

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การของ รัฐแห่งหนึ่ง

ประชากรประกอบด้วยพนักงาน 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก ซึ่งเป็น พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 187 คน กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของ พนักงานกลุ่มแรก จำนวน 59 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม 2 ชุด ชุดแรกเป็นแบบสอบถาม สำหรับพนักงานตอบ ประกอบด้วยแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล และแบบสอบถามการ รับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามชุดแรก ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเท่ากับ .9675 และค่าความเชื่อมั่นของแบบ สอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเท่ากับ .9537

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบด้วยค่าที (t-test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. พนักงานรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการ กำหนดผลตอบแทน และด้านระบบ ในระดับปานกลาง แต่รับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้าน การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในระดับสูง
2. พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทุกรูปแบบในระดับสูง
3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ ($r = .259, p < .01$)
4. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ($r = .352, p < .01$)
5. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ($r = .377, p < .01$)

6. การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ($r = .223, p < .01$)

ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 14.2

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้เห็นความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งผู้บริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปประยุกต์ใช้ โดยการเพิ่มระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในด้านต่างๆ ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้น