



การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



มกราคม ๒๕๕๔

ศิกษาโดย

สิฐสร กระแสร์สุนทร

สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

รายงานการศึกษา เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โดย

นายสิฐสร กระแสร์สุนทร

วิทยากร ๒

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

มกราคม ๒๕๕๔

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาให้ข้อเสนอแนะ และคำแนะนำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากท่าน อาจารย์ ดร.มารุต พัฒผล อาจารย์ ดร.เชวงศักดิ์ ช้อนบุญ และอาจารย์หนึ่งฤทัย เมฆวาทิต โดยอาจารย์ทุกท่าน ได้สละเวลาให้คำแนะนำ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ช่วยตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา รวมถึงตรวจทานรายงานการศึกษาอย่างละเอียดทุกขั้นตอน โดยมีได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ จนรายงานการศึกษา แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ท่านรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (คุณจเร พันธุ์เปรื่อง) ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ (คุณวิจิตรา วัชรภรณ์) ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา (คุณจิรพรรณ กาญจนอุดม) ที่ช่วยผลักดัน กระตุ้น ให้คำแนะนำ และสนับสนุนให้บุคลากรในกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาได้ พัฒนางานตนเอง และฝึกทักษะต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ สร้างความชำนาญในการดำเนินการศึกษาวิจัย เพื่อประโยชน์แก่การสนับสนุนงานด้านการวิจัยและพัฒนาของรัฐสภา รวมถึงสามารถ ผลิตรายงานการวิจัย และรายงานการศึกษาด้วยตนเองที่เป็นประโยชน์ต่อวงงานรัฐสภาได้

ขอขอบพระคุณผู้ อำนวยการกลุ่มงานทุกกลุ่มงาน และบุคลากร สำนักวิชาการ ทุกคน ที่ให้ความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือ และสนับสนุน ตลอดจนให้ความร่วมมือ ด้วยดี ทั้งยังเอื้อเฟื้อข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้ โดยเฉพาะการเสียสละเวลาในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้รายงานการศึกษาฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้

และสุดท้ายขอขอบคุณ การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็น กำลังใจด้วยดีมาโดยตลอด จาก พี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ ในกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาทุกคน

สิริสร กระแสร์สุนทร

มกราคม ๒๕๕๔

**ชื่อเรื่อง** การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร  
ของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**ผู้ศึกษา** นายสิริสร กระแสร์สุนทร วิทยากร ๖  
กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**ผู้เชี่ยวชาญ** อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
อาจารย์ ดร.เชวงศักดิ์ ช้อนบุญ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
อาจารย์หนึ่งฤทัย เมฆวาทต์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

**เดือนปีที่ทำการศึกษาเสร็จ** มกราคม ๒๕๕๔

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ระดับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กร และศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร รวมถึงศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มเป้าหมายของการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการในสังกัดสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๔ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวัด ข้อมูลส่วนบุคคล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กร และความยุติธรรมภายในองค์กร โดยผลการศึกษารูปได้ดังนี้

๑. ข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = ๓.๙๗$ )

๒. ข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๔๕$ )

๓. มีปัจจัยอยู่หนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $r = .๒๔$ ) ส่วนปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับ หรือซี และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กรอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนมีความ สัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับหรือซี และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ไม่มีความ สัมพันธ์ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กร

- Title of Research Paper** : A Study of factor that Relation to Organizational Citizenship Behavior of The government officers in Bureau of Academic Services, The Secretariat of The House of Representatives
- Researcher** : Mr. Sittasorn Krasaesoonthorn , M.Ed.(Educational Research and Statistics)  
Technical Officer in Bureau of Academic Services
- Month of completion of study** : January 2011
- 

### ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the level of Organizational Citizenship Behavior : OCB and the level of perception of Fairness in Organization, including the factors which related to the Organizational Citizenship Behavior of the government officer in Bureau of Academic Services, The Secretariat of The House of Representatives. The target of this study is 104 government officers in Bureau of Academic Services, The Secretariat of The House of Representatives. The questionnaire is designed to collect individual information in order to analyze personal data on OCB and the perception of Fairness in Organization. The results have been shown as follows;

1. The government officers in Bureau of Academic Services, The Secretariat of The House of Representatives have a high level of Organizational Citizenship Behavior. ( $\bar{X}=3.97$ )
2. The government officers in Bureau of Academic Services, The Secretariat of The House of Representatives have a medium perception of Fairness in Organization. ( $\bar{X}=3.45$ )
3. The only significant factor (0.05) related to Organizational Citizenship Behavior is salary factor ( $r = 0.24$ ) whereas other factors; age, experience , education , common level , and the perception of Fairness in Organization are not significant to Organizational Citizenship Behavior.

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	๓
ขอบเขตของการศึกษา	๓
กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา	๓
ตัวแปรที่ศึกษา	๓
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
<b>บทที่ ๒ การทบทวนวรรณกรรม และกรอบแนวคิดทฤษฎี</b>	๕
การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	๕
ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	๕
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	๗
องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	๘
ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	๑๑
แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	๑๓
การประยุกต์ใช้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	๑๔
การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร	๑๘
ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร	๑๘
แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร	๑๙
หลักสำคัญของการตัดสินความยุติธรรมภายในองค์กร	๒๑
เป้าหมายของการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร	๒๒
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๒
กรอบแนวคิดในการศึกษา	๒๗
สมมติฐานในการศึกษา	๒๗
<b>บทที่ ๓ ระเบียบวิธีการศึกษา</b>	๒๘
แนวทางและวิธีการศึกษา	๒๘
นิยามศัพท์	๒๘
กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา	๓๐
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๓๑
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	๓๑
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	๓๒

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	๓๔
การวิเคราะห์ข้อมูล	๓๗
สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ	๓๘
สถิติพื้นฐาน	๓๘
สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	๓๙
<b>บทที่ ๔ ผลการศึกษา</b>	<b>๔๑</b>
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล	๔๑
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๑
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๒
<b>บทที่ ๕ สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>๕๑</b>
สรุปผลการศึกษา	๕๓
อภิปรายผล	๕๔
ข้อเสนอแนะ	๕๗
ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษามาใช้	๕๗
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	๕๘
<b>รายการเอกสารอ้างอิง</b>	<b>๕๙</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>๖๖</b>
ภาคผนวก ก. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประจำรายงานการศึกษา	๖๗
ภาคผนวก ข. แบบสอบถามฉบับจริง	๖๙
ภาคผนวก ค. ผลการประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ	๗๕
ภาคผนวก ง. ผลการคัดเลือกข้อคำถามจากแบบสอบถามภายหลังการประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญ	๘๐
ภาคผนวก จ. ประวัติย่อผู้ศึกษา	๘๓

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง ๑ จำนวนข้าราชการที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำแนกตามกลุ่มงานต่าง ๆ	๓๐
ตาราง ๒ สถิติพื้นฐานแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๔๒
ตาราง ๓ สถิติพื้นฐานแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๔๔
ตาราง ๔ สถิติพื้นฐานแสดงการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๔๖
ตาราง ๕ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	๔๘
ตาราง ๖ ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	๔๙
ตาราง ๗ ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งระดับหรือซี (C : Common level) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	๕๐

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ ๑ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่นำไปสู่การพัฒนาองค์การ	๑๔
ภาพประกอบ ๒ วัฏจักรของการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนด้วยพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	๑๕
ภาพประกอบ ๓ ความต้องการที่สัมพันธ์กันระหว่างองค์กรและสมาชิก จาก Basic Model	๑๘
ภาพประกอบ ๔ วิธีดำเนินการสร้างแบบสอบถาม	๓๒

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาผู้แทนราษฎร เป็นสถาบันทางการเมืองที่มีบทบาทสำคัญในฐานะที่เป็น หน่วยงานด้านนิติบัญญัติ มีหน้าที่หลักในการกำหนดระเบียบกฎหมายเกณฑ์การอยู่ร่วมกันของสังคม ซึ่งนอกจากจะทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติแล้ว ยังมีบทบาทที่สำคัญใน การติดตามตรวจสอบและควบคุมการบริหารงานฝ่ายบริหาร และบทบาทหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอันครอบคลุมกิจการต่าง ๆ ของรัฐเกือบทุก ประการ การดำเนินงานของสภาผู้แทนราษฎรจะสำเร็จ ลุล่วงลงไม่ได้หากขาดหน่วยงานสนับสนุนอย่าง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนงานด้าน วิชาการ รวมถึงงานในด้านต่าง ๆ ให้กับสภาผู้แทนราษฎร ซึ่ง การเป็นองค์กรหลักในการสนับสนุนและให้บริการแก่สมาชิกสภา ผู้แทนราษฎร อันเป็นกรอบวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ยิ่งของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อีกทั้งยังมีพันธกิจที่สำคัญ ในการพัฒนางานของฝ่ายนิติบัญญัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนางานในด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านบริการ ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานของรัฐสภาและสภาผู้แทนราษฎร เป็นไปด้วยความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้น บทบาทใน การสนับสนุนข้อมูลข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะด้านวิชาการ เพื่อประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ ร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ญัตติ หรือเรื่องต่าง ๆ ที่สภาผู้แทนราษฎร ต้องพิจารณา รวมถึงการสนับสนุนข้อมูลต่าง ๆ ในการ ดำเนินการศึกษา พิจารณา หรือสืบสวนของคณะกรรมการสามัญ และคณะกรรมการวิสามัญ สภาผู้แทนราษฎร นั้นจะประสบความสำเร็จ และ เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือไม่เพียงใด จึงขึ้นอยู่กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นสำคัญ

สำนักวิชาการเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีหน้าที่หลักในการสนับสนุนข้อมูล ข้อเท็จจริง ข้อเสนอแนะ ความรู้ และความคิดเห็น ต่าง ๆ ด้านวิชาการแก่สมาชิกรัฐสภา และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยหน้าที่ที่สำคัญของสำนักวิชาการ คือ การดำเนินการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำข้อมูล ศึกษาวิจัย และ จัดทำข้อเสนอแนะทางวิชาการตามความต้องการของสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และบุคลากรในวงงานรัฐสภา และบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านห้องสมุด และทรัพยากรสารสนเทศ อันเป็นแหล่งสนับสนุนข้อมูลอันสำคัญ ยิ่งให้กับสมาชิกรัฐสภา รวมถึงงานในด้าน นิทรรศการ พิพิธภัณฑ์การเมืองการปกครอง และงานจดหมายเหตุ ซึ่งเป็นภารกิจที่ช่วย ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ให้กับ บุคลากรในแวดวงรัฐสภา นักเรียน นิสิต นักศึกษา รวมถึงประชาชนทั่วไปที่สนใจ

จาก ความสำคัญของบทบาท และ หน้าที่ของสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจะประสบความสำเร็จ ไปไม่ได้เลย หากข้าราชการใน สำนักงานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และที่สำคัญหาก ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ ขาด

“พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กร” (Organizational Citizenship Behavior : OCB) ซึ่งโดยหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานให้มีความยั่งยืน หรือการที่จะทำให้หน่วยงานหรือ องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของ หน่วยงานหรือ องค์กรได้เป็นอย่างดี (สฎายุ ธีระวิชิตระกุล, ๒๕๕๗) สามารถทำได้โดยการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยสร้าง ให้บุคลากร มีพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) และพฤติกรรมให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ซึ่งทุกพฤติกรรมที่กล่าวมา เมื่อรวมกันก็คือ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กร จากการศึกษา ในช่วงเวลาที่ผ่านมามีได้แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการคิดค้นหาแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยการทำให้บุคลากรกลายเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรที่สามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้กับ องค์กร (Organizational’s Performance, Bloodgood , ๒๐๐๑ อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวิชิตระกุล, ๒๕๕๗) นอกจากนี้ Organ (๑๙๘๘) กล่าวว่า พฤติกรรมความเป็น สมาชิกที่ดีต่อ องค์กรเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในงาน อีกทั้งยังมีแนวคิดที่สนับสนุนของ Dubin (๒๐๐๐ อ้างถึงใน แพรภักทร ยอดแก้ว, ๒๕๕๒) ที่กล่าวว่าผลจาก พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร คือ ทำให้หน่วยงานใน องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมให้มีการผลิตผลงานทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพที่สูงขึ้นอีกด้วย

และจากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพียงภัทร์ เจริญพิทยา (๒๕๕๖) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท สเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด จำนวน ๒๔๘ คน พบว่า ความผูกพันต่อ องค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนิดา ทองเงา (๒๕๕๘) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายใน องค์กร การรับรู้พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และการรับรู้คุณภาพการบริการของพนักงานตำแหน่งตรวจรับบัตรโดยสารเที่ยวบินระหว่างประเทศจาก องค์กรสายการบินสัญชาติไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง จำนวน ๒๒๐ คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมภายในขององค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้พฤติกรรมความเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานจากหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้ง สายฝน กล้าเดินดง (๒๕๕๒) ได้ศึกษาเรื่องการส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากรเจเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างคือบุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน อายุระหว่าง ๑๘ - ๒๙ ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๐๐ คน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นวาย

จากที่กล่าวมา การศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งให้ความสนใจ ที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย อันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับหรือซี (C : Common level) และการรับรู้ความยุติธรรมภายใน องค์กร ว่ามีปัจจัยใดบ้าง ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เพื่อศึกษามูลเหตุของการเกิดพฤติกรรมความเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB) ภายในสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อันจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานภายในองค์กร อีกทั้งยัง มีส่วนช่วยในการเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และผลักดันให้บุคลากรในสำนักวิชาการมีแรงจูงใจในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและ สามารถสนับสนุนการทำงานให้กับสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้ดียิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### ขอบเขตของการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้ มีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

#### กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ (Target group) คือ ข้าราชการทุกคนในสังกัดสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๓ คน ประกอบด้วยข้าราชการจาก ๘ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานห้องสมุด กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ กลุ่มงานบริการวิชาการ ๑ กลุ่มงานบริการวิชาการ ๒ กลุ่มงานบริการวิชาการ ๓ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา และกลุ่มงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติและจดหมายเหตุ

#### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรตาม จำนวน ๑ ตัวแปร คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ดังนี้

- พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
- พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
- พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
- พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่
- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

**ตัวแปรอิสระ จำนวน ๖ ตัวแปร คือ**

๑. อายุ
๒. ประสบการณ์การทำงาน
๓. เงินเดือน
๔. ระดับการศึกษา
๕. ตำแหน่งระดับ หรือ ซี (C : Common level)
๖. การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

๑. ทราบถึงระดับของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. ทราบถึงระดับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยมูลเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
๔. สามารถนำผลของการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการ วางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อันจะยังประโยชน์โดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## บทที่ ๒

### การทบทวนวรรณกรรม และกรอบแนวคิดทฤษฎี

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนั้นจึงทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ความหมาย รวมถึงปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

#### ๑. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

- ๑.๑ ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
- ๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
- ๑.๓ องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
- ๑.๔ ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
- ๑.๕ แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
- ๑.๖ การประยุกต์ใช้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

#### ๒. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร

- ๒.๑ ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร
- ๒.๓ หลักสำคัญของการตัดสินความยุติธรรมภายในองค์กร
- ๒.๔ เป้าหมายของการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร

#### ๓. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๔. กรอบแนวคิดในการศึกษา
๕. สมมติฐานในการศึกษา

#### ๑. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

##### ๑.๑ ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ในการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้มีผู้ศึกษา รวมถึงมีผู้วิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามของคำว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไว้หลากหลายแง่มุม โดยความหมายดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

Katz and Kahn (๑๙๗๘) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการแสดงความร่วมมือ หรือให้ความช่วยเหลือ รวมถึงแสดงความเป็นมิตร ซึ่งอาจปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในสถานที่ต่าง ๆ แต่อาจไม่เป็นที่สังเกตหรือถูกระบุไว้ในหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องปฏิบัติ เพียงแต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการดำเนินงานภายในองค์กร หากขาดซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้แล้ว ระบบการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรก็จะไม่สามารถ

ดำเนินการต่อไปได้ นอกจากนี้แล้ว Bateman and Organ (๑๙๘๓) ยังได้อธิบายถึงพฤติกรรมดังกล่าวเพิ่มเติมอีกด้วยว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นการกระทำที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ของสมาชิก ทั้งในแง่ของค่านิยมหรือความพึงพอใจ แต่เหล่านั้นอาจไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคคล อีกทั้งยังไม่ได้เป็นบทบาทที่ได้ถูกกำหนดไว้ ทั้งนี้ Organ (๑๙๘๘) ได้มีการศึกษาร่วมกับ Podsakoff & MacKenzie (๒๐๐๖: ๕) กล่าวถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพิ่มเติมว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลเองที่อยู่นอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรได้มีการกำหนดไว้ และเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนอกจากจะเป็นการแสดงพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้มีการกำหนดไว้แล้ว ยังประกอบด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่ไม่จำเป็น รวมถึงเป็นพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่นในการให้ความช่วยเหลือต่อผู้อื่น อีกทั้งให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือสมาชิกเพื่อนร่วมงานด้วยกัน (McShane & Von Glinow, ๒๐๐๐: ๓๙) นอกจากนี้พฤติกรรมดังกล่าวมักเกิดขึ้นจากการตัดสินใจด้วยตัวเอง ไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล หรือการลงโทษโดยตรงจากองค์กรแต่อย่างใด และเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร (Schnake & Dumler, ๑๙๙๗: ๒๒๐) สำหรับผลงานวิจัยของประเทศไทยที่ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรส่วนใหญ่ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกับ Organ (๑๙๘๘: ๕) และ Podsakoff & MacKenzie (๑๙๙๔: ๓๕๑) ทั้งนี้ได้มีนักวิจัยให้ความหมายของพฤติกรรมดังกล่าวไว้ดังนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้มีการกำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่เป็นความเต็มใจของบุคลากรที่ได้ปฏิบัติต่อองค์กร (ประไพพร สิงหเดช, ๒๕๓๙: ๑๓) โดยความหมายดังกล่าวมีความสอดคล้องกับ (เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล, ๒๕๕๒: ๑๒) และ (จันทร์พา ทัดภูธร, ๒๕๕๓: ๔๑) แต่มีความหมายบางส่วนเพิ่มเติมว่า เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ และส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร (ชนิดดา เพ็ชรประยูร, ๒๕๕๕: ๕๔) ทั้งนี้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองโดยไม่มีใครมาบังคับ รวมถึงไม่ได้มีการกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่พนักงานหรือบุคคลเต็มใจที่จะปฏิบัติ ซึ่งไม่มีการบรรยายถึงลักษณะงาน แต่อาจมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กรตามมาได้

นอกจากนี้นักวิจัยอีกบางส่วนยังได้ให้ความหมายโดยกล่าวถึงประโยชน์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (George and Jones, ๒๐๐๒; Moorhead and Griffin, ๑๙๙๘; Organ, ๑๙๘๗) ว่าเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์กร และเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อประสิทธิผล และความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร ดังนั้นการให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรควรกล่าวถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรด้วย ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานอาจมีพฤติกรรมต่าง ๆ ที่อยู่นอกเหนือไปจากบทบาทหน้าที่ของตน และพฤติกรรมดังกล่าวอาจไม่ได้เชื่อมโยงกับระบบการให้รางวัล การลงโทษ หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นทางการขององค์กร แต่อาจจะเป็นพฤติกรรมที่มุ่งประโยชน์ต่อตนเองเพียงเท่านั้น ดังนั้นพฤติกรรมเหล่านี้จึงไม่ควรเรียกว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ดังนั้นจากความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ได้กล่าวมาอาจนำมาสรุปให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้ได้ว่า คือ พฤติกรรมของบุคลากรที่เป็นข้าราชการประจำในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่ได้ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ และเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของสมาชิกที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานเองไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล หรือการลงโทษโดยตรงจากหน่วยงานแต่อย่างใด และเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือการกำหนดของหน่วยงาน แต่เป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร อันประกอบด้วยพฤติกรรม ๕ ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) และการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวมีที่มาจากแนวความคิดหลักในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ Organ (๑๙๘๗: ๘-๑๓)

## ๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ผ่านมาพบว่ามี ๒ แนวความคิดหลักๆ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

**แนวคิดแรก** เป็นแนวความคิดที่แยกโครงสร้างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ออกจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Burn and Collins, ๑๙๙๘; Schnake, Cochran and Dumler, ๑๙๙๕; Becker and Randall, ๑๙๙๔; Organ ๑๙๘๘ อ้างถึงใน วิริณธ์ ธรรมนารถสกุล, ๒๕๔๗:๓๕) โดยมีข้อมูลที่ได้มาจากการขยายความของพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษ (Katz, ๑๙๖๔) และนิยามความหมายของพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษ (Bateman and Organ, ๑๙๘๒ อ้างถึงใน วิริณธ์ ธรรมนารถสกุล, ๒๕๔๗: ๓๕) เป็นพฤติกรรมที่มีบทบาทพิเศษของบุคคลเพียงอย่างเดียว โดยนักวิชาการกลุ่มนี้ได้มองว่า การแสดงพฤติกรรมนอกเหนือจากพฤติกรรมที่ถูกกำหนดไว้โดยบทบาทหน้าที่แล้วเป็นผลให้มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น หรือเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน แล้วทำให้องค์กรมีประสิทธิผลที่สูงขึ้นแล้วนั้น ถือว่าเป็นพฤติกรรมตามบทบาทพิเศษซึ่งการที่บุคคลหรือสมาชิกไม่แสดงพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษนั้นจะไม่มีผลต่อการถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษขององค์กร

**แนวคิดที่สอง** เป็นแนวความคิดที่มีพื้นฐานมาจากการศึกษาจากทฤษฎีในเชิงปรัชญา (Philosophy) รัฐศาสตร์ (Political Science) และประวัติศาสตร์ทางสังคม (Social History) ซึ่งได้มีการพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรใน ๓ ลักษณะ คือ ๑) พฤติกรรมที่ปฏิบัติตามบทบาทของบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ (In-Role Job Performance Behavior) ๒) พฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษตามหน้าที่ (Functional Extra-Role Behavior) ๓) พฤติกรรมด้านการปกครอง (Political Behavior) ซึ่งเหล่านี้ได้รวบรวมมาจากหลากหลายแนวความคิด (Tomson and Werner, ๑๙๙๗; Van Dyne, Gramham and Dienesch, ๑๙๙๔; Gramham, ๑๙๙๑ อ้างถึงใน วิริณธ์ ธรรมนารถสกุล, ๒๕๔๗: ๓๕) โดยนักวิชาการกลุ่มนี้ได้มองว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดังนั้นการปฏิบัติงานตามคำสั่งที่แม้จะไม่ใช้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองโดยอิสระ และไม่สามารถตัดขาดการแสดงพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจนแล้ว ถึงแม้พฤติกรรมเหล่านั้นจะไม่มีบทบาทที่ได้ถูกกำหนดขึ้นมาก็ตาม แต่

เหล่านั้นถือว่าเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ยังมีส่วนประกอบของการปฏิบัติงานตามหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และถือเป็นพฤติกรรมที่กระทำแล้วส่งเสริมการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นไปในทางบวก เกิดความสามัคคี แต่อยู่ภายใต้ระบบการปกครองในองค์กร เหล่านั้นถือว่าเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ซึ่ง Katz (๑๙๖๔) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรว่า โดยทั่วไปองค์กรจะประเมินผลการปฏิบัติงานจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกิดขึ้นจากความรับผิดชอบ และหน้าที่ในการปฏิบัติงาน แต่บทบาทการปฏิบัติงานยังครอบคลุมพฤติกรรมที่มีความหลากหลาย ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมที่ไม่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับภาระงานแต่มีความเกี่ยวข้องทางอ้อมกับงานของบุคคล ซึ่งจากแนวคิดเรื่องพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ Katz (๑๙๖๔) จึงได้แบ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรออกเป็น ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑. พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (In-Role behavior) เป็นพฤติกรรมที่องค์กรได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบต่อบุคลากรอย่างชัดเจน และอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการให้รางวัล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์กรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. พฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra-Role Behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรได้ปฏิบัติโดยที่องค์กรไม่ได้มีการกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้ระบุไว้ในการบรรยายเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร สังคมในองค์กรให้การยอมรับและให้คุณค่า

ซึ่งจากแนวความคิดของ Katz (๑๙๖๔) ที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมที่อาจไม่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับภาระงาน และอาจมีผลต่องานที่บุคคลผู้นั้นได้ปฏิบัติ ซึ่งอาจไม่มีการลงโทษ หรือให้รางวัลภายใต้เงื่อนไขขององค์กรใดๆ เลย แต่เหล่านั้นก็อาจเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้กับองค์กร

นอกจากนี้แล้วยังมีผู้ที่ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพขององค์กร โดยให้ความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นนอกจากจะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ที่ได้มีการกำหนดไว้ให้กับบุคลากรได้ปฏิบัติแล้ว ความเต็มใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรอีกด้วย ซึ่งต่อมา Organ (๑๙๙๑) จึงได้ทำการศึกษาพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษ และกำหนดขึ้นเป็น “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร” (Organizational Citizenship Behavior : OCB) ต่อมา Organ, Podsakoff & MacKenzie (๒๐๐๖: ๔๓) จึงได้ให้ความเห็นว่าโครงสร้างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่อยู่ในบริบทของทฤษฎีองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (Motowidlo & Others, ๑๙๙๔: ๔๗๕-๔๗๙)

### ๑.๓ องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Organ and Bateman (๑๙๙๑) ซึ่งเป็นนักวิจัยที่ได้ทำการศึกษาและพัฒนาแนวความคิดทางด้านพฤติกรรมองค์กร โดยได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไว้ ๕ ด้าน ดังนี้

๑. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการแสดงความช่วยเหลือ ซึ่งได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมักจะมีลักษณะในการช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน หรืออาจเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กร รวมถึงลูกค้าขององค์กร ทั้งนี้จะอุทิศตนและคอยให้ความช่วยเหลือต่อผู้ร่วมงาน รวมถึงให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้านที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๒. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อปกป้องการก่อให้เกิดปัญหา เนื่องจากการปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นอาจก่อให้เกิดปัญหาอันเป็นผลมาจากการกระทำของบุคคลหนึ่งซึ่งอาจมีผลต่ออีกบุคคลหนึ่ง ดังนั้นการคำนึงถึงผู้อื่นในการช่วยคิด และหาทางออกรวมถึงป้องกัน และแก้ไขปัญหาก็อาจเกิดขึ้นถือเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีพฤติกรรมในการใส่ใจและตระหนักถึงผู้ร่วมงานคนอื่นอยู่สม่ำเสมอเกี่ยวกับผลการกระทำของตนเอง โดยพิจารณาจากมุมมองในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

๓. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นความอดทนของบุคคลที่มีต่อความคับข้องใจที่เข้ามาบรรเทา หรือความเครียด ตลอดจนสามารถทนต่อความรู้สึกกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ต้องการเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน รวมถึงไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้งใด ๆ เกิดขึ้นภายในองค์กร

๔. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร โดยมีใช่แค่การแสดงความคิดเห็น แต่รวมถึงการประพฤติปฏิบัติในส่วนอื่น ๆ เช่น การมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งยังเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ร่วมแสดงความรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ตนได้เข้าไปมีส่วนร่วม หรือดำเนินการต่าง ๆ ด้วย

๕. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้ปฏิบัติตามระเบียบและสนองตอบนโยบายขององค์กรได้อย่างเคร่งครัดเกินกว่าความคาดหมายที่เกิดขึ้นจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรได้มีการกำหนดไว้ในระดับต่ำสุด เช่น มีความตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว เป็นบุคคลที่มีจิตสำนึกในหน้าที่ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยปฏิบัติงานสนองตอบต่อนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมถึงไม่พยายามหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้แล้ว Podsakoff (๒๐๐๐: ๕๑๖) ยังพบว่าได้มีการรวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจากนักวิชาการหลายท่าน โดยนำมาจำแนกและจัดกลุ่ม ซึ่งได้รวบรวมพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีความคล้ายคลึงกัน หรือมีความซ้ำซ้อนเข้ามาจัดพวกให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน โดยสามารถจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ออกเป็น ๗ องค์ประกอบ ซึ่งได้แก่

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

๒. ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมในการอดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่เกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน หรือเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ โดยไม่แสดงถึงความไม่พอใจ นอกจากนี้แล้วยังมีทัศนคติเชิงบวกแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะไม่เป็นไปตามที่ได้คาดหวังก็ตาม โดยไม่แสดงพฤติกรรมการบังคับขู่เข็ญผู้ร่วมงานในกรณีที่ผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตน แต่กลับยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความยินดี ทั้งนี้ยังรวมถึงพฤติกรรมการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

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

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

๕. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) หมายถึง พฤติกรรมในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน หรือส่งเสริมผลการปฏิบัติงานขององค์กรด้วยความสมัครใจ มีความพยายามและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง รวมถึงอาสาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายพิเศษ และส่งเสริมให้ผู้อื่นเกิดการปฏิบัติเช่นเดียวกัน

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

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

แต่เนื่องจากองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรตามแนวความคิดของออร์แกนที่ได้ทำการศึกษาไว้ ส่วนใหญ่มักจะถูกนำมาใช้อ้างอิงในงานวิจัยที่ผ่านมา (Moorman, ๑๙๙๑; Niehoff and Moorman, ๑๙๙๓; Konovsky and Pugh, ๑๙๙๔ ; ประไพพร สิงหเดช, ๒๕๓๙; เมธี ศรีวิริยะกุล, ๒๕๔๒; ภัทรนฤน พันธุ์สีดา, ๒๕๔๓; อัญพร พูลทรัพย์, ๒๕๔๖) ดังนั้นการศึกษาพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในครั้งนี้นี้จึงขออ้างอิงตามแนวความคิดของออร์แกนที่ได้มีการกำหนดพฤติกรรมดังกล่าวของสมาชิกโดยแบ่งตามองค์ประกอบทั้ง ๕ ด้านในข้างต้น

#### ๑.๔ ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

การศึกษาถึงผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของนักวิชาการที่ผ่านมาได้ถูกแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน คือ

๑. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีผลต่อบุคคล จากผลการศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมากพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Organ, ๑๙๘๘: ๗๕๕-๘๐๒) ส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการให้ความร่วมมือกับระบบต่างๆ ขององค์กร ซึ่งด้านของผลการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Podsakoff & MacKenzie, ๑๙๙๔) ทั้งนี้ยังพบผลการศึกษาวิจัยของประเทศไทย (ประไพพร สิงหเดช, ๒๕๓๙: ๘๙) ได้ทำการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้บุคลากรที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการมักเป็นที่ชอบพอของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะได้รับการประเมินผลที่สูงกว่าบุคลากรผู้อื่น (Greenberg & Baron, ๒๐๐๐: ๓๗๔) ดังนั้นหากบุคลากรได้รับปัจจัยที่เอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อันได้แก่ สัมพันธภาพที่ดีจากหัวหน้างาน หรือการได้รับรู้ถึงความยุติธรรมในเชิงกระบวนการ และการได้รับรู้ถึงความยุติธรรมในเชิงผลตอบแทน ซึ่งตัวแปรทั้ง ๓ ตัวแปรส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ทั้งยังเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่ผ่านมา (สญาญ์ ธีระวณิชกุล, ๒๕๕๑)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีผลต่อบุคคล ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ถึงความยุติธรรม และสัมพันธภาพที่เกิดขึ้น อันเป็นผลให้มีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยแนวความคิดเหล่านี้ได้สอดคล้องกับการศึกษาทางด้านพฤติกรรมองค์กรของสหรัฐที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีส่วนช่วยพัฒนาศักยภาพทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี (Organization Behavior Division, ๒๐๐๓)

๒. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร (Organizational Performance and Success) โดย Organ และ Podsakoff & MacKenzie (๑๙๙๔ : ๒๖๓-๒๖๔) ได้สรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจาก

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้หลายบทบาท
๒. ช่วยเสริมสร้างผลผลิตภาพทางการบริหารจัดการ
๓. มีทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัดโดยมีเป้าหมายไปในการมุ่งสร้างผลงาน
๔. มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานทั้งภายใน และภายนอกกลุ่มงาน
๕. ช่วยเสริมสร้างผลผลิตภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลในการเรียนรู้ เป็นผลให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

๖. สามารถรักษา และดึงดูดให้บุคลากรที่ดีคงอยู่กับองค์กร ทั้งยังให้การสนับสนุน และเพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

จากผลของพฤติกรรมทั้ง ๖ ประการที่ได้กล่าวมา แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ดีซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้หลากหลายบทบาท รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ทั้งยังสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งเมื่อบุคลากรมีคุณลักษณะดังกล่าวย่อมเกิดทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากการพัฒนาทักษะที่เป็นผลมาจากการฝึกฝน และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับการใฝ่รู้ และมุ่งมั่น รวมถึงความทุ่มเทของบุคลากร อันเป็นส่วนหนึ่งของการเกิดสมรรถนะส่วนบุคคลที่เพิ่มขึ้น และมีผลต่อการปฏิบัติงานในท้ายสุด ทั้งนี้อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์ประกอบด้านความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ ซึ่งพฤติกรรมทั้ง ๒ องค์ประกอบนี้มีผลโดยตรงต่อความรับผิดชอบในภาระงานที่สามารถสะท้อนออกมาเป็นผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ องค์ประกอบด้านการให้ความช่วยเหลือ และการคำนึงถึงผู้อื่น ทั้ง ๒ องค์ประกอบต่างมีผลโดยตรงต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติงานแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย นำไปสู่ความสามัคคีอันเป็นผลดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน

นอกจากนี้นักวิชาการอื่นๆ ยังได้ให้ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ของบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อันนำไปสู่ผลของการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ดังจะเห็นได้จาก (Organ, ๒๐๐๖) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร คือ การปฏิบัติด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ และมีการตื่นตัวเกินกว่าบทบาทที่ได้มีการกำหนด โดยพฤติกรรมเหล่านั้นจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ (Organ & Konovsky, ๑๙๘๙: ๑๕๗) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรนอกจากจะเป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์และให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งแล้ว ยังสามารถนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์กรได้เป็นอย่างดีอีกด้วย ถึงแม้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจะไม่ได้มีการกำหนดอย่างเป็นทางการต่อสมาชิก แต่พฤติกรรมเหล่านั้นเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการดำเนินงานขององค์กร (Katz & Kahn, ๑๙๗๘: ๓๓๙) นอกจากนี้แล้วพฤติกรรมดังกล่าวยังเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญสำหรับองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากช่วยทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Moorman, ๑๙๙๑: ๘๔๕) ยิ่งไปกว่านั้นแล้วหากต้องการพัฒนาให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมดังกล่าว ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความยุติธรรมในเชิงผลตอบแทน (Distributive Justice) ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กล่าวคือ ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากผลการปฏิบัติงานอันได้แก่ สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ล้วนเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงความเท่าเทียมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ รวมถึงความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ยังได้มีผลการศึกษาเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Leader-Member Exchange) ว่ามีความสัมพันธ์ก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ดังจะเห็นได้จากผลการศึกษาวิจัย (Deluga, ๑๙๙๘; Wayne and Green, ๑๙๙๓; Wang Law, Hackett, Wang and Chen, ๒๐๐๕ อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวิชิตระกุล , ๒๕๕๗) กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรสามารถที่จะรับรู้

ถึงความสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงความสนิทสนม ความไว้วางใจ การพึ่งพาอาศัยที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม เหล่านี้เป็นผลทำให้เกิดพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (อมร ฤงสูรธรรม, ๒๕๕๐)

พฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจึงถือเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืน หากแต่ผู้บริหารจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่องค์กรได้คาดหวังดังกล่าว ด้วยการส่งเสริม และสนับสนุนตัวแปรที่เป็นสาเหตุอันเป็นผลให้เกิดพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมที่กล่าวถึงนั้นจะนำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะ (Competency) ให้กับบุคลากรแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ (McClelland, ๑๙๗๓: ๒-๓) สมรรถนะคือคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลผู้นั้นสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในบทบาทที่ได้รับผิดชอบ ดังนั้นหากผู้บริหารสามารถพัฒนา แก้ไข รวมถึงสร้างแรงจูงใจด้วยตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้เกิดการรับรู้ และเต็มใจที่จะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวที่ซ่อนอยู่ในตนเองออกมา ย่อมมีผลทำให้บุคลากรผู้นั้นเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทั้งยังมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามไปด้วย

#### ๑.๕ แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

สำหรับแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีรายละเอียดดังนี้ (สภายุทธวิธีระดมสมอง , ๒๕๕๗ :๒๐-๑)

๑. แนวคิดในการยกย่องให้รางวัลบุคลากรที่มีพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผู้มีผลงานดีเด่นและผู้ที่กระทำความดีที่สร้างสมมาในอดีต โดยมี ๒ แนวคิดหลัก คือ

๑.๑ ประกาศยกย่องให้รางวัลแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่มีพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีผลงานดีเด่นและได้กระทำความดีให้เป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป เพื่อเป็นการกำลังใจให้ปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งแนวคิดนี้เป็นที่นิยมปฏิบัติมาช้านานแล้วทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยเฉพาะในสาขาวิชาชีพครู

๑.๒ ประกาศยกย่องให้รางวัลแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่มีพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผลงานดีเด่นและได้กระทำความดีให้เป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป และให้การสนับสนุนทางด้าน “เงินและงาน” เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลหรือหน่วยงานนั้นได้ทำประโยชน์ให้แก่วิชาชีพ สังคม และประเทศชาติมากขึ้น

๒. รูปแบบและวิธีการยกย่องให้รางวัลอย่างมีระบบ และปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยให้ความสำคัญต่อการยกย่องให้รางวัลบุคลากรผู้มีพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป อีกทั้งเป็นการจูงใจให้คนดี คนเก่ง ภูมิใจในตนเองและมุ่งมั่นตั้งใจทำงานต่อไป

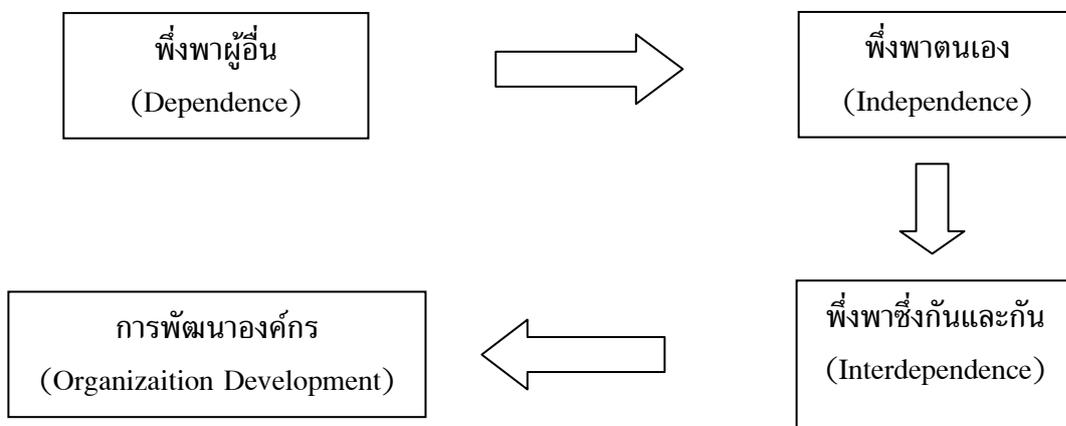
๓. รูปแบบและวิธีการยกย่องให้รางวัลผู้มีพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในแต่ละวงการวิชาชีพ ให้มีวิวัฒนาการที่ชัดเจนสอดคล้องกัน โดยจะมีหน่วยงานดูแลรับผิดชอบเพื่อสรรหาบุคคลผู้มีพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจนเป็นที่ประจักษ์ชัดเจน มีผลงานดีเด่น มีความดี

มีความเสียสละ ในแต่ละอาชีพและประกาศเกียรติคุณให้สังคมได้ประจักษ์อันก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่กล่าวมา มุ่งที่จะยกย่องผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีผลงานดีเด่น มีความดี เสียสละ และประกาศเกียรติคุณให้องค์กรได้ทราบ ซึ่งแนวทางดังกล่าวช่วยพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรได้ อันจะเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะผลักดันให้บุคลากรเหล่านี้ได้มีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น ล้ำนิกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ คำนึงถึงผู้อื่น อดทนอดกลั้น ให้ความร่วมมือ นำไปสู่การสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

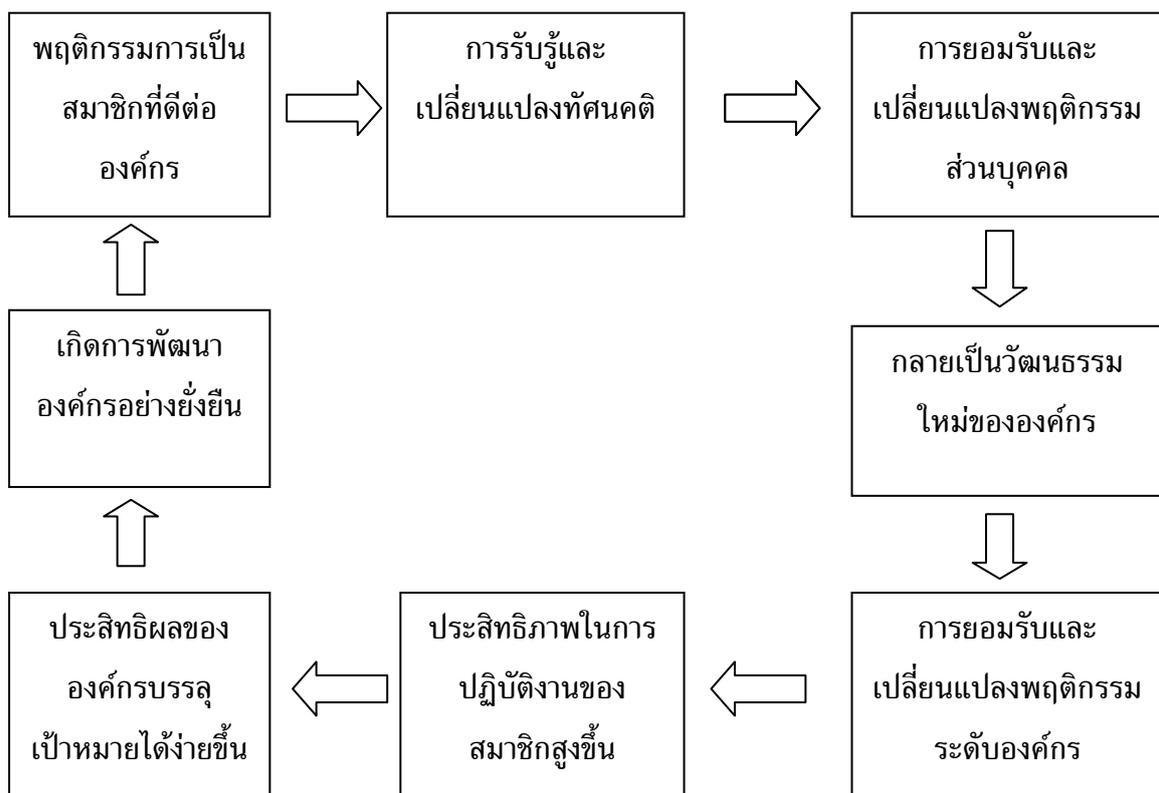
### ๑.๖ การประยุกต์ใช้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเสมือนการนำหลักพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้ อย่างเป็นรูปธรรม(สฎายุ ธีระวิชิตระกุล , ๒๕๔๗ :๒๐-๕) โดยองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ Organ ที่จำแนกเป็นพฤติกรรม ๕ ด้าน อันได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ก็คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กร แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของสมาชิกที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพขององค์กรได้เป็นอย่างดี และช่วยปรับปรุงความสามารถของตนและองค์กรที่ตนได้สังกัดอยู่ สำหรับพฤติกรรมดังกล่าวนี้เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะและความปรารถนาที่พึงประสงค์ เข้าด้วยกัน เพราะความรู้จะทำให้เราทราบว่า ต้องทำอะไร แล้วทำไมต้องทำทักษะ จะเป็นส่วนที่บอกว่า จะต้องทำอย่างไร และความปรารถนาที่พึงประสงค์จะทำให้ทราบว่าเราต้องการทำอะไร จากการศึกษา พบว่าหลักพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถพัฒนาการตนเองจากระดับที่เคยพึ่งพาผู้อื่นไปสู่ระดับพึ่งพาตนเองและสู่ระดับพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อันเป็นระดับที่ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรในระยะยาวได้ในที่สุด ดังภาพประกอบ ๑



ภาพประกอบ ๑ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร

หลักพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ที่มาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรและจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและระบบการปฏิบัติต่าง ๆ ที่มาจากพฤติกรรมเชิงบวกทั้ง ๕ ประการที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ให้เป็นผู้ที่พัฒนาตนเองให้เกิดศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ และที่สำคัญจะช่วยสร้างความสามัคคีและสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยสามารถวิเคราะห์ภาพอนาคตของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างยั่งยืน ได้ดังภาพประกอบ ๒



ภาพประกอบ ๒ วัฏจักรของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

จากภาพประกอบ ๒ จะพบว่า การที่องค์กรสามารถพัฒนาหรือส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรให้เกิดแก่สมาชิกของตนเองได้ จะส่งผลให้เกิดการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของสมาชิกจากการได้รับข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับหลักพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หลังจากนั้นก็จะเกิดการยอมรับและยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมระดับบุคคล และเมื่อเวลาผ่านไปโดยเกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างต่อเนื่องแล้วก็จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมระดับองค์กร หลังจากนั้นเมื่อเกิดการยอมรับของสมาชิกทั่วไปแล้วก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมระดับองค์กร (ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสูงสุด) โดยเมื่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้รับการยอมรับและกลายเป็นค่านิยมในทางบวกที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรแล้ว เมื่อนั้นก็จะเกิดคุณลักษณะที่พึง

ประสงค์แก่บุคลากรที่มาจากแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) สุดท้ายก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ในท้ายที่สุดก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนได้ (Sustainable Organization Development) เพราะเป็นการพัฒนาที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวของสมาชิกเอง (Fombrun, ๑๙๘๔) โดยไม่มีการบังคับ หรือถูกสั่งการแต่อย่างใด

เมื่อนั้นก็จะส่งผลย้อนกลับมาที่ต้นของแผนภาพก็คือ ทำให้สมาชิกและองค์กรเกิดการยอมรับในพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เพราะสมาชิกจะเห็นคุณค่าและยินดีที่จะประพฤติปฏิบัติอันจะเป็นวัฏจักรของการพัฒนาองค์กรต่อเนื่องขึ้นไปเรื่อย ๆ และกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่หล่อหลอมให้สมาชิกทั้งใหม่และเก่าเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการทำงานเป็นอย่างดี โดยแนวคิดทั้งหมดที่ได้นำเสนอไปในส่วนบทวิเคราะห์นี้ผู้เขียนพบว่ามีสอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (๑๙๘๗ : ๘-๑๓) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ที่บุคลากรต้องปฏิบัติ โดยเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กรอันเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรกำหนด โดยสมาชิกกระทำขึ้นด้วยตนเองด้วยความเต็มใจหรือสร้างสรรค์พฤติกรรมดังกล่าวขึ้นมาเอง โดยรูปแบบของพฤติกรรมก็คือ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Motowidlo & Borman , ๑๙๙๗ อ้างถึงใน วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล , ๒๕๔๔ : ๑) ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว Podsakoff & MacKenzie, ๑๙๙๗ อ้างถึงใน วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล , ๒๕๔๔ : ๑) กล่าวว่าเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งจะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ เนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้

๑. สนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงานและเพิ่มผลิตภาพในการจัดการ
๒. มีกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนบุคลากร
๓. บุคลากรสามารถทำงานในหลายบทบาทได้
๔. มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน
๕. สามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีคงอยู่กับองค์กรต่อไป
๖. เพิ่มเสถียรภาพการปฏิบัติงานในองค์กร
๗. เพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวขององค์กร

นอกจากนี้ยังได้มีการวิเคราะห์ถึงการนำหลักพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไปใช้ในการพัฒนาองค์กร มีความสอดคล้องกับบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามผลงานวิจัยของ McLagan (๑๙๘๙) ก็คือ ตำแหน่งผู้สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร (Organization Change Agent) เพราะตำแหน่งที่มีบทบาทนี้ถือว่ามีอิทธิพลและสนับสนุนต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในองค์กร ซึ่งผลผลิตและผลลัพธ์ (output & outcome) ของบทบาทนี้มีความเกี่ยวข้องกับหลักพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ตามที่ได้มีผู้วิเคราะห์และบรรยายไว้ในภาพประกอบ ๑ - ๒ แล้วก็คือ

๑. การเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานของกลุ่มค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร (Changes in Group Norms, Values, Culture) ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเกิดวัฒนธรรมองค์กร

๒. แก้ปัญหาความขัดแย้งเพื่อองค์กรและกลุ่ม (Resolved Conflicts for and Organization or Groups)

โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (Organization Change Agent) ตามผลงานวิจัยของ McLagan (๑๙๘๙) สามารถดำเนินการได้ด้วย

๑. การออกแบบเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Designs for Change)

๒. การวางแผนสู่การดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Plans to Implement Organization Change)

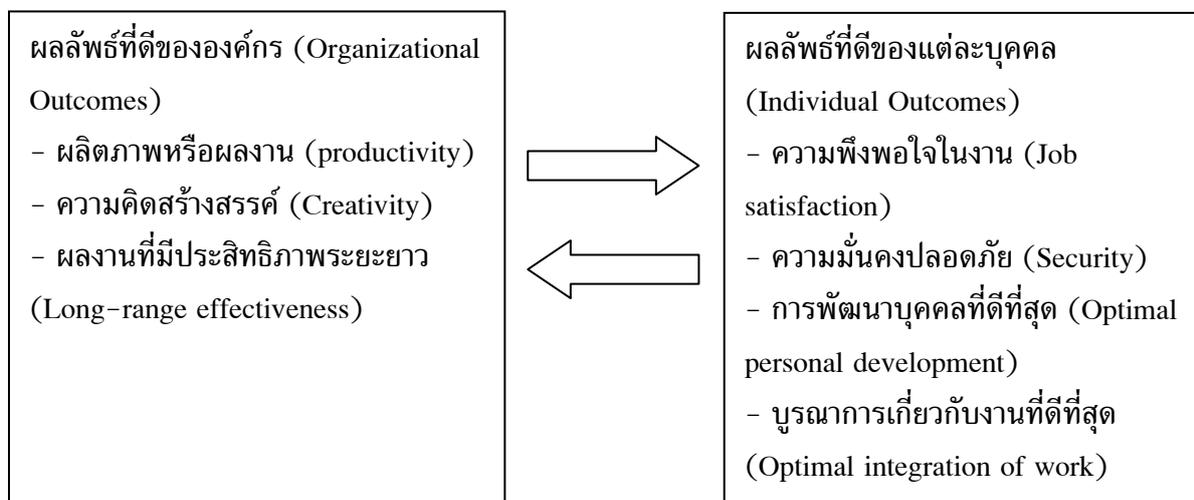
๓. ดำเนินการตามกลยุทธ์ของการเปลี่ยนแปลง (Implementation of Change Strategies)

๔. ให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การจัดการระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (Recommendations to Management Regarding HRD Systems)

ซึ่งผู้ที่เป็ผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (Organization Change Agent) ต้องมีความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์และทักษะของการทำงานร่วมกับคนและกลุ่มคนภายในองค์กร เนื่องจากผู้ที่เป็ผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (Organization Change Agent) นั้น จะต้องทำให้สมาชิกในองค์กรมีความยินยอมที่จะเสียสละวัตถุดิบส่วนตัวเพื่อการพัฒนาองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากการงดเว้นพฤติกรรมที่ขัดต่อผลประโยชน์ของส่วนร่วมหรือก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ และที่สำคัญต้องพยายามทำให้สมาชิกมีทัศนคติต่อการดีนรนต่อผู้ในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองและองค์กร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช , ๒๕๔๔) ซึ่งแนวทางดังกล่าวถือว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้วย โดยถือว่าเป็นสิ่งท้าทายเพราะเป็นหน้าที่ที่อยู่นอกเหนือบทบาทของสมาชิก แต่ต้องพยายามทำให้สมาชิกเต็มใจและยินยอมที่จะปฏิบัติ โดยคอยให้ความสนับสนุนช่วยเหลือให้สมาชิกอื่น ๆ ได้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรทั้ง ๕ ด้าน นอกจากนี้ ต้องทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเห็นคุณค่าแห่งตนและมีใจรักที่จะทำงานที่ตนได้ปฏิบัติ

นอกจากนี้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ยังมีความสอดคล้องกับเรื่องการพัฒนาอาชีพ (Career Development) อีกด้วย เพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจะมีส่วนช่วยให้องค์กรกับพนักงานปรับตัวเข้าหากันและปรับตัวเข้าสู่องค์กรได้มากขึ้น ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ตาม Basic Model จะพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรตามองค์ประกอบทั้ง ๕ ประการของ Organ นั้นจะช่วยให้เกิดได้ทั้งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรและส่วนบุคคล (Organizational Outcomes and Individual Outcomes) เพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจะช่วยให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น เพราะพนักงานจะทำงานเต็มความสามารถเพราะมีแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ที่ดี (ดังภาพประกอบ ๓) เมื่อนั้นองค์กรก็ย่อมมีผลิตภาพ (productivity) ที่ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความมั่นคงในอาชีพมากยิ่งขึ้นด้วย เพราะฉะนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจะช่วย

ให้ความต้องการขององค์กรและพนักงานมีความใกล้เคียงกันและไปด้วยกันได้ดี ท้ายสุดก็จะเกิดผลดี (win win) แก่ทั้ง ๒ ฝ่าย ดังภาพประกอบ ๓



ภาพประกอบ ๓ ความต้องการที่สัมพันธ์กันระหว่างองค์กรและสมาชิก จาก Basic Model  
ที่มา : Human Resource Planning and Development (HRPD) : A basic model.

## ๒. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร

### ๒.๑ ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร

ในการศึกษาถึงการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรได้มีผู้ทำการศึกษา รวมถึงมีนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามของการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรไว้หลากหลายแง่มุม ซึ่งเหล่านั้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

Organ (๑๙๘๘ : ๑๖๑) ได้กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์กรว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์กร และผู้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ทั้งนี้ Greenberg (๒๐๐๐ : ๔๐๐) ยังได้กล่าวว่า ความยุติธรรมภายในองค์กรนั้น คือ ความยุติธรรมที่เกิดขึ้นจากผลตอบแทนที่องค์กรได้มีการจัดสรรให้กับบุคลากร รวมถึงความยุติธรรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน Moorman (๑๙๙๑: ๘๔๕) กล่าวว่าความยุติธรรมภายในองค์กรเป็นวิธีการ หรือหนทางที่บุคลากรใช้ในการตัดสินใจได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่มียุติพลต่อตัวแปรในการทำงานอื่นๆ โดย Folger & Cropanzano (๑๙๙๘: ๒๘) อธิบายว่า การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรเกี่ยวข้องกับกฎ และบรรทัดฐานทางสังคมที่ควบคุมการจัดสรรผลตอบแทน การให้รางวัล และการลงโทษ รวมถึงกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อจัดสรรผลตอบแทน ตลอดจนการตัดสินใจในด้านอื่นๆ รวมถึงการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคล ซึ่ง Beugre (๑๙๙๖: ๑๓) ได้กล่าวว่า ความยุติธรรมภายในองค์กร หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งมีการแลกเปลี่ยนระหว่างกันของบุคคลทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ ตลอดจนมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและ

ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนองค์กร Cascio (๑๙๙๘ อ้างถึงในวิริณธ์ี ธรรมนารถสกุล, ๒๕๕๕: ๓๔) กล่าวว่า ความยุติธรรมเป็นการกระทำด้วยความเป็นกลาง ไม่มีอคติเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ในการเรียกร้องสิทธิ์ที่มีความขัดแย้งกัน หรือเป็นการทำหน้าที่เพื่อให้คุณความดี หรือลงโทษ ซึ่งหากอ้างอิงตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒ แล้ว ความหมายของความยุติธรรม หมายถึง ความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม ความชอบด้วยเหตุผล โดยไม่เอนเอียงเข้าข้างใดข้างหนึ่ง ซึ่งจากที่ได้กล่าวมาได้นักวิจัยจำนวนหนึ่งได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรโดยสรุปไว้ว่า เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อการได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความยุติธรรม โดยพนักงานจะพิจารณาจากสภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน (Hosmer & Kiewitz, ๒๐๐๕ อ้างถึงในชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์, ๒๕๕๘: ๓๔)

จากความหมายต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า ความยุติธรรมเป็นกระบวนการตัดสินใจ โดยพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเป็นกลาง ดังนั้นความยุติธรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์กรจึงมีความหมายว่า เป็นกระบวนการในการตัดสินใจเพื่อพิจารณาหรือกระทำสิ่ง ๆ ใดที่มีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ตรงไปตรงมา ส่งผลให้ผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการในการตัดสินใจนั้น มีความถูกต้องและเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งยังหมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริบทขององค์กรที่ได้รับ ความยุติธรรมทั้งด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน รวมถึงด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนระบบต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจอันนำไปสู่ความยุติธรรม เหล่านี้ถือเป็นนิยามความหมายที่ได้จากแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร

นอกจากนี้แล้วพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับตัวแปรทางด้านความยุติธรรมภายในองค์กร เนื่องจากสามารถสะท้อนรูปแบบการบริหารจัดการขององค์กรที่เกิดขึ้นและมีผลต่อการรับรู้ของบุคลากร โดยแนวทางในการศึกษาระยะแรกพบว่า การศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสนใจเฉพาะความยุติธรรมในเชิงการแบ่งปันผลประโยชน์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นมุมมองที่มีความสอดคล้องตามแนวคิดทฤษฎีของความเท่าเทียมกัน ซึ่งความยุติธรรมในเชิงการแบ่งปันผลประโยชน์มีความสัมพันธ์เฉพาะกับความพึงพอใจด้านผลลัพธ์ แต่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการ หรือระบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ดังนั้นการรับรู้ถึงความยุติธรรมในแต่ละด้านจึงได้รับความสนใจ ทั้งยังมีการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ และอธิบายความเกี่ยวข้องในส่วนต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรเช่นในปัจจุบัน

## ๒.๒ แนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร

แนวคิดเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรมีพื้นฐานมาจากแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์ โดยเฉพาะการมุ่งเน้นความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ซึ่งต่อมาได้นักวิชาการได้พัฒนาแนวคิดเพิ่มเติมในอีกหลายด้าน โดยแนวคิดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นสามารถนำมาอธิบายได้ดังนี้

๑. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) เป็นแนวคิดแรก ๆ ที่ใช้เพื่อศึกษาถึงความยุติธรรม โดยมีการอ้างอิงถึงทฤษฎีดุลยภาพ (Equity Theory) ของ Adam (๑๙๖๕) โดยมองว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน คือ การรับรู้ของพนักงานต่อผลตอบแทนที่ได้รับจาก

การปฏิบัติงานว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ โดยพนักงานจะคำนวณเพื่อเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างต้นทุนที่พนักงานได้ลงทุนไปกับผลตอบแทนที่ได้รับ แล้วนำผลเหล่านั้นไปเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ที่ถูกอ้างอิง หากอัตราส่วนระหว่างการลงทุนมีค่าสูงกว่าผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานผู้อื่นหรือผู้ที่อ้างอิงแล้ว พนักงานผู้นั้นจะตัดสินใจว่าตนเป็นผู้ที่ไม่ได้รับความยุติธรรมในเชิงผลตอบแทน

๒. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้เพื่อพิจารณาควบคู่กับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนเพื่อตัดสินใจว่าพนักงานได้รับความยุติธรรมจริงหรือไม่ ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ คือ การรับรู้ของพนักงานต่อกระบวนการที่ใช้กำหนดผลตอบแทนที่ได้รับว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ แนวความคิดนี้ได้รับอิทธิพลมาจากแนวความคิดของ Thibaut and Walker (๑๙๗๕) โดยแนวคิดดังกล่าวได้นำเสนอว่า พนักงานจะเกิดการรับรู้ถึงความยุติธรรมด้านกระบวนการเมื่อมีส่วนร่วมต่อกระบวนการในการตัดสินใจ

ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ถึงความยุติธรรมในช่วงแรกจึงสรุปได้เพียง ๒ ด้านนี้เท่านั้น ซึ่งต่อมาภายหลัง Bies & Moag (๑๙๘๖) อ้างถึงในชวลัญญ เหล่าพูนพัฒน์, ๒๕๔๘: ๓๕) ได้เสนอแนวคิดในการศึกษาถึงความยุติธรรมด้านกระบวนการเพิ่มเติม โดยให้ความสนใจกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในช่วงที่มีการให้ผลตอบแทน จึงทำให้การรับรู้ความยุติธรรมตามแนวคิดของ Bies & Moag มี ๓ ด้าน กล่าวคือ

๑. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง การรับรู้ถึงความยุติธรรมของผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนได้ลงทุนไป

๒. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง การรับรู้ถึงความยุติธรรมในกระบวนการที่มีการกำหนดผลตอบแทนนั้น ๆ

๓. ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) หมายถึง การรับรู้ถึงความยุติธรรมที่เกิดขึ้นในกระบวนการที่หัวหน้างานมีการให้ผลตอบแทนกับลูกน้อง ซึ่งสัมพันธ์กับกระบวนการในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน

ต่อมาในปี ๑๙๙๓ Greenberg (๒๐๐๐: ๓๘๖) ได้นำเสนอแนวคิดในการศึกษาความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์เพิ่มเติม โดยมองว่าการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ทั้งนี้ได้แบ่งมุมมองดังกล่าวออกเป็น ๒ ด้าน คือ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน (Interpersonal Justice) และความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) จึงเป็นผลให้แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมของ Greenberg ถูกแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน โดยมี ๒ ด้านที่แตกต่างออกไปจากแนวความคิดเดิม คือ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) และความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) ซึ่ง Greenberg ได้ให้ความหมายของทั้ง ๒ ด้านที่แตกต่างออกนั้นไว้ดังนี้

๑. ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) หมายถึง การรับรู้ถึงความยุติธรรมต่อหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้กำหนดผลตอบแทน จากการแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเข้าใจ รวมถึงความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยแสดงออกซึ่งความห่วงใย เคารพและให้เกียรติ

๒. ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง โดยมีการยอมรับต่อคำอธิบายของหัวหน้างานถึงกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจ ตลอดจนสาเหตุของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

ในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกัน Sheppard และคณะ (๑๙๙๒ อ้างถึงในชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์, ๒๕๔๘ : ๓๖) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้นำเสนอแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรม โดยแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ซึ่งมีจำนวน ๒ ด้านที่อยู่บนพื้นฐานตามแนวคิดเดิม โดยแนวคิดที่เพิ่มขึ้นมานั้นคือ ความยุติธรรมด้านระบบ (Systematic Justice) ซึ่งหมายถึง การรับรู้ถึงความยุติธรรมของระบบทั้งหมดที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการ และผลตอบแทน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมดังที่ได้กล่าวมา พอสรุปเป็นความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงความเป็นธรรม (Fairness) โดยรวมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร (Greenberg and Baron, ๒๐๐๓: ๒๐๑; Robbins and Judge, ๒๐๐๗: ๑๘๕-๑๘๖) ทั้งนี้อาจเกิดขึ้นได้ในหลากหลายองค์ประกอบ แต่ที่มีการนำมาศึกษาวิจัยอย่างกว้างขวางนั้นพบว่า ความยุติธรรมในเชิงผลตอบแทน (Distributive Justice) ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (Procedural Justice) และองค์ประกอบที่ ๓ ที่นักวิชาการได้กล่าวถึงคือ ความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) (Greenberg and Baron, ๒๐๐๓: ๒๐๑; Wagner and Hollenbeck, ๒๐๐๕: ๒๐๔-๒๐๕; Robbins and Judge, ๒๐๐๗: ๑๘๕-๑๘๖) เหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการศึกษาวินิจฉัยเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมที่ผ่านมา

จากการศึกษาตามแนวคิดที่ผ่านมาประกอบกับการทบทวนวรรณกรรมด้านการรับรู้ถึงความยุติธรรมภายในองค์กร จะเห็นได้ว่าแนวความคิดที่ครอบคลุมเนื้อหาการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ถึงความยุติธรรม (Perceived Organizational Justice) นั้น สอดคล้องกับแนวความคิดของ Sheppard และคณะ (๑๙๙๒ อ้างถึงในชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์, ๒๕๔๘ : ๔๘) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประยุกต์จากนักวิชาการที่ได้ทำการศึกษาในอดีต นอกจากนี้แนวความคิดของ Greenberg (๑๙๙๓: ๓๘๖) ยังมีมุมมองที่น่าสนใจทางด้านความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งมีความเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

### ๒.๓ หลักสำคัญของการตัดสินใจความยุติธรรมภายในองค์กร

Sheppard, Lewicki and Minton (๑๙๙๒: ๑๐-๑๒) ได้กล่าวถึงหลักของความยุติธรรมที่ใช้ประกอบการตัดสินใจมีอยู่ ๒ ประการ คือ

๑. หลักของความสมดุล (Balance) กล่าวคือ บุคคลจะเกิดพฤติกรรมการเปรียบเทียบการกระทำของตนเองกับการกระทำของผู้อื่นที่มีความเหมือนกันในสถานการณ์เดียวกัน หากสิ่งที่คุณคนนั้นลงทุนไปมีมากกว่าผลตอบแทนที่ควรจะได้รับแล้ว บุคคลผู้นั้นก็จะเกิดความรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรม แต่หากบุคคลนั้นมีการลงทุนไปมาก และได้รับผลตอบแทนมากเช่นเดียวกับที่ได้ลงทุนไป บุคคลผู้นั้นก็จะเกิดความรู้สึกว่าตนได้รับความยุติธรรม โดยแนวความคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีดุลยภาพของ Adam (๑๙๖๕) ทั้งนี้การรับรู้ถึงความยุติธรรม หรือไม่ยุติธรรมในองค์กรนั้นไม่ได้เกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบผลตอบแทนของตนกับบุคคลอื่นเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความรู้สึกภายในของบุคคลผู้นั้นด้วย

๒. หลักของความถูกต้อง (Correctness) ได้แก่ ความถูกต้องในการตัดสินใจ วิธีการที่เลือกใช้ในการปฏิบัติ หรือแม้แต่การกระทำต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยหลักของความถูกต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ๕ ประการ คือ ความคงที่แน่นอน (Consistency) ความแม่นยำ (Accuracy) ความชัดเจน (Clarity) วิธีการที่โปร่งใส (Procedural Thoroughness) ตลอดจนความสอดคล้องกับคุณธรรมและค่านิยมในช่วงเวลานั้น (Compatibility with the morals and values of the times)

### ๒.๔ เป้าหมายของการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร

Laventhal และคณะ (๑๙๙๒:๑๗-๑๘) ได้กล่าวว่า บุคคลหรือแม้กระทั่งองค์กรล้วนแต่มีความต้องการให้การดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรเป็นไปด้วยความยุติธรรม โดยเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความยุติธรรมภายในองค์กรนั้นอาจมีความแตกต่างกัน ซึ่งสามารถแบ่งเป้าหมายออกเป็น ๓ ด้าน คือ

๑. เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Performance Effectiveness) โดยมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของบุคคล ซึ่งเป้าหมายของการมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนี้ ได้แก่ การที่บุคคล กลุ่ม ส่วนงาน ตลอดจนองค์กร สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง และมีจำนวนปริมาณมากได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นแนวความคิดที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์คลาสสิก (Classical Economic Theories)

๒. เพื่อให้บรรลุและรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Sense of Community) โดยที่บุคคลจะพยายามสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นสมาชิกของกลุ่ม และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีเอกลักษณ์เฉพาะในสังคมที่บุคคลผู้นั้นอยู่ทั้งในระดับหน่วยงาน แผนก ฝ่าย หรือแม้กระทั่งองค์กร ซึ่งเป้าหมายในส่วนนี้จะมีความสำคัญมากขึ้นในองค์กรที่มีกลุ่มงาน หรือกลยุทธ์ของทีมงานที่อยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติงานเดียวกัน

๓. เพื่อศักดิ์ศรีของความเป็นปัจเจกชนและความเป็นมนุษย์ (Individual Dignity and Humanness) โดยผลตอบแทน รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ ตลอดจนระบบภายในองค์กรจะต้องมีความเป็นอยู่ที่ดี และสามารถสร้างเอกลักษณ์ รวมถึงคุณค่าให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคล

## ๓. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ๓.๑ งานวิจัยภายในประเทศ

สายฝน กล้าเดินดง (๒๕๕๒ : ๖๒-๕) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากรเจนเอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยทำการศึกษากับบุคลากรในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย มีอายุระหว่าง ๑๘-๒๙ ปี ซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ในวัยทำงานและทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๐๐ คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเจนเอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิก

ที่ดีต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก และพบว่าพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

อมร ฤงสุวรรณ (๒๕๕๐, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของความยุติธรรม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อทราบถึงลักษณะ และพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ทั้งนี้รวมถึงความยุติธรรมเชิงกระบวนการ ความยุติธรรมในเชิงผลตอบแทน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้วิจัยใช้ในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร โดยมีรูปแบบการวิจัยเชิงเหตุผล เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบ หรือเป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรโดยมีตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรที่เป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ประกอบด้วย ๑) ความยุติธรรมในเชิงกระบวนการ ๒) ความยุติธรรมในเชิงผลตอบแทน ๓) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรและมีตัวแปรควบคุม คือ อายุ อายุงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานและผู้บังคับบัญชาขององค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ใช้หน่วยการวิเคราะห์ของการศึกษาเป็นแบบการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายคู่ กล่าวคือ ข้อมูลหนึ่งหน่วยต้องได้มาจากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ผลจากการวิจัยพบว่าความยุติธรรมในเชิงกระบวนการ ความยุติธรรมในเชิงผลตอบแทน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้การสนับสนุนช่วยเหลือจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร อายุและอายุงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงชั้น ยังปรากฏว่าความยุติธรรมในเชิงกระบวนการ ความยุติธรรมในเชิงผลตอบแทน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีอำนาจการอธิบายการผันแปรของพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

พินิตา ทองเงา (๒๕๕๘, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร การรับรู้พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการรับรู้คุณภาพการบริการ โดยการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร การรับรู้พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการรับรู้คุณภาพการบริการ ทำการศึกษากับพนักงานตำแหน่งตรวจรับบัตรโดยสารเที่ยวบินระหว่างประเทศจากองค์กรสายการบินสัญชาติไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง จำนวน ๒๒๐ คน ผลการศึกษพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรด้านผลตอบแทน และด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงานในระดับปานกลาง แต่มีการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ด้านกระบวนการอยู่ในระดับต่ำ ส่วนหัวหน้างานมีการรับรู้พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานจากหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญ และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้คุณภาพการบริการของพนักงานจากผู้รับบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้พฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้คุณภาพการบริการของพนักงานจากผู้รับบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (๒๕๔๘, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและบรรยากาศขององค์กรไม่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แต่ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานก่อนแล้วจึงส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อไปยังความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ประทานพร ทองเขียว (๒๕๔๖, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของหน่วยงาน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของหน่วยงาน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน อีกทั้งยังพบว่าหน่วยงานที่ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงสูง สมาชิกของหน่วยงานมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสูงกว่าหน่วยงานที่ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงต่ำ

เพียงภัทร์ เจริญพิทยา (๒๕๔๖, ๘๖-๗) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษากับพนักงานในเครือบริษัท สเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด จำนวน ๒๔๘ คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างก็มีผลปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบอีกว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

วิริณธ์ ธรรมรารณสกุล (๒๕๔๔, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาอิทธิพลทางตรงอิทธิพลคั่นกลางและอิทธิพลสอดแทรก ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานผ่านพฤติกรรมตามบทบาทและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลไปยังผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมตามบทบาทของตนได้ดียิ่งขึ้น

ภัทรนถน พันธุ์สีดา (๒๕๔๓, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่ม

ตัวอย่างที่เป็นบุคลากรจำนวน ๑๘๗ คน และผู้บริหารจำนวน ๕๙ คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยตัวแปรต่างๆ ที่ได้ทำการศึกษามีผลทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (๒๕๕๒, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทุกรูปแบบอยู่ในระดับสูง ยกเว้นพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า ๒ ปี มีพฤติกรรมการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง และยังพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน

ประไพพร สิงหเดช (๒๕๓๙: ๘๖-๙) ได้ศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรจำนวน ๒๐๖ คน และผู้บังคับบัญชาจำนวน ๕๙ คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน รวมถึงความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ตลอดจนการบริหารจัดการที่มีความยุติธรรมและเสมอภาค อีกทั้งความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วงเวลาในการพักผ่อนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

### ๓.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

Chen (๒๐๐๓: ๔๙๐-๕๑๐) ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของโมเดลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งสิ้น ๑,๑๓๘ คน พบว่า ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับผู้บริหาร และระดับของการสนับสนุนจากองค์กร รวมถึงการให้รางวัลอย่างยุติธรรม ตลอดจนกระบวนการประเมินผลขององค์กรที่มีความยุติธรรม เหล่านี้นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ทั้งนี้เกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงการให้รางวัล และกระบวนการประเมินผลขององค์กรที่แสดงถึงความยุติธรรม

Tepper, Eisenbach and Porter (๑๙๙๘:๑๔๔-๖๐) ทำการศึกษาโดยทดสอบแบบจำลองความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อศึกษาผลกระทบของการใช้อิทธิพลในการบริหารงานของหัวหน้างานที่มีต่อการต่อต้านของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๑๔ คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้วิธีการที่รุนแรง และการได้รับการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาด้วยวิธีการที่มีเหตุผลและนุ่มนวล เช่นมีการปฏิบัติด้วยความสุภาพ เคารพและให้เกียรติ แสดงการยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม เหล่านี้ส่งผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาของตนนั้นมีการปฏิบัติโดยแสดงออกถึงความยุติธรรม แต่ถ้าวได้รับการปฏิบัติด้วยวิธีการที่รุนแรง เช่น การกดดันผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น เหล่านี้ส่งผลให้

ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกถึงการไม่ได้รับความยุติธรรม และส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการต่อต้านผู้บังคับบัญชา

Farh and Early (๑๙๙๗: ๔๒๑-๔๔) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์วัฒนธรรมกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในสังคมจีน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรจากกลุ่มบริษัทด้านการผลิตจำนวน ๘ องค์กร โดยมีประชากรที่ได้ทำการศึกษาทั้งสิ้น ๒๒๗ คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในกลุ่มของสมาชิกที่มีความคิดทันสมัย (Modernization) มากกว่าสมาชิกกลุ่มที่มีความคิดอนุรักษ์นิยม (Traditional) ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มสมาชิกที่มีความคิดทันสมัยจะยึดหลักสิทธิมนุษยชน โดยมองว่ามนุษย์ควรได้รับผลตอบแทนในจำนวนที่เท่ากับการที่บุคคลผู้นั้นได้ทำประโยชน์ให้กับองค์กร นอกจากนี้กลุ่มของสมาชิกที่มีความคิดทันสมัยยังมีการยึดถือวิธีการแลกเปลี่ยนที่อยู่บนพื้นฐานของดุลยภาพ ดังนั้นจึงเป็นผลให้ระดับความยุติธรรมที่บุคคลได้รับสามารถสะท้อนได้จากพฤติกรรมที่บุคคลได้มีการกระทำ ในทางตรงกันข้ามในสังคมอนุรักษ์นิยมจะให้ความสำคัญเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การเคารพกันอย่างพี่น้อง บิดา และบุตร ตามบทบาทที่มีการยึดถือของสังคม ซึ่งในสังคมที่เป็นรูปแบบอนุรักษ์นิยมนี้บุคคลจะแสดงบทบาทของตนเองตามที่องค์กรกำหนด โดยไม่มีความสัมพันธ์ที่ขึ้นกับระดับของการรับรู้ความยุติธรรม

Beugre (๑๙๙๖: ๒๔๑-๔) ได้ทำการศึกษาถึงผลกระทบของการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการก้าวร้าวที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลตั้งใจกระทำเพื่อให้เกิดอันตรายต่อบุคคล ทรัพย์สิน หรือองค์กร เช่น พฤติกรรมการใช้ความรุนแรงในสถานที่ทำงาน โดยทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรจำนวน ๖๐๐ คน ซึ่งพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการก้าวร้าว แต่การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการก้าวร้าว กล่าวคือ การที่พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมด้านผลตอบแทนจะมีผลทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่ก้าวร้าวมากขึ้น ซึ่ง Beugre ได้ให้เหตุผลว่า ผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมจะมีผลทำให้พนักงานเกิดการแข่งขัน และลดความร่วมมือลง แต่ถ้าพนักงานรับรู้ได้ว่าระบบภายในองค์กรมีความยุติธรรมแล้ว พฤติกรรมก้าวร้าวก็จะมีผลลดลง

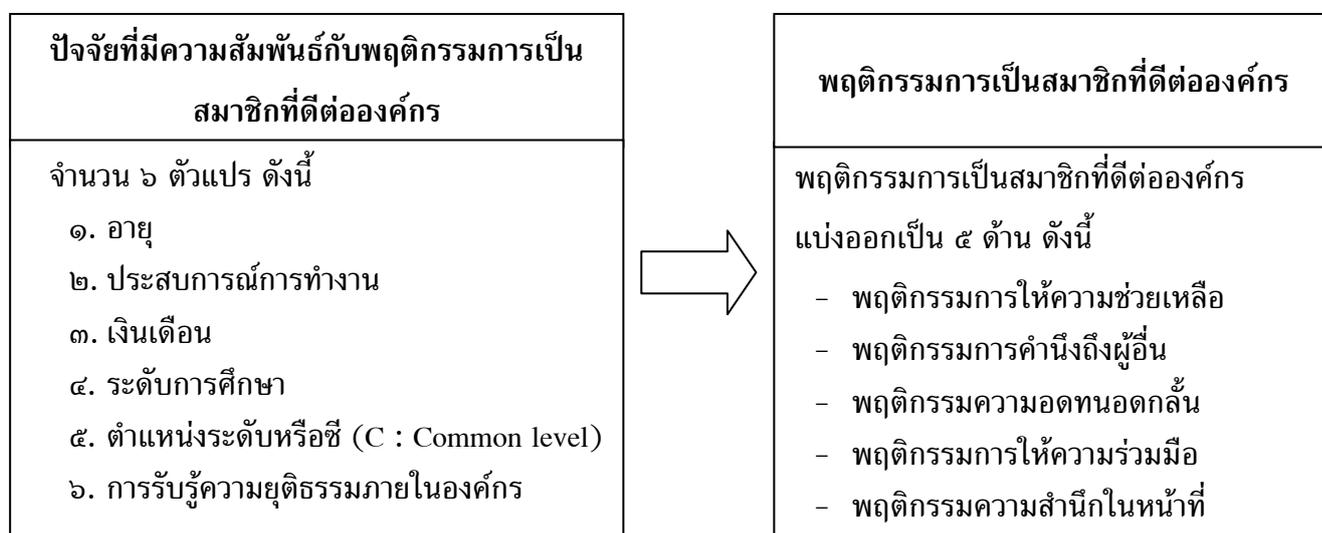
Niehoff and Moorman (๑๙๙๓: ๕๒๗-๕๖) ได้พัฒนาแนวทางในการศึกษาวิจัยโดยมุ่งให้ความสนใจเพื่อศึกษาถึงความยุติธรรมในฐานะที่เป็นตัวแปรที่เป็นผลทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการในการติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มหัวหน้างาน และพนักงานทั่วไป จำนวน ๒๑๓ คน พบว่า วิธีการติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในขณะที่การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีรวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษากับตัวแปรที่อาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ประกอบด้วย ๖ ตัวแปร คือ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับ การรับรู้ความยุติธรรมภายใน

องค์กร โดยตัวแปรทั้ง ๖ ตัวแปร อาจส่งผลไปสู่พฤติกรรมที่เป็นองค์ประกอบทั้ง ๕ ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น ตลอดจนการให้ความร่วมมือ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมของสมาชิกที่เกิดขึ้นจากความเต็มใจ และยินดีให้ความร่วมมือทั้งต่อกิจกรรม หรือวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือจากภาระหน้าที่ ได้มีการกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ อันนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาองค์กรทั้งในระยะสั้น และระยะยาวได้ต่อไป

#### ๔. กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังนี้



#### ๕. สมมติฐานในการศึกษา

มีปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## บทที่ ๓ ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. แนวทางและวิธีการศึกษา
๒. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา
๓. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

### ๑. แนวทางและวิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative study) ชนิดการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Studies) ซึ่งผู้ศึกษามุ่งที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรอิสระ (ปัจจัยต่าง ๆ) ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับหรือซี (C : Common level) และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับ ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยผู้ศึกษาใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสังกัดสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อรวบรวมข้อมูลแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรดังกล่าว

#### นิยามศัพท์

๑. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กร หมายถึง การกระทำ ของบุคลากรในหน่วยงาน ที่แสดงออกถึงการ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของบุคลากรในหน่วยงานเองไม่ได้เกี่ยวข้องกับ การให้รางวัล หรือการลงโทษโดยตรงจากหน่วยงานแต่อย่างใด และเป็นพฤติกรรมที่อยู่ นอกเหนือการกำหนดของหน่วยงาน แต่เป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร อันประกอบด้วยพฤติกรรมย่อย ๕ ด้าน ดังนี้

๑.๑ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึง การกระทำของบุคลากรในหน่วยงานที่แสดงออกถึงความเสียสละตนเองเพื่อ ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือการช่วยให้คำแนะนำ เพื่อนร่วมงานในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น

๑.๒ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง การกระทำของบุคลากรในหน่วยงานที่แสดงออกถึงความคิดหรือการลงมือกระทำที่จะช่วยคิด ช่วยวางแผน และหาทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคต เช่น ปรีกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะลงมือดำเนินการใด ๆ ที่

เกี่ยวกับงาน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดผลกระทบ ตามมาในภายหลัง หรือการช่วยเตือนเพื่อนร่วมงานล่วงหน้าเกี่ยวกับตารางการทำงาน เป็นต้น

๑.๓ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น หมายถึง การกระทำของบุคลากรในหน่วยงานที่แสดงออกถึงการยอมรับสภาพความยากลำบากหรือการระงับอารมณ์ ต่อสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้จากการทำงาน เช่น ความไม่สะดวกสบาย หรือความรู้สึกรำคาญใจโดยไม่เรียกร้องสิทธิหรือทำการร้องทุกข์ มีความอดทนเมื่อหน่วยงานขอให้เลื่อนช่วงเวลาการขอลาพักผ่อนออกไปอย่างไม่มีกำหนด เป็นต้น

๑.๔ พฤติกรรมกรำนึกในหน้าที่ หมายถึง การกระทำของบุคลากรในหน่วยงานที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ และปฏิบัติงานเกินกว่าระดับที่องค์กรกำหนดไว้ เช่น การปฏิบัติงานตรงหรือเกินเวลาที่กำหนด การรักษาความสะอาด การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร เป็นต้น

๑.๕ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง การกระทำ ของบุคลากรในหน่วยงานที่แสดงออกถึง การมีส่วนร่วมต่อการ ดำเนินงาน ภายในองค์กร ซึ่งไม่ใช่เพียงการแสดงความคิดเห็น แต่รวมถึงการ ลงมือปฏิบัติ เช่น การอ่านจดหมายเวียนเกี่ยวกับองค์กร การเข้าร่วมประชุม การติดตามหาข่าวสารและความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นต้น

๒. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง ตัวแปรที่ส่งเสริม หรือยับยั้ง หรือส่งผลซึ่งกันและกันกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย

๒.๑ อายุ หมายถึง จำนวนปีนับตั้งแต่วันที่เกิด โดย นับถึงช่วงเวลาที่เกิดขึ้นรวบรวมข้อมูล (เกินกว่า ๖ เดือนให้นับเป็น ๑ ปี)

๒.๒ ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง จำนวนปี ที่ปฏิบัติงานใน สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (เกินกว่า ๖ เดือนให้นับเป็น ๑ ปี)

๒.๓ เงินเดือน หมายถึง เงินรายได้ เงินค่าตอบแทนทั้งหมดที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยนับรวมทั้งเงินเดือนประจำ เงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการ รัฐสภา และเงินได้อื่นๆ ที่ได้ประจำทุก ๆ เดือนจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒.๔ ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษา ชั้นสูงสุดที่ได้รับ แบ่ง เป็น ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

๒.๕ ตำแหน่งระดับหรือชื่อ หมายถึง ระดับชั้นในแต่ละตำแหน่งของข้าราชการ ซึ่งข้าราชการในสังกัดสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทน ราษฎร ประกอบด้วยข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตั้งแต่ระดับ ๑ ถึงระดับ ๙

๒.๖ การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร หมายถึง การรับทราบ และเข้าใจที่เกิดขึ้นกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ว่าตนได้รับการปฏิบัติด้วย ความเป็นธรรม จากองค์กรและผู้บังคับบัญชา โดยปราศจากอคติ ทั้งด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ต่างๆ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจน ด้านระบบต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

## ๒. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ (Target group) ได้แก่ ข้าราชการที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๓ คน (จำนวนกลุ่มเป้าหมายมีปริมาณไม่มากนัก ผู้ศึกษาจึงดำเนินการศึกษากับกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด โดยมีได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ) ประกอบด้วยข้าราชการจาก ๘ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน ๔ คน กลุ่มงานห้องสมุด จำนวน ๒๒ คน กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ จำนวน ๑๖ คน กลุ่มงานบริการวิชาการ ๑ จำนวน ๑๕ คน กลุ่มงานบริการวิชาการ ๒ จำนวน ๑๘ คน กลุ่มงานบริการวิชาการ ๓ จำนวน ๑๕ คน กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา จำนวน ๑๕ คน และกลุ่มงานพิพิธภัณฑ์และจดหมายเหตุ จำนวน ๑๘ คน โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ส่งแบบสอบถามกลับมา มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๕๐ จากจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด

ตาราง ๑ จำนวนข้าราชการที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จำแนกตามกลุ่มงานต่าง ๆ

กลุ่มงาน	จำนวน	ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม	
		จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มงานบริหารทั่วไป	๔	๔	๑๐๐.๐๐
กลุ่มงานห้องสมุด	๒๒	๑๖	๗๒.๗๓
กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ	๑๖	๑๕	๙๓.๗๕
กลุ่มงานบริการวิชาการ ๑	๑๕	๑๑	๗๓.๓๓
กลุ่มงานบริการวิชาการ ๒	๑๘	๑๕	๘๓.๓๓
กลุ่มงานบริการวิชาการ ๓	๑๕	๑๒	๘๐.๐๐
กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา	๑๕	๑๕	๑๐๐.๐๐
กลุ่มงานพิพิธภัณฑ์และจดหมายเหตุ	๑๘	๑๖	๘๘.๘๙
รวม	๑๒๓	๑๐๔	๘๖.๕๐

### ๓. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถาม ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับ ข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (รายละเอียดของแบบสอบถามจะกล่าวถึงในหัวข้อถัดไป) โดยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

๑. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักวิชาการเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการในสังกัดสำนักวิชาการ

๒. ผู้ศึกษา ดำเนินการ จัดส่งหนังสือที่ได้รับ การอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้อำนวยการสำนัก วิชาการ พร้อมทั้ง แบบสอบถามไปยัง ข้าราชการสำนักวิชาการ โดยการจัดส่งด้วยตนเองผ่านผู้อำนวยการกลุ่มงานต่าง ๆ ทั้ง ๘ กลุ่มงาน

๓. หลังจากแจกแบบสอบถามไปแล้ว ๑ สัปดาห์ ผู้ศึกษาดำเนินการติดตามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มงานต่าง ๆ ทั้ง ๘ กลุ่มงาน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษา ในครั้งนี้ ใช้เครื่องมือ ที่เป็นแบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ ประกอบด้วย ๓ ตอน ดังนี้

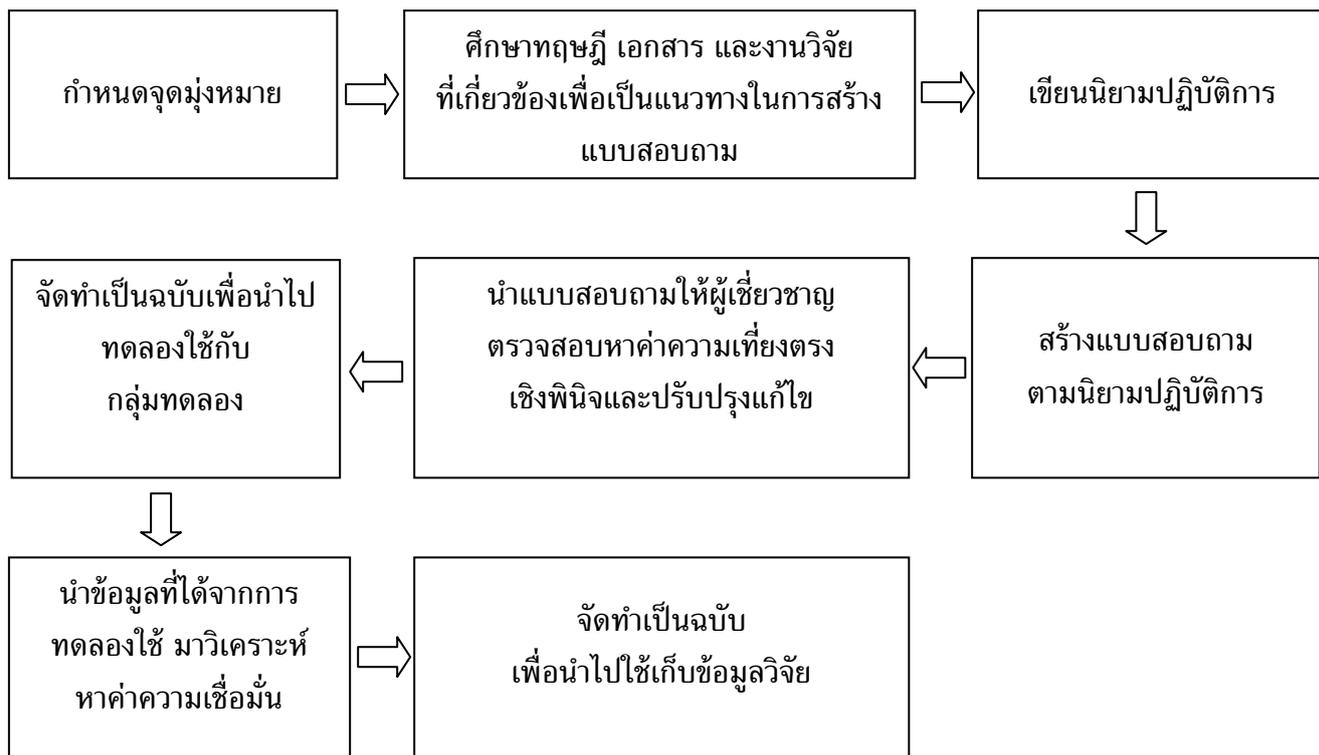
ตอนที่ ๑ แบบสอบถามวัดข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักวิชาการ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับหรือซี รวมจำนวน ๕ ข้อ โดยมีลักษณะของแบบสอบถามชนิดแบบเติมคำและแบบมีตัวเลือก

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามวัด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักวิชาการ จำนวน ๑๕ ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด ๕ ระดับ คือ สม่าเสมอ บ่อยครั้ง ปานกลาง น้อยครั้ง แทบไม่เคย

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรของ ข้าราชการสำนักวิชาการ จำนวน ๑๕ ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด ๕ ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด ๕ ระดับ โดยมีรายละเอียดในการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้



ภาพประกอบ ๔ วิธีดำเนินการสร้างแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร

การดำเนินการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามภาพประกอบดังนี้

๑. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร
๒. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร
๓. เขียนนิยามปฏิบัติการ จากการศึกษาในข้อ ๒ แล้วเขียนพฤติกรรมตามลักษณะที่จะวัด

๔. เขียนข้อคำถามในแบบสอบถามวัด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กร จำนวน ๒๐ ข้อ และแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร จำนวน ๒๐ ข้อ โดยเขียนให้สอดคล้องตามที่นิยามไว้

๕. ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถาม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ท่าน (รายละเอียดตั้งในภาคผนวก หน้า ๖๘) ตรวจสอบพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ได้นิยามไว้ในแต่ละตอน และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป จากการศึกษาพบว่า แบบสอบถามทั้ง ๒ ฉบับมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง ๐.๓๓ - ๐.๐๐ จากนั้นทำการคัดเลือกข้อคำถาม ที่ผ่านเกณฑ์ได้ข้อคำถาม ดังนี้

- ข้อคำถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร คัดเลือกไว้ จำนวน ๑๕ ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ที่ ๐.๐๐ ทุกข้อ

- ข้อคำถามวัด การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร คัดเลือกไว้ จำนวน ๑๕ ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง ๐.๖๗ - ๐.๐๐

๖. จัดพิมพ์เป็นฉบับเพื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง จำนวน ๑๕ คน

๗. หลังจาก ทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มทดลอง แล้ว นำผลที่ได้มาทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) จากการศึกษาพบว่า คุณภาพ ของเครื่องมือด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กร และแบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .๗๓๓ และ .๘๘๘ ตามลำดับ

๘. จัดพิมพ์เป็นต้นฉบับเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านตามจริง

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	ปานกลาง	น้อยครั้ง	แทบไม่เคย
<b>ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ</b>					
0. ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน (+)	.....	.....	.....	.....	.....
00. ไม่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน (-)	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น</b>					
0. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ (+)	.....	.....	.....	.....	.....
00. รักษาทรัพย์สินขององค์กร เสมือนทรัพย์สินของตนเอง (+)	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น</b>					
0. ไม่ค่อยพอใจเมื่อต้องทำงานมากกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น (-)	.....	.....	.....	.....	.....
00. อดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร (+)	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่</b>					
0. พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้ดีขึ้น (+)	.....	.....	.....	.....	.....
00. แสดงความไม่พอใจเมื่อได้รับคำสั่งหรือมอบหมายงานที่ตนไม่ชอบ (-)	.....	.....	.....	.....	.....
<b>ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ</b>					
0. ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (+)	.....	.....	.....	.....	.....
00. อาสาช่วยเหลือทำกิจกรรมที่จะช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่องค์กร โดยไม่ต้องร้องขอ (+)	.....	.....	.....	.....	.....

วิธีการตรวจให้คะแนนสำหรับข้อความเชิงบวก(+) ให้นำน้ำหนักคะแนนดังนี้

- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบสม่ำเสมอ ให้ ๕ คะแนน
- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบบ่อยครั้ง ให้ ๔ คะแนน
- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบปานกลาง ให้ ๓ คะแนน
- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบน้อยครั้ง ให้ ๒ คะแนน
- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบแทบไม่เคย ให้ ๑ คะแนน

วิธีการตรวจให้คะแนนสำหรับข้อความเชิงลบ(-) ให้นำน้ำหนักคะแนนดังนี้

- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบสม่ำเสมอ ให้ ๑ คะแนน
- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบบ่อยครั้ง ให้ ๒ คะแนน
- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบปานกลาง ให้ ๓ คะแนน
- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบน้อยครั้ง ให้ ๔ คะแนน
- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบแทบไม่เคย ให้ ๕ คะแนน

วิธีการแปลความหมายคะแนน

- เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๐ แปลว่า ข้าราชการสำนักวิชาการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าเท่ากับ ๓.๕๐ – ๔.๔๙ แปลว่า ข้าราชการสำนักวิชาการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าเท่ากับ ๒.๕๐ – ๓.๔๙ แปลว่า ข้าราชการสำนักวิชาการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าเท่ากับ ๑.๕๐ – ๒.๔๙ แปลว่า ข้าราชการสำนักวิชาการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าน้อยกว่า ๑.๕๐ แปลว่า ข้าราชการสำนักวิชาการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

**๒. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร**

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักวิชาการ

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างภายในวงเล็บหน้าข้อความ หรือเติมคำที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

๑. ปัจจุบันท่านอายุ ..... ปี (เกินกว่า ๖ เดือนให้นับเป็น ๑ ปี)

๒. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานใน สำนักวิชาการ ..... ปี (หากเกินกว่า ๖ เดือนให้นับเป็น ๑ ปี)

๓. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....

๔. เงินเดือน ..... บาท (เงินรายได้รวมทั้งหมดที่ได้รับเป็นรายเดือนจากสำนักงานฯ โดยไม่หักค่าใช้จ่ายใด ๆ ซึ่งรวมเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งต่าง ๆ เป็นต้น)

๕. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่านในปัจจุบัน

- ( ) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า
- ( ) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า
- ( ) ปริญญาตรี
- ( ) ปริญญาโท
- ( ) ปริญญาเอก

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามจริง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม (+)	.....	.....	.....	.....	.....
00. ในองค์กรของท่านไม่ค่อยมีการนำกฎระเบียบมาใช้ (-)	.....	.....	.....	.....	.....
000. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (+)	.....	.....	.....	.....	.....

วิธีการตรวจให้คะแนนสำหรับข้อความเชิงบวก(+) ให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ ๕ คะแนน
- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบเห็นด้วย ให้ ๔ คะแนน
- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบไม่แน่ใจ ให้ ๓ คะแนน
- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบไม่เห็นด้วย ให้ ๒ คะแนน
- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ ๑ คะแนน

วิธีการตรวจให้คะแนนสำหรับข้อความเชิงลบ(-) ให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ ๑ คะแนน
- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบเห็นด้วย ให้ ๒ คะแนน
- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบไม่แน่ใจ ให้ ๓ คะแนน
- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบไม่เห็นด้วย ให้ ๔ คะแนน
- ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ ๕ คะแนน

วิธีการแปลความหมายคะแนน

- เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ ๔.๕๐ แปลว่า ข้าราชการสำนักวิชาการมีการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรอยู่ในระดับดีมาก
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าเท่ากับ ๓.๕๐ - ๔.๔๙ แปลว่า ข้าราชการสำนักวิชาการมีการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรอยู่ในระดับดี
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าเท่ากับ ๒.๕๐ - ๓.๔๙ แปลว่า ข้าราชการสำนักวิชาการมีการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าเท่ากับ ๑.๕๐ - ๒.๔๙ แปลว่า ข้าราชการสำนักวิชาการมีการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
- เมื่อคะแนนเฉลี่ยรายข้อมีค่าน้อยกว่า ๑.๕๐ แปลว่า ข้าราชการสำนักวิชาการมีการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรอยู่ในระดับน้อย

**๔. การวิเคราะห์ข้อมูล**

หลังจากที่ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่ม เป้าหมาย (ข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ) แล้ว ผู้ศึกษา นำข้อมูลที่ได้ จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยในการศึกษาครั้งนี้ใช้สถิติต่างๆ ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

#### ๔.๑ สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

๔.๑.๑ หาความเที่ยงตรงเชิงพินิจของแบบสอบถาม โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. ๒๕๓๙ : ๒๔๘ - ๙)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง ๑ ถึง -๑

$\sum R$  แทน ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

๔.๑.๒ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด. ๒๕๓๘ : ๑๗๔)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_r^2} \right]$$

$\alpha$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$s_i^2$  แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

$s_r^2$  แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

๔.๒ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ๔.๓ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

๔.๓.๑ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ธรรมดา (Simple correlation coefficient)  
 โดยใช้สูตร สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product - moment coefficient correlation)  
 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. ๒๕๓๘ : ๘๕)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

โดย  $r_{xy}$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากแบบสอบถามทั้งสองชุด  
 $\sum x$  แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนจากแบบสอบถามชุดแรก  
 $\sum y$  แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนจากแบบสอบถามชุดที่สอง  
 $\sum x^2$  แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละค่าที่ยกกำลังสองจากแบบสอบถามชุดแรก  
 $\sum y^2$  แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละค่าที่ยกกำลังสองจากแบบสอบถามชุดที่สอง  
 $\sum xy$  แทน ผลรวมทั้งหมดของผลคูณระหว่างคะแนนจากแบบสอบถามชุดแรกกับชุดที่สอง  
 $N$  แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

๔.๓.๒ ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์. ๒๕๔๑: ๓๑)

$$t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}}$$

โดย  $t$  แทน ค่าจากการแจกแจงของ  $t$   
 $r$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
 $N$  แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

$$df = N - 2$$

๔.๓.๓ ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi - square ) ใช้สูตรการคำนวณดังนี้ (บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ. ๒๕๔๐ : ๓๒๘)

$$\chi^2 = \sum_i \sum_j \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

โดย  $\chi^2$  แทน ค่าไคสแควร์  
 $O_{ij}$  แทน ค่าความถี่ที่ศึกษามาได้  
 $E_{ij}$  แทน ค่าความถี่ที่หวังไว้โดยทฤษฎี

ในการแปลความหมายของค่าไคสแควร์ เพื่อตรวจสอบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่นั้น ต้องอาศัย เปรียบเทียบ ค่าไคสแควร์ที่ระดับนัยสำคัญต่างๆ กับตารางสำเร็จรูปซึ่งต้องการระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ ( Degree of Freedom ) โดยการใช้สูตร

$$df = (c - 1)(r - 1)$$

โดย c แทน จำนวนตัวแปรที่เป็นแถวแนวตั้ง ( Column )  
r แทน จำนวนตัวแปรที่เป็นแถวแนวนอน ( Row )

## บทที่ ๔ ผลการศึกษา

### สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ดังนี้

X๑	แทน	อายุ
X๒	แทน	ประสบการณ์การทำงาน
X๓	แทน	เงินเดือน
X๔	แทน	ระดับการศึกษา
X๕	แทน	ตำแหน่งระดับหรือซี (C : Common level)
X๖	แทน	การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร
Y	แทน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
n	แทน	จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)
$\chi^2$	แทน	ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-square)
p-value	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

๑. ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๓. ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๔. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร : กรณีที่ปัจจัยนั้น ๆ อยู่ในมาตราอันดับหรือมาตราอัตราส่วน (Interval Scale - Ratio Scale)

๕. ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-square) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร : กรณีที่ปัจจัยนั้น ๆ อยู่ในมาตราเรียงอันดับ (Ordinal Scale)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วนตามแผนการศึกษาที่ได้กำหนดไว้แล้ว ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ปรากฏผลดังนี้

๑. ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง ๒

ตาราง ๒ สถิติพื้นฐานแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้อมูลส่วนบุคคล	n	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	$\bar{X}$	S.D.
- อายุ (X๑)	๑๐๔	๒๖	๕๔	๓๘.๗๑	๖.๙๑
- ประสบการณ์การทำงาน (X๒)	๑๐๒*	๑	๓๓	๙.๗๗	๗.๐๓
- เงินเดือน (X๓)	๑๐๑*	๖,๓๙๐	๗๖,๘๐๐	๒๐,๑๙๑.๔๑	๑๐,๕๒๐.๒๑

\*กลุ่มเป้าหมายบางท่านไม่ประสงค์เปิดเผยข้อมูลในข้อดังกล่าว

ตาราง ๒ สถิติพื้นฐานแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	n	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา (X๔)</b>		
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า	๘	๗.๖๙
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า	๖	๕.๗๘
- ปริญญาตรี	๓๘	๓๖.๕๓
- ปริญญาโท	๕๒	๕๐.๐๐
<b>รวม</b>	<b>๑๐๔</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
<b>ตำแหน่งระดับหรือซี (X๕)</b>		
- ข้าราชการระดับ ๑	๙	๘.๖๕
- ข้าราชการระดับ ๒	๒	๑.๙๒
- ข้าราชการระดับ ๓	๗	๖.๗๓
- ข้าราชการระดับ ๔	๗	๖.๗๓
- ข้าราชการระดับ ๕	๒๓	๒๒.๑๒
- ข้าราชการระดับ ๖	๒๓	๒๒.๑๒
- ข้าราชการระดับ ๗	๑๑	๑๐.๕๘
- ข้าราชการระดับ ๘	๑๘	๑๗.๓๑
- ข้าราชการระดับ ๙	๒	๑.๙๒
- ไม่ประสงค์แจ้งระดับ	๒	๑.๙๒
<b>รวม</b>	<b>๑๐๔</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตาราง ๒ พบว่าข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยเฉลี่ยมีอายุประมาณ ๓๙ ปี มีประสบการณ์การทำงานในสำนักวิชาการประมาณ ๑๐ ปี และได้รับเงินเดือนประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท (ร้อยละ ๕๐.๐๐) และดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ระดับ ๕ และระดับ ๖ (ร้อยละ ๒๒.๑๒ เท่ากัน)

เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูล ซึ่งพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลส่วนบุคคลมีค่าอยู่ระหว่าง ๗.๐๓

- ๑๐,๕๒๐.๒๑ แสดงว่า มีการกระจายของข้อมูลด้านอายุและด้านประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านเงินเดือนนั้นมีการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

๒. ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง ๓

ตาราง ๓ สถิติพื้นฐานแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
<b>ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น</b>			
๑. ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน	๓.๒๖	.๙๓	ปานกลาง
๒. ไม่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	๔.๕๐	.๘๙	แทบไม่เคย
๓. อาสาทำงานโดยไม่ต้องให้ใครร้องขอ	๓.๕๖	.๗๑	บ่อยครั้ง
<b>ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น</b>			
๔. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	๔.๒๑	.๖๙	บ่อยครั้ง
๕. รักษาทรัพย์สินขององค์กรเสมือนทรัพย์สินของตนเอง	๔.๓๕	.๖๙	บ่อยครั้ง
๖. มักจะมาช้ากว่ากำหนดเมื่อมีการนัดหมายที่ต้องทำงานร่วมกัน	๔.๓๐	.๘๐	น้อยครั้ง
<b>ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น</b>			
๗. สามารถอดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร	๓.๗๓	.๘๓	บ่อยครั้ง
๘. ไม่พอใจเมื่อต้องทำงานมากกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น	๔.๐๕	.๗๓	น้อยครั้ง
<b>ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่</b>			
๙. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้ดีขึ้น	๓.๙๙	.๗๘	บ่อยครั้ง
๑๐. แสดงความไม่พอใจเมื่อได้รับคำสั่งหรือมอบหมายงานที่ตนไม่ชอบ	๔.๓๗	.๗๑	น้อยครั้ง
๑๑. หากงานไม่เสร็จ มักจะทำงานเลยเวลาพัก หรือเวลาเลิก หรือนำงานกลับไปทำที่บ้านเพื่อให้งานเสร็จ	๓.๖๕	.๘๙	บ่อยครั้ง
๑๒. ปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบขององค์กร	๔.๔๘	.๖๕	บ่อยครั้ง

ตาราง ๓ สถิติพื้นฐานแสดงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
<b>ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ</b>			
๑๓. ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	๓.๗๓	.๘๒	บ่อยครั้ง
๑๔. อาสาช่วยเหลือทำกิจกรรมที่จะช่วยสร้างภาพลักษณ์ให้แก่องค์กร โดยไม่ต้องให้ใครร้องขอ	๓.๕๘	.๘๗	บ่อยครั้ง
๑๕. มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร	๓.๗๙	.๘๖	บ่อยครั้ง
<b>รวม</b>	<b>๓.๙๗</b>	<b>.๓๕</b>	<b>อยู่ในระดับสูง</b>

จากตาราง ๓ พบว่า ข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = ๓.๙๗$ ) เมื่อพิจารณาข้อความจากแบบสอบถามเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อที่ ๒ “การไม่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๕๐$ ) โดยมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ “แทบไม่เคย” และในข้อที่ ๑๒ “การปฏิบัติตามกฎ และระเบียบขององค์กร” มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ( $\bar{X} = ๔.๔๘$ ) โดยมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ “บ่อยครั้ง” ส่วนในข้อที่ ๑ “การปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = ๓.๒๖$ ) โดยมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ “ปานกลาง” และเมื่อพิจารณาการกระจายของคะแนน ซึ่งพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง .๖๕ - .๙๓ แสดงว่า มีการกระจายของคะแนนอยู่ในระดับต่ำ

๓. ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง ๔

ตาราง ๔ สถิติพื้นฐานแสดงการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของท่านจะพิจารณาก่อนว่าท่านทำอะไรให้กับองค์กรบ้าง ก่อนที่จะตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	๓.๔๗	.๘๒	ไม่แน่ใจ
๒. ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	๓.๕๒	.๘๙	เห็นด้วย
๓. ท่านไม่ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา	๓.๑๒	.๙๑	ไม่แน่ใจ
๔. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านตัดสินใจผลการปฏิบัติงานของท่านด้วยความรู้สึกส่วนตัว	๓.๒๕	.๙๙	ไม่แน่ใจ
๕. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม	๓.๕๒	.๗๙	เห็นด้วย
๖. เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	๓.๒๗	.๙๕	ไม่แน่ใจ
๗. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายาม และความอุทิศทุ่มเทที่ท่านมีให้กับงาน	๓.๖๔	.๗๑	เห็นด้วย
๘. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย	๓.๖๓	.๗๔	เห็นด้วย
๙. เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะปฏิบัติต่อท่านด้วยความเมตตา	๓.๕๑	.๗๙	เห็นด้วย
๑๐. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	๓.๘๕	.๖๕	เห็นด้วย
๑๑. ผู้บังคับบัญชามักไม่ยอมรับฟังเหตุผลของท่าน	๓.๖๐	.๖๘	ไม่เห็นด้วย
๑๒. ในองค์กรของท่าน ไม่ค่อยมีการนำกฎระเบียบมาใช้	๓.๔๐	.๘๑	ไม่แน่ใจ

ตาราง ๔ สถิติพื้นฐานแสดงการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑๓. ท่านได้รับการปลูกฝังจากองค์กรว่าความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน	๓.๕๕	.๘๘	เห็นด้วย
๑๔. ในองค์กรของท่าน การตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจะปราศจากอคติ	๒.๙๘	.๘๘	ไม่แน่ใจ
๑๕. ในองค์กรของท่านข้าราชการได้รับอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นโต้แย้งการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้	๓.๔๒	.๘๖	ไม่แน่ใจ
รวม	๓.๕๕	.๕๑	อยู่ในระดับปานกลาง

จากตาราง ๔ พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๕๕$ ) เมื่อพิจารณาข้อความจากแบบสอบถามเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อที่ ๑๐ “ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = ๓.๘๕$ ) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” และในข้อที่ ๗ “ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายาม และความอุทิศทุ่มเทที่ท่านมีให้กับงาน” มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ( $\bar{X} = ๓.๖๔$ ) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” ส่วนในข้อที่ ๑๔ “ในองค์กรของท่าน การตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจะปราศจากอคติ” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = ๒.๙๘$ ) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” และเมื่อพิจารณาการกระจายของคะแนน ซึ่งพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง .๖๕ - .๙๙ แสดงว่า มีการกระจายของคะแนนอยู่ในระดับต่ำ

๔. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
 ต่อองค์กร : กรณีที่ปัจจัยนั้น ๆ อยู่ในมาตราอันดับภาคหรือมาตราอัตราส่วน (Interval Scale –  
 Ratio Scale) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง ๕

ตาราง ๕ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับพฤติกรรมการ  
 เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ตัวแปร	X๑	X๒	X๓	X๖	Y
X๑	๑.๐๐	.๗๘**	.๕๖**	-.๑๖	.๐๙
X๒		๑.๐๐	.๖๓**	-.๑๑	.๐๘
X๓			๑.๐๐	-.๐๓	.๒๔*
X๖				๑.๐๐	.๐๑
Y					๑.๐๐

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ , \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตาราง ๕ ปรากฏค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับพฤติกรรม  
 การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง .๐๑ ถึง .๒๔ โดยพบว่ามีปัจจัยอยู่หนึ่งปัจจัยที่มี  
 ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ คือ  
 ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $r = .๒๔$ ) ส่วนปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน และการรับรู้ความ  
 ยุติธรรมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างไม่มี  
 นัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม  
 การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน และการรับรู้ความ  
 ยุติธรรมภายในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยมีค่าอยู่ระหว่าง  
 -.๐๓ ถึง .๗๘ ซึ่งมีปัจจัยบางคู่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ จำนวน  
 ๓ คู่ คือ ปัจจัยด้านอายุกับปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ( $r = .๗๘$ ) ปัจจัยด้านอายุกับปัจจัย  
 ด้านเงินเดือน ( $r = .๕๖$ ) และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานกับปัจจัยด้านเงินเดือน ( $r =$   
 .๖๓) ส่วนปัจจัยคู่อื่นที่เหลือมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

๕. ค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-square) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร : กรณีที่ปัจจัยนั้น ๆ อยู่ในมาตราเรียงอันดับ (Ordinal Scale) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง ๖ - ๗

ตาราง ๖ ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ระดับการศึกษา (X๔)	ระดับการปฏิบัติ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร					$\chi^2$	p-value
	แทบ ไม่เคย	น้อยครั้ง	ปาน กลาง	บ่อย ครั้ง	สม่ำเสมอ		
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า	-	-	๑ (.๙๖%)	๖ (๕.๗๗%)	๑ (.๙๖%)	๖.๘๗	.๓๓
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) หรือ เทียบเท่า	-	-	๒ (๑.๙๒%)	๔ (๓.๘๕%)	-		
ปริญญาตรี	-	-	๖ (๕.๗๗%)	๓๑ (๒๙.๘๑%)	๑ (.๙๖%)		
ปริญญาโท	-	-	๓ (๒.๘๘%)	๔๕ (๔๓.๒๗%)	๔ (๓.๘๕%)		

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ , \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตาราง ๖ ปรากฏค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยมีค่า Pearson Chi-square เท่ากับ ๖.๘๗ และมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ .๓๓ แสดงว่า ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวได้ว่า ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง ๗ ค่าไคสแควร์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งระดับหรือซี (C : Common level) กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ตำแหน่งระดับ (X <sup>๕</sup> )	ระดับการปฏิบัติ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร					$\chi^2$	p-value
	แทบ ไม่เคย	น้อย ครั้ง	ปาน กลาง	บ่อย ครั้ง	สม่ำเสมอ		
ข้าราชการระดับ ๑	- -	- -	๓ (๒.๙๔%)	๖ (๕.๘๘%)	- -	๑๖.๓๔	.๔๓
ข้าราชการระดับ ๒	- -	- -	- -	๒ (๑.๙๖%)	- -		
ข้าราชการระดับ ๓	- -	- -	๒ (๑.๙๖%)	๕ (๔.๙๐%)	- -		
ข้าราชการระดับ ๔	- -	- -	- -	๓ (๖.๘๖%)	- -		
ข้าราชการระดับ ๕	- -	- -	๒ (๑.๙๖%)	๒๐ (๑๙.๖๑%)	๑ (.๙๘%)		
ข้าราชการระดับ ๖	- -	- -	๓ (๒.๙๔%)	๑๘ (๑๗.๖๕%)	๒ (๑.๙๖%)		
ข้าราชการระดับ ๗	- -	- -	๒ (๑.๙๖%)	๙ (๘.๘๓%)	- -		
ข้าราชการระดับ ๘	- -	- -	- -	๑๕ (๑๔.๗๑%)	๓ (๒.๙๔%)		
ข้าราชการระดับ ๙	- -	- -	- -	๒ (๑.๙๖%)	- -		

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ , \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตาราง ๗ ปรากฏค่าความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งระดับหรือซี (C : Common level) กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยมีค่า Pearson Chi-square เท่ากับ ๑๖.๓๔ และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ .๔๓ แสดงว่า ตำแหน่งระดับกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวได้ว่า ตำแหน่งระดับกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ ๕

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

#### กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ (Target group) คือ ข้าราชการทุกคนในสังกัดสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๓ คน ประกอบด้วยข้าราชการจาก ๘ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานห้องสมุด กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ กลุ่มงานบริการวิชาการ ๑ กลุ่มงานบริการวิชาการ ๒ กลุ่มงานบริการวิชาการ ๓ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา และกลุ่มงานพิพิธภัณฑ์และจดหมายเหตุ ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายที่ส่งแบบสอบถามกลับมามีจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๕๐ จากจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ ประกอบด้วย ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามวัดข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งระดับหรือชื่อ รวมจำนวน ๕ ข้อ โดยมีลักษณะของแบบสอบถามชนิดแบบเติมคำและแบบมีตัวเลือก

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ จำนวน ๑๕ ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด ๕ ระดับ คือ สม่ำเสมอ บ่อยครั้ง ปานกลาง น้อยครั้ง แทบไม่เคย

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรของข้าราชการ  
สำนักวิชาการ จำนวน ๑๕ ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด ๕  
ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงาน  
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

๑. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักวิชาการเพื่อขออนุญาต  
เก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการในสังกัดสำนักวิชาการ

๒. ผู้ศึกษาดำเนินการจัดส่งหนังสือที่ได้รับการอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก  
ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ พร้อมทั้งแบบสอบถามไปยังข้าราชการสำนักวิชาการ โดยการจัดส่ง  
ด้วยตนเองผ่านผู้อำนวยการกลุ่มงานต่าง ๆ ทั้ง ๘ กลุ่มงาน

๓. หลังจากแจกแบบสอบถามไปแล้ว ๑ สัปดาห์ ผู้ศึกษาดำเนินการติดตามและเก็บ  
รวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มงานต่าง ๆ ทั้ง ๘ กลุ่มงาน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากนำเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย และนำ  
แบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การตรวจที่กำหนดไว้แล้ว นำคะแนนหรือข้อมูลที่ได้มา  
วิเคราะห์ผลดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล พฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรของข้าราชการสำนัก  
วิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก  
ที่ดีต่อองค์กร กรณีที่ปัจจัยนั้น ๆ อยู่ในมาตราอันดับหรือมาตราอัตราส่วน (Interval Scale -  
Ratio Scale)

3. หาค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-square) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละ  
ปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กรณีที่ปัจจัยนั้น ๆ อยู่ในมาตราเรียงอันดับ  
(Ordinal Scale)

## สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาได้ข้อค้นพบต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้

๑. ข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยเฉลี่ยมีอายุประมาณ ๓๙ ปี มีประสบการณ์การทำงานในสำนักวิชาการประมาณ ๑๐ ปี และได้รับเงินเดือนประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท (ร้อยละ ๕๐.๐๐) และดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ระดับ ๕ และระดับ ๖ (ร้อยละ ๒๒.๑๒ เท่ากัน)

เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูล ซึ่งพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลส่วนบุคคลมีค่าอยู่ระหว่าง ๗.๐๓ - ๑๐,๕๒๐.๒๑ แสดงว่า มีการกระจายของข้อมูลด้านอายุและด้านประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านเงินเดือนนั้นมีการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

๒. ข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = ๓.๙๗$ )

เมื่อพิจารณาข้อคำถามจากแบบสอบถามเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อที่ ๒ “การไม่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = ๔.๕๐$ ) โดยมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ “แทบไม่เคย” และในข้อที่ ๑๒ “การปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบขององค์กร” มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ( $\bar{X} = ๔.๔๘$ ) โดยมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ “บ่อยครั้ง” ส่วนในข้อที่ ๑ “การปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = ๓.๒๖$ ) โดยมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ “ปานกลาง” และเมื่อพิจารณาการกระจายของคะแนนซึ่งพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง .๖๕ - .๙๓ แสดงว่า มีการกระจายของคะแนนอยู่ในระดับต่ำ

๓. ข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = ๓.๔๕$ )

เมื่อพิจารณาข้อคำถามจากแบบสอบถามเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อที่ ๑๐ “ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = ๓.๘๕$ ) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” และในข้อที่ ๗ “ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายาม และความอุทิศทุ่มเทที่ท่านมีให้กับงาน” มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ( $\bar{X} = ๓.๖๔$ ) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “เห็นด้วย” ส่วนในข้อที่ ๑๔ “ในองค์กรของท่าน การตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจะปราศจากอคติ” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = ๒.๙๘$ ) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “ไม่แน่ใจ” และเมื่อพิจารณาการกระจายของคะแนน ซึ่งพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง .๖๕ - .๙๙ แสดงว่า มีการกระจายของคะแนนอยู่ในระดับต่ำ

๔. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง .๐๑ ถึง .๒๔ โดยพบว่ามีปัจจัยอยู่หนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $r = .๒๔$ ) หรืออาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ส่วนปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยมีค่าอยู่ระหว่าง -.๐๓ ถึง .๗๔ ซึ่งมีปัจจัยบางคู่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ จำนวน ๓ คู่ คือ ปัจจัยด้านอายุกับปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ( $r = .๗๔$ ) ปัจจัยด้านอายุกับปัจจัยด้านเงินเดือน ( $r = .๕๖$ ) และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานกับปัจจัยด้านเงินเดือน ( $r = .๖๓$ ) ส่วนปัจจัยคู่อื่นที่เหลือมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๕. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีค่า Pearson Chi-square เท่ากับ ๖.๘๗ และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ .๓๓ แสดงว่าระดับการศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวได้ว่า ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

และค่าความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งระดับหรือซี (C : Common level) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีค่า Pearson Chi-square เท่ากับ ๑๖.๓๔ และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ .๔๓ แสดงว่า ตำแหน่งระดับกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวได้ว่า ตำแหน่งระดับกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

## อภิปรายผล

จากการศึกษา และการเก็บรวบรวมข้อมูล จนนำไปสู่การสรุปผลการศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากสมมติฐานในการศึกษา ที่กล่าวว่า “มีปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวด้วยวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยแบ่งการทดสอบสมมติฐาน ออกเป็น ๒ ส่วนด้วยกัน ตามสเกล/มาตรการวัดของข้อมูล (measurement scale) คือ

ในส่วนแรก ผู้ศึกษาทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ธรรมดา (Simple correlation coefficient ) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ในกรณีที่ปัจจัยนั้น ๆ อยู่ในมาตราอันตรภาคหรือมาตราอัตราส่วน (Interval Scale - Ratio Scale) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง .๐๑ ถึง .๒๔ โดยมีปัจจัยอยู่หนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน ( $r = .๒๔$ ) หรืออาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

และในส่วนที่สอง ผู้ศึกษาทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์หาค่าไคสแควร์ (Pearson Chi-square) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในกรณีที่ปัจจัยนั้น ๆ อยู่ในมาตราเรียงอันดับ (Ordinal Scale) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ ๖.๘๗ และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ .๓๓ แสดงว่า ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวได้ว่า ระดับการศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน และวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งระดับหรือซี (C : Common level) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้วยวิธีการทางสถิติเดียวกัน ผลการศึกษาพบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งระดับหรือซี (C : Common level) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ ๑๖.๓๔ และมีค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ .๔๓ แสดงว่า ตำแหน่งระดับหรือซี (C : Common level) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออาจกล่าวได้ว่า ตำแหน่งระดับหรือซี (C : Common level) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากผลการศึกษาทั้งสองส่วนสรุปได้ว่า มีปัจจัยเพียงหนึ่งปัจจัย คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นไปตามสมมติฐานในการศึกษาที่ตั้งไว้ โดยผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของประไพพร สิงหเดช (๒๕๓๙ : ๘๖-๘๙) ที่ทำการศึกษาคูณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และสอดคล้องกับสุพรรณนา ประทุมวัน (๒๕๔๔ , บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาเรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลผลิตสายยาง โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในระดับสูง มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในระดับต่ำ และยังสอดคล้องใกล้เคียงกับสิริภัทร จันทสิโร (๒๕๔๙ : ๗๙) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดนครราชสีมา โดยมีข้อค้นพบว่าการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และโบนัสนั้น การตอบแทนที่เป็นตัวเงินดังกล่าวจะจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น ทุ่มเท ทำงานอย่างเต็มเวลา และเต็มที่ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร รวมถึงยังสอดคล้องกับผลงานศึกษาของวิภาวี สิมเนตร (๒๕๔๖ , บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษารื่องทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา : บริษัทเนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) โดยผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยมีความสัมพันธ์ เท่ากับ .๒๔ อีกทั้งผลการศึกษายังสอดคล้องใกล้เคียงกับผลงานวิจัยในต่างประเทศของ Chen (๒๐๐๓: ๔๙๐-๕๑๐) ที่ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของโมเดลพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า การให้รางวัลอย่างยุติธรรมนั้นนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ทั้งนี้เกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงการให้รางวัล และกระบวนการประเมินผลขององค์กรที่แสดงถึงความยุติธรรม และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Farh and Early (๑๙๙๗: ๔๒๑-๔๔๔) ที่ได้ทำการศึกษารื่องการวิเคราะห์วัฒนธรรมกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในสังคมจีน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในกลุ่มของสมาชิกที่มีความคิดทันสมัย (Modernization) มากกว่ากลุ่มที่อนุรักษ์นิยม (Traditional) ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มสมาชิกที่มีความคิดทันสมัยจะยึดหลักสิทธิมนุษยชน โดยมองว่ามนุษย์ควรได้รับผลตอบแทนในจำนวนที่เท่ากับการที่บุคคลผู้นั้นได้ทำประโยชน์ให้กับองค์กร

แต่ในส่วนของปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับหรือซี (C : Common level) และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร จากการศึกษาในครั้งนี้ไม่พบความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ซึ่งมีปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่แตกต่างออกไปจากงานวิจัยในลักษณะเดียวกันในต่างประเทศที่ได้ทำการศึกษาไว้ โดยส่วนใหญ่การศึกษาเรื่องพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรนั้นมักทำการศึกษาในแถบอเมริกาเหนือ ซึ่งมีปัจจัยแวดล้อม รวมถึงขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมที่แตกต่างออกไปจากประเทศไทย และเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรภาคเอกชน หรือ

องค์กรภาครัฐอื่นในประเทศไทย พบว่าสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านนิติบัญญัติ มีรูปแบบการบริหารจัดการ มีบริบท วัฒนธรรมองค์กร และมีรายละเอียดปลีกย่อยที่แตกต่างออกไปจากหน่วยงานอื่น และจากการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่แล้วองค์กรภาครัฐของประเทศไทยมักจะมีการทำงานแบบตลอดชีพ (Long Life Employment) ซึ่งวิธีการดังกล่าวทำให้มีทั้งข้อดีและข้อเสีย หากพิจารณาในข้อดี คือ บุคลากรจะได้รับความมั่นคงในวิชาชีพอย่างมาก แต่ในทางตรงข้ามอาจสร้างความเฉื่อยชาให้เกิดขึ้นได้เช่นกัน (นฤนาถ สุ่มประดิษฐ์, ๒๕๕๒ : ๑๓๓) รวมถึงรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐที่มีข้อจำกัดทางด้านจำนวนและงบประมาณ จึงไม่สามารถให้ผลตอบแทนได้อย่างทั่วถึงตรงกับความสามารถ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่เกิดขึ้นจริงกับบุคลากรได้ อีกทั้งอาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสามารถรับรู้เกี่ยวกับภาระงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบสูง และในปัจจุบันข้าราชการมักถูกคาดหวังให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ได้ตกลงไว้ตามตัวชี้วัด (KPI) และมาตรฐานต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นตามการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ปัจจัยเหล่านี้ อาจทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือเกิดแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยที่มิได้มีความสัมพันธ์หรือได้รับการส่งผลจากปัจจัยบางปัจจัยที่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้

## ข้อเสนอแนะ

### ๑. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษามาใช้

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร นั่นหมายความว่า หากบุคลากรมีเงินเดือนที่สูงขึ้นก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่สูงขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง หากมีความต้องการให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่สูงขึ้น อันจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การให้ความช่วยเหลือกันภายในองค์กร การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานภายในองค์กร การตั้งใจและทุ่มเทให้กับงาน การให้ความร่วมมือพัฒนาและผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และผลักดันให้บุคลากรในหน่วยงานมีแรงจูงใจในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสามารถสนับสนุนการทำงานให้กับสมาชิกรัฐสภาสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมดังกล่าวก็คือปัจจัยด้านเงินเดือน หรือผลตอบแทน โดยผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีเกณฑ์กำหนดผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความทุ่มเทในหน้าที่การงานของบุคลากร และควรให้ความสำคัญในทุกขั้นตอนของการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การพิจารณาให้เงิน

โบนัส เงินประจำตำแหน่ง หรือเงินได้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยต้องมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มาตรฐาน มีความโปร่งใส ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน อันจะนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นให้กับบุคลากรว่าตนจะได้รับความยุติธรรม เพราะหากการพิจารณาเรื่องดังกล่าวทำให้บุคลากรรู้สึกว่าจะไม่มีความยุติธรรมแล้วอาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ รวมถึงควรมีการผลักดันให้มีการปรับโครงสร้างเงินเดือนให้สูงขึ้นอันจะนำไปสู่การเพิ่มพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

## ๒. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

๒.๑ สำหรับสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรมีการศึกษา กับปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร รวมทั้งควรมีการศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรม ภายในองค์กรด้วย เพื่อเป็นการค้นหาปัจจัยที่จะช่วยพัฒนาพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรของสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เพิ่มสูงขึ้น

๒.๒ สำหรับหน่วยงานอื่น ควรมีการศึกษาซ้ำกับปัจจัยเดิม ร่วมกับการศึกษากับปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีบริบทที่แตกต่างกันไป เพื่อเป็นการค้นหาปัจจัยหรือตัวแปรที่แท้จริงที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อันจะยังประโยชน์ไปสู่การวางแผนพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ

**รายการเอกสารอ้างอิง**

## รายการเอกสารอ้างอิง

- จันทร์พา ทัดภูธร. (๒๕๕๓). การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การและการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้าง ที่มีต่อการตอบแทนของลูกจ้าง: กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ประจำโรงพยาบาลของรัฐฯ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนิดดา เพ็ชรประยูร. (๒๕๕๕). การรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. (๒๕๕๘). ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (๒๕๕๑). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ ๗). กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- นฤนาถ สุ่มประดิษฐ์. (๒๕๕๒). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา กองฝึกอบรมทางหลวง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (๒๕๓๘). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม ๒. (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- \_\_\_\_\_. (๒๕๕๑). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม ๑. (พิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (๒๕๕๐). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ ๗). กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- ประทานพร ทองเขียว. (๒๕๕๖). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของหน่วยงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประไพพร สิงหเดช. (๒๕๓๙). การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษา ข้าราชการกรมคุมประพฤติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พนิดา ทองเงา. (๒๕๔๘). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ การรับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการรับรู้คุณภาพการบริการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แพรภัทร ยอดแก้ว. (๒๕๕๒). พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) 1. วันที่สืบค้นข้อมูล ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๓ , เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/blog/theories/282668>.

เพียงภัทร์ เจริญพิทยา. (๒๕๔๖). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีพนักงานในเครือบริษัท สเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภัทรนฤน พันธุ์สีดา. (๒๕๔๓). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมกร เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการ ในองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) คณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มหาวิทยาลัยสุโขทัย. (๒๕๔๔). การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ ๒). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย.

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (๒๕๔๒). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (๒๕๓๘). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ ๕). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

\_\_\_\_\_. (๒๕๓๙). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ ๔). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

\_\_\_\_\_. (๒๕๔๐). สถิติวิทยาทางการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

วิภาวี ลีเมเนตร. (๒๕๕๖). **ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา : บริษัทเนาวรัตน์ พัฒนาการ จำกัด (มหาชน).** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิริณดี ธรรมนารถสกุล. (๒๕๕๔). **อิทธิพลของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลอ้อมและอิทธิพลสอดแทรก.** ดุษฎีนิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (พฤติกรรมศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สฎายุ ธีระวิชิตระกุล. (๒๕๕๗). **การส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน.** วารสารศึกษาศาสตร์. 16(4) , ๑๕-๒๘.

\_\_\_\_\_. (๒๕๕๘). **แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

\_\_\_\_\_. (๒๕๕๑). **อิทธิพลของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สายฝน กล้าเดินดง. (๒๕๕๑). **การส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากรเจเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์การบริหารการพยาบาลมหาบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาระบบสาธารณสุข) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สิริกัทร จันทลิโร. (๒๕๕๙). **ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดนราธิวาส.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการองค์การ) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สุพรรณา ประทุมวัน. (๒๕๕๔). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายยาง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อมร ณัฐสุวรรณ. (๒๕๕๐). **ผลกระทบของความยุติธรรมและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ.**

บทความวิชาการ. วันที่สืบค้นข้อมูล ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๓ , เข้าถึงได้จาก

<http://dlibrary.spu.ac.th:8080/...>

อัญพร พูลทรัพย์. (๒๕๕๖). **บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the big five) กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษากองรายได้ การประปานครหลวง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Adams, S. J. (๑๙๖๕). **Inequality in Social exchange**. In: Derkowitz, L. (Ed.) *Advances in Experimental Social Psychology*. Academic Press. New York. ๒: ๒๖๗-๙๙.

Bateman, T.S., & Organ, D.W. (๑๙๘๓). **Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship**. *Academy of Management Journal*. ๒๖(๔): ๕๘๗-๙๕.

Beugr□, C. D. (๑๙๙๖). **Analyzing the effects of perceived fairness on organizational commitment and workplace aggression**. Ph.D. Dissertation. Rensselaer Polytechnic Institute.

Chen Z. X., & Francesco A. M. (๒๐๐๓). **The Relationship between the Three Components of Commitment and Employee Performance in China**. *Journal of Vocatioanl Behavior*. ๖๒: ๔๙๐-๕๑๐.

Farh, J., Earley, P.C., & Lin, S., (๑๙๙๗). **Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior**. *Administrative Science Quarterly*. ๔๒(๓): ๔๒๑-๔๔.

Fombrun,C. (๑๙๘๔). **Strategic Human Resource Management**. New York : John Wiley & Sons, Inc.,

Folger, R. & Cropanzano, R. (๑๙๙๘). **Organizational justice and human resource management**. Thousand Oaks. CA: Sage Publications.

George, Jennifer M, Jones, G. R. (๒๐๐๒). **Understanding and Managing Organizational Behavior**. ๓<sup>rd</sup> ed. Upper Saddle River. NJ Prentice Hall.

Greenberg, J. and R. A. Baron, Robert A. (๒๐๐๐). **Behavior in Organizations**. ๗<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice Hall Inc.

\_\_\_\_\_. (๒๐๐๓). **Behavior in Organization**. ๘<sup>th</sup> ed. Upper Saddle River. NJ: Pearson Education.

Katz, D. (๑๙๖๔). **The motivational basis of organizational behavior**. *Behavioral Science*.

Katz , D., & Kahn, R.L. (๑๙๗๘). **The Social Psychology of Organizations**. Wiley. New York, NY,.

Konovsky, M.A., Pugh, S.D. (๑๙๙๔). **"Citizenship behavior and social exchange"**.

*Academy of Management Journal*. ๓๗(๓): ๖๕๖-๖๙.

Laventhal, and Others. (၁၉၉၅). **Management in the public serine**. New York. Houghton Mifflin.

McClelland, D. (၁၉၇၈). **Testing for competence rather than intelligence**. In: American Psychologist. ၃၃ : ၅-၁၆.

McLagan, P.A. (၁၉၉၉). **Models for HRD practice : The models**. Alexandere,VA : American Society for Training and Development.

McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (၂၀၀၀). **Organizational behavior**. Boston : McGraw-Hill.

Moorhead, G., Griffin, R.W. (၁၉၉၉). **Organizational behavior: Managing people and organizations**. Boston: Houghton Mifflin Company.

Moorman, R.H. (၁၉၉၅). **Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?** Journal of Applied Psychology. ၈၀: ၉၉၉-၉၉၉.

Motowidlo, S.J., & Van Scotter, J.R. (၁၉၉၆). **Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance**. Journal of Applied Psychology. ၈၁: ၉၇၉-၉၈၀.

Niehoff, B.P., Moorman, R.H. (၁၉၉၈). **"Justice as a mediator of the relationships between methods of monitoring and organizational citizenship behavior"**. Academy of Management Journal. ၈၁: ၉၂၇-၉၃၁.

Organ, Dennis W. (၁၉၉၇). **Organizational Citizenship Behavior: The Good soldier syndrome**. Massachusetts: Lexington.

\_\_\_\_\_. (၁၉၉၉). **Organizational Citizenship Behavior: The Good soldier syndrome**. Lexington. Mass: Lexington Books.

\_\_\_\_\_. (၁၉၉၅). **The Applied psychology of work behavior**. Homewood, IL: Irwin.

Organ, Dennis W., Bateman, T.S., (၁၉၉၅). **Organizational Behavior**. ၄<sup>th</sup> ed. Homewood. IL: Irwin.

Organ, Dennis W., Philip M. Podsakoff, and Scott B. MacKenzie. (၂၀၀၁). **Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences**. Thousand Oaks. CA: Sage Publications.

Organ, Dennis W., and Konovsky, M. (၁၉၉၉). **"Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior"**. Journal of Applied Psychology. ၈၄: ၉၉၇-၁၀၀.

- Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B. (၁၉၉၉). **“Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness”**. Journal of Marketing Research.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., Bachrach, D.G. (၂၀၀၀). **“Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research”**. Journal of Management. ၂၆(၈): ၉၈၈-၁၀၈.
- Podsakoff, P.M., William H. Bommer, Nathan P. Podsakoff, and Scott B. MacKenzie. (၂၀၀၆). **“Relationships between Leader Reward and Punishment Behavior and Subordinate Attitudes, Perceptions and Behaviors: A Meta-Analytic Review of Existing and New Research,”** Organizational Behavior and Human Decision Processes. ၉၉(၂).
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. (၂၀၀၅). **Organization Behavior**. ၅<sup>th</sup> ed. Upper Saddle River. NJ: Pearson Education.
- Schnake, M., & Dumler, M. P. (၁၉၉၅). **Organizational Citizenship Behavior: The Impact of Rewards and Reward Practice**. Journal of Managerial Issues. ၇(၂): ၂၅၆-၂၆၄.
- Sheppard. B.H., Lewicki, R.J., & Minton, J.W. (၁၉၉၂). **Organizational justice—the search for fairness in workplace**. New York: Lexington.
- Tepper, B.J., Eisenbach, R.J & Potter, P.W. (၁၉၉၆). **Test of Justice-based model of subordinates Resistance to downward influence attempts**. Group & Organization Management. ၅: ၁၃၃-၁၄၀.
- Thibaut, J.W. and Walker, L. (၁၉၇၉). **Procedural Justice: A Psychological Analysis**. Hillsdale. NJ: Lawrence Erlbaum.
- Wagner, John A., III and Hollenbeck, John R. (၂၀၀၉). **Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage**. ၉<sup>th</sup> ed. Mason. OH: South-Western.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประจำรายงานการศึกษา**

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประจำรายงานการศึกษา

๑. อาจารย์ ดร.มารุต พัฒผล                      อาจารย์ประจำสาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
  
๒. อาจารย์ ดร.เชวงศักดิ์ ช้อนบุญ              อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการเรียนรู้  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
  
๓. อาจารย์หนึ่งฤทัย เมฆวาท                      ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและประเมินผล  
และอาจารย์ประจำกลุ่มวิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

**ภาคผนวก ข**  
**แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา**

**แบบสอบถามเพื่อการศึกษา เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ  
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**

\*\*\*\*\*

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยวัตถุประสงค์หลักของการศึกษาครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ

โดยผลจากการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ รวมถึงทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นมูลเหตุของการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB) ภายในสำนักวิชาการ อันจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การให้ความช่วยเหลือ การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานภายในองค์กร ฯลฯ อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และผลักดันให้บุคลากรในสำนักวิชาการมีแรงจูงใจในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถสนับสนุนการทำงานให้กับสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้ดียิ่งขึ้นต่อไป

โดยแบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย ๓ ตอน รวมทั้งสิ้น ๔ หน้า ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามวัดข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักวิชาการ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งระดับหรือซี รวมจำนวน ๕ ข้อ โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำและแบบมีตัวเลือก

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ จำนวน ๑๕ ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด ๕ ระดับ คือ สม่าเสมอ บ่อยครั้ง ปานกลาง น้อยครั้ง แทบไม่เคย

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ จำนวน ๑๕ ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด ๕ ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ทั้งนี้ ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ได้รับครั้งนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ

ผู้ศึกษา

นายสิริสุร กระแสร์สุนทร วิทยากร ๖  
กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างภายในวงเล็บหน้าข้อความ หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

๑. ปัจจุบันท่านอายุ ..... ปี (เกินกว่า ๖ เดือนให้นับเป็น ๑ ปี)

๒. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในสำนักวิชาการ ..... ปี (เกินกว่า ๖ เดือนให้นับเป็น ๑ ปี)

๓. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....

๔. เงินเดือน ..... บาท (เงินรายได้รวมทั้งหมดที่ได้รับเป็นรายเดือนจากสำนักงานฯ โดยไม่หักค่าใช้จ่ายใดๆ ซึ่งรวมเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งต่าง ๆ เป็นต้น)

๕. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่านในปัจจุบัน

- ( ) ปริญญาตรี                      ( ) ปริญญาโท                      ( ) ปริญญาเอก
- ( ) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า
- ( ) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามวัดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior)  
กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านตามจริง

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	ปานกลาง	น้อยครั้ง	แทบไม่เคย
๑	ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน					
๒	ไม่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน					
๓	อาสาทำงานโดยไม่ต้องให้ใครร้องขอ					
๔	รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
๕	รักษาทรัพย์สินขององค์กรเสมือนทรัพย์สินของตนเอง					
๖	มักจะมาช้ากว่ากำหนดเมื่อมีการนัดหมายที่ต้องทำงานร่วมกัน					
๗	สามารถอดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร					
๘	ไม่พอใจเมื่อต้องทำงานมากกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น					
๙	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้ดีขึ้น					
๑๐	แสดงความไม่พอใจเมื่อได้รับคำสั่งหรือมอบหมายงานที่ตนไม่ชอบ					
๑๑	หากงานไม่เสร็จ มักจะทำงานเลยเวลาพัก หรือเวลาเลิก หรือนำงานกลับไปทำที่บ้านเพื่อให้งานเสร็จ					
๑๒	ปฏิบัติตามกฎ และระเบียบขององค์กร					
๑๓	ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน					
๑๔	อาสาช่วยเหลือทำกิจกรรมที่จะช่วยสร้างภาพลักษณ์ให้แก่องค์กร โดยไม่ต้องให้ใครร้องขอ					
๑๕	มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร					

## ตอนที่ ๓ แบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามจริง

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๑	ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของท่าน จะพิจารณาก่อนว่าท่านทำสิ่งใดให้กับ องค์กรบ้าง ก่อนที่จะตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของท่าน					
๒	ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ที่เป็น มาตรฐานในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของท่าน					
๓	ท่านไม่ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลการ ปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา					
๔	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านตัดสินใจ ผลการปฏิบัติงานของท่านด้วยความรู้สึก ส่วนตัว					
๕	เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม					
๖	เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับผล การปฏิบัติงานของท่าน					
๗	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับความพยายาม และความอุทิศทุ่มเทที่ท่านมีให้กับงาน					
๘	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความ รับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย					
๙	เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจ ใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะปฏิบัติ ต่อท่านด้วยความเมตตา					
๑๐	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
๑๑	ผู้บังคับบัญชามักไม่ยอมรับฟังเหตุผล ของท่าน					

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๑๒	ในองค์กรของท่าน ไม่ค่อยมีการนำ กฎระเบียบมาใช้					
๑๓	ท่านได้รับการปลูกฝังจากองค์กรว่า ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่มี ความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน					
๑๔	ในองค์กรของท่าน การตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจะปราศจากอคติ					
๑๕	ในองค์กรของท่านข้าราชการได้รับ อนุญาตให้แสดงความคิดเห็นโต้แย้งการ ตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้					

ขอขอบพระคุณท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

## ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

ผลการประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior)

ลำดับที่	ข้อความ	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ			ค่าความเที่ยงตรง
		ท่านที่ ๑	ท่านที่ ๒	ท่านที่ ๓	
๑	ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน (+)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๒	ไม่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน (-)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๓	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมือ (+)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๔	อาสาทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ (+)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๕	รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน (+)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๖	รักษาทรัพย์สินขององค์กรเสมือนทรัพย์สินของตนเอง (+)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๗	เมื่อมีการนัดหมายที่ต้องทำงานร่วมกันมักจะมาช้ากว่ากำหนดนัดหมาย (-)	๐	๑	๑	๑.๐๐
๘	เมื่อหยิบของส่วนรวมไป และใช้เสร็จแล้วจะคืนไว้ที่เดิม (+)	๐	๑	๑	๐.๖๗
๙	เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแล้ว มักจะนำมาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้ (+)	๐	๑	๑	๐.๖๗
๑๐	อดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร (+)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๑๑	ไม่ค่อยพอใจเมื่อต้องทำงานมากกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น (-)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๑๒	มีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์ (+)	๑	๐	๑	๐.๖๗
๑๓	พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้ดีขึ้น(+)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๑๔	แสดงความไม่พอใจเมื่อได้รับคำสั่งหรือมอบหมายงานที่ตนไม่ชอบ(-)	๑	๑	๑	๑.๐๐

ลำดับที่	ข้อความ	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ			ค่าความเที่ยงตรง
		ท่านที่ ๑	ท่านที่ ๒	ท่านที่ ๓	
๑๕	หากงานไม่เสร็จ มักจะทำงานเลยเวลาพักหรือเวลาเลิก หรือนางานกลับไปทำที่บ้านเพื่อให้งานเสร็จ(+)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๑๖	ปฏิบัติตามกฎ และระเบียบขององค์กรโดยเคร่งครัด(+)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๑๗	ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน(+)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๑๘	เมื่อเล็งเห็นสิ่งที่ตนเชื่อว่าเป็นปัญหาแก่องค์กรจะเสนอแนวทางแก้ไข แม้ว่าจะเสี่ยงต่อการไม่เป็นที่ยอมรับ(+)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๑๙	อาสาช่วยเหลือทำกิจกรรมที่จะช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่องค์กร โดยไม่ต้องร้องขอ(+)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๒๐	มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร(+)	๑	๑	๑	๑.๐๐

## แบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ลำดับที่	ข้อความ	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ			ค่าความเที่ยงตรง
		ท่านที่ ๑	ท่านที่ ๒	ท่านที่ ๓	
๑	ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของท่านจะพิจารณาก่อนที่ท่านทำอะไรให้องค์กรบ้าง ก่อนที่จะตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของท่าน(+)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๒	ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน(+)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๓	ท่านไม่ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา(-)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๔	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านตัดสินใจผลการปฏิบัติงานของท่านด้วยความรู้สึกส่วนตัว(-)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๕	กระบวนการตัดสินใจ หรือวิธีการปฏิบัติต่างๆ ที่ใช้เพื่อกำหนดผลตอบแทนภายในองค์กรมีความยุติธรรม(+)	๐	๑	๑	๐.๖๗
๖	เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม(+)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๗	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การทำงานของท่าน(-)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๘	เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน(-)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๙	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามและความอุทิศทุ่มเทที่ท่านมีให้กับงาน(+)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๑๐	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย(+)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๑๑	ท่านมักจะหลบเลี่ยงที่จะพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาของท่าน(-)	๑	-๑	๑	๐.๓๓

ลำดับที่	ข้อความ	ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ			ค่าความเที่ยงตรง
		ท่านที่ ๑	ท่านที่ ๒	ท่านที่ ๓	
๑๒	เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะปฏิบัติต่อท่านด้วยความเมตตา(+)	๑	๐	๑	๐.๖๗
๑๓	ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างให้เกียรติ(+)	๑	๐	๑	๐.๖๗
๑๔	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา(+)	๑	๐	๑	๐.๖๗
๑๕	ผู้บังคับบัญชามักไม่ยอมรับฟังเหตุผลของท่าน(-)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๑๖	ในองค์กรของท่าน ไม่ค่อยมีการนำกฎระเบียบมาใช้(-)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๑๗	ท่านได้รับการปลูกฝังจากองค์กรว่าความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน(+)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๑๘	ในองค์กรของท่าน การตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกั้งงานจะปราศจากอคติ(+)	๑	๑	๑	๑.๐๐
๑๙	กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่องค์กรของท่านกำหนดขึ้นมักไม่ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง(-)	๑	๐	๑	๐.๖๗
๒๐	ในองค์กรของท่านข้าราชการได้รับอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นโต้แย้งการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกั้งงานได้(+)	๑	๑	๑	๑.๐๐

## ภาคผนวก ง

ผลการคัดเลือกข้อความจากแบบสอบถามภายหลังการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ

**ผลการคัดเลือกข้อคำถาม**  
**จากแบบสอบถามภายหลังการประเมินความเที่ยงตรงเชิงพินิจ(Face Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ**

**แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร**

ข้อที่	ค่าความเที่ยงตรง	ผลการคัดเลือก
๑	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๒	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๓	๑.๐๐	ตัดทิ้ง
๔	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๕	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๖	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๗	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๘	๐.๖๗	ตัดทิ้ง
๙	๐.๖๗	ตัดทิ้ง
๑๐	๑.๐๐	คัดเลือกไว้

ข้อที่	ค่าความเที่ยงตรง	ผลการคัดเลือก
๑๑	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๑๒	๐.๖๗	ตัดทิ้ง
๑๓	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๑๔	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๑๕	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๑๖	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๑๗	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๑๘	๑.๐๐	ตัดทิ้ง
๑๙	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๒๐	๑.๐๐	คัดเลือกไว้

**ผลการคัดเลือกข้อคำถาม**  
**จากแบบสอบถามภายหลังการประเมินความเที่ยงตรงเชิงพินิจ(Face Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ**

**แบบสอบถามวัดการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร**

ข้อที่	ค่าความเที่ยงตรง	ผลการคัดเลือก
๑	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๒	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๓	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๔	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๕	๐.๖๗	ตัดทิ้ง
๖	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๗	๑.๐๐	ตัดทิ้ง
๘	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๙	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๑๐	๑.๐๐	คัดเลือกไว้

ข้อที่	ค่าความเที่ยงตรง	ผลการคัดเลือก
๑๑	๐.๓๓	ตัดทิ้ง
๑๒	๐.๖๗	คัดเลือกไว้
๑๓	๐.๖๗	ตัดทิ้ง
๑๔	๐.๖๗	คัดเลือกไว้
๑๕	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๑๖	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๑๗	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๑๘	๑.๐๐	คัดเลือกไว้
๑๙	๐.๖๗	ตัดทิ้ง
๒๐	๑.๐๐	คัดเลือกไว้

**ภาคผนวก จ**

**ประวัติย่อผู้ศึกษา**

## ประวัติย่อผู้ศึกษา

ชื่อ-ชื่อสกุล	นายสิริสุทร กระแสร์สุนทร
วันเดือนปีเกิด	๑ มกราคม ๒๕๒๑
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	๒๔๘/๑๐ หมู่บ้านจิวราวดีเตาปูน ซอยสะพานขาว แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ๑๐๘๐๐
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. ๒๕๓๙	มัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. ๒๕๔๓	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ [นิตินทุนรัฐบาลโครงการเร่งรัด การผลิตและพัฒนาบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาคณิตศาสตร์ (รพค.)]
พ.ศ. ๒๕๔๕	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. ๒๕๔๕ – ๒๕๔๖	อาจารย์สัญญาจ้าง สังกัดโปรแกรมทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
พ.ศ. ๒๕๔๖ – ๒๕๕๒	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระดับ ๔ – ๖ และนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองฝึกอบรม กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม
พ.ศ. ๒๕๕๒ – ปัจจุบัน	วิทยากร ๖ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
พ.ศ. ๒๕๕๖ – ปัจจุบัน	อาจารย์พิเศษ (นอกเวลาราชการ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต