



ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์กร กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

โดย

นางสาวสิริลักษณ์ ตามวงษ์วาน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์กร กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

โดย  
นางสาวสิริลักษณ์ ตามวงษ์วาน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการประกอบการ  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2554  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE AND  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
CASE STUDY: SMALL POWERPLANT IN BANGPAKONG CHACHOENGSAO**

**By**

**Siriluck Tamwongwan**

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree**

**MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION**

**Program of Entrepreneurship**

**Graduate School**

**SILPAKORN UNIVERSITY**

**2011**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์  
ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา:  
โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” เสนอโดย นางสาวสิริลักษณ์  
ตามวงษ์วาน เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การประกอบการ

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัทสนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.กฤษฎา พ็ชรวานิช)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เกริกฤทธิ์ อัมพะวัต)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน)

...../...../.....

53602750 : สาขาวิชาการประกอบการ

คำสำคัญ : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สิริลักษณ์ ตามวงษ์วาน : ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : อ.ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 121 หน้า.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (4) ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่ายและกำหนดขนาดตัวอย่างตามวิธีการของยามานะ จำนวน 89 คน ใช้แบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพคือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อถือได้แล้วเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติเชิงอนุมาน เช่น การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและด้านการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด สถานภาพต่างกัน ระดับเงินเดือนต่างกัน ตำแหน่ง (3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน (4) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิบัติมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการบริหารเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและผู้บริหาร รวมทั้งข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

---

การประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ .....

53602750 : MAJOR : (ENTREPRENEURSHIP)

KEY WORD : PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

SIRILUCK TAMWONGWAN : THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR CASE STUDY : SMALL POWERPLANT IN BANGPAKONG CHACHOENSAO. INDEPENDENT STUDY ADVISOR : CHALERMCHAI KITTISAKNAWIN, Ph.D.. 121 pp.

The objectives of the independent study were (1) to study the level of perception of organizational justice and organizational citizenship behavior (2) to compare between the personal characteristics with perception of organizational justice and organizational citizenship behavior (3) to study the relationship between the perception of organizational justice and organizational citizenship behavior (4) to study the perception of organizational justice influence on the organizational citizenship behavior. By collecting data from sample group of employee who work in a small powerplant located in Bangpakong, Chachoengsao. Using random sampling method and Yamane method to given the size of sample group which was 89 employees. The questionnaire that used in this research, had been passed the validity and reliability test. Data analysis using the descriptive statistics and inferential statistics such as t-test, One-Way ANOVA, Pearson's Correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The result shown that (1) the perception of organizational distributive justice and procedural justice were overall at a moderate level. The organizational citizenship behavior were at a high level. (2) The personal characteristics that resulted in significantly difference of the perception of organizational justice and organizational citizenship behavior are sex, age, education, experience in present organization, all working experiences, marital status, salary and position. (3) The results of hypothesis test revealed that the organizational citizenship behavior were positively correlated with the perception of organizational procedural justice but were not correlated with the organizational distributive justice (4) The perception of organizational procedural justice have influence on the organizational citizenship behavior

Researcher has proposed the guidelines for management to benefit the organization and manager as well as suggestions for further research

---

Program of (ENTREPRENEURSHIP) Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2011  
Student's signature .....  
Independent Study Advisor's signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ความใส่ใจ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.กฤษฎา พัชรวาณิช ที่กรุณาสละเวลาเป็นประธานกรรมการสอบค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ ดร.เกริกฤทธิ์ อัมพะวัต ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบค้นคว้าอิสระ โดยให้แนวทางและความคิดเห็น อันเป็นประโยชน์ในการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการประกอบการ รุ่น 3 วิทยาเขตคลังชั้น ที่ให้ความกรุณา ตรวจสอบประเมินที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งคณาจารย์สาขาวิชาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และขอขอบพระคุณบุคลากร และผู้ประสานงานของคณะวิทยาการจัดการทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในการจัดการค้นคว้าอิสระ นอกจากนี้ขอขอบพระคุณผู้บริหารของโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กแห่งหนึ่ง ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและที่สำคัญขอขอบพระคุณบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ ที่กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่สาวและสมาชิกทุกคนในครอบครัว รวมทั้งเพื่อนๆ ซึ่งคอยเป็นกำลังใจ และเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ผู้วิจัยตลอดมาจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ญ
<b>บทที่</b>	
1    บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการศึกษา.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2    แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร.....	11
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน	18
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิบัติ.....	24
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3    ระเบียบวิธีวิจัย.....	42
ระเบียบวิธีการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
แหล่งที่มาของข้อมูล.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47

## สารบัญ

บทที่		หน้า
	การวิเคราะห์ข้อมูล .....	47
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
5	สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	74
	สรุปผลการวิจัย.....	76
	อภิปรายผล .....	81
	ข้อเสนอแนะ.....	90
	บรรณานุกรม.....	92
	ภาคผนวก .....	100
	ภาคผนวก ก แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา.....	102
	ภาคผนวก ข ผลตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบประเมิน .....	110
	ภาคผนวก ค แบบประเมิน .....	114
	ประวัติผู้วิจัย .....	121

## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2	แผนภาพแสดงความสอดคล้องตามหลักความยุติธรรม.....	15

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน.....	21
2	แสดงแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ.....	26
3	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา.....	43
4	จำนวนและร้อยละของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ตำแหน่งงาน สถานภาพ อัตราเงินเดือน.....	50
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่างๆ.....	53
6	แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามเพศ.....	54
7	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามอายุ.....	55
8	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé และ LSD .....	56
9	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา	57
10	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé.....	58
11	การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามสถานที่ทำงาน.....	59
12	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของมีการรับรู้ยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในองค์กรปัจจุบัน.....	60

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
13	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของมีมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความ ยุติธรรมด้านปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในองค์กรปัจจุบัน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé.....	62
14	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของมีการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนก ตามประสบการณ์การทำงานทั้งหมด.....	64
15	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของมีมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การ รับรู้ความ ยุติธรรมด้านปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในองค์กรปัจจุบัน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé.....	65
16	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	66
17	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ ของ LSD.....	67
18	การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนก ตามสถานภาพ.....	68
19	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	69
20	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิบัติ จำแนกตาม อัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé.....	70

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
21	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม.....	71
22	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้าน ผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	72

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างมาก ทั้งด้านการผลิต ด้านเทคโนโลยีในการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อสร้างผลกำไร และส่วนแบ่งทางการตลาด ซึ่งทรัพยากรที่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขัน และช่วยผลักดันให้ประสบความสำเร็จนั้นก็คือ ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้องค์กรต่างๆ มีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่องค์กร ซึ่งความสำเร็จไม่ได้อยู่ที่การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพียงเท่านั้น แต่อยู่ที่การทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่จะส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืน โดย Moorman, Niehoff & Organ (1993) พบว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเกิดจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรมีความยุติธรรมและจริงจังต่อพนักงานแล้วสิ่งที่ตามมาก็คือ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะทำให้พนักงานพอใจและปรารถนาจะอยู่กับองค์กรต่อไป และทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับการทำงานอย่างเต็มที่

ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข และถือว่าเป็นคุณธรรมอันดับแรกของสถาบันสังคมและเป็นพื้นฐานที่สำคัญในองค์กรที่มีการทำงานโดยมีระบบย่อยๆ หลายระบบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเหตุผลที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญที่ต้องทำให้บุคลากรรู้สึกถึงการมีความยุติธรรม

ประการแรก คือ ความยุติธรรมเพิ่มพูนทัศนคติเชิงบวกของพนักงานเพื่อประสิทธิผลขององค์กร เพราะความยุติธรรมเป็นทั้งวิธีการและเป้าหมาย

ประการที่สอง คือ ความยุติธรรมเพิ่มพูนความร่วมมือนำสู่การประกันความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร

ประการสุดท้าย คือ ประกันความรู้สึกถึงความมีศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ของบุคคล เพราะการรักษาความเท่าเทียมกันของผู้อื่น แสดงนัยว่า บุคคลได้รับความเคารพนับถือและเห็นอกเห็นใจในความเป็นมนุษย์ อีกทั้งความยุติธรรมจะกลายเป็นเป้าหมายในตัวเอง

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554) พบว่า การศึกษาความยุติธรรมในองค์กร จะช่วยปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกในองค์กร ช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อพัฒนาทัศนคติเชิงบวกภายในองค์กร นอกจากนี้ Sheppard et al. (1992) เสนอว่า การรับรู้ความยุติธรรมช่วยเพิ่มความถูกต้องตามกฎหมายหรือการมีสิทธิตามกฎหมายของระบบหรือการตัดสินใจ จนกระทั่งนำไปสู่การยินยอมตามระบบ ความยุติธรรมในองค์กรมีความเชื่อมโยงกับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ขององค์กร และ Korsgaard et al. (1995) พบว่า การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริมความร่วมมือและทัศนคติเชิงบวก สามารถทำให้เกิดความสำเร็จโดยไม่ต้องแลกกับคุณภาพของการตัดสินใจ และสามารถทำให้สำเร็จได้ในการทำงานเป็นทีม

บุคลากรในองค์กรสามารถรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรได้จากหลายทาง เช่น อาจสังเกตได้จากบุคคลที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันแต่กลับได้ผลตอบแทนไม่เท่ากัน อันเนื่องมาจากหลายเหตุผลเมื่อเขาเปรียบเทียบผลประโยชน์ต่างๆที่ได้รับจากการทุ่มเทในการทำงานกับคนที่ทำงานในระดับเดียวกันแล้วรู้สึกที่ไม่เท่าเทียมกัน Adams (1965) เมื่อบุคลากรรู้สึกว่า มีความไม่ยุติธรรมเกิดขึ้น ก็จะทำให้เกิดความเครียดขึ้น และพยายามจะหาหนทางที่จะลดความเครียดดังกล่าว วิธีการหนึ่ง คือ การกระทำพฤติกรรมที่จะเป็นการลดสิ่งที่ตนนำมาลงทุนแก่องค์กรให้น้อยลง ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วพนักงานมักเลือกที่จะลดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรลงมากกว่าพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ เพราะไม่ใช่พฤติกรรมที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะมีผลกระทบเสียหายต่อตนเองน้อยกว่าการลดพฤติกรรมที่กำหนดไว้ตามบทบาทหน้าที่ เช่น มาทำงานสาย เลิกงานเร็ว ใช้เวลาช่วงพักนาน ทำงานให้น้อยลง ใช้เวลาไปกับเรื่องส่วนตัว รวมทั้งทำงานที่มีคุณภาพต่ำ อีกทั้งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจของพนักงานและการลักขโมย (Greenberg 1990 : 52) ความก้าวร้าวในสถานประกอบการ (Beugré 1996 : 36) และการลาออกจากองค์กรของพนักงาน (Mathieu & Zajac 1990 : 78) ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพของการทำงานลดต่ำลง ซึ่งผู้บริหารควรเอาใจใส่อย่างมากกับความยุติธรรม ความเท่าเทียมกันของพนักงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดก็ตามเพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กร

ดังนั้นจะเห็นว่านอกเหนือจากการรับรู้ถึงความยุติธรรมจะมีความสำคัญต่อการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กรแล้ว องค์กรยังจะต้องประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ (In-role performance) และมีพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะที่เป็นประโยชน์ซึ่งอยู่เหนือบทบาทหน้าที่ของตนด้วย (วิโรจน์ เจริญลักษณ์ 2553 : 29) พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่นี้เรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior : OCB) นับว่าทุกองค์กรต้องการพนักงานที่มีลักษณะเช่นนี้ ดังนั้น หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่นอาจทำได้

โดยการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานให้แก่บุคลากรให้มีพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) และพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กร แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของสมาชิกที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี คำกล่าวทั้งหมดนี้เป็นไปตามทฤษฎีของ Dennis W. Organ ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยอินเดียนา (Indiana University) ประเทศสหรัฐอเมริกาผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organ 1987 : 8-13) หรืออาจกล่าวได้ว่าองค์กรไม่สามารถอยู่รอดหรือเจริญรุ่งเรือง หากสมาชิกแต่ละคนในองค์กรขาดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทำให้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จึงมุ่งที่จะทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นองค์กรที่ดำเนินกิจการด้านการผลิตไฟฟ้าด้วยเชื้อเพลิงชีวมวล ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ ความชำนาญจากบุคลากรอย่างมากทั้งในด้านการตรวจรับเชื้อเพลิง การรักษากำลังการผลิตให้คงที่ การบำรุงรักษา เพื่อให้เกิดความผิดพลาดในการจ่ายไฟฟ้าให้น้อยที่สุด เนื่องจากหากเกิดความผิดพลาดจะส่งผลเสียทั้งต่อบริษัทและลูกค้าที่ซื้อไฟฟ้าจากทางบริษัท

ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนบริษัทให้สามารถบรรลุเป้าหมายและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะต้องใช้เวลาในการสั่งสมความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานด้าน โรงไฟฟ้าอย่างมากและจากการดำเนินกิจการอันยาวนาน สภาพเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์กรบ่อยครั้ง ทั้งนโยบายในด้านการสรรหาคนเข้าทำงาน อัตราค่าตอบแทน การประเมินผลงาน การปรับผลตอบแทนพิเศษ การปรับผลตอบแทนประจำปี การเลื่อนขั้น ทำให้บุคลากรอาจเกิดความรู้สึกไม่พอใจ เช่น การรับบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทนอัตราที่ว่าง ซึ่งมักจะได้อัตราค่าตอบแทนที่สูงกว่า ส่งผลให้เกิดการเปรียบเทียบในด้านรายได้ที่ได้รับมากกว่าบุคลากรเก่าซึ่งมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านโรงไฟฟ้ามากกว่า ในขณะที่ปริมาณงานเท่ากัน รวมถึงความรู้สึกถึงการตัดสินใจเลื่อนตำแหน่งหรือการปรับเงินเดือน และหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการตัดเกรดรายเดือนซึ่งส่งผลต่อผลตอบแทน เป็นต้น โดยอาจทำให้พนักงานรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรมเกิดขึ้น ซึ่งอาจ

ก่อให้เกิดผลเสียแก่องค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่นการทำงานที่ไม่เต็มศักยภาพ ขาดการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน เกิดการโอนย้าย การลักขโมยและลาออกงานในที่สุด

การศึกษาครั้งนี้จึงจัดทำขึ้นเพื่อทราบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจะทำการศึกษารับรู้ความยุติธรรมในองค์กร 2 ด้านคือ ด้านการตอบแทนและด้านการปฏิบัติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง วางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เช่นในการปรับปรุงการบริหารค่าตอบแทน วิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานและเพื่อพัฒนาทัศนคติเชิงบวกภายในองค์กร พนักงานพร้อมที่จะแสดงศักยภาพของตนออกมาอย่างเต็มที่ เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อันจะส่งผลโดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์กร เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 ศึกษาระดับการการรับรู้ความยุติธรรมของบุคลากรในด้านต่างๆ ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในด้านต่างๆ ได้แก่ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

1.2.2 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา กับระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1.2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

1.2.4 ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนตัวบุคคลของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

1.3.1.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน จะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

1.3.1.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน จะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

1.3.1.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

1.3.1.4 บุคลากรที่มีสถานประกอบการต่างกัน จะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

1.3.1.5 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน จะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

1.3.1.6 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดต่างกัน จะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

1.3.1.7 บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน จะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

1.3.1.8 บุคลากรที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน จะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

1.3.1.9 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน จะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

1.3.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1.3.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

#### 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตทางการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตเชิงเนื้อหา: การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งนี้ ได้ศึกษาประเด็นต่างๆ ได้แก่

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร 2 ด้านโดยดัดแปลงตามแนวคิดของ เกลิมซัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554) คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร 5 รูปแบบ ตามแนวคิดของ Organ (1987) คือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)

1.4.2 ขอบเขตเชิงประชากร: คือ การวิจัยนี้ศึกษาบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

1.4.3 ขอบเขตเชิงระยะเวลา: การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างเดือน กรกฎาคม 2554 – พฤษภาคม 2555

## 1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

1.5.1 ผลตอบแทนหรือรายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้จากการทำงานในหน้าที่การงานอยู่ในรูปของเงินเดือน รวมถึงสิทธิที่ควรได้รับในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าล่วงเวลา ตลอดจนเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการอื่นๆ

1.5.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรของโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้เข้าใจและรับรู้ถึงความยุติธรรมในด้านต่างๆ ดังนี้

1.5.2.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน หมายถึง การที่บุคลากรของโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา รับรู้ว่าองค์กรมีความยุติธรรมด้านผลตอบแทน โดยบุคคลจะเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ตนได้รับกับบุคคลอื่น และการวัดความยุติธรรมจากผลลัพธ์ที่ได้รับจากปัจจัยนำเข้า

1.5.2.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรของโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พิจารณาถึงกระบวนการหรือวิธีการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนการแบ่งสรรรางวัลแก่พนักงาน ซึ่งพนักงานจะยอมรับผลตอบแทนที่ไม่เท่ากัน ถ้าองค์กรได้แสดงให้เห็นว่า กระบวนการที่องค์กรใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับผลตอบแทนมีความยุติธรรม รับรู้ถึงความเท่าเทียมกัน

1.5.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรของโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีพฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การทำงานตรงเวลา การช่วยเหลือคนอื่นๆ การอาสาสมัครทำงาน โดยไม่ได้รับการขอร้อง ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ไม่ใช้เวลาทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว โดยแบ่งเป็นพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)

1.5.3.1 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) หมายถึง การที่บุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ปฏิบัติตามระเบียบและสนงนโยบายขององค์กร ความตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กรไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีความสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

1.5.3.2 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) เป็นการให้ความช่วยเหลือของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เช่น ช่วยเพื่อน

ร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ

1.5.3.3 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) เป็นพฤติกรรมของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่แสดงถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น การเข้าประชุมการเสนอแนะความคิด และคำแนะนำต่างๆ ที่เหมาะสมกับองค์กร เป็นต้น

1.5.3.4 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) หมายถึง การที่บุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจเนื่องจากการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องสิทธิ และความเป็นธรรม หรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและจะเกิดการโต้เถียงกันจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน เขาจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

1.5.3.5 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) หมายถึง พฤติกรรมการคำนึงถึงบุคคลอื่นของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีจุดหมายเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เนื่องจากการทำงานในองค์กรนั้นทุกคนต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งย่อมมีผลต่อบุคคลอื่นทั้งสิ้น เช่น การเคารพในสิทธิและความต้องการของผู้อื่น

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ผู้บริหารทราบระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการในการบริหารองค์กรทั้งในด้านการบริหารค่าตอบแทน ด้านการปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้รับทราบระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในด้านต่างๆ ได้แก่ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างแนวทางพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร

1.6.2 ผู้บริหารทราบความสัมพันธ์และความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีต่อระดับการรับรู้

ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการบริหาร

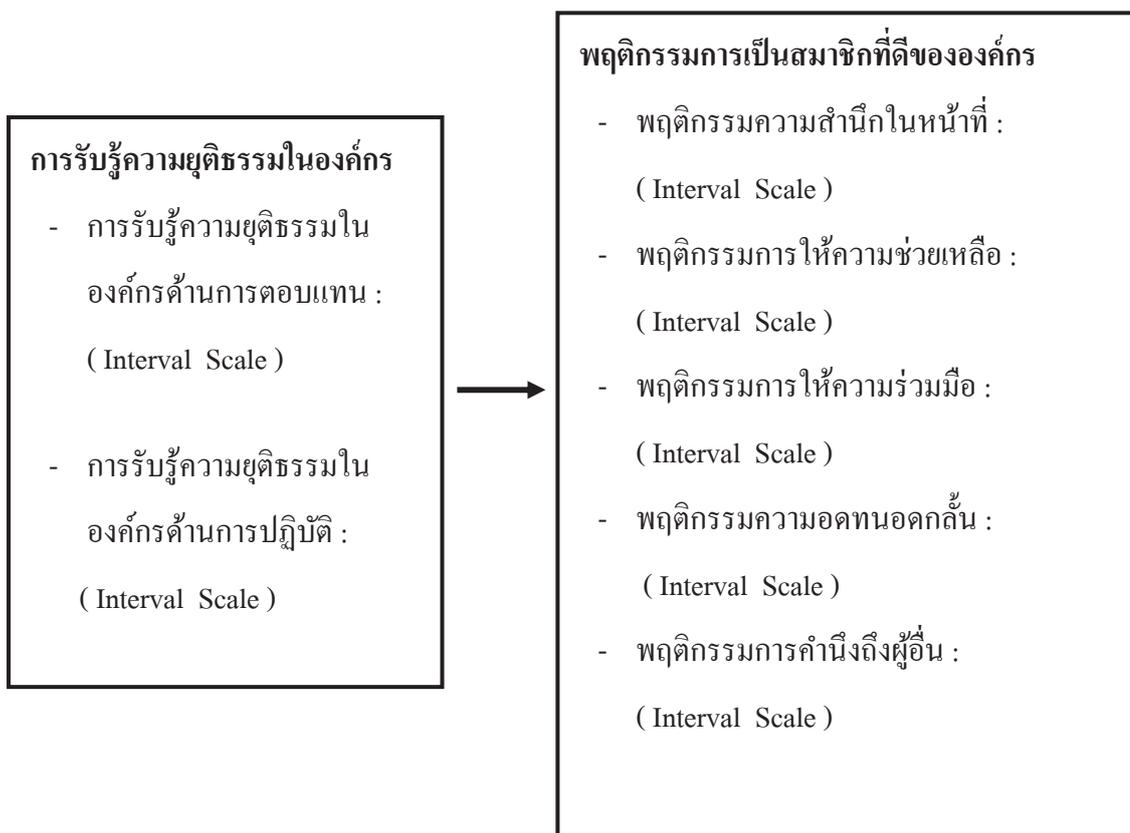
1.6.3 ผู้บริหารในองค์กรทราบถึงอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อที่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

