

ผลกระทบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสังกัด มทร.อีสาน วิทยาเขตสกลนคร

Effects of Perceived Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior on Job Effectiveness of Personal in RMUTI, Sakon Nakorn Campus

สุมินทร เป้าธรรม¹

Sumintorn Baotham¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสังกัด มทร.อีสาน วิทยาเขตสกลนคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 174 คน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, ประสิทธิผลในการทำงาน

Abstract

The objective of this research was to study the influence of perceived organizational justice and organizational citizenship behavior on the job effectiveness of personal in RMUTI, Sakon Nakorn Campus. The data were collected with a questionnaire from 174 persons. The multiple regression analysis was used for analyzing the hypothesis testing. The results indicated that the perceived organizational justice and organizational citizenship behavior related positively on career success, and that corresponded with the hypothesis setting.

Keywords: Perceived Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, Job Effectiveness

¹ อาจารย์ประจำ โปรแกรมวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร

¹