributive justice influencing the organization commitment.

Program of Public Administration

Student's signature

Independent Study Advisor's signature

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2011