1.6.4 ผู้บริหารในองค์กรสามารถนำผลการศึกษามาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง และวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อันจะส่งผลโดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อตัวองค์กรและบุคลากรของโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

## 1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้จำแนกองค์ประกอบแบ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยดังนี้

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีเนื้อหาครอบคลุมทั้งหมด ตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จไม่สามารถอาศัยเพียงความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารเท่านั้น แต่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากรทั้งองค์กร และการที่จะทำให้บุคลากรนี้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจและความสามารถให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ได้นั้น องค์กรจะต้องทำให้เขาารู้สึกถึงการได้รับความเอาใจใส่ดูแลอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดการแสดงออกถึงการมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นการรับรู้ความยุติธรรมของบุคลากรในองค์กรย่อมมีความสำคัญที่ส่งผลต่อระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

##### ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ภัทรนถน พันธุ์สีดา (2543) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่า หมายถึงการรับรู้ของพนักงานว่าได้รับความยุติธรรมจากองค์กรทั้งในด้านผลตอบแทน กระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนในองค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระบบต่างๆ ภายในองค์กร

จินตนา พงษ์ศรีทอง (2546) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่า หมายถึงการรับรู้ของพนักงานในองค์กร ว่าพวกเขาได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความยุติธรรม ทั้ง 4 ด้าน คือ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติในการกำหนด

ผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งความยุติธรรมด้านระบบงานหรือการบริหารภายในองค์กร

พนิดา ทองเงา (2548) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่า คือการที่บุคลากรรับรู้ว่าการตอบแทนที่ตนได้รับจากองค์กร กระบวนการขององค์กรที่ใช้ในการตัดสินใจเรื่องผลตอบแทน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์กรมีความยุติธรรม

สุจิตรา คุ่มโกคา (2548) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่า หมายถึงการรับรู้ของพนักงานในองค์กรว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน และสิ่งที่พนักงานได้รับมีสัดส่วนเหมาะสมกับสิ่งที่นำมาใช้ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรม 4 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านระบบต่างๆภายในองค์กร

ตุลยา เจริญทอง (2550) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่าเป็นการที่พนักงานรับรู้ว่าการปฏิบัติที่ยุติธรรมจากองค์กรในเรื่องการจ่ายผลตอบแทนตามที่ตนเองคาดหวัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะที่ใช้ในการทำงานเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในงานที่มีลักษณะเดียวกัน รวมทั้งกระบวนการที่องค์กรใช้ในการตัดสินใจมีความยุติธรรม โดยองค์กรต้องมีการใช้ระบบประเมินผลอย่างเท่าเทียมกับพนักงานทุกคน

วิสุทธิ สงวนศักดิ์ (2550) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่าเป็นการตีความของพนักงานเกี่ยวกับผลที่ได้รับ ความชอบธรรมในด้านต่างๆจากองค์กรอย่างยุติธรรม

อัจฉรา เนียมหอม (2551) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่าเป็นการที่พนักงานรับรู้ว่าการปฏิบัติที่ยุติธรรมจากองค์กรในเรื่องการจ่ายผลตอบแทนตามที่ตนเองคาดหวัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะที่ใช้ในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในงานที่มีลักษณะเดียวกัน รวมทั้งกระบวนการที่องค์กรใช้ในการตัดสินใจมีความยุติธรรม โดยองค์กรต้องมีการใช้ระบบประเมินผลอย่างเท่าเทียมกับพนักงานทุกคน

Greenberg (1990: 400) ให้ความหมายของความยุติธรรมในองค์กรว่า หมายถึงความยุติธรรมของผลตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้กับพนักงาน และความยุติธรรมของการปฏิบัติที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน

Moorman (1991: 845) ให้ความหมายของความยุติธรรมในองค์กรว่า ความยุติธรรมในองค์กรเกี่ยวข้องกับวิธีการหรือแนวทางที่พนักงานใช้ตัดสินใจว่าพวกเขาได้รับการปฏิบัติในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยความยุติธรรม ซึ่งการตัดสินใจนี้จะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรในการทำงานอื่นๆ

Shepperd, Liwicki and Minton (1992) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การตัดสินใจที่เกิดขึ้นในองค์กรว่า ก่อประโยชน์หรือส่งผลเสียกับตนอย่างไร โดยการตัดสินใจจะคำนึงถึงหลักของความสมดุลและความถูกต้อง

James (1993 อ้างถึงใน ภทรนถน พันธุ์สีดา 2543 : 13) ให้ความหมายของความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลหรือกลุ่ม เกี่ยวกับความยุติธรรมที่ได้รับจากองค์กร ทั้งด้านผลตอบแทน และ ปฏิสัมพันธ์ด้านอื่น เช่น การเป็นที่ยอมรับในองค์กร

Beugre (1996) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่า ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งเป็นสถานที่ที่บุคคลทำการแลกเปลี่ยนกันทางด้านสังคม หรือ เศรษฐกิจและยังเกี่ยวข้องถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร

Folger and Cropanzano (1998) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เกี่ยวข้องกับกฎและบรรทัดฐานทางสังคมที่ควบคุมการจัดสรรผลตอบแทน (ทั้งรางวัล และการลงโทษ) และกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อจัดสรรผลตอบแทน และการตัดสินใจในด้านอื่นๆ รวมทั้งการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลด้วย

Organ (1998 อ้างถึงใน จินตนา พงษ์ศรีทอง 2546) ให้ความหมายของ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์กรและผู้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม

จากความหมายที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่า หมายถึง การที่บุคลากรได้รับรู้ว่า ตนได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเท่าเทียมกันและรับรู้ถึงความเป็นธรรม ทั้งในเรื่องผลตอบแทน และการได้มาซึ่งผลตอบแทน

### เป้าหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

บุคลากรในองค์กรทุกองค์กรต่างต้องการให้การดำเนินการต่างๆ ในองค์กรเป็นไปด้วยความยุติธรรม โดยเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความยุติธรรมในองค์กรนั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Performance Effectiveness) ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสำเร็จของบุคคลโดยเป้าหมายของการมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนี้ได้แก่ การที่บุคคล กลุ่ม ส่วนงาน และองค์กรสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูงและมีปริมาณมากได้

2. เป้าหมายด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและรักษาไว้ซึ่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Sense of Community) โดยที่บุคคลจะเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีเอกลักษณ์เฉพาะในสังคมที่ตนอยู่ ทั้งในระดับหน่วยงานแผนก ฝ่าย หรือองค์กรซึ่งเป้าหมายนี้จะมีความสำคัญมากขึ้นในองค์กรที่มีกลุ่มงานหรือใช้กลยุทธ์ของทีมงานเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

3. เป้าหมายด้านศักดิ์ศรีของความเป็นปัจเจกชนและความเป็นมนุษย์ เพื่อศักดิ์ศรีของความเป็นปัจเจกชนและความเป็นมนุษย์ (Individual Dignity and Humanness) โดยผลตอบแทนกระบวนการต่างๆ และระบบในองค์กรจะต้องสร้างความเป็นอยู่ที่ดี สร้างความ มีเอกลักษณ์และคุณค่าของตัวบุคคล

ทั้งนี้เป้าหมายทั้ง 3 มักมีความขัดแย้งกันอยู่เสมอ เช่น ในกรณีที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนจำนวนมากให้แก่พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่ในขณะที่เดียวกันก็อาจลดความสามัคคีในกลุ่มบุคลากร และอาจทำให้บุคลากรบางคนรู้สึกว่าตนเองไร้คุณค่าหากมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานแล้ว แต่ผลการปฏิบัติงานยังไม่ดีพอ

### หลักสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจยุติธรรม

Sheppard, Lewicki and Minton (1992) กล่าวว่า ความยุติธรรมประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ

หลักของความสมดุล (Balance) กล่าวคือ บุคคลจะเปรียบเทียบการกระทำของตนกับการกระทำของบุคคลอื่นที่เหมือนกันในสถานการณ์เดียวกัน หากสิ่งที่ลงทุนไปมากกว่าผลตอบแทนที่ได้รับ บุคคลจะรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรม แต่ถ้าหากลงทุนไปมากและได้ผลตอบแทนมากเช่นเดียวกัน บุคคลจะรู้สึกว่าตนได้รับความยุติธรรม การรับรู้ความยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรมในองค์กรไม่ได้เกิดจากการเปรียบเทียบผลตอบแทนของตนกับบุคคลอื่นเท่านั้นแต่ยังขึ้นอยู่กับความรู้สึกภายในของบุคคลด้วยสิ่งที่บุคคลลงทุน สิ่งที่ผู้ถูกนำมาเปรียบเทียบลงทุนผลตอบแทนจากการลงทุน ผลตอบแทนจากการลงทุนที่ผู้เปรียบเทียบได้รับ



แผนภูมิที่ 2 แผนภาพแสดงความสมดุลตามหลักความยุติธรรม

หลักของความถูกต้อง (Correctness) ได้แก่ ความถูกต้องในการตัดสินใจวิธีปฏิบัติหรือการกระทำต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร หลักของความถูกต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ ความคงที่แน่นอน ความแม่นยำ ความชัดเจน วิธีปฏิบัติที่โปร่งใส และความสอดคล้องกับคุณธรรมและค่านิยมในเวลานั้น

#### การจำแนกประเภทการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

แนวคิดเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรมีพื้นฐานมาจากแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์ โดยเฉพาะการมุ่งเน้นความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ซึ่งต่อมาได้มีนักวิชาการได้พัฒนาแนวคิดเพิ่มเติมในอีกหลายด้าน โดยแนวคิดต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นสามารถนำมาอธิบายได้ดังนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) เป็นแนวคิดแรกๆที่ใช้เพื่อศึกษาถึงความยุติธรรม โดยมีการอ้างถึงทฤษฎีดุลยภาพ (Equity Theory) ของ Adam (1965) โดยมองว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน คือ การรับรู้ของพนักงานต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ โดยพนักงานจะคำนวณเพื่อเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างต้นทุนที่พนักงานได้ลงทุนไปกับผลตอบแทนที่ได้รับ แล้วนำผลเหล่านั้นไปเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่นๆ ที่ถูกอ้างอิง หากอัตราส่วนระหว่างการลงทุนมีค่าสูงกว่าผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานผู้อื่น หรือผู้ที่อ้างอิงแล้ว พนักงานผู้นั้นจะตัดสินใจว่าตนเป็นผู้ที่ไม่ได้รับความยุติธรรมในเชิงผลตอบแทน

2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ (Procedural Justice) เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้เพื่อพิจารณาควบคู่กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนเพื่อตัดสินใจว่าพนักงานได้รับความยุติธรรมจริงหรือไม่ ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ คือ การรับรู้ของพนักงานต่อกระบวนการที่ใช้กำหนดผลตอบแทนที่ได้รับว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ แนวความคิดนี้ได้รับอิทธิพลมาจากแนวความคิดของ Thibaut and Walker (1975) โดยแนวความคิดดังกล่าวได้นำเสนอว่า

พนักงานจะเกิดการรับรู้ถึงความยุติธรรมด้านการปฏิบัติเมื่อมีส่วนร่วมต่อกระบวนการ ในการตัดสินใจ

ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ถึงความยุติธรรมในช่วงแรกจึงสรุปได้เพียง 2 ด้านนี้ เท่านั้น ซึ่งต่อมาภายหลังได้มีการได้เสนอแนวคิดในการศึกษาถึงความยุติธรรมเพิ่มเติม ดังนี้

Sheppard, Lewicki and Minton (1992) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้นำเสนอแนวคิด ในการศึกษา เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรม โดยแนวคิดที่เพิ่มขึ้นมานั้น คือ ความยุติธรรมด้านระบบ (Systematic Justice) ได้จำแนกประเภทความยุติธรรมในองค์กรออกเป็น 3 ด้าน

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) ได้แก่ ความสมดุลและความถูกต้องในการจัดสรรผลตอบแทน เช่น การจ่ายค่าตอบแทนซึ่งการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน เป็นเรื่องที่มีผู้นำ มากกล่าวถึงมากที่สุดในเรื่องความยุติธรรม ในองค์กร

2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ (Procedural Justice) ได้แก่ ความยุติธรรม ด้านการปฏิบัติในการตัดสินใจ เช่น ในการจ่ายค่าตอบแทน นอกจากบุคคลจะประเมินความ ยุติธรรมในการจัดสรรผลตอบแทนแล้ว ยังประเมินถึงกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจผลตอบแทน ว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรม

3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ (Systematic Justice) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของ องค์กรซึ่งเป็นตัวกำหนดกระบวนการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น ระบบการบังคับบัญชา การสร้างข้อมูล กระบวนการของข้อมูล และระบบการรับรู้ข้อมูลในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ ยากโดยเฉพาะคนที่อยู่ภายนอกองค์กร และไม่ได้รับรู้ในกระบวนการตัดสินใจ

Folger and Cropanzano (1998) ได้จำแนกประเภทของความยุติธรรมในองค์กรแบ่ง ออกเป็น 3 ด้าน

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) เป็นการรับรู้ ความยุติธรรม ต่อผลลัพธ์หรือการจัดสรรที่ได้รับของแต่ละบุคคล เมื่อบุคคลพิจารณาความยุติธรรม ในด้านผลตอบแทน เขาจะประเมินว่าผลลัพธ์ที่ได้มีความเหมาะสมถูกต้องตามหลักจริยธรรม หรือไม่

2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ (Procedural Justice) คือการที่บุคคลรับรู้ ว่า วิธีการ กลไก หรือ กระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนมีความยุติธรรม เช่น กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการแก้ไขข้อพิพาท หรือกระบวนการแบ่งปันสิ่งต่างๆในองค์กร

3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) คือ การที่บุคคล รับรู้ว่าการปฏิบัติจากผู้อื่นด้วยความยุติธรรม แบ่งเป็นความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร

(Informational) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีข้อมูลเพียงพอที่จะอธิบายผลของการตัดสินใจ และสิ่งที่ยอธิบายมีความถูกต้องเหมาะสม

Beugre (1998) เสนอนิยามที่ครอบคลุมของความยุติธรรมในองค์กรว่า ความยุติธรรมในองค์กรเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความเท่าเทียมกันของการแลกเปลี่ยนภายในองค์กร ทั้งเชิงสังคมหรือเศรษฐกิจรวมถึงความสัมพันธ์ของบุคคล กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรที่เป็นระบบสังคม นิยามดังกล่าวบอกลำดับถึงความยุติธรรมว่า จะต้องพิจารณาความสัมพันธ์ในปฏิสัมพันธ์บุคคลกับผู้อื่น (ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์) และองค์กรที่เป็นระบบสังคม (ความยุติธรรมระบบ) ความเท่าเทียมกันของการได้รับรางวัล (ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน) และรูปแบบการปฏิบัติและวิธีการที่ใช้จัดแบ่งรางวัล (ความยุติธรรมในการปฏิบัติ)

Masterson (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และแบ่งการรับรู้ความยุติธรรมออกเป็น 3 องค์ประกอบดังนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน หมายถึง ความคิดของพนักงานที่มีต่อความเป็นธรรมของผลลัพธ์ ที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานให้กับองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นและผลงานที่ตนปฏิบัติ หรือสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ความมานะพยายาม ความเครียดจากการทำงาน เป็นต้น

2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ หมายถึง ความคิดของพนักงานเกี่ยวกับความเป็นธรรม ปราศจากอคติ มีความถูกต้องในข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการพิจารณา และมีความสม่ำเสมอในเรื่องเวลา และ ตัวบุคคล เป็นที่ยอมรับของสังคมส่วนรวม กระบวนการดังกล่าวต้องไม่ถูกรอบงำจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และสามารถตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจนั้นได้

3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ความคิดของพนักงานที่มีต่อความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสุภาพ อ่อนโยน และการให้การยอมรับ เป็นต้น และในด้านการให้และรับข้อมูลข่าวสารต่างๆของผู้บังคับบัญชา มีเหตุผลชัดเจน เพียงพอที่จะอธิบายการตัดสินใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้หรือไม่ รวมถึงการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนครบถ้วนของผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น นักวิจัยหลายคน que ศึกษาเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กร (Beugre, 1998; Greenberg, 1990; Sheppard et al., 1992) วินิจฉัยว่า เหตุผลสามประการที่ทำให้บุคคลมุ่งมั่นต่อความยุติธรรมในองค์กร คือ เพื่อผลงานที่มีประสิทธิผล เพื่อประกันความรู้สึกของกลุ่มทำให้ความร่วมมือเพิ่มขึ้น และเพื่อประกันความรู้สึกของบุคคลโดยการรักษาความเท่าเทียมกัน วัตถุประสงค์ที่ต้องการเพื่อช่วยปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิก

ในองค์กรและพัฒนาทัศนคติเชิงบวกภายในองค์กร ความเข้าใจของความยุติธรรมในองค์กร เป็นผลนำไปสู่ ความเชื่อเพื่อเพิ่มความถูกต้องตามกฎระเบียบของระบบองค์กรและการตัดสินใจ Beugré (1996) ปัจจุบันการพัฒนาทางงานวิจัยของความยุติธรรมในองค์กร มุ่งสนใจต่อความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานตามกระบวนการ เช่น ความยุติธรรมระหว่างบุคคลและความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์รวมถึงการบูรณาการของความยุติธรรมในการปฏิบัติและความยุติธรรมในผลตอบแทน แม้ว่าบทสรุปของทฤษฎีความยุติธรรมมีความหลากหลาย แต่นักวิจัยก็พยายามจัดระเบียบและบูรณาการผลงานวิจัยและทฤษฎีที่หลากหลายของความยุติธรรมในองค์กร Greenberg (1987)

จากการศึกษาเรื่องการจำแนกประเภทการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเรื่องความยุติธรรมในองค์กรในครั้งนี้ โดยแบ่งเป็น 2 ด้านคือ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ ซึ่งจะสามารถตอบรับวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ได้อย่างเพียงพอ โดยมีความสอดคล้องงานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์ นาวิน (2552) ซึ่งทำการศึกษาความยุติธรรมในองค์กรของประเทศไทย จำนวน 4 ด้าน คือ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ ความยุติธรรมด้านระบบ

### ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน

ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน

Greenberg (1990) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน หมายถึง การรับรู้ผลตอบแทนที่ตนได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม

Sheppard, Lewicki and Minton (1992) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนว่า ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน หมายถึงการรับรู้ของพนักงานว่า ผลตอบแทนที่ตนได้รับมีความเสมอภาคและถูกต้อง

Folgers and Cropanzano (1998) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นผลตอบแทนหรือการจัดสรรผลตอบแทนที่แต่ละบุคคลได้รับมีความยุติธรรม

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน

ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนกันสิ่งที่บุคคลทำการแลกเปลี่ยนเรียกว่า สิ่งลงทุนหรือต้นทุน (Investments or Costs) สิ่งที่บุคคลได้รับ เรียกว่า ผลกำไรหรือรางวัล (Profits or Rewards) บุคคลจะเปรียบเทียบสิ่งที่ตนลงทุนกับสิ่งที่

คนได้รับเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ถ้าอัตราส่วนที่บุคคลสองคนได้รับเท่าเทียมกัน บุคคลจะรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรม แต่ถ้าบุคคลรู้สึกว่าสิ่งที่ได้รับไม่เท่ากันก็จะรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรม สำหรับปฏิกริยาเมื่อบุคคลได้รับความไม่ยุติธรรมมี 2 ลักษณะ คือ ถ้าสิ่งที่บุคคลได้รับมีค่าน้อยกว่าสิ่งที่คาดหวัง ก็จะโกรธและแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว แต่ถ้าสิ่งที่บุคคลได้รับมีค่ามากกว่าสิ่งที่คาดหวัง ก็จะเกิดความรู้สึกผิด อย่างไรก็ตามความรู้สึกผิดมักจะไม่ค่อยเกิดขึ้นเพราะบุคคลมักจะหาเหตุผลให้กับตัวเองเสมอ เพื่อลดความรู้สึกดังกล่าว

นอกจากนี้ บุคคลยังเรียนรู้ที่จะหลีกเลี่ยงจากการแลกเปลี่ยนที่ไม่ยุติธรรม และเรียนรู้สิ่งที่ทำให้ตนได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม รวมทั้งจะไม่ยอมทำในสิ่งที่จะทำให้ตนเองต้องลงทุนสูงขึ้น ถ้าบุคคล 2 คนมามีความสัมพันธ์และเกิดการแลกเปลี่ยนกัน ผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับต้นทุน โดยคนที่ลงทุนมากกว่าก็ควรจะได้รับผลตอบแทนมากกว่า ส่วนคนที่ลงทุนน้อยก็ควรจะได้รับผลตอบแทนน้อยเช่นเดียวกัน ถ้าใครหรือผลตอบแทนสุทธิต้องมีอัตราส่วนที่เหมาะสมกับการลงทุน เช่น บุคคลที่ลงทุนมากก็ต้องหวังจะได้รับกลับคืนมามาก ส่วนคนที่ลงทุนน้อยกว่าก็ต้องได้รับกลับคืนน้อยกว่า

Mowday (1982) ได้อธิบายว่าพื้นฐานของทฤษฎีดุลยภาพซึ่งอยู่บนความเชื่อ 2 ประการเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ คือ คนจะประเมินว่าตนได้รับความยุติธรรมหรือไม่นั้น ประการแรกเกิดจากการเปรียบเทียบสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน หรือที่เรียกว่าเป็นการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (Economic Transaction) ประการที่สอง คือ การเปรียบเทียบต้นทุนของตนเองกับต้นทุนของคนอื่นๆ ที่รู้จัก และเทียบผลตอบแทนที่ตนได้รับกับผลตอบแทนที่คนอื่นๆ ได้รับ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) ของพนักงาน ดังนั้นพนักงานจะประเมินว่าตนได้รับความยุติธรรมหากสิ่งตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ลงทุนไป หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงทฤษฎีดุลยภาพซึ่งเป็นแนวคิดที่สำคัญในการศึกษาเรื่องความยุติธรรมในองค์กร

Adam (1965) ได้อธิบายว่า ทฤษฎีดุลยภาพเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม และเป็นทฤษฎีที่สามารถอธิบายให้เข้าใจได้เป็นอย่างดีว่า บุคคลมีการประเมินผลการแลกเปลี่ยนทางสังคมอย่างไร เนื่องจากมีสูตรการคำนวณที่ผ่านการทดสอบโดยมีการวิจัยหลายชิ้น และพบว่าสามารถใช้ทำนายและอธิบายในแง่พฤติกรรมของบุคคลได้จริง นอกจากนี้งานวิจัยหลักที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีดุลยภาพ ยังได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งผลการวิจัยตรงกับคำกล่าวในทฤษฎีดุลยภาพที่ว่า บุคคลจะประเมินว่าตนได้รับความยุติธรรมหากสิ่งตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ลงทุนไปหรือเปรียบเทียบกับสิ่งที่

บุคคลอื่นได้รับ และสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้กับองค์กรทำให้เข้าใจถึงการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานมากขึ้น

การรับรู้ความยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรม บุคคลจะเปรียบเทียบสัดส่วนของผลลัพธ์ที่ได้จากการลงทุนของเขาต่อสิ่งที่เขาลงทุนเทียบกับ ผลลัพธ์จากการลงทุนของบุคคลอื่นต่อสิ่งที่คุณลงทุนซึ่งได้พัฒนาสูตรการคำนวณซึ่งสามารถทำความเข้าใจได้ง่าย โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\frac{Op}{Ip} \text{ เปรียบเทียบกับ } \frac{Oo}{Io}$$

Op แทนผลลัพธ์จากการลงทุนของผู้เปรียบเทียบ

Ip แทนสิ่งที่คุณเปรียบเทียบลงทุน

Oo แทนผลลัพธ์จากการลงทุนของผู้ที่ถูกนำมาเปรียบเทียบ

Io แทนสิ่งที่คุณถูกนำมาเปรียบเทียบลงทุน

การเปรียบเทียบซึ่งจะทำให้เกิดการรับรู้ความยุติธรรม

$$\frac{Op}{Ip} = \frac{Oo}{Io}$$

การรับรู้ความไม่ยุติธรรมจะเกิดขึ้นเมื่อการเปรียบเทียบอัตราส่วนดังกล่าวไม่เท่ากัน โดยเป็นไปได้ทั้งสองกรณี คือ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจมีอัตราส่วนในการเปรียบเทียบมากกว่า

$$\frac{Op}{Ip} > \frac{Oo}{Io} \text{ หรือ } \frac{Op}{Ip} < \frac{Oo}{Io}$$

Adams (1965) ได้อธิบายว่า กรณีที่คนเรารับรู้ว่าเขาได้มากกว่าคนอื่น และได้เปรียบเทียบการลงทุนคือ ลงทุนน้อยแต่ผลตอบแทนมากกว่า ซึ่งอาจทำให้เขารับรู้ความไม่ยุติธรรมนั้น ความรู้สึกดังกล่าวอาจเกิดขึ้นและหมดไประยะเวลาอันรวดเร็วกว่าในกรณีที่เขาเป็นฝ่ายเสียเปรียบ

นอกจากนี้โดยทั่วไปแล้วระดับที่จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเสียเปรียบ ก็จะต่ำกว่าระดับของการรับรู้ว่าคุณเองได้เปรียบ กล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ ถ้าเสียเปรียบเพียงนิดหน่อยก็จะรับรู้ หรือรู้สึกได้ทันทีหรือได้ง่าย แต่ถ้าเป็นกรณีได้เปรียบแล้วต้องให้ได้เปรียบมากๆ จนถึงระดับหนึ่งเสียก่อนจึงรับรู้ถึงความได้เปรียบนั้น นอกจากนั้นแล้วยังกล่าวถึงการเปรียบเทียบว่า ในบางกรณีคนเราอาจไม่เกิดการรับรู้ความยุติธรรม ถึงแม้ว่าตนเองได้ผลลัพธ์ในการทำงานต่ำกว่าการลงทุนลงแรงในการทำงานถ้าหากว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ที่ทำงานด้วยกันนั้น ต่างก็ได้รับอัตราส่วนของการเปรียบเทียบดังกล่าวเหมือนกันกับตนเองขึ้นตอนต่างๆ ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้

ความไม่ยุติธรรม ได้แก่ การที่บุคคลรับรู้ความไม่ยุติธรรม จะเกิดความตึงเครียดขึ้นในตัวบุคคลนั้น ปริมาณความเครียดเป็นสัดส่วนโดยตรงกับขนาดของความไม่ยุติธรรมที่ได้รับ ความเครียดที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้ทำพฤติกรรมเพื่อลดความเครียดนั้น และแรงจูงใจนี้จะทำให้คนเกิดพฤติกรรมเพื่อลดความเครียดจะมีมากแค่ไหนนั้นค่าดังกล่าวจะแปรผันเป็นสัดส่วนโดยตรงกับการที่คนเรารับรู้ความไม่ยุติธรรมมากเท่าใด เราอาจกล่าวสรุปได้ว่า การรับรู้ความไม่ยุติธรรมจะก่อให้เกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคล ในอันที่จะทำพฤติกรรมบางอย่าง เพื่อที่จะเปลี่ยนสภาพการที่เขารับรู้ว่าเป็นความไม่ยุติธรรมให้กลับเป็นยุติธรรม ตามการรับรู้ของบุคคลผู้เปรียบเทียบกับนั้น

Sheppard, Lewicki and Minton (1992) ได้อธิบายว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทนของการทำความเข้าใจเรื่องความยุติธรรมด้านผลตอบแทนจะต้องมองหลายๆแง่มุม โดยได้กล่าวถึงมาตรฐาน 6 ประการที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินความยุติธรรมด้านผลตอบแทนซึ่งมาตรฐานดังกล่าวเกิดจากการพิจารณาหลักพื้นฐานสำคัญ 2 ประการของความยุติธรรม ได้แก่ ความสมดุลและความถูกต้อง และเป้าหมายของความยุติธรรม 3 ประการ ได้แก่ เป้าหมายในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เป้าหมายด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเป้าหมายด้านศักดิ์ศรีของความเป็นปัจเจกชนและความเป็นมนุษย์ เป็นผลทำให้มาตรฐานที่จะตัดสินความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความแตกต่างกัน 6 ด้าน ดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน

เป้าหมายของความยุติธรรม	ความสมดุล	ความถูกต้อง
เป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงาน	ดุลยภาพ (Equity)	ความคงที่ภายใน ( Internal Consistency )
เป้าหมายด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ความเสมอภาค (Equality)	กฎหมายหรือนโยบาย (Law and Policy)
เป้าหมายด้านศักดิ์ศรีของความเป็นปัจเจกชน และความเป็นมนุษย์	ความต้องการ (Need)	การดำเนินชีวิต ( Station in Life )

Sheppard, Lewicki and Minton (1992) ได้อธิบายว่า เมื่อนำหลักความสมดุลและหลักความถูกต้องมาพิจารณาประกอบกับเป้าหมายของความยุติธรรมทั้ง 3 ด้าน จะทำให้ได้มาตรฐานในการตัดสินความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ดังนี้

### หลักความสมดุลกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน

1. มาตรฐานคุณลยภาค (Equity) ช่วยให้บริการรูปร่างเป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงานโดยมาตรฐานคุณลยภาคนี้ บุคคลและกลุ่มจะต้องได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับปริมาณและคุณภาพของผลผลิตที่บุคคลทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีคุณลยภาคของ Adams ที่กล่าวว่า บุคคลควรได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับระดับความพยายามหรือสิ่งที่บุคคลทำให้กับองค์กร

2. มาตรฐานความเสมอภาค (Equality) ช่วยให้บริการรูปร่างเป้าหมายด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมาตรฐานความเสมอภาคนี้ ทำให้บุคคลหรือกลุ่มได้รับผลตอบแทนที่เท่ากัน โดยไม่คำนึงถึงผลงานหรือสิ่งที่ลงทุนไป เนื่องจากทุกคนในกลุ่มต่างก็มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน จึงไม่มีใครที่มีความสำคัญมากกว่ากัน

3. มาตรฐานความต้องการ (Need) ช่วยให้บริการรูปร่างเป้าหมายด้านศักดิ์ศรีของความเป็นปัจเจกชนและความเป็นมนุษย์ โดยมาตรฐานความต้องการนี้ บุคคลและกลุ่มจะได้ผลตอบแทนในสิ่งที่พวกเขาต้องการ เพื่อที่จะทำให้เขาสามารถดำรงชีวิตได้ในฐานะที่เกิดเป็นมนุษย์ และ ยังเพื่อให้รักษาศักดิ์ศรีของบุคคลด้วย เช่น ในการขึ้นเงินเดือน บุคคลอาจเปรียบเทียบผลการขึ้นเงินเดือนของตนกับของผู้อื่น ถ้าตัวเราไม่มีหนี้สินและมีเงินเก็บ ขณะที่คนอื่นมีคู่สมรสและบุตร เราจะมองว่าคนอื่นควรได้ขึ้นเงินเดือนมากกว่า

### หลักความถูกต้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน

1. มาตรฐานความคงที่ภายใน (Inter Consistency) เพื่อช่วยให้บริการรูปร่างเป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ในการจ่ายผลตอบแทนหรือการตัดสินใจเพื่อจ่ายผลตอบแทนที่ยุติธรรมต้องมีข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ แม่นยำ มีเหตุผล หากมีความผิดพลาดก็จะทำให้การตัดสินใจผิดพลาด นำไปสู่ความไม่ยุติธรรมในองค์กร

2. มาตรฐานทางกฎหมายหรือนโยบาย (Law and Policy) ช่วยให้บริการรูปร่างเป้าหมายด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กล่าวคือ ในการประเมินเพื่อการจัดสรรผลตอบแทนต้องถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ นโยบายของสังคม หรือมาตรฐานของกลุ่ม

3. มาตรฐานการดำเนินชีวิต (Station in Life) เพื่อช่วยให้บริการรูปร่างเป้าหมายด้านความมีเกียรติ และความภาคภูมิใจในความเป็นมนุษย์ กล่าวคือ ความถูกต้องของผลตอบแทนจะตัดสินจากมาตรฐานที่บุคคลยึดเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือปฏิบัติมาเป็นเวลานาน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความอาวุโส ระดับอาชีพ ความนับถือในวิชาชีพ

**ทฤษฎีความเสมอภาค (equity theory)** เป็นทฤษฎีของ J. Stacy Adams ผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาผลตอบแทนที่

ได้รับ (output) กับตัวป้อน (input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (perceived inputs to outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อารมณ์ สถานภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่นๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่าไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อให้รู้สึกว่าการเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่นเมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น

พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

#### การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไป และผลตอบแทนสูงไป

ผลตอบแทนเหมาะสม (equitably rewarded) พนักงานรับรู้ตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกวาเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

ผลตอบแทนต่ำไป (under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ตัวป้อนได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนาน ๆ ฯลฯ) อ่างเหตุผลให้

ตัวเอง เปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

ผลตอบแทนสูงไป (over-rewarded) การรับรู้ว่าได้ผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิสเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะมันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น(เขาควรได้รับเท่านั้น)

#### ทฤษฎีความเสมอภาค

$$\frac{\text{สิ่งที่ตนได้รับตอบแทนจากองค์กร}}{\text{สิ่งที่ตนอุทิสให้กับองค์กร}} = \frac{\text{สิ่งที่ผู้อื่นได้รับตอบแทนจากองค์กร}}{\text{สิ่งที่ผู้อื่นอุทิสให้กับองค์กร}}$$

ที่มา : การเปรียบเทียบผลงานที่อุทิส กับสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กร (Adams,1965)

จากการศึกษานิยามและแนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนผู้วิจัยขอสรุปความหมายเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้ว่า พนักงานให้ความสำคัญกับผลตอบแทนที่ตนได้รับจากองค์กรว่าจะต้องมีความเหมาะสม ถูกต้อง เปรียบเทียบต้นทุนของตนเองกับต้นทุนของคนอื่นๆ และเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ตนได้รับกับผลตอบแทนที่คนอื่นได้รับ

#### ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ

ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ

Greenberg (1990) ให้ความหมายของความยุติธรรมด้านการปฏิบัติว่า ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ หมายถึง ความยุติธรรมของวิธีการที่องค์กรนำมาใช้ในการกำหนดผลตอบแทน

Folger and Cropanzano (1998) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าการ กลไก หรือกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนมีความยุติธรรม เช่น กระบวนการในการตัดสินใจ กระบวนการแก้ไขข้อพิพาท หรือกระบวนการแบ่งปันสิ่งต่างๆในองค์กร

Konovsky (2000) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติว่า ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ หมายถึง การที่พนักงานคำนึงถึงความยุติธรรมเชิงนามธรรมของกระบวนการตัดสินใจและวิธีการในการจัดสรรผลตอบแทน

Cohen-Charash and Spector (2001) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติว่า ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ หมายถึง การรับรู้ต่อกระบวนการอันนำมาซึ่งผลตอบแทน

จากความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปความหมายว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ คือ กระบวนการของบริษัทในการกำหนดผลตอบแทน ที่พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการปรับผลตอบแทน และผลตอบแทนรายเดือน รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตรวจสอบความถูกต้องของการประเมิน และใช้การประเมินที่มีมาตรฐานเดียวกันกับทุกตำแหน่งงาน

#### แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ

นอกจากแนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนที่พนักงานได้รับ กระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงแนวคิดที่สำคัญๆ เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ ได้แก่ ทฤษฎีความยุติธรรมด้านการปฏิบัติของ Thibaut and Walker (1975) และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติตามแนวคิดของ Sheppard, Lewicki and Minton (1992)

Thibaut and Walker (1975) ได้อธิบายว่า ทฤษฎีความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ โดยมีต้นกำเนิดมาจาก แนวคิดด้านกระบวนการทางกฎหมาย ซึ่งยอมรับโดยทั่วกันว่ากระบวนการตัดสินใจหรือการพิจารณาที่ยุติธรรม มีอิทธิพลอย่างมากต่อการยอมรับผลของการตัดสินใจของสาธารณชน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวคิดดังกล่าว จึงได้มีการศึกษาเปรียบเทียบกับกระบวนการแก้ไขปัญหาคือพิพาท

Sheppard, Lewicki and Minton (1992) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติเกี่ยวข้องโดยตรงกับความยุติธรรมของกระบวนการในการตัดสินใจ โดยมีมาตรฐาน 3 ประการที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินความยุติธรรมด้านการปฏิบัติซึ่งพัฒนามาจากหลักพื้นฐานสำคัญเกี่ยวกับความยุติธรรม ได้แก่ ความสมดุล และความถูกต้อง และเป้าหมายของการรับรู้ความยุติธรรมทั้ง 3 ประการ ได้แก่ เป้าหมายด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เป้าหมายด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเป้าหมายด้านศักดิ์ศรีของความเป็นปัจเจกชนและความเป็นมนุษย์ทำให้มาตรฐานความยุติธรรมด้านการปฏิบัติมีความแตกต่างกัน 3 ประการ ดังแสดงในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ

เป้าหมายของความยุติธรรม	ความสมดุล	ความถูกต้อง
เป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงาน	การตรวจสอบและความสมดุล ( Check and Balance )	ความเป็นกลาง ( Neutral )
เป้าหมายด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ความสมดุลของอำนาจ (Balance of Power )	ความคงที่ของกระบวนการ (Consistency With Specified procedures)
เป้าหมายของความยุติธรรม	ความสมดุล	ความถูกต้อง
เป้าหมายด้านศักดิ์ศรีของความเป็นปัจเจกชนและความเป็นมนุษย์	ความสมดุลในการลงทุน (Balance of Inputs)	สถานะของบุคคลในกลุ่ม ( Standing)

### หลักความถูกต้องกับความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ

บุคคลจะรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติก็ต่อเมื่อกระบวนการมีความถูกต้อง กล่าวคือ การตัดสินใจภายในองค์กรต้องมีความแน่นอน ทั้งนี้ กระบวนการจะมีความถูกต้องและบรรลุเป้าหมายของความยุติธรรมในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

1. ความเป็นกลาง (Neutral) ข้อมูลที่หามาได้มีความละเอียดโดยจะเน้นในเรื่องความถูกต้องแม่นยำ เป็นกลาง รวมทั้งต้องมีการทบทวน หรือตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องก่อนที่จะนำข้อมูลไปใช้ ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของความยุติธรรมในด้านผลการปฏิบัติงาน

2. กระบวนการต้องมีความแน่นอน (Consistency with Specified Procedures) กระบวนการที่กำหนดขึ้นต้องเป็นที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ กล่าวคือองค์กรจะต้องมีกระบวนการที่เป็นมาตรฐานในการพิจารณา แม้ว่าเวลาที่พิจารณาอาจแตกต่างกันซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของความยุติธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียว

3. สถานะของบุคคลในกลุ่ม (Standing) บุคคลจะต้องได้รับการปฏิบัติด้วยวิธีการที่เหมือนกันในฐานะที่บุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์กร ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของความยุติธรรมด้านศักดิ์ศรีของความเป็นปัจเจกชนและความเป็นมนุษย์

ปัญหาเรื่องความสมดุลและการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติจะเข้าใจได้ง่ายขึ้นถ้าสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ของสิ่งสำคัญ 2 ประการในกระบวนการตัดสินใจภายในองค์กร คือ

1. สิ่งที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ (Decision Inputs) คือ ประเด็นที่ได้มีการหยิบยกขึ้นมาหรือกรอบของปัญหาที่นำไปสู่การตัดสินใจ และกลุ่มบุคคลที่มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

2. อำนาจในการตัดสินใจ (Decision Power) คือ อำนาจของบุคคลที่ทำหน้าที่ตัดสินใจในขั้นสุดท้าย

ทั้งนี้ กระบวนการจะมีความสมดุล และบรรลุเป้าหมายของความยุติธรรมในด้านต่างๆ ได้จำเป็นต้องมีการตรวจสอบและความสมดุล (Check and Balance) จำเป็นต้องมีการตรวจสอบต่างๆภายในองค์กร และมีอคติน้อยที่สุด ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายความยุติธรรมด้านผลการปฏิบัติงาน

### หลักความสมดุลกับความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ

ความสมดุลของอำนาจ (Balance of Power) กระบวนการต่างๆในองค์กรต้องไม่ถูกรอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และต้องเกิดความสมดุลในอำนาจ ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ความสมดุลในการลงทุน (Balance of Inputs) กระบวนการที่สมดุล คือ กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ตัวแทนจากกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมทั้งในกระบวนการ และการตัดสินใจในขั้นสุดท้ายด้วย ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายความยุติธรรมด้านศักดิ์ศรีของความเป็นปัจเจกชนและความเป็นมนุษย์

การวิจัยเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ Thibaut and Walker (1975) และ Sheppard, Lewicki and Minton (1992) มาศึกษาเนื่องจากมีความครอบคลุมในการศึกษาครั้งนี้ และได้กำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้คำว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ

สรุปจากนิยามและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในด้านต่างๆ ที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า การศึกษาเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมที่จะสร้างประโยชน์แก่องค์กรในการบริหารองค์กรได้อย่างที่ชัดเจน โดยแบ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิบัติ

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

### ความหมายของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Katz and Kahn (1978) ให้ความหมายของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และความเป็นมิตร ซึ่ง

ปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่าง ๆ แต่ไม่ได้ถูกระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์กร เนื่องจากหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบต่างๆ ในองค์กรจะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างราบรื่น

Organ (1990) ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติเป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

Konovsky and Pugh (1994) ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือการปฏิบัติตามหน้าที่และเป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้ไตร่ตรองแล้ว นอกจากนี้พฤติกรรมดังกล่าวไม่ต้องการรางวัลจากโครงสร้างที่เป็นระบบขององค์กร

Spector (1996) ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การทำงานตรงเวลา การช่วยเหลือคนอื่น ๆ การอาสาสมัครทำงานโดยไม่ได้รับการขอร้อง ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ไม่ใช่เวลาในที่ทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว

Bateman and Organ (1998, quoted in Organ, 1988) ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า เป็นการกระทำที่เป็นประโยชน์ และสร้างสรรค์ ที่สมาชิกในองค์กรแสดงออกมา และไม่ได้เป็นบทบาทที่ถูกกำหนดไว้

Muchinsky (2000) ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่พนักงานในองค์กรได้ให้ความช่วยเหลือองค์กรของเขา โดยกระทำในสิ่งทีนอกเหนือไปจากหน้าที่ที่ถูกกำหนดไว้ในงานของพวกเขา กระทำไปด้วยความสมัครใจโดยไม่ได้รับการร้องขอ หรือคาดหวังจากองค์กรแต่อย่างใด

Schnake and Dumler (2003:283-301) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ เป็นพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษ ไม่ได้เกี่ยวข้องกับภาระกิจ หรือ การลงโทษในองค์กรแต่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

ประไพพร สิงหเดช (2539) ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าเป็นพฤติกรรมของข้าราชการที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ภัทรนถน พันธุ์สีดา (2543) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ พนักงานจึงไม่ได้รับการปกป้อง หรือได้รับสิ่งตอบแทนที่กำหนดไว้ตามระบบ แต่เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

รดา อุดมอานุภาพสุข (2549) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและเป็นประโยชน์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยที่ทางองค์กรไม่ได้ตั้งขึ้นไว้เป็นหน้าที่ของบุคลากร แต่บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยไม่ได้หวังได้ความดีความชอบแต่อย่างใด

สุจิตรา เกษสุวรรณ (2549) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมด้วยความเต็มใจ โดยเป็นการกระทำที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบในงาน โดยส่งผลดีให้เกิดแก่องค์กรของตน

จากคำจำกัดความของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ทำงานนอกเหนือหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติหรือให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่ยังไม่ได้กำหนดไว้ เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทำงานที่ไม่ใช่ความรับผิดชอบของตน การปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังในผลรางวัลหรือความดีความชอบอย่างเป็นทางการ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ช่วยของค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานดีและราบรื่นขึ้น

### ความเป็นมาของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความเป็นมาของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น เริ่มขึ้นโดยมีพื้นฐานมาจากความสนใจในพฤติกรรมต่างๆ ของพนักงานที่เป็นผลมาจากความพึงพอใจในงาน ซึ่งสันนิษฐานว่าพฤติกรรมเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

Katz (1964) ได้แบ่งรูปแบบพื้นฐานของพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร อันเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรไว้ 3 รูปแบบ คือ

1. พนักงานจะต้องเข้าทำงาน และอยู่ภายใต้ระบบขององค์กร
2. พนักงานจะต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
3. พนักงานจะต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง และแสดงพฤติกรรมต่างๆ ขึ้นด้วยตนเอง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามบทบาทที่องค์กรกำหนดให้

จากพฤติกรรมทั้ง 3 รูปแบบนี้สามารถจำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (in - role behavior) เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะเป็นไปตามที่องค์กรกำหนดไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ปฏิบัติตาม เช่น การกำหนดถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่จะต้องปฏิบัติตามที่ปรากฏในคำบรรยายลักษณะงาน ซึ่งถ้าหากทำการเปรียบเทียบลักษณะของพฤติกรรมประเภทนี้กับของที่ Katz กล่าวมา ก็จะตรงกับพฤติกรรมในรูปแบบที่ 1 และ 2 ของ Katz

2. พฤติกรรมบทบาทพิเศษ (extra - role behavior) กรณีนี้เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่นอกเหนือไปจากที่องค์กรกำหนดไว้ให้พนักงานปฏิบัติตาม เป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษที่พนักงานเต็มใจที่จะแสดงออกมา ซึ่งเปรียบได้กับพฤติกรรมในรูปแบบที่ 3 ของ Katz

ทั้งนี้ Katz (1964) ยังได้ทำการศึกษาและเสนอแนวคิดเรื่องพฤติกรรมบทบาทพิเศษว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อความคงอยู่และประสิทธิภาพขององค์กร โดยมองว่าคนมักจะมีนวัตกรรมและทำกิจกรรมด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ควบคู่ไปกับบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ โดยได้ยกตัวอย่างพฤติกรรมบทบาทพิเศษ เช่น

1. การกระทำที่ปกป้ององค์กรและทรัพย์สินขององค์กร
2. การให้คำแนะนำสำหรับการปรับปรุงองค์กร
3. ฝึกฝนตนเองสำหรับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น
4. สร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีสำหรับองค์กร
5. ทำกิจกรรมร่วมกัน

#### แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Smith, Organ and Near (1983) ได้กำหนดแนวคิดของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 2 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) หมายถึง พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นที่ประสบปัญหา หรือกำลังต้องการความช่วยเหลือ ยกตัวอย่างเช่น การให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในส่วนของเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาปฏิบัติงาน การช่วยเหลือเพื่อร่วมงานที่กำลังมีงานล้นมือ เป็นต้น

2. พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (generalized compliance) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรและการประพฤติตนอย่างเหมาะสม ยกตัวอย่างเช่น การมาปฏิบัติงานตรงเวลา ไม่ใช่เวลางานในการคุยโทรศัพท์ส่วนตัว เป็นต้น

Organ (1987) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) เป็นการให้ความช่วยเหลือ เช่น ช่วยเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) หมายถึง พฤติกรรมการคำนึงถึงบุคคลอื่นซึ่งมีจุดหมายเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เนื่องจากการทำงานในองค์กรนั้นทุกคนต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งย่อมมีผลต่อบุคคลอื่นทั้งสิ้น เช่น การเคารพในสิทธิและความต้องการของผู้อื่น

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) หมายถึง การที่พนักงานมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจเนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องสิทธิ และความเป็นธรรม หรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและจะเกิดการโต้เถียงกันจนละเอียดความสนใจในการปฏิบัติงาน เขาจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น การเข้าประชุมการเสนอแนะความคิด และคำแนะนำต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับองค์กร เป็นต้น

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร ความตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กรไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีความสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

Dyne and LePine (1994 cited in LePine, Erez and Johnson, 2002) ได้กำหนดรูปแบบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมทางสังคม (social participation) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

2. พฤติกรรมความจงรักภักดี (loyalty) ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นและพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

3. พฤติกรรมการเชื่อฟัง (obedience) ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่

4. พฤติกรรมมีส่วนร่วมในหน้าที่ (functional participation) เป็นรูปแบบเดียวที่ไม่คาบเกี่ยวกับรูปแบบของ Organ อันเป็นลักษณะของพฤติกรรมการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ขององค์กร

Schnake and Dumler (1997) ได้ยกตัวอย่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่

1. เป็นคนตรงเวลา
2. ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น
3. ทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของตนเองด้วยความสมัครใจ
4. ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ต่าง ๆ
5. ไม่เสียเวลาไปโดยเปล่าประโยชน์ในการทำงาน

Podsakoff (2000 : 516) พบว่าได้มีการรวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจากนักวิชาการหลายท่าน โดยนำมาจำแนกและจัดกลุ่ม ซึ่งได้รวบรวมพฤติกรรมต่างๆ ที่มีความคล้ายคลึงกัน หรือมีความซ้ำซ้อนเข้ามาจัดพวกให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน โดยสามารถจำแนกพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ออกเป็น 7 องค์ประกอบ ซึ่งได้แก่

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) หมายถึง พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความสมัครใจ เป็นการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาของผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยไม่มีความเห็นแก่ตัว อีกทั้งมีความพยายามสร้างความสงบเรียบร้อยให้เกิดขึ้นในองค์กร ตลอดจนให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

2. ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมในการอดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่เกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน หรือเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ โดยไม่แสดงถึงความไม่พอใจ นอกจากนี้แล้วยังมีทัศนคติเชิงบวกแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะไม่เป็นไปตามที่ได้คาดหวังก็ตาม โดยไม่แสดงพฤติกรรมการบงคับขู่เข็ญผู้ร่วมงานในกรณีที่ผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตน แต่กลับยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความยินดี ทั้งนี้ยังรวมถึงพฤติกรรมเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมของการเป็นผู้สนับสนุนและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ร่วมรับผิดชอบและปกป้องทรัพย์สินรวมถึงสิ่งต่างๆ ที่องค์กรได้สร้างขึ้น มีการกล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์กรให้แก่บุคคลภายนอกในแง่ดี โดยปกป้องและป้องกันองค์กรจากการคุกคามภายนอก ตลอดจนมีการรักษาและคงความจงรักภักดีต่อองค์กรแม้ว่าองค์กรจะตกอยู่ในสภาวะวิกฤติ

4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organization Compliance) หมายถึง พฤติกรรมในการเรียนรู้ และยอมรับกฎระเบียบ รวมถึงข้อบังคับ ตลอดจนกระบวนการต่างๆ ขององค์กร โดยมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรแม้ว่าจะไม่มีผู้ใดสังเกต หรือควบคุมอยู่ก็ตาม

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) หมายถึง พฤติกรรมในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน หรือส่งเสริมผลการปฏิบัติงานขององค์กรด้วยความสมัครใจ มีความพยายามและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง รวมถึงอาสาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบพิเศษ และส่งเสริมให้ผู้อื่นเกิดการปฏิบัติเช่นเดียวกัน

6. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การแสดงออกซึ่งความสนใจ หรือมีความผูกพันกับองค์กรโดยรวม มีการกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมในกระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุม การร่วมอภิปรายนโยบาย การร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ต่างๆ ขององค์กร เป็นต้น อีกทั้งสังเกตข้อมูลข่าวสารภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร ตลอดจนแสวงหาโอกาสที่ดีสำหรับองค์กร เช่น การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร เป็นต้น มีการระมัดระวังและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร รวมถึงมีการตระหนักถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยอมรับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับจากองค์กรด้วยความสมัครใจ

7. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถด้วยความสมัครใจ มีการแสวงหาโอกาสและเข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง หรือการเรียนรู้ถึงทักษะ ความสามารถใหม่ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรเพิ่มมากขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาแนวความคิดของ Organ (1987) มาใช้ในการศึกษา เนื่องจากแนวความคิดดังกล่าวอธิบายครอบคลุมถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีได้โดยละเอียด และถือว่า Organ เป็นต้นแบบของความคิดในทฤษฎีของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 5 ด้าน และพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมการแสดงออกถึงความ เป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกันไป โดยแต่ละข้อจะมีชื่อพฤติกรรมในแต่ละด้าน มีคำอธิบาย ยกตัวอย่างที่ชัดเจน สามารถเข้าใจได้ง่าย และเข้าใจตรงกันถึงระบบวิธีการทำงาน และพฤติกรรมการแสดงออก ในที่ทำงานของแต่ละบุคคล

#### **ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีส่วนช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์กร ด้านผลของการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน (Podsakoff, Ahearne and

MacKenzie, 1997) และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Schnake and Dumler, 1997) ที่พบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีแนวโน้มที่จะได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชาว่าเป็นพนักงานได้ดีกว่า นอกจากนี้พฤติกรรมดังกล่าวส่งผลให้พนักงานทำงานตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร พยายามที่จะทำให้ผลงานสำเร็จทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพอีกด้วยจากการศึกษาผลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อประสิทธิผลขององค์กร สรุปได้ว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลทางตรง ในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กรเนื่องจาก

1.1 เป็นการลดจำนวนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียว ใ้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท

1.2 ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในการจัดการ

1.3 มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน

1.4 มีกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนบุคลากร

1.5 สามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีคงอยู่กับองค์กรต่อไป

1.6 เพิ่มเสถียรภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร

1.7 เพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวขององค์กร

2. การประยุกต์ใช้พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรให้เป็นผู้พัฒนาตนในเกิดศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ และจะช่วยสร้างความสามัคคีและสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภิรัช ฒ นคร (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมใน 4 ด้านกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 150 คน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พนิดา ทองเงา (2548) การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรการรับรู้พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการรับรู้คุณภาพการบริการ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรด้านผลตอบแทน และด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงานในระดับปานกลาง แต่มีการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรด้านกระบวนการอยู่ในระดับต่ำ หัวหน้างานมีการรับรู้พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์กรของพนักงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผู้รับบริการมีการรับรู้คุณภาพการบริการของพนักงาน ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ด้านการรู้จักและเข้าใจในผู้รับบริการอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีการรับรู้คุณภาพการบริการด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการอยู่ในระดับสูง การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานจากหัวหน้างาน การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับการรับรู้คุณภาพการบริการของพนักงานจากผู้รับบริการ

ธัญญาวรรณ ตันตินาคม (2550) ศึกษาการเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงานระหว่างพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานประจำและได้รับค่าตอบแทนแบบรายเดือนที่ปฏิบัติงานในบริษัทเสื้อผ้าส่งออกจำนวน 311 คนจาก 22 บริษัท ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน จะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน

วิสุทธิ์ สงวนศักดิ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความขัดแย้งในองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของเครือเบทาโกร สายธุรกิจสุขภาพสัตว์วิจัยเฉพาะพนักงานประจำสำนักงาน จำนวน 238 คน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความขัดแย้งในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

อทิกร แก้วมา (2550) ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ของการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในฐานะพฤติกรรมตามบทบาท เจตนาในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกิดขึ้นจริง ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานมีระดับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในฐานะพฤติกรรมตามบทบาทอยู่ในระดับสูง ทั้งโดยรวมและรายด้าน พนักงานมีระดับเจตนาในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้งโดยรวมและรายด้าน พนักงานมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมที่เกิดขึ้นจริง อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมและรายด้าน การรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งต่อตัวบุคคลในฐานะพฤติกรรมตามบทบาทมีความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งต่อตัวบุคคลที่เกิดขึ้นจริง การรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในฐานะพฤติกรรมตามบทบาทโดยรวมมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับเจตนาในการแสดงพฤติกรรมเป็นการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยที่การรับรู้พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งต่อตัวบุคคลในฐานะพฤติกรรมตามบทบาทมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับเจตนาในการแสดงพฤติกรรมเป็นการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งต่อตัวบุคคล และการรับรู้พฤติกรรมเป็นการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งต่อองค์กร ในฐานะพฤติกรรมตามบทบาท มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการแสดงพฤติกรรมเป็นการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งต่อ องค์กร และเจตนาในการแสดงพฤติกรรมเป็นการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมเป็นการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกิดขึ้นจริง ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตุลยา เจริญทอง (2550) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์กร พฤติกรรมเป็นการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษาการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง โดยศึกษาการรับรู้ความยุติธรรม 4 ด้าน คือด้านผลตอบแทน ด้านการปฏิบัติในการกำหนดผลตอบแทน ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านระบบ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมากที่สุด และรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติในการกำหนดผลตอบแทนน้อยที่สุด พนักงานมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับสูง ส่วนพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ และ พฤติกรรมทำให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการมี ปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน ด้าน กระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเป็นการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความเครียดในการทำงาน และความเครียดในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเป็นการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

วิสุทธิ์ สงวนศักดิ์ (2550) ศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความขัดแย้งใน องค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กรทั้ง 4 ด้าน และความขัดแย้งในองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และเพื่อหา ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถใช้พยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ พนักงานของเครือเบทาโกรสายธุรกิจสุขภาพสัตว์วิจัยเฉพาะพนักงานประจำสำนักงาน จำนวน 238 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์มีดังนี้ สถิติบรรยายการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ การวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ความขัดแย้งในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความขัดแย้งในองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 14.2

มาร์ณชศิริ ลิมาภรณ์วณิช (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษากรณีบริษัท หลักทรัพย์แห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีระดับเขาวนอารมณ์โดยรวมและรายได้อยู่ในระดับสูง พนักงานมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ พนักงานมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ในขณะที่พนักงานมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือและด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเขาวนอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งนี้จะเห็นว่าองค์ประกอบของเขาวนอารมณ์และองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรยังเป็นตัวแปรในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2553) ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ สำหรับการทดสอบความเป็นตัวแปรกลางพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมทั้งสองด้านกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่ไม่มีลักษณะความเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมทั้งสองด้านกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554) ได้ทำการศึกษา ความยุติธรรมในองค์กรของประเทศไทย ผลการศึกษาที่น่าสนใจคือ การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความยุติธรรมในองค์กรด้านต่างๆ คือ ความยุติธรรมในด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ความยุติธรรม

ในปฏิสัมพันธ์ ความยุติธรรมในระบบ พบว่า องค์กรภาคเอกชนมีค่าเฉลี่ยความยุติธรรมในองค์กรด้านต่าง ๆ ทุกด้านมากกว่าองค์กรภาครัฐและองค์กรภาครัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์กรภาครัฐวิสาหกิจมีค่าเฉลี่ยความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์มากกว่าองค์กรภาครัฐ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นแสดงให้เห็นว่า องค์กรภาครัฐและองค์กรภาครัฐวิสาหกิจมีความยุติธรรมในองค์กรต่ำกว่าองค์กรภาคเอกชน

สิฐสร กระแสร์สุนทร (2554) การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร รวมถึงศึกษา ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มเป้าหมายของการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการในสังกัดสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวนทั้งสิ้น 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินวัด ข้อมูลส่วนบุคคล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และความยุติธรรมภายในองค์กร โดยผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.97$ ) ข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.45$ ) มีปัจจัยอยู่หนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $r = .24$ ) ส่วนปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับ หรือชื่อ และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนมีความ สัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับหรือชื่อ และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Greenberg (1990) ได้ศึกษาพฤติกรรมการขโมยของพนักงานเพื่อตอบสนองต่อการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม : ต้นทุนที่แอบแฝง โดยศึกษาจากพนักงานจำนวน 143 คน ของโรงงานผลิตชิ้นส่วนเครื่องบินและรถยนต์ในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 3 แห่ง พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในการจ่ายค่าจ้างมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการขโมยของ โดยคนงานที่ถูกหักค่าจ้าง จะมีอัตราการขโมยของและอัตราการลาออกจากงานสูงกว่าคนงานที่ไม่ได้ถูกหักค่าจ้าง ทั้งนี้ การหักค่าจ้างโดยอธิบายเหตุผลในการหักค่าจ้างเพียงคร่าวๆจะทำให้อัตราการขโมยเพิ่มขึ้น แต่หากบริษัทให้เหตุผลชี้แจงอย่างเพียงพอ และแสดงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจต่อคนงานที่ถูกหัก

ค่าจ้าง ก็จะทำให้ความรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมลดลง เป็นผลทำให้อัตราการขโมยของและอัตราการลาออกของพนักงานลดลง

Moorman (1991) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมภายในองค์กรกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อหาว่าการรับรู้ความยุติธรรมสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างไร โดยนำแนวคิดของทฤษฎีดุลยภาพและทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมมาเป็นพื้นฐานในการศึกษา กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทขนาดกลาง 2 แห่งในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 225 คน การศึกษานี้เน้นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 มิติ คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ถ้ามีการประเมินการรับรู้ความยุติธรรมออกจากความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเมื่อพิจารณาการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรทั้ง 2 ด้าน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติเท่านั้นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีมิติด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงานจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด กล่าวคือ พนักงานที่เชื่อว่าหัวหน้างานให้การปฏิบัติต่อตนอย่างยุติธรรมจะปฏิบัติพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Konovsky and Cropanzano (1991) ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน ด้านการปฏิบัติ และด้านปฏิสัมพันธ์ ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ แต่เกือบจะไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยผู้วิจัยอธิบายว่า เมื่อผลตอบแทนถูกจัดสรรอย่างไม่เป็นธรรม บุคคลจะพิจารณาไปที่กระบวนการหรือวิธีในการจัดสรรนั้น ถ้าหากพบว่ามันไม่ยุติธรรมพวกเขาก็จะหยุดพฤติกรรม และพยายามทำให้เกิดความเท่าเทียม หรือความยุติธรรมขึ้นในรูปแบบการแลกเปลี่ยนทางสังคม

Egan (1993) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กับพฤติกรรมปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ว่าได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรด้วยความยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ว่าได้รับผลตอบแทนจากองค์กรด้วยความยุติธรรม กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Beugre (1996) ศึกษาผลกระทบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความก้าวร้าวในสถานประกอบการ ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลตั้งใจ

กระทำเพื่อให้เกิดอันตรายต่อบุคคล ทรัพย์สิน หรือ องค์กร เช่น พฤติกรรมการใช้ความรุนแรงในสถานประกอบการ โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานจำนวน 600 คน ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งทางตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความก้าวร้าว แต่การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความก้าวร้าว กล่าวคือ ถ้าพนักงานรับรู้ว่าได้รับความยุติธรรมด้านผลตอบแทนจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมความก้าวร้าวมากขึ้น ซึ่งผู้วิจัยให้เหตุผลว่าผลตอบแทนที่ยุติธรรมจะทำให้พนักงานยิ่งแข่งขันกัน และลดความร่วมมือลง แต่ถ้าพนักงานรับรู้ว่าระบบในองค์กรมีความยุติธรรม ก็จะลดพฤติกรรมความก้าวร้าวลง

Nauman and Bennett (2000) ศึกษาบรรยากาศของการทำงานที่มีความยุติธรรมด้านการปฏิบัติโดยวิเคราะห์ในระดับกลุ่ม กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานธนาคารในประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 220 คน พบว่า พนักงานจะรับรู้ถึงบรรยากาศการทำงานที่มีความยุติธรรมด้านการปฏิบัติเมื่อพนักงานรับรู้ถึงความสามัคคีภายในกลุ่มงานและการที่หัวหน้างานปฏิบัติกับพนักงานทุกคนด้วยกฎเกณฑ์และวิธีการแบบเดียวกัน โดยบรรยากาศการทำงานที่มีความยุติธรรมด้านการปฏิบัติจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติพฤติกรรมการช่วยเหลือองค์กร

Tepper and Taylor (2003 อ้างถึงใน พนิตา ทองเงา 2548) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่าถ้าผู้บังคับบัญชารับรู้ถึงความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ จะส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้วยการปฏิบัติตนในฐานะเป็นผู้ให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการปฏิบัติตนในฐานะที่เป็นผู้ให้คำปรึกษานี้มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในด้านต่างๆ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นเช่นเดียวกันว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน่าจะมีความสัมพันธ์กันทางบวก กล่าวคือ ถ้าพนักงานรับรู้ว่าองค์กรมีความยุติธรรม รู้สึกถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปนั้นมีความคุ้มค่า พนักงานก็น่าจะมีภาวะกระตือรือร้น มีกำลังใจในการทำงาน ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ตลอดจนสามารถนำผลการศึกษาไปพิจารณาเพื่อนำไปแก้ไขข้อบกพร่องในการบริหารงานและทรัพยากรมนุษย์ในส่วนต่างๆ ได้อย่างตรงจุดถึงส่วนที่ควรได้รับการแก้ไขและส่วนที่ควรส่งเสริม

หรือรักษาไว้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี

การวิจัยในครั้งนี้จะสามารถบอกได้ว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนหรือการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างแท้จริง จากการหาคำตอบดังกล่าวจะทำให้องค์กรสามารถในวางทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างถูกต้อง อันจะส่งผลต่อผลดีการดำเนินงานของบริหารในทุกๆ ด้านขององค์กร

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นลำดับขั้นดังต่อไปนี้

- 3.1 ระเบียบวิธีการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 แหล่งที่มาของข้อมูล
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
- 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราซึ่งใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยการแจกแบบประเมินให้กับบุคลากรภายในองค์กร

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 114 คน ประกอบด้วย ตำแหน่ง Executive, Manager, Supervisor, Engineer, Support, Operate, PMC และ QS จากสถานประกอบการ 2 แห่งคือ โรงไฟฟ้าแห่งที่ 1 และโรงไฟฟ้าแห่งที่ 2 จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. สุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานประกอบการ ทั้งหมด 2 แห่ง ได้แก่ โรงไฟฟ้าแห่งที่ 1 และ โรงไฟฟ้าแห่งที่ 2 โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางการคำนวณของ Yamane (Yamane, 1967) ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของตัวอย่าง  
 N = ขนาดประชากร  
 e = ขนาดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ของข้อมูลที่เก็บรวบรวม  
 ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ในที่นี้กำหนดไว้ 5 เปอร์เซ็นต์  
 สามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{114}{1 + (114 \times 0.05^2)} = 89$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณครั้งนี้คือ บุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จากสถานประกอบการ 2 แห่ง จำนวน 89 คน

2. ดำเนินการคำนวณหาเทียบสัดส่วนจำนวนประชากรแต่ละสถานประกอบการ เพื่อหา กลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนตำแหน่งของแต่ละ สถานประกอบการดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ระดับ	โรงไฟฟ้าแห่งที่ 1		โรงไฟฟ้าแห่งที่ 2	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
Executive	1	1	1	1
Manager	6	5	6	5
Supervisor	8	6	5	4
Engineer	3	2	3	2
Support	8	6	13	10
Operation	13	10	18	14

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ระดับ	โรงไฟฟ้าแห่งที่ 1		โรงไฟฟ้าแห่งที่ 2	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
<i>Outsource</i>				
- PMC	9	7	18	14
- QS	1	1	1	1
Total	49	38	65	51

ที่มา : รายงานผลการปฏิบัติงานแผนก ประจำเดือน กันยายน 2554

### 3.3 แหล่งที่มาของข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบประเมิน เก็บรวบรวมและตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง ของแบบประเมินที่มาจากผู้ตอบแบบประเมินและนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสาร รายงาน บทความวิชาการ จากหอสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และข้อมูลเปิดในอินเทอร์เน็ตต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่จะนำมาวิเคราะห์ โดยแบ่งเป็นแบบประเมิน 3 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานทาง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานประกอบการ ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ระดับตำแหน่งงาน สถานภาพ อัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบประเมินการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แบบประเมินของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554) สร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้วมาใช้ในการวิจัยนี้ ตัวแปรในการศึกษา คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ

ข้อคำถามในส่วนที่ 2 เป็นมาตรวัด ใช้สเกล 7 ระดับ (1-7) โดยให้คะแนน 1 2 3 4 5 6 และ 7 ตามระดับในการตอบ ผู้ตอบจะตอบคำถามว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามมากน้อยเพียงใด ส่วนข้อคำถามนัยลบ ผู้ที่ตอบตามระดับสเกล โดยให้คะแนน 7 6 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 แบบประเมินถาวรวัดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเป็นแบบประเมินของเมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) สร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้วมาใช้งานวิจัยนี้ แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบคือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)

ข้อคำถามในส่วนที่ 3 เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ใช้สเกล 5 ระดับ (1-5) โดยให้คะแนน 1 2 3 4 และ 5 ตามระดับในการตอบ ผู้ตอบจะตอบคำถามว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามมากน้อยเพียงใด ส่วนข้อคำถามนัยลบ ผู้ที่ตอบตามระดับสเกล โดยให้คะแนน 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ

#### เกณฑ์การประเมินผล

1. การวัดระดับตัวแปรต่างๆ คือการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนของผู้ตอบแบบประเมิน ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของแต่ละตัวแปรดังกล่าว หาค่าด้วยจำนวนข้อคำถามของแบบประเมิน แต่ละตัวแปรเพื่อปรับค่าเฉลี่ยของตัวแปรต่างๆ ที่มีจำนวนข้อคำถามไม่เท่ากัน ให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วงเดียวกัน จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับสูง กลุ่มระดับกลาง และกลุ่มระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงแต่ละระดับด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้นและใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรต่างๆ คือ มีค่าอยู่ในช่วง 1 ถึง 7 คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 แต่ไม่ถึง 3.00 คะแนน จัดอยู่ในกลุ่มระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.01 แต่ไม่ถึง 5.00 คะแนน จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 5.01 แต่ไม่ถึง 7.00 คะแนน จัดอยู่ในกลุ่มระดับสูง

2. การวัดระดับตัวแปร คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร มีค่าอยู่ในช่วง 1 ถึง 5 เรียงลำดับความคิดเห็นตามมาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ดังนี้

ระดับความเห็น	คะแนน
สม่ำเสมอ	5
บ่อยๆครั้ง	4
นานๆครั้ง	3
น้อยครั้ง	2
ไม่เคยปฏิบัติ	1

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยได้กำหนดการแปรความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นตามระดับคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00	แต่ไม่ถึง	2.33	จัดอยู่ในกลุ่มระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.34	แต่ไม่ถึง	3.67	จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.68	แต่ไม่ถึง	5.00	จัดอยู่ในกลุ่มระดับสูง

3. เกณฑ์ในการกำหนดระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เป็นดังนี้ (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0 ถึง 0.29	มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.30 ถึง 0.70	มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.71 ถึง 1.00	มีระดับความสัมพันธ์สูง

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายถึง ข้อมูลทั้งสองมีทิศทางของความสัมพันธ์เพิ่มหรือลดตามกัน ส่วนถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายถึง ข้อมูลทั้งสองมีทิศทางของความสัมพันธ์เพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

### 3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. นำเครื่องมือวิจัยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแบบประเมินให้ครอบคลุมในทุกประเด็นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติและแบบประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบประเมิน ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากนักศึกษาปริญญาโท จำนวน 15 ท่าน

จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

โดยใช้สูตร	IOC =	$\frac{\sum R}{N}$
เมื่อ	IOC	หมายถึง
	R	หมายถึง
	ค่า +1	หมายถึง
	ค่า 0	หมายถึง
	ค่า -1	หมายถึง
	N	หมายถึง
		ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence)
		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
		ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
		ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
		ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
		จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3. นำแบบประเมินไปตรวจสอบความเชื่อมั่น จำนวน 30 รายที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มเป้าหมาย และนำมาทดสอบ เพื่อคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา ด้านความยุติธรรม 2 ด้านคือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และด้านพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 ด้านคือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)

### 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานในองค์กรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบประเมินและเก็บคืนด้วยตนเอง โดยดำเนินการในเดือนมกราคม เป็นเวลา 1 เดือน

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินจะเป็นการนำมาวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows โดยการนำข้อมูลทั้งหมดบันทึกและประมวลผลดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของตัวอย่าง เพื่อจำแนกลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานประกอบการ ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ระดับตำแหน่งงาน สถานภาพ อัตราเงินเดือน

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคะแนน ในการจำแนกผลวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. การทดสอบค่าที (t test) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อและเพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

4. ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่เป็นความแตกต่างที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

5. ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

6. การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่สามารถประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการจัดการองค์กร อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

การรายงานผลการศึกษาวิจัยนี้นำเสนอเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. การศึกษาเชิงพรรณนา
2. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่าง
3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
4. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

#### การศึกษาเชิงพรรณนา

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ วิธีการสำรวจโดยใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อแสวงหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ จากการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบประเมินสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานประกอบการ ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ตำแหน่งงาน สถานภาพ อัตราเงินเดือน

n = 89

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	67	75.3
หญิง	22	24.7
<b>อายุ</b>		
20 – 29.9	43	48.3
30 – 39.9	27	30.3
40 ปีขึ้นไป	19	21.3
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปวช	4	4.5
ปวส	42	47.2
ปริญญาตรี	39	43.8
ปริญญาโท	4	4.5
<b>สถานประกอบการ</b>		
PP1	38	42.7
PP2	51	57.3
<b>ประสบการณ์การทำงานในองค์กร</b>		
0 – 4.9 ปี	46	51.7
5 – 9.9 ปี	12	13.5
10 – 14.9 ปี	8	9.0
15 - 19.9 ปี	16	18.0
20 ปีขึ้นไป	7	7.9

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>ประสบการณ์การทำงานในองค์กรทั้งหมด</b>		
0 – 4.9 ปี	39	43.8
5 – 9.9 ปี	11	12.4
10 – 14.9 ปี	17	19.1
15 - 19.9 ปี	14	15.7
20 ปีขึ้นไป	8	9.0
<b>ตำแหน่ง</b>		
Executive	2	2.2
Manager	10	11.2
Supervisor	10	11.2
Engineer	4	4.5
Support	16	18.0
Operation	24	27.0
PMC	21	23.6
QS	2	2.2
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	54	60.7
สมรส	35	39.3
<b>เงินเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	8	9
10,000 – 15,000 บาท	24	27
15,001 – 20,000 บาท	18	20.2
20,001 – 25,000 บาท	9	10.1
25,001 – 30,000 บาท	4	4.5
30,001 – 35,000 บาท	8	9
35,001 – 40,000 บาท	9	10.1
40,001 บาทขึ้นไป	9	10.1

จากตารางที่ 4 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 89 คน เป็นเพศชายที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 67 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และเป็น เพศหญิงที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

อายุ พบว่า มีอายุระหว่าง 20-29.9 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ อายุระหว่าง 30-39.9 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 อายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 มีจำนวนน้อยที่สุด

ระดับการศึกษา พบว่า มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 เป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 และการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

สถานประกอบการ พบว่า มีบุคลากรปฏิบัติงานที่ PP2 มากที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 และปฏิบัติงานที่ PP1 จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบันมากที่สุดระหว่าง 0-4.9 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาประสบการณ์ระหว่าง 15 - 19.9 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ประสบการณ์ระหว่าง 5-9.9 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ประสบการณ์ระหว่าง 10-14.9 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9 และประสบการณ์ระหว่าง 20 ปีขึ้นไปจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 นอกจากนี้มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรมากที่สุดระหว่าง 0-4.9 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาประสบการณ์ระหว่าง 10-4.9 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 ประสบการณ์ระหว่าง 15-19.9 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 ประสบการณ์ระหว่าง 5 -9.9 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และประสบการณ์ระหว่าง 20 ปีขึ้นไปจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า มีตำแหน่ง Operation จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 เป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ ตำแหน่ง PMC จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ตำแหน่ง Support จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ตำแหน่ง Manager จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ตำแหน่ง Supervisor จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ตำแหน่ง Engineer จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตำแหน่ง Executive จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 และตำแหน่ง QS จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

สถานภาพ พบว่า มีสถานภาพโสด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 เป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3

อัตราเงินเดือน พบว่า มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-15,000 จำนวน 24 คน ร้อยละ 27 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 18 คน ร้อยละ 20.2 อัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 อัตราเงินเดือนระหว่าง 35,001-40,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 อัตราเงินเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 อัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9 และ 30,001-35,000 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ตามลำดับ

จากตารางดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 75.3 เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-29.9 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.3 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.2 ทำงานที่ PP2 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.3 ประสบการณ์ทำงานทั้งหมดระหว่าง 0-4.9 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.8 ประสบการณ์การทำงานในองค์กรระหว่าง 0-4.9 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.7 มีตำแหน่ง Operation มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27 และมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10001-15000 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่างๆ คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่างๆ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน	4.358	1.288	ปานกลาง
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ	3.982	.984	ปานกลาง
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	3.825	.537	สูง
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	3.927	.618	สูง
พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น	3.736	.557	สูง
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3.737	.544	สูง
พฤติกรรมการความสำนึกในหน้าที่	3.780	.493	สูง
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม	3.80	.385	สูง

จากตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่างๆ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.358 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

1.288 จัดอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.982 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .984 จัดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

พฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.825 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .537 จัดอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.927 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .618 จัดอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.736 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .557 จัดอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.737 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .544 จัดอยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.780 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .493 จัดอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .385 จัดอยู่ในระดับสูง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

#### การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่าง

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนตัวบุคคลของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

**1. เพศที่ต่างกัน** มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐาน เพศต่างกันคือเพศชายกับเพศหญิง มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่แตกต่างกันหรือไม่โดยการวิเคราะห์ค่าที (t-test) ดังนี้

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ		t	Sig.
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน	4.161	4.922	-2.513*	.014
การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ	3.988	3.966	.092	.927
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.800	3.806	-.060	.953

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 แสดงการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรเพศชายกับเพศหญิงจะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนแตกต่างกันคือ เพศหญิงมีการรับรู้ความยุติธรรมมากกว่าเพศชายมีค่าเท่ากับ -2.513 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

**2. อายุที่ต่างกัน** มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามอายุ

		SS	df	Mean Square	F	Sig.
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	18.217	2	9.109	6.129**	.003
	ภายในกลุ่ม	127.801	86	1.486		
	<b>รวม</b>	<b>146.019</b>	<b>88</b>			
การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	6.455	2	3.227	3.522*	.034
	ภายในกลุ่ม	78.802	86	.916		
	<b>รวม</b>	<b>85.257</b>	<b>88</b>			
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.034	2	.517	3.698*	.029
	ภายในกลุ่ม	12.021	86	.140		
	<b>รวม</b>	<b>13.054</b>	<b>88</b>			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 แสดงการทดสอบสมมติฐาน โดยแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 0.05 และ 0.05 ตามลำดับ จึงยอมรับสมมติฐาน

ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิเคราะห์โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé ไม่พบความแตกต่างผู้วิจัยจึงใช้โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ดังนี้

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé และ LSD

ตัวแปร	อายุ	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
		(1)	(2)	(3)
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	4.702	3.679	4.543
	(1) 21-29.9 ปี		1.023**	
	(2) 30 – 39.9 ปี	-1.023**		
	(3) 40 ปีขึ้นไป			
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	4.193	3.580	4.076
	(1) 21-29.9 ปี		.613*	
	(2) 30 – 39.9 ปี	-.613*		
	(3) 40 ปีขึ้นไป			
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	3.859	3.640	3.902
	(1) 21-29.9 ปี		.218*	
	(2) 30 – 39.9 ปี	-.218*		-.261*
	(3) 40 ปีขึ้นไป		.261*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21-29.9 ปี มีการรับรู้

ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-39.9 ปี เท่ากับ 1.023 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติจำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21-29.9 ปี มีการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-39.9 ปี เท่ากับ .613 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุ 30-39.9 ปี มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 21-29.9 ปี และ 40 ปีขึ้นไป เท่ากับ .218 และ .261 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. **ระดับการศึกษาที่ต่างกัน** มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร		SS	df	Mean Square	F	Sig.
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	9.997	3	3.332	2.082	.109
	ภายในกลุ่ม	136.021	85	1.600		
	<b>รวม</b>	<b>146.019</b>	<b>88</b>			
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	6.919	3	2.306	2.503	.065
	ภายในกลุ่ม	78.338	85	.922		
	<b>รวม</b>	<b>85.257</b>	<b>88</b>			

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ตัวแปร		SS	df	Mean Square	F	Sig.
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.949	3	.983	8.270**	.000
	ภายในกลุ่ม	10.105	85	.119		
	รวม	13.054	88			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 9 แสดงการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé ดังนี้

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระดับ การศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé

ตัวแปร	ระดับการศึกษา	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
		(1)	(2)	(3)	(4)
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	3.219	3.764	3.840	4.409
	(1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ		-.544*	-.621*	-1.189**
	(2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	.544*			-.645**
	(3)ปริญญาตรี	.621*			-.568*
	(4)ปริญญาโท	1.189**	.645**	.568*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปรินญาตรี ปรินญาโท เท่ากับ .544 .621 1.189 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.05 และ 0.01 พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปรินญาโท เท่ากับ .645 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีการศึกษาระดับปรินญาตรี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปรินญาโท เท่ากับ .568 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สถานประกอบการแตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐาน สถานประกอบการต่างกันคือ โรงไฟฟ้าแห่งที่ 1 (PP1) และ โรงไฟฟ้าแห่งที่ 2 (PP2) มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่แตกต่างกันหรือไม่โดยการวิเคราะห์ค่าที (t-test) ดังนี้

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามสถานประกอบการ

ตัวแปร	สถานประกอบการ		t	Sig.
	PP1	PP2		
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน	4.444	4.294	.572	.569
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ	4.102	3.893	.991	.324
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	3.768	3.827	-.705	.518

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 11 แสดงการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรที่ทำงานในสถานประกอบการต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

**5. ประสพการณ์ทำงานในองค์กรปัจจุบันที่ต่างกัน** มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามประสพการณ์ทำงานในองค์กรปัจจุบัน

		SS	df	Mean Square	F	Sig.
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	47.127	4	11.782	10.008**	.000
	ภายในกลุ่ม	98.891	84	1.177		
	<b>รวม</b>	<b>146.019</b>	<b>88</b>			
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	27.409	4	6.852	9.950**	.000
	ภายในกลุ่ม	57.848	84	.689		
	<b>รวม</b>	<b>85.257</b>	<b>88</b>			
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.664	4	.416	3.068*	.021
	ภายในกลุ่ม	11.390	84	.136		
	<b>รวม</b>	<b>13.054</b>	<b>88</b>			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 12 แสดงการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในองค์กรปัจจุบันต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในองค์กรปัจจุบันต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิเคราะห์โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé ไม่พบความแตกต่างผู้วิจัยจึงใช้โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ดังนี้

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของมีมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในองค์กรปัจจุบัน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé และ LSD

ตัวแปร	ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	4.584	4.870	2.180	4.659	3.793
	(1) 0 – 4.9 ปี			2.404**		
	(2) 5 – 9.9 ปี			2.689**		
	(3) 10 – 14.9 ปี	-2.404**	-2.689**		-2.479**	
	(4) 15 – 19.9 ปี			2.479**		
	(5) 20 ปีขึ้นไป					
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	4.144	4.305	2.263	4.229	3.761
	(1) 0 – 4.9 ปี			1.881*		
	(2) 5 – 9.9 ปี			2.041*		
	(3) 10 – 14.9 ปี	-1.881*	-2.041*		-1.965*	-1.498**
	(4) 15 – 19.9 ปี			1.965*		
	(5) 20 ปีขึ้นไป			1.498**		
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	3.774	3.954	3.518	3.770	4.116
	(1) 0 – 4.9 ปี					-.342*
	(2) 5 – 9.9 ปี			.435*		
	(3) 10 – 14.9 ปี		-.435*			-.597*
	(4) 15 – 19.9 ปี					-.346*
	(5) 20 ปีขึ้นไป	.342*		.597*	.346*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน จำแนกตามระดับประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 10-14.9 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กร

ปัจจุบัน 0-4.9 ปี 5-9.9 ปี และ 15-19.9 ปี เท่ากับ 2.404 2.689 และ 2.479 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติจำแนกตามระดับประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 10-14.9 ปี มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 0-4.9 ปี 5-9.9 ปี 15-19.9 ปี และ 20 ปีขึ้นไป เท่ากับ 1.881 2.041 1.965 และ 1.498 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.05 0.05 0.01

การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระดับประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 0-4.9 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 20 ปีขึ้นไป เท่ากับ .342 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 10-14.9 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 5-9.9 ปี และ 20 ปีขึ้นไป เท่ากับ .435 และ .597 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 15-19.9 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 20 ปีขึ้นไป เท่ากับ .346 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**6. ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่ต่างกัน** มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของมีการรับรู้ความ  
 ยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ  
 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งหมด

		SS	df	Mean Square	F	Sig.
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	40.321	4	10.080	8.011**	.000
	ภายในกลุ่ม	105.698	84	1.258		
	<b>รวม</b>	<b>146.019</b>	<b>88</b>			
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	21.571	4	5.393	7.113**	.000
	ภายในกลุ่ม	63.686	84	.758		
	<b>รวม</b>	<b>85.257</b>	<b>88</b>			
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.362	4	.341	2.447	.053
	ภายในกลุ่ม	11.692	84	.139		
	<b>รวม</b>	<b>13.054</b>	<b>88</b>			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 14 แสดงการทดสอบสมมติฐาน โดยแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดต่างก็มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé ดังนี้

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติจำแนกตามประสบการณ์ทำงานทั้งหมด โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé

ตัวแปร	ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	4.763	4.470	2.616	4.500	4.291
	(1) 0 – 4.9 ปี			2.147**		
	(2) 5 – 9.9 ปี			1.854**		
	(3) 10 – 14.9 ปี	-2.147**	-1.854**		-1.883**	-1.675*
	(4) 15 – 19.9 ปี			1.883**		
	(5) 20 ปีขึ้นไป			1.675*		
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	4.307	3.934	2.757	4.198	3.805
	(1) 0 – 4.9 ปี			1.550**		
	(2) 5 – 9.9 ปี			1.177*		
	(3) 10 – 14.9 ปี	-1.550**	-1.177*		-1.440**	
	(4) 15 – 19.9 ปี			1.440**		
	(5) 20 ปีขึ้นไป					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนจำแนกตามระดับประสบการณ์การทำงานทั้งหมด โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 10-14.9 ปี มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 0-4.9 ปี 5-9.9 ปี 15-19.9 ปี

และ 20 ปีขึ้นไป เท่ากับ 2.147 1.854 1.883 และ 1.675 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 0.01 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติจำแนกตามระดับประสบการณ์การทำงานทั้งหมด โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 10-14.9 ปี มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 0-4.9 ปี 5-9.9 ปี 15-19.9 ปี เท่ากับ 1.550 1.177 และ 1.440 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

7. ระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

		SS	df	Mean Square	F	Sig.
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	25.304	7	3.615	2.426*	.026
	ภายในกลุ่ม	120.715	81	1.490		
	<b>รวม</b>	<b>146.019</b>	<b>88</b>			
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	7.930	7	1.133	1.187	.320
	ภายในกลุ่ม	77.327	81	.955		
	<b>รวม</b>	<b>85.257</b>	<b>88</b>			
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.663	7	.380	2.965**	.008
	ภายในกลุ่ม	10.392	81	.128		
	<b>รวม</b>	<b>13.054</b>	<b>88</b>			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 16 แสดงการทดสอบสมมติฐาน โดยแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ แต่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ดังนี้

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	ตำแหน่งงาน	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย							
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	4.888	4.977	4.688	4.888	4.923	3.634	4.142	4.444
	(1) Executive								
	(2) Manager						1.343**		
	(3) Supervisor						1.054*		
	(4) Engineer								
	(5) Support						1.289**		
	(6) Operation		-1.343**	-1.054*		-1.289**			
	(7) PMC								
(8) QS									
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	4.515	4.030	3.803	3.697	3.789	3.683	3.847	3.212
	(1) Executive			.712*	.818**	.725**	.832**	.668*	1.303**
	(2) Manager						.347*		.818**
	(3) Supervisor	-0.712*							.590*
	(4) Engineer	-0.818**							
	(5) Support	-0.725**							.577*
	(6) Operation	-0.832**	-0.347*						
	(7) PMC	-0.668*							.634*
(8) QS	-1.303**	-0.818**	-0.590*		-0.577*		-0.634*		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า พนักงานตำแหน่ง Operation มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน น้อยกว่าพนักงานตำแหน่ง Manager Supervisor และ Support เท่ากับ 1.343 1.054 และ 1.289 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า พนักงานตำแหน่ง Executive มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าพนักงานตำแหน่ง Supervisor, Engineer, Support, Operation, PMC และ QS เท่ากับ .712 .818 .725 .832 .668 และ 1.303 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 0.01 0.01 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ พนักงานตำแหน่ง manager มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าพนักงานตำแหน่ง Operation และ QS เท่ากับ .347 และ .818 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ นอกจากนี้พนักงานตำแหน่ง QS มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร น้อยกว่าพนักงานตำแหน่ง Supervisor Support และ PMC เท่ากับ .590 .577 และ .634 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. สถานภาพที่ต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐาน สถานภาพที่ต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกันหรือไม่โดยการวิเคราะห์ค่าที (t-test) ดังนี้

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความ

ยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปร	สถานภาพ			Sig.
	โสด	สมรส	t	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน	4.651	3.945	2.632*	.010
การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติ	4.145	3.753	1.876	.064
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.899	3.665	2.956**	.004

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 18 แสดงการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน คือบุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนสูงกว่าบุคลากรที่สมรสแล้วมีค่าเท่ากับ 2.632 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าบุคลากรที่สมรสแล้วมีค่าเท่ากับ 2.956 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่มีการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

8. อัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามอัตราเงินเดือน

		SS	df	Mean Square	F	Sig.
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	18.671	7	2.667	1.697	.121
	ภายในกลุ่ม	127.348	81	1.572		
	<b>รวม</b>	<b>146.019</b>	<b>88</b>			
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	21.988	7	3.141	4.021**	.001
	ภายในกลุ่ม	63.269	81	.781		
	<b>รวม</b>	<b>85.257</b>	<b>88</b>			
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.921	7	.274	1.997	.065
	ภายในกลุ่ม	11.133	81	.137		
	<b>รวม</b>	<b>13.054</b>	<b>88</b>			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 19 แสดงการทดสอบสมมติฐาน โดยแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé ดังนี้

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé

ตัวแปร	ตำแหน่งงาน	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย							
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	4.069	4.407	3.142	4.345	4.416	3.486	4.012	4.308
	(1) ต่ำกว่า 10,000 บาท								
	(2) 10,000-15,000 บาท			1.265**					
	(3) 15,001-20,000 บาท		-1.265**						
	(4) 20,001-25,000 บาท								
	(5) 25,001-30,000 บาท								
	(6) 30,001-35,000 บาท								
	(7) 35,001-40,000 บาท								
	(8) 40,001 ขึ้นไป บาท								

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือน 10,000-15,000 บาท มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ มากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาทเท่ากับ 1.265 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

**สมมติฐานที่ 2** การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ ของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การศึกษาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ตัวแปร	Mean	S.D.	T_DJ	T_PJ	T_OCB ALT	T_OCB COU	T_OCB SPO	T_OCB CIV	T_OCB CON	T_OCB
T_DJ	4.3583	1.28814								
T_PJ	3.9825	.98429	.597(**)							
T_OCB ALT	3.8258	.53785	.014	.147						
T_OCB COU	3.9270	.61850	.104	.090	.040					
T_OCB SPO	3.7360	.55721	.187	.345(**)	.137	.667(**)				
T_OCB CIV	3.7378	.54465	.082	.239(*)	.552(**)	.143	.307(**)			
T_OCB CON	3.7801	.49349	.261(*)	.324(**)	.257(*)	.526(**)	.646(**)	.529(**)		
T_OCB	3.8022	.38516	.176	.316(**)	.598(**)	.661(**)	.759(**)	.710(**)	.818(**)	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

T_DJ	หมายถึง	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน
T_PJ	หมายถึง	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ
T_OCBA	หมายถึง	พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
T_OCBAL	หมายถึง	พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
T_OCBCOU	หมายถึง	พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
T_OCBSPO	หมายถึง	พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
T_OCBCIV	หมายถึง	พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

T\_OCBCON หมายถึง พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่  
 T\_OCB หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวม  
 จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม  
 พบว่า

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความ  
 ยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์  
 สหสัมพันธ์เท่ากับ .597 .261 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความ  
 อดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการ  
 เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีค่า  
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .345 .239 .324 .316 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 0.05  
 0.01 0.01 ตามลำดับ

#### การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

**สมมติฐานที่ 3** การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในด้านผลตอบแทน การรับรู้ความ  
 ยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง  
 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้าน  
 ผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม  
 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปร	B	Beta	t	R <sup>2</sup> change
ค่าคงที่	3.309		20.276	
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้าน การปฏิบัติ	.124	.316	3.109**	.100
<b>Multiple R</b>	.316			
<b>R<sup>2</sup></b>	.100			
<b>Adjust R<sup>2</sup></b>	.090			
<b>F</b>	9.669			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนไม่มีอำนาจการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่เมื่อนำตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติเข้าไปในสมการ ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .124 หมายถึง ถ้ามีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น .124 หน่วย ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ได้ถึงร้อยละ 10 หรือมีค่า R<sup>2</sup> เท่ากับ .100 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ได้ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เท่ากับ  $3.309 + 0.124$  (การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ)

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในทุกภาคส่วน งานวิจัยนี้จึงสนใจศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอ บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามวัตถุประสงค์การวิจัย คือ

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมของบุคลากรในด้านต่างๆ ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในด้านต่างๆ ได้แก่ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอ บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอ บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา กับระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอ บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
4. ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอ บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีอิทธิพลในทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

**ระเบียบวิธีการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราซึ่งใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยการแจกแบบประเมินให้กับบุคลากรภายในองค์กร

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 114 คน ประกอบด้วยตำแหน่ง Executive, Manager, Supervisor, Engineer, Support, Operate, PMC และ QS จากสถานประกอบการ 2 แห่งคือ โรงไฟฟ้าแห่งที่ 1 และ โรงไฟฟ้าแห่งที่ 2 จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้คือ บุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จากสถานประกอบการ 2 แห่ง จำนวน 89 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบประเมินการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554) สร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้วมาใช้ในการวิจัยนี้ ตัวแปรในการศึกษา คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และแบบประเมินวัดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเป็นแบบประเมินของเมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) สร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้วมาใช้ในการวิจัยนี้ แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบคือพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว มาใช้ในการวิจัยนี้และตรวจสอบคุณภาพอีกครั้ง โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และการหาความเชื่อถือได้ ประกอบด้วย แบบประเมินการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน ได้เท่ากับ .966 แบบประเมินการรับรู้

ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ ได้เท่ากับ .896 แบบประเมินพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ได้เท่ากับ .737 แบบประเมินพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ได้เท่ากับ .824 แบบประเมินพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ได้เท่ากับ .665 แบบประเมินพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ได้เท่ากับ .680 แบบประเมินพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ได้เท่ากับ .704

### สรุปผลการวิจัย

**1. ปัจจัยส่วนบุคคล** จากศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยประชากรในการศึกษาคือบุคลากรของโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอ บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ช่วงอายุที่มากที่สุดคือ มีอายุระหว่าง 20-29.9 ปี ระดับการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงมากที่สุด ส่วนมากปฏิบัติงานที่สถานประกอบการแห่งที่ 2 มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบันมากที่สุดระหว่าง 0-4.9 ปี นอกจากนี้มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรมากที่สุดในช่วงระหว่าง 0-4.9 ปี เช่นกัน ระดับตำแหน่งงาน พบว่า มีตำแหน่ง Operation มากที่สุด ส่วนมากมีสถานภาพโสด และมีอัตราเงินเดือน มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-15,000 บาท มากที่สุด

**2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่างๆ** จากการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 89 คน นำมาสรุปผล ดังนี้

**การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร** กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในด้านผลตอบแทนและด้านปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.358

**พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร** กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อยู่ในระดับสูง และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.825 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.927 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.736 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.737 และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.780 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .385 จัดอยู่ในระดับสูง

**3. การทดสอบสมมติฐาน** จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 89 คน นำมาสรุปผล ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนตัวบุคคลของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันแสดงได้ดังนี้

1. เพศที่ต่างกัน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราแตกต่างกัน พบว่า เพศชายกับเพศหญิงมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน แต่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

2. อายุที่ต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราแตกต่างกัน พบว่า

- อายุต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 21-29.9 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 – 39.9 ปี

- อายุต่างกันการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 21-29.9 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 – 39.9 ปี

- อายุที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 30 – 39.9 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 21-29.9 ปี และ 40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราแตกต่างกัน พบว่าระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน แต่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปริญญา

ตรี ปริญญาโท นอกจากนี้พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีค่าเฉลี่ย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท

4. สถานที่ทำงานต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราแตกต่างกัน พบว่า สถานที่ ทำงานต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านการปฏิบัติและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

5. ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร ของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกัน พบว่า

- ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบันต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์กรด้านผลตอบแทนที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 10-14.9 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มี ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 0-4.9 ปี 5-9.9 ปี และ 15-19.9 ปี

- ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบันต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์กรด้านการปฏิบัติแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 10-14.9 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ น้อยกว่าพนักงานที่มี ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 0-4.9 ปี 5-9.9 ปี 15-19.9 ปี และ 20 ปีขึ้นไป

- ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบันต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 0-4.9 ปี มีค่าเฉลี่ย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กร ปัจจุบัน 20 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 10-14.9 ปี มีค่าเฉลี่ย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กร ปัจจุบัน 5-9.9 ปี และ 20 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 15-19.9 ปี มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานใน องค์กรปัจจุบัน 20 ปีขึ้นไป

6. ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราแตกต่างกัน พบว่า ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกันแต่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ดังนี้

- ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 10-14.9 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 0-4.9 ปี 5-9.9 ปี 15-19.9 ปี และ 20 ปีขึ้นไป

- ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่ต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 10 – 14.9 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 0-4.9 ปี 5-9.9 ปี 15-19.9 ปี

7. ระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราแตกต่างกัน พบว่า ระดับตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกันแต่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน ดังนี้

- ระดับตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนที่แตกต่างกัน โดยพนักงานตำแหน่ง Operation มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน น้อยกว่าพนักงานตำแหน่ง Manager, Supervisor และ Support

- ระดับตำแหน่งงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานตำแหน่ง Executive มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าพนักงานตำแหน่ง Supervisor, Engineer, Support, Operation, PMC และ QS พนักงานตำแหน่ง manager มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าพนักงานตำแหน่ง Operation และ QS นอกจากนี้พนักงานตำแหน่ง QS มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร น้อยกว่าพนักงานตำแหน่ง Supervisor Support และ PMC

8. สถานภาพที่ต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราแตกต่างกัน พบว่าสถานภาพต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน แต่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

9. อัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราแตกต่างกัน พบว่า อัตราเงินเดือนต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน แต่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีเงินเดือน 10,000-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ มากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท

**สมมติฐานที่ 2** การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ ของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การศึกษาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Correlation Coefficient เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

**สมมติฐานที่ 3** การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติมีอิทธิพลหรืออำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เท่ากับ 10%

## อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรของ โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผล ดังนี้

**วัตถุประสงค์ที่ 1** ศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมของบุคลากรในด้านต่างๆ ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และ ศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในด้านต่างๆ ได้แก่ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของ โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอ บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จัดอยู่ในระดับปานกลาง

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ บุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องมาจาก องค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ให้ค่าตอบแทนค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ Adam (1965) ซึ่งกล่าวว่า บุคคลจะประเมินว่าตน ได้รับความยุติธรรมหากสิ่งตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า เมื่อเทียบกับสิ่งที่ลงทุนไปหรือเปรียบเทียบกับสิ่งที่บุคคลอื่นได้รับ นอกจากนี้การให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งมีส่วนสำคัญในการปรับค่าตอบแทนและมีการ แจ้งผลการประเมินให้กับพนักงานทราบในทุกครั้งที่มีการประเมินผลงาน พนักงานสามารถมีการโต้แย้งได้หากรู้สึกว่าการประเมินของตนเองไม่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Sheppard, Lewicki and Minton (1992) ที่กล่าวว่า บุคคลจะรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติก็ต่อเมื่อกระบวนการมีความถูกต้อง กล่าวคือการตัดสินใจภายในองค์กรต้องมีความแน่นอน จำเป็นต้องมีการตรวจสอบต่างๆภายในองค์กร และมีอคติน้อยที่สุด กระบวนการต่างๆในองค์กร ต้องไม่ถูกรวบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และต้องเกิดความสมดุลในอำนาจ กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ตัวแทนจากกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมทั้งในกระบวนการ และการตัดสินใจในขั้นท้ายด้วย

จากการที่องค์กรมีการให้ค่าตอบแทนกับพนักงานใหม่ที่สูง จึงอาจกระทบต่อความรู้สึกเสียเปรียบของพนักงานบางกลุ่มซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า รวมถึงผลตอบแทนส่วนหนึ่งของพนักงานเป็นผลตอบแทนที่ได้ตามผลงานของบริษัทซึ่งมีความผันแปรตามสภาพเศรษฐกิจ ทำให้พนักงานรู้สึกไม่ค่อนข้างมั่นคงในผลตอบแทนของตนเองเท่าที่ควรและวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดซึ่งไม่สอดคล้องกับบางกลุ่มธุรกิจขององค์กรแห่งนี้เท่าที่ควรจึงส่งผลให้องค์กรมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในด้านผลตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราจัดอยู่ในระดับสูง โดยพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมากที่สุด รองลงมาคือพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และน้อยที่สุดคือพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องมาจากบุคลากรในองค์กรมีความสนิทสนมกัน ฝ่าฟันปัญหาต่างๆมาด้วยกันจึงมีความรู้สึกต่อกันเหมือนพี่น้อง มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและไม่ใช่งานของตนเองแต่ก็ยื่นมือเข้าช่วยเหลือเหมือนพี่ช่วยเหลือน้อง ประกอบกับการที่มีผู้นำที่เอาใจใส่ รับฟังผู้ใต้บังคับบัญชา และเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กรสม่ำเสมอ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นตัวอย่างที่ดีและยึดเป็นแบบอย่าง เมื่อมีพนักงานเข้ามาใหม่ก็จะซึมซับสิ่งที่ดีและถือปฏิบัติจนกลายเป็นแนวปฏิบัติที่ยึดถือกันมา นอกจากนี้การที่บุคลากรได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตน ได้รับค่าตอบแทนที่ตอบสนองความต้องการของตนได้ ทำให้ยินดีที่จะอุทิศตนเพื่อส่วนรวม และทำงานเพื่อองค์กรอย่างแท้จริง โดยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มากที่สุดคือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งเป็นพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นซึ่งมีจุดหมายเพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เคารพในสิทธิและความต้องการของผู้อื่น

**วัตถุประสงค์ที่ 2** เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา กับระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1. ด้านเพศ บุคลากรเพศชายกับเพศหญิงมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์กรของบุคลากรของโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกันไป พบว่าเพศต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน แต่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของกริช ณ นคร (2548) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วิทยากรบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 150 คนพบว่า เพศที่ต่างกันจะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติแตกต่างกัน ทั้งนี้ ผู้วิจัยคิดว่าเกิดจากการลักษณะงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน และได้รับผลตอบแทนแตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน

2. ด้านอายุ มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราแตกต่างกัน พบว่าอายุต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉนา ศรีแก้วดารา (2549) ซึ่งศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรมหาชน กรณีศึกษา สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งพบว่าอายุต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเกิดจากการที่พนักงานที่มีอายุต่างกัน จะมีพฤติกรรมและมุมมองที่แตกต่างกันไป ส่งผลให้การรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กรด้านต่างๆ และแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20-29.9 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยของบุคลากรที่เป็นคนรุ่นใหม่ที่ได้รับค่าตอบแทนสูงเมื่อเทียบกับบุคลากรที่อยู่มานาน นอกจากนี้ยังเป็นกลุ่มบุคลากรกลุ่มนี้ที่มีโอกาสได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆขององค์กรแห่งนี้มากส่งผลให้เขามีโอกาสได้รับรู้ถึงที่มาของผลตอบแทนที่พวกเขาได้รับ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุในช่วงอื่น จึงทำให้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติมีมากกว่าบุคลากรในช่วงอายุ 30-39.9 ปี และอาจส่งผลให้บุคลากรในช่วงอายุ 30-39.9 ปี มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่าคนในช่วงอายุ 20-29.9 ปี และยังมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่าช่วงอายุ มากกว่า 40 ปี อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี จะเป็นช่วงที่มีความอยู่ตัวและ

เข้าใจในความเป็นมาขององค์กรทำให้มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับองค์กร นำมาซึ่งการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า

3. ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราแตกต่างกัน พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน แต่มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา ศรีแก้วดารา (2549) ซึ่งพบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีที่แตกต่างกัน บุคลากรที่จบระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพจะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่ำกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาในระดับอื่น แม้จะมีการรับรู้ในความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกันนั้น อาจเนื่องจากบุคลากรระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพแต่เดิมจะเป็นบุคลากรที่จัดว่าเป็น outsource ของบริษัทเนื่องจากบุคลากรที่จะสังกัดบริษัทได้นั้นจะต้องจบระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งแม้ปัจจุบันจะมีการโอนบุคลากรเหล่านี้เข้ามาสังกัดบริษัทแล้วแต่ผลตอบแทนยังคงได้เท่าเดิม แต่ภาระงานเท่ากับบุคลากรในระดับเดียวกัน จึงอาจส่งผลให้การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับอื่น

4. สถานที่ทำงานต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราแตกต่างกัน พบว่า สถานที่ทำงานต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องมาจากสถานที่ทำงานทั้ง 2 แห่ง ต่างได้รับแนวทางและนโยบายจากส่วนกลางเหมือนกัน เนื่องจากองค์กรแห่งนี้แม้จะมีการแบ่งโครงสร้างออกเป็นส่วนๆ แต่ทุกส่วนต่างรับแนวทางและนโยบายจากส่วนกลางเหมือนกัน จึงทำให้บุคลากรที่ทำงานทั้งสองแห่งมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

5. ประสพการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกัน พบว่า ประสพการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบันต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉณา ศรีแก้วดารา (2549) ซึ่งพบว่าประสพการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องมาจาก ประสพการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบันของบุคลากรแต่ละคนที่สะสมจะทำให้มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีประสพการณ์มากจะคิดเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนได้ลงทุนไปกับสิ่งที่ตนได้รับ โดยเฉพาะการเปรียบเทียบรายได้ที่ตนได้รับในปัจจุบัน กับรายได้ของบุคลากรอื่นซึ่งมีประสพการณ์การทำงานน้อยกว่า เมื่อเขารู้สึกว่าเขาเสียเปรียบเขาก็จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่น้อยลง ตามแนวคิดของ Adam (1965) การรับรู้ความไม่ยุติธรรมจะก่อให้เกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคล ในอันที่จะทำพฤติกรรมบางอย่าง เพื่อที่จะเปลี่ยนสภาพการที่เขารับรู้ว่าเป็นไม่ยุติธรรมให้กลับเป็นยุติธรรม ตามการรับรู้ของบุคคลผู้เปรียบเทียบนั้น

บุคลากรที่มีประสพการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 10-14.9 ปีจะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติที่น้อยกว่าบุคลากรที่มีประสพการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบันอื่นๆ อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีประสพการณ์ในการทำงานในองค์กรปัจจุบันในช่วง 10-14.9 ปี เป็นผู้ที่มีการประสพการณ์ในการทำงานมาก ได้ค่าตอบแทนที่สูงและตัวขององค์กรแห่งนี้เคยมีการลดจำนวนพนักงานที่มีอายุงานมาก และมีผลตอบแทนที่สูงออก ประกอบกับความเชื่อของบุคลากรที่เชื่อว่าองค์กรแห่งนี้จะมีนโยบายที่จะกดดันให้พวกเขาลาออกจากองค์กรเมื่อพวกเขาได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นในระดับหนึ่ง จึงส่งผลให้บุคลากรเหล่านี้รู้สึกไม่มั่นคงและมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติที่น้อยกว่าบุคลากรอื่น

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นจะเห็นว่าบุคลากรที่มีประสพการณ์ในการทำงานในองค์กรปัจจุบันมากจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าบุคลากรอื่น อาจเนื่องมาจากบุคลากรเหล่านี้อยู่กับองค์กรมานานจึงเกิดความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้การที่มีประสพการณ์การทำงานที่มากจึงไม่สามารถที่จะออกไปทำงานที่อื่นได้ ประกอบกับเป็นบุคลากร

ค่อนข้างจะมีความมั่นคงในฐานะ และไม่มีภาระค่าใช้จ่ายมากนัก จึงทำให้บุคลากรเหล่านี้เกิดการยอมรับในสิ่งที่มีและยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น มีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองได้ทำงานมานานจึงทำให้เกิดพฤติกรรมกลายเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าบุคลากรอื่น

6. ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมกลายเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราแตกต่างกัน พบว่า ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติที่แตกต่างกัน แต่มีพฤติกรรมกลายเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องมาจาก แม้คนที่เคยมีประสบการณ์การทำงานจากที่อื่นมา มักจะเกิดการเปรียบเทียบระหว่างอดีตกับสิ่งที่ได้รับในปัจจุบัน ทำให้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป แต่ยังคงมีพฤติกรรมกลายเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

7. ระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมกลายเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราแตกต่างกัน พบว่า ระดับตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน แต่มีพฤติกรรมกลายเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องมาจากแต่ละตำแหน่งจะได้รับค่าตอบแทนที่แตกต่างกันไปโดยตำแหน่งยิ่งสูงขึ้นก็จะได้รับความไว้วางใจและเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดผลตอบแทนมากขึ้น ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นว่า พนักงาน Operation ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนน้อยกว่าตำแหน่งอื่น อาจเนื่องมาจากมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการกำหนดผลตอบแทนน้อยกว่าตำแหน่งอื่น อีกทั้งยังเป็นบุคลากรที่มีค่าตอบแทนน้อยกว่าตำแหน่งอื่น แต่ภาระงานด้านการปฏิบัติการเป็นภาระงานที่หนักเนื่องจากองค์กรเป็นธุรกิจผลิตไฟฟ้าด้านชีวมวลที่ต้องใช้กำลังคนในกระบวนการผลิตจึงอาจทำให้พวกเขาารู้สึกถึงความไม่ยุติธรรมในด้านผลตอบแทนเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่น สำหรับในด้านพฤติกรรมกลายเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นตามที่ Adam (1965) บุคคลย่อมรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับเกินจากองค์กร รู้สึกว่าคุณค่ามีความเสมอภาคเท่าเทียมกันกับผู้อื่น และมั่นใจได้ว่า จะได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากองค์กรอย่างทั่วถึง จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเป็น

บุคคลสำคัญบุคคลหนึ่งขององค์กร ซึ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่เอื้อให้เกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งสิ้น ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นว่าตำแหน่ง QS เป็นตำแหน่งที่มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่าตำแหน่งอื่น อาจเนื่องมาจากตำแหน่ง QS เป็นตำแหน่งที่แต่เดิมเป็นบุคลากรที่ไม่ได้สังกัดบริษัททำให้การได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆไม่เหมือนกับบุคลากรที่สังกัดบริษัท เมื่อสิ่งที่เขาได้รับแตกต่างจากเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน จึงส่งผลให้เขาแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างออกไปด้วย

8. สถานภาพที่ต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราแตกต่างกัน พบว่า สถานภาพต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน แต่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน จะมีภาระในค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกัน แม้จะได้ผลตอบแทนเท่ากันแต่เขาอาจรู้สึกไม่พอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับ เนื่องจากมีภาระค่าใช้จ่ายมากกว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ในด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น การที่บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่างกันนั้นอาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีสถานภาพ โสดและสมรสจะมีแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างพื้นฐานครอบครัวและต้องการความมั่นคงที่แตกต่างกัน โดยหากบุคลากรต้องการความมั่นคงทางหน้าที่การงานก็จะแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกมามากกว่าเพื่อให้องค์กรเห็นคุณค่าของตนเอง

9. อัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทราแตกต่างกัน พบว่า อัตราเงินเดือนต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติที่แตกต่างกัน แต่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเนื่องมาจากบุคลากรในแต่ละช่วงเงินเดือนจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไป อัตราเงินเดือนที่สูงขึ้น ก็จะมีโอกาสได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการได้มาซึ่งผลตอบแทนมากขึ้น ซึ่งการรับรู้และการเข้าไปมีส่วนร่วมที่มากขึ้นนั้นอาจทำให้เห็นถึงความไม่ยุติธรรมในการได้มาซึ่งผลตอบแทนที่มากขึ้นต่างจากบุคลากรในระดับเงินเดือนที่ต่ำกว่า ก็จะรับรู้ถึงการได้มาซึ่งผลตอบแทนเพียงระดับหนึ่ง ซึ่งเป็นระดับที่ได้มีการกลั่นกรองจากระดับสูงมาแล้ว ถึงสิ่งทีบุคลากรเหล่านั้นควรรับรู้ ดังจะเห็นจากบุคลากรที่มี

เงินเดือน 10,000-15,000 บาท จะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติมากกว่า บุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท

**วัตถุประสงค์ที่ 3** ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ ผู้วิจัยนำมาเปรียบเทียบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

ตัวแปรด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตุลยา เจริญทอง (2550) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Moorman (1991) และ Egan (1993) อ้างถึงใน ประไพพร สิงหเดช, 2539) ที่พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับภัทรนฤน พันธุ์สีดา ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรได้รับค่าตอบแทนค่อนข้างสูงและเท่าเทียมกัน ทำให้พนักงานไม่นำมาเปรียบเทียบกับความยุติธรรม จึงทำให้ผลตอบแทนเหล่านี้ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หรืออาจเป็นไปได้ว่า เมื่อเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ตนได้กับองค์กรอื่นที่มีธุรกิจใกล้เคียงกันแล้วพบว่า มีผลตอบแทนที่ได้รับดีกว่า และแม้จะเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานแล้วไม่ยุติธรรม บุคลากรก็จำเป็นที่จะต้องแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อไป เพื่อให้สามารถทำงานกับองค์กรต่อไป

ตัวแปรด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตุลยา เจริญทอง (2550) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของนาง

พจนีย์ ไหลพณิชถาวร พบว่า การรับรู้ ด้านปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับทราบหลักการประเมิน รวมทั้งมีลักษณะงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสม องค์กรมีกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ใช้ประกอบการตัดสินใจด้านผลตอบแทน ตามที่ Thibaut and Walker (1975) ได้นำเสนอว่า พนักงานจะเกิดการรับรู้ถึงความยุติธรรมด้านการปฏิบัติเมื่อมีส่วนร่วมต่อกระบวนการในการตัดสินใจ การที่องค์กรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาได้หากรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีคณะกรรมการพิจารณาผลตอบแทนซึ่งเป็นคณะกรรมการกลางที่ตั้งขึ้นมาเพื่อตรวจสอบกระบวนการและการประเมินผลตอบแทนของพนักงานในองค์กรให้มีความเป็นธรรมและตรงตามหลักเกณฑ์ที่ส่วนกลางกำหนด จึงทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นธรรม เมื่อบุคลากรรับทราบถึงความยุติธรรมในการได้มาซึ่งผลตอบแทนของพวกเขา บุคลากรก็จะมีความยินดีที่จะทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร

**วัตถุประสงค์ที่ 4** ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลหรืออำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เท่ากับ 10% ตามสมการพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร =  $3.309 + .124(\text{การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ})$

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อาจเนื่องมาจากองค์กรเป็นองค์กรที่ให้ผลตอบแทนที่สูงเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีธุรกิจใกล้เคียงกัน จึงอาจส่งผลให้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่บุคลากรจะให้ความสำคัญกับกระบวนการหรือวิธีการในการตัดสินใจให้ผลตอบแทนมากกว่า ซึ่งถ้าหากบุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติมากขึ้น บุคลากรได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดค่าตอบแทนของตนและรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติมากขึ้น เขาก็จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากขึ้นเช่นกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการบริหาร

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรของโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา ปรับปรุงและวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อตัวองค์กรและบุคลากรซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. การส่งเสริมเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าควรมีการส่งเสริมในด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิบัติ ซึ่งอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยน้อยกว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน อีกทั้งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิบัติ ยังมีอิทธิพลหรืออำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จึงควรมีการพัฒนาในด้านเกณฑ์และรูปแบบการประเมินค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมมากขึ้น แม้องค์กรจะมีคณะกรรมการพิจารณาผลตอบแทนที่คอยตรวจสอบให้การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานและการปรับผลตอบแทนมีความเป็นธรรม และตรวจสอบได้นั้น แต่เนื่องจากการนำนโยบายกลางมาใช้ในทุกส่วนขององค์กรอาจทำให้นโยบายไม่สอดคล้องกับองค์กรนั้นๆ เช่น การจัดกลุ่มการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการประเมินโดยใช้หลักเกณฑ์ 2 5 2 1 คือ ในการประเมินแต่ละครั้งจะมีการตัดเกรดพนักงาน โดยใช้หลักเกณฑ์ สมมติพนักงาน 10 คนจะต้องมีเกรด A = 2 คน เกรด B = 5 คน เกรด C = 2 คน เกรด F = 1 คน ซึ่งวิธีการนี้จะใช้ได้กับองค์กรที่มีพนักงานจำนวนมาก แต่สำหรับองค์กรที่มีพนักงานน้อยจะทำให้การตัดเกรดไม่ยุติธรรมเนื่องจากจะต้องมีพนักงานที่เป็นเกรด F ทุกเดือนและอาจเป็นคนที่ซ้ำๆกันในแต่ละเดือน ซึ่งอาจทำให้ความไม่ยุติธรรมต่อพนักงานที่พยายามปรับปรุงตัวแต่ผลงานยังน้อยกว่าเพื่อนในกลุ่มซึ่งจะส่งผลให้เขาได้เกรด F ใดๆที่มีความพยายามในการปรับปรุงตัว หากองค์กรมีการปรับปรุงและพัฒนาให้บุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติมากขึ้นประกอบกับการรักษาหรือพัฒนาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนของบุคลากร จะช่วยสร้างกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มากขึ้นกว่าเดิม

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรแห่งนี้อยู่ในระดับสูง องค์กรจึงควรมีนโยบายและวิธีการในการรักษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้คงที่หรือมีมากขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กร และนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรให้เป็นผู้พัฒนาตนในเกิดศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ และจะช่วยสร้างความสามัคคีและสัมพันธ์ภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรถือเป็นจุดเด่นขององค์การแห่งนี้ และถือเป็นต้นทุนที่ดีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความยั่งยืนต่อไป ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรตัวแปรหนึ่งก็ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ ซึ่งองค์กรควรให้ความใส่ใจและทำให้บุคลากรรับรู้ถึงความยุติธรรมมากที่สุด ตามที่ Korsgaard et al. (1995) พบว่า การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริมความร่วมมือและทัศนคติเชิงบวก สามารถทำให้เกิดความสำเร็จโดยไม่ต้องแลกกับคุณภาพของการตัดสินใจ และสามารถทำให้สำเร็จได้ในการทำงานเป็นทีม ซึ่งการกระทำเช่นนี้จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรให้ความสำคัญกับตนเองในการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารถือเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อรักษาพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแห่งนี้ให้คงอยู่ต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในมิติอื่น เช่น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบ เพื่อให้การศึกษารอบคลุมมากขึ้น มีการศึกษาให้เจาะลึกมากขึ้น เพราะบุคลากรในองค์กรทุกองค์กรต่างต้องการให้การดำเนินการต่างๆในองค์กรเป็นไปด้วยความยุติธรรม
2. ควรมีการศึกษาผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกล่าวคือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ยั่งยืนมากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในองค์กร หรือมีการศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นต้น
4. เนื่องจากองค์กรเป็นองค์กรที่มีหลายหน่วยธุรกิจ จึงควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยธุรกิจอื่น เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาปรับใช้และพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กรรณิการ์ วัฒนาวีโส. “ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง กับความพึงพอใจในงาน และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.
- จินตนา พงษ์ศรีทอง. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. “รวมบทความวิชาการเกี่ยวกับการบริหาร องค์กร ภาวะผู้นำ ทรัพยากรมนุษย์” สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- ศุลยา เھرียุทอง. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความเครียดในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าฝ้ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.
- ทิพย์วิมล กลิ่นขจร. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและคุณภาพการให้บริการของพนักงานบริหารลูกค้า : กรณีศึกษาบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.
- ชัยวรรณ ตันดินาคม. “การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความพึงพอใจในงานระหว่างพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.

เบญจมา ฌ มหาไชย. “ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ปัจจัยความเครียดในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

ประไพพร สิงหเดช. “ การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

ปรีดี อธิพิงศ์. “ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.

พนิดา ทองเงา . “ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร การรับรู้ความยุติธรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการรับรู้คุณภาพการบริการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.

ภิรัช ฌ นคร. “ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548.

ภัทรนฤน พันธุ์สีดา. “ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

มาธัญศวีร์ ลิมากรณวัฒน์. “ ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวน้อารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่ของตลาดหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

- เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.
- รดา อุดมอานุกาพสุข. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศ ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.” การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.
- วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.” วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย 30, 2 (2553) : 5-9.
- วิสุทธิ สงวนศักดิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความขัดแย้งในองค์กรกับความพอใจในการทำงานของพนักงาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.
- ศุภสิทธิ์ งามบรรตพันธุ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาและความเครียด : กรณีศึกษาองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.
- สิฐสร กระแสร์สุนทร. “การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.
- สุจิตรา เกษสุวรรณ. “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร:กรณีศึกษา บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).” การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.
- สุจิตรา คุ่มโสภาก. “การศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง : กรณีศึกษาหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.

อัจฉรา เนียมหอม. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษานาการกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

อทิกร แก้วมา. “ความสัมพันธ์ของการรับรู้พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในฐานะพฤติกรรมตามบทบาท เจตนาในการแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกิดขึ้นจริง : ศึกษากรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

### ภาษาอังกฤษ

Adams, S. J. **Inequality in Social exchange.** In: Derkowitz, L. (Ed.) *Advances in Experimental Social Psychology.* New York : Academic Press, 1965.

Beugré. **Analyzing the effects of perceived fairness on organizational commitment and workplace aggression.** Dissertation, Rensselaer Polytechnic Institute, 1996.

Beugré, C. D. “Implementing business process reengineering : The role of organizational justice.” **Journal of Applied Behavioral Science** 34, 3 (1988), 347-361.

Cohen-Charash, Y. and P.E. Spector. “The Role of justice in organizational a meta analysis.” **Organizational Behavior and Human Decision Processes** 35, 2 (2001) : 278-321.

Folger, Robert & Cropanzano, Russell. **Organizational Justice and Human Resource Management.** California : Sage, 1998.

Folger, R. & Cropanzano, R. **Organizational justice and human resource management.** Oaks, CA : Sage, 1998.

Greenberg, J. “Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity : The Hidden Cost of Pay Cust.” **Journal of Applied Psychology** 75 (1990) : 561-658.

- Greenberg, J. and Robert, B.A. **Behavior in Organization**. 5th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1993.
- Greenberg, J. **Stealing in the name of justice : Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity**. *Organizational Behavior & Human Decision inequity* 54 (1993) : 81-103.
- Greenberg, J. "Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow." **Journal of Management** 16, 2 (1990), 399-432.
- Katz, D. "The motivational basis of organizational behavior." **Behavior Science** 9 (1964) : 131-146.
- Katz, D. & Kahn, R.L. **The social psychology of organizations**. 2nd ed. New York : Wiley, 1978.
- Konovsky, Mary A. and Cropanzano, Russell. "Perceived Fairness of Employee Drug Testing as a Predictor of Employee Attitudes and Job Performance." **Journal of Applied psychology** 76 (1991) : 698-707.
- Konovsky, M.A. and Pugh, S.D. "Citizenship Behavior and Social Exchange." **Academy of Management Journal** 37 (1993) : 656-669.
- Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M. & Sapienza, H. J. "Building commitment, attachment and trust in strategic decisionmaking teams : The role of procedural justice." **The Academy of Management Journal** 38, 1 (1995) : 109.
- LePine, Jeffrey A. Erez, Amir. and Johnson, Diane E. "The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior : A Critical Review and Meta-Analysis." **Journal of Applied Psychology** 87 (2002) : 52-65.
- Materson, Suzanne S. "A Trickle-Down Model of Organizational Justice: Relating Employees' and Customers' Perceptions of and Reactions to Fairness." **Journal of Applied Psychology** 86 (2001) : 594-604.

- Moorman, Robert, H. "Relationship between Organizational Justice and Citizenship Behaviors : Do Fairness Perception Influence Employee Citizenship." **Journal of Applied Psychology** 76 (1991) : 845-855.
- Motowidlo, S.J. & Van Scotter, J.R. "Evidence that task-performance should be distinguished from contextual performance." **Journal of applied Psychology** 79 (1994) : 475-480.
- Mowday, R. H., Porter, L. W. and Steer, R. M. **The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover.** New York : Academic Press, 1982.
- Mowday, T.R.,Porter, W.L., and Steers, M.R. **Employee-Organization Linkage : The Psychology of Commitment,Absenteeism, and Turnover.** New York : Academic Press, 1982.
- Muchinsky,Pual M. (2001). **Psychology Applied to Work.** Calif., U.S.A. : Eadsworth/Thomson Learning, 2001.
- Naumann, Stefanie E. and Bennett, Nathan. "A Case for Procedural Justice Climate: Development and Test of A Multilevel Model." **Academy of Management Journal** 43 (2000) : 881-889.
- Niehoff, B.P., Moorman, R.H. "Justice as a mediator of the relationships between methods of monitoring and organizational citizenship behavior". **Academy of Management Journal** 36 (1993) : 527-56.
- Organ, 1998, 1990 quoted in Skarlicki, D.P. and Latham, G.P. "Increasing Citizenship Behavior Within Labor Union : A Test of Organizational Justice Theory." **Journal of Applied psychology** 81(1996) : 161-169.
- Organ, D.W. "A Restatement of the Satisfaction-performance Hypothesis." **Journal of Management** 14 (1988) : 547-558.
- Organ, Dennis W. **Organizational Citizenship Behavior: The Good soldier syndrome.** Massachusetts : Lexington, 1987.

- Podsakoff, P.M.; Aheame, M and Mac Keney, S.B. “Organizational Citizenship Behavior and The Quality and Quality of Work Group Performance.” **Journal of Applied Psychology** 82 (1997):262-270.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J.B. & Bachrach, D.G. “Organizational Citizenship behaviors ; A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research.” **Journal of Management** 26 (2000) : 513-563.
- Schnake, Mel E. and Dumler, Michael P. “Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behavior research.” **Journal of Occupational and Organizational Psychology** 76, (2003) : 283-301.
- Sheppard. B.H., Lewicki, R.J., & Minton, J.W. **Organizational justice-the search for fairness in work place.** New York : Lexington, 1992.
- Sheppard, B.H., Lewicki, R.J. and Minton, J.W. **Organizational Justice.** New York : Macmillan, 1992.
- Spector, E.P. **Industrial and Organizational Psychology : Research and Praticce.** New York : John Wily & Sons, 1996.
- Smith, C. Ann., Organ, Dennis W. and Near , Janet. P. “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents.” **Journal of Applied Psychology** 68 (1993) : 653-663.
- Thibaut, J. and Walker, L. **Procedural Justice : A Psychological Analysis.** New Jersey : Erlbaum, 1975.
- Schnake,M, and Dumler,M.P. “Organizational Citizenship Behavior : The Impact of Rewards and Reward Praticce.” **Journal of Managerial Issues** 9 (1997) : 216-299.
- Skarlicki,D.P. and Latham,G.P. “Increasing Citizenship Behavior Within a Labor Union : A test of Organizational Justice Theory.” **Journal of Applied Psychology** 81 (1996) : 161-169.

Tepper, B.J., Eisenbach, R.J., Kirby, S.L. and Potter, P.W. "Test of justice-based model of subordinates' Resistance to downward influence attempts." **Group & Organization Management** 23 (1998) : 144-160.

Tepper, B.J. and E.C. Taylor. "Relationships supervisors and subordinates procedural justice perceptions and organizational citizenship behaviors." **Academy of Management Journal** 46, 1 (2003) :97-105.

Thibaut, J. and Walker, L. **Procedural Justice : A Psychological Analysis**. New Jersey : Erlbaum, 1975.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา



### แบบประเมินงานวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

#### คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กแห่งหนึ่งในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบประเมินเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ส่วนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรม

ส่วนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร

2. ขอความกรุณาตอบแบบประเมินให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็นและความเป็นจริงของชีวิตการทำงานของท่านมากที่สุด

3. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบประเมินนี้ จะนำไปใช้เพื่อประกอบการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบประเมินแต่อย่างใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

สิริลักษณ์ ตามวงษ์วาน

นักศึกษาระดับปริญญาตรีบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. เพศ

ชาย       หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. ระดับการศึกษา

ปวช. หรือต่ำกว่า       ปวส. หรืออนุปริญญา  
ปริญญาตรี      ปริญญาโท  
ปริญญาเอก

4. สถานที่ทำงาน

PP1       PP2

5. ประสบการณ์การทำงานในองค์กร ..... ปี

    ประสบการณ์ทั้งหมดในการทำงาน ..... ปี

6. ตำแหน่ง

Executive       Manager  
 Supervisor       Engineer  
 Support       Operation  
 PMC       QS

7. สถานภาพ

โสด       สมรส       หม้าย

8. ระดับเงินเดือนที่ได้รับ

ต่ำกว่า 10,000 บาท       10,000 – 15,000 บาท  
 15,001 – 20,000 บาท       20,001 – 25,000 บาท  
 25,001 – 30,000 บาท       30,001 – 35,000 บาท  
 35,001 – 40,000 บาท       40,001 บาทขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความยุติธรรมในองค์กร		ใช้ได้	ใช้ไม่ได้	ควรปรับปรุง
<b>ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน</b>				
1	โดยภาพรวมผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรนี้มีความยุติธรรม			
2	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความเครียดในงานของข้าพเจ้า			
3	ผลตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า			
4	ผลตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าพเจ้า			
5	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของข้าพเจ้า			
6	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับการผ่านหลักสูตรฝึกอบรมของข้าพเจ้า			
7	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การทำงานของข้าพเจ้า			
8	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่ข้าพเจ้าสูญเสียไป			
9	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามที่ทุ่มเทลงไป			

ความยุติธรรมในองค์กร		ใช้ได้	ใช้ไม่ได้	ควรปรับปรุง
<b>ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ</b>				
10	กระบวนการที่ใช้พิจารณาผลตอบแทนในองค์กรนี้มี ความยุติธรรม			
11	องค์กรนี้ใช้เกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผล การปฏิบัติงาน			
12	ความพยายามและความทุ่มเทในงานของข้าพเจ้าจะ ได้รับการพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
13	ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาสิ่งที่ข้าพเจ้าปฏิบัติในงาน และองค์กรในการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
14	ข้าพเจ้าไม่เชื่อว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าพเจ้าประเมินโดยใช้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน			
15	องค์กรนี้แสดงความมุ่งมั่นในการสร้างความเป็นธรรม ในกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนแก่พนักงาน			
16	กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนของข้าพเจ้าไม่มี อคติหรือลำเอียง			
17	กระบวนการตัดสินใจในการพิจารณาผลตอบแทนของ ข้าพเจ้ามีความโปร่งใส			
18	ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนหากรู้สึกว่าการประเมินผล การปฏิบัติงานไม่เป็นธรรม			

### ส่วนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

	ลักษณะพฤติกรรม/อารมณ์	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้	ควรปรับปรุง
1	ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน			
2	ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ แม้ว่าจะไม่ใช่น้ำที่ โดยไม่ต้องขอร้อง			
3	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมที่ทำงานไม่ทัน หรือมีงานล้นมือ			
4	อาสาสมัครทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ			
5	ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาส่วนตัวด้วยความปรารถนาดีและเต็มใจ			
6	พยายามทำให้ดูเหมือนงานยุ่ง แต่จริงๆแล้วไม่ใช่เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะรับงานเพิ่ม			
7	เป็นผู้ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน			
8	ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน			
9	พยายามสร้างระบบการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น			
10	ล้อเลียน หรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด			
11	รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ			
12	ชอบส่งเสียงดังในที่ทำงานรบกวนผู้อื่น			
13	มักเป็นผู้เริ่มโต้เถียงกับผู้อื่น			
14	ใช้คำพูดโดยไม่คิด ซึ่งคำพูดนั้นอาจทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน			
15	เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแล้ว มักจะนำมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้			

	ลักษณะพฤติกรรม/อารมณ์	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้	ควรปรับปรุง
16	อดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน			
17	มักจะพูดว่าอยากจะลาออกจากงาน			
18	มีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์			
19	ชอบร้องเรียนหรือวิจารณ์ในเรื่องไร้สาระ ไม่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน			
20	เป็นคนที่มึนอารมณ์แปรปรวน			
21	ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน			
22	เมื่อมีการประชุมมักเข้าประชุมช้าหรือขาดการประชุม			
23	มีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท			
24	ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆของบริษัท			
25	เมื่อมีการให้เสนอความคิดเห็นมักจะเป็นผู้ฟังมากกว่าเป็นผู้แสดงความคิดเห็น			
26	อาสาช่วยเหลือทำกิจกรรมที่จะช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่หน่วยงาน โดยไม่ต้องร้องขอ			
27	สามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้ดี			
28	เมื่อเล็งเห็นสิ่งที่ตนเชื่อว่าเป็นปัญหาแก่หน่วยงาน จะทำการเสนอแนวทางแก้ไข แม้ว่าจะเสี่ยงต่อการไม่เป็นที่ยอมรับ			
29	เป็นคนตรงต่อเวลาในการมาทำงานทั้งตอนเช้าและหลังพักกลางวัน			

	ลักษณะพฤติกรรม/อารมณ์	ใช้ได้	ใช้ไม่ได้	ควรปรับปรุง
30	ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทโดยเคร่งครัด			
31	คุยโทรศัพท์ส่วนตัวในเวลาทำงาน			
32	ใช้อุปกรณ์สำนักงานทรัพย์สินของบริษัทด้วยความระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า			
33	มักคุยเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานในเวลาทำงาน			
34	แสดงความไม่พอใจเมื่อได้รับคำสั่งหรือมอบหมายงาน			
35	หากทำงานไม่เสร็จ มักจะทำเลยเวลาพักหรือเวลาเลิกงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้านเพื่อให้งานเสร็จ			

.....ขอขอบพระคุณในความร่วมมือและสละเวลาอันมีค่าของท่านมา ณ ที่นี้.....

ภาคผนวก ข

ผลตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบประเมิน

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือได้ของแบบประเมินความสัมพันธ์  
ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ด้าน	ข้อ คำถาม	ความ เที่ยงตรง เชิงเนื้อหา	ผล พิจารณา	Alpha if Item Deleted	ผลพิจารณา
ความยุติธรรมใน องค์กร ด้านผลตอบแทน	1	.100	ผ่าน	.967	ผ่าน
	2	.100	ผ่าน	.962	ผ่าน
	3	.100	ผ่าน	.960	ผ่าน
	4	.100	ผ่าน	.960	ผ่าน
	5	.100	ผ่าน	.962	ผ่าน
	6	.100	ผ่าน	.961	ผ่าน
	7	.100	ผ่าน	.964	ผ่าน
	8	.930	ผ่าน	.963	ผ่าน
	9	.100	ผ่าน	.960	ผ่าน
ค่าความน่าเชื่อถือได้ของความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนเท่ากับ 0.966					
ความยุติธรรมใน องค์กร ด้านการปฏิบัติ	1	1.000	ผ่าน	.876	ผ่าน
	2	0.930	ผ่าน	.877	ผ่าน
	3	1.000	ผ่าน	.880	ผ่าน
	4	1.000	ผ่าน	.885	ผ่าน
	5	.870	ผ่าน	.928	ผ่าน
	6	.870	ผ่าน	.872	ผ่าน
	7	.870	ผ่าน	.874	ผ่าน
	8	1.000	ผ่าน	.871	ผ่าน
	9	.870	ผ่าน	.885	ผ่าน
ค่าความน่าเชื่อถือได้ของความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติเท่ากับ 0.896					

ด้าน	ข้อ คำถาม	ความ เที่ยงตรง เชิงเนื้อหา	ผล พิจารณา	Alpha if Item Deleted	ผลพิจารณา
พฤติกรรมกรให้ ความช่วยเหลือ	1	.930	ผ่าน	.706	ผ่าน
	2	1.000	ผ่าน	.647	ผ่าน
	3	.870	ผ่าน	.636	ผ่าน
	4	1.000	ผ่าน	.695	ผ่าน
	5	1.000	ผ่าน	.713	ผ่าน
	6	.870	ผ่าน	.761	ผ่าน
	7	1.000	ผ่าน	.782	ผ่าน
	8	1.000	ผ่าน	.714	ผ่าน
ค่าความน่าเชื่อถือได้ของพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือเท่ากับ .737					
พฤติกรรมกร คำนึงถึงผู้อื่น	1	1.000	ผ่าน	.846	ผ่าน
	2	.800	ผ่าน	.784	ผ่าน
	3	1.00	ผ่าน	.812	ผ่าน
	4	.800	ผ่าน	.773	ผ่าน
	5	.800	ผ่าน	.781	ผ่าน
	6	.600	ผ่าน	.762	ผ่าน
ค่าความน่าเชื่อถือได้ของพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่นเท่ากับ .824					
พฤติกรรมกรอดทน อดกลั้น	1	1.000	ผ่าน	.662	ผ่าน
	2	1.000	ผ่าน	.633	ผ่าน
	3	.800	ผ่าน	.680	ผ่าน
	4	1.000	ผ่าน	.638	ผ่าน
	5	.800	ผ่าน	.561	ผ่าน
	6	.870	ผ่าน	.522	ผ่าน
ค่าความน่าเชื่อถือได้ของพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้นเท่ากับ .665					

ด้าน	ข้อ คำถาม	ความ เที่ยงตรง เชิงเนื้อหา	ผล พิจารณา	Alpha if Item Deleted	ผลพิจารณา
พฤติกรรมทำให้ ความร่วมมือ	1	1.000	ผ่าน	.609	ผ่าน
	2	.800	ผ่าน	.702	ไม่ผ่าน
	3	.870	ผ่าน	.631	ผ่าน
	4	1.000	ผ่าน	.592	ผ่าน
	5	.800	ผ่าน	.736	ไม่ผ่าน
	6	1.000	ผ่าน	.617	ผ่าน
	7	1.000	ผ่าน	.662	ผ่าน
	8	.930	ผ่าน	.619	ผ่าน
ค่าความน่าเชื่อถือได้ของพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือเท่ากับ .680					
พฤติกรรมความ สำนึกในหน้าที่	1	.870	ผ่าน	.607	ผ่าน
	2	.870	ผ่าน	.648	ผ่าน
	3	.870	ผ่าน	.655	ผ่าน
	4	1.000	ผ่าน	.645	ผ่าน
	5	.870	ผ่าน	.659	ผ่าน
	6	.800	ผ่าน	.707	ผ่าน
	7	.870	ผ่าน	.758	ผ่าน
ค่าความน่าเชื่อถือได้ของพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่เท่ากับ .704					
ค่าความน่าเชื่อถือได้ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งฉบับ เท่ากับ 0.905					

ภาคผนวก ค  
แบบประเมิน



### แบบประเมินงานวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

#### คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กแห่งหนึ่งในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบประเมินเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ส่วนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรม

ส่วนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร

2. ขอความกรุณาตอบแบบประเมินให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็นและความเป็นจริงของชีวิตการทำงานของท่านมากที่สุด

3. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบประเมินนี้ จะนำไปใช้เพื่อประกอบการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบประเมินแต่อย่างใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

ศิริลักษณ์ ตามวงษ์วาน

นักศึกษาดำรงหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. เพศ

( ) ชาย                      ( ) หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. ระดับการศึกษา

( ) ปวช. หรือต่ำกว่า      ( ) ปวส. หรืออนุปริญญา  
( )ปริญญาตรี                      ( )ปริญญาโท  
( )ปริญญาเอก

4. สถานที่ทำงาน

( ) PP1                              ( ) PP2

5. ประสบการณ์การทำงานในองค์กร ..... ปี

    ประสบการณ์ทั้งหมดในการทำงาน ..... ปี

6. ตำแหน่ง

( ) Executive                      ( ) Manager  
( ) Supervisor                      ( ) Engineer  
( ) Support                              ( ) Operation  
( ) PMC                                      ( ) QS

7. สถานภาพ

( ) โสด                              ( ) สมรส                              ( ) หม้าย

8. ระดับเงินเดือนที่ได้รับ

( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท                      ( ) 10,000 – 15,000 บาท  
( ) 15,001 – 20,000 บาท                      ( ) 20,001 – 25,000 บาท  
( ) 25,001 – 30,000 บาท                      ( ) 30,001 – 35,000 บาท  
( ) 35,001 – 40,000 บาท                      ( ) 40,001 บาทขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความยุติธรรมในองค์กร		ระดับความคิดเห็น						
		ใช่แน่นอน			ไม่ใช่แน่นอน			
		7	6	5	4	3	2	1
<b>ความยุติธรรมในด้านผลตอบแทน</b>								
1	โดยภาพรวมผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรนี้มี ความยุติธรรม							
2	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ กับความเครียดในงานของข้าพเจ้า							
3	ผลตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมสอดคล้องกับ ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า							
4	ผลตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมสอดคล้องกับ หน้าที่ความรับผิดชอบของข้าพเจ้า							
5	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ระดับการศึกษาของข้าพเจ้า							
6	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ การผ่านหลักสูตรฝึกอบรมของข้าพเจ้า							
7	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ประสบการณ์การทำงานของข้าพเจ้า							
8	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ เวลาที่ข้าพเจ้าสูญเสียไป							
9	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ความพยายามที่ทุ่มเทลงไป							

ความยุติธรรมในองค์กร		ระดับความคิดเห็น						
		ใช้แน่นอน			ไม่ใช้แน่นอน			
		←—————→						
		7	6	5	4	3	2	1
ความยุติธรรมในด้านการปฏิบัติ								
10	กระบวนการที่ใช้พิจารณาผลตอบแทนในองค์กรนี้มีความยุติธรรม							
11	องค์กรนี้ใช้เกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน							
12	ความพยายามและความทุ่มเทในงานของข้าพเจ้าจะได้รับการพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน							
13	ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาสิ่งที่ข้าพเจ้าปฏิบัติในงานและองค์กรในการประเมินผลการปฏิบัติงาน							
14	ข้าพเจ้าไม่เชื่อว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าประเมินโดยใช้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน							
15	องค์กรนี้แสดงความมุ่งมั่นในการสร้างความเป็นธรรมในกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนแก่พนักงาน							
16	กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนของข้าพเจ้าไม่มีอคติหรือลำเอียง							
17	กระบวนการตัดสินใจในการพิจารณาผลตอบแทนของข้าพเจ้ามีความโปร่งใส							
18	ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนหากรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นธรรม							

### ส่วนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ลักษณะพฤติกรรม/อารมณ์		ระดับการแสดงผลพฤติกรรม				
		สม่ำเสมอ	บ่อยๆ ครั้ง	นานๆ ครั้ง	น้อย ครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติ
<b>พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ</b>						
1	ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน					
2	ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ แม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ โดยไม่ต้องขอร้อง					
3	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมที่ทำงานไม่ทัน หรือ มีงานล้นมือ					
4	อาสาสมัครทำงาน โดยไม่ต้องร้องขอ					
5	ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาส่วนตัวด้วยความปรารถนาดีและเต็มใจ					
6	พยายามทำให้ดูเหมือนงานยุ่ง แต่จริงๆแล้วไม่ใช่ เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะรับงานเพิ่ม					
7	เป็นผู้ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
8	ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน					
<b>พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น</b>						
9	พยายามสร้างระบบการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น					
10	ล้อเลียน หรือวิจารณ์เพื่อนร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด					

ลักษณะพฤติกรรม/อารมณ์		ระดับการแสดงพฤติกรรม				
		สม่ำเสมอ	บ่อยๆ ครั้ง	นานๆ ครั้ง	น้อย ครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติ
11	รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ					
12	ชอบส่งเสียงดังในที่ทำงานรบกวนผู้อื่น					
13	มักเป็นผู้เริ่มโต้เถียงกับผู้อื่น					
14	ใช้คำพูดโดยไม่คิด ซึ่งคำพูดนั้นอาจทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน					
<b>พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น</b>						
15	เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแล้ว มักจะนำมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้					
16	อดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน					
17	มักจะพูดว่าอยากจะลาออกจากงาน					
18	มีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์					
19	ชอบร้องเรียนหรือวิจารณ์ในเรื่องไร้สาระไม่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					
20	เป็นคนที่มึอารมณ์แปรปรวน					
<b>พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ</b>						
21	ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน					
22	เมื่อมีการประชุมมักเข้าประชุมช้าหรือขาดการประชุม					
23	มีส่วนร่วมในการจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท					
24	ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆของบริษัท					

ลักษณะพฤติกรรม/อารมณ์		ระดับการแสดงพฤติกรรม				
		สม่ำเสมอ	บ่อยๆ ครั้ง	นานๆ ครั้ง	น้อย ครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติ
25	เมื่อมีการให้เสนอความคิดเห็นมักจะเป็นผู้ฟังมากกว่าเป็นผู้แสดงความคิดเห็น					
26	อาสาช่วยเหลือทำกิจกรรมที่จะช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่หน่วยงานโดยไม่ต้องร้องขอ					
27	สามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้ดี					
28	เมื่อสังเกตเห็นสิ่งที่ตนเชื่อว่าเป็นปัญหาแก่หน่วยงาน จะทำการเสนอแนวทางแก้ไขแม้ว่าจะเสี่ยงต่อการไม่เป็นที่ยอมรับ					
<b>พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่</b>						
29	เป็นคนตรงต่อเวลาในการมาทำงานทั้งตอนเช้าและหลังพักกลางวัน					
30	ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทโดยเคร่งครัด					
31	คุยโทรศัพท์ส่วนตัวในเวลาทำงาน					
32	ใช้อุปกรณ์สำนักงานทรัพย์สินของบริษัทด้วยความระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า					
33	มักคุยเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานในเวลาทำงาน					
34	แสดงความไม่พอใจเมื่อได้รับคำสั่งหรือมอบหมายงาน					
35	หากทำงานไม่เสร็จ มักจะทำเลยเวลาพักหรือเวลาเลิกงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้านเพื่อให้งานเสร็จ					

.....ขอขอบพระคุณในความร่วมมือและสละเวลาอันมีค่าของท่านมา ณ ที่นี้.....

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	สิริลักษณ์ ตามวงษ์วาน
ที่อยู่	91/2 ม.1 ต. ท่ากระชับ อ.นครชัยศรี จ. นครปฐม
ที่ทำงาน	โรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2551	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ.2553	ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2551 - 2554	Acting HR Manager บริษัท เนชั่นแนล เพาเวอร์ แพลนท์ 2 จำกัด
พ.ศ.2555 – ปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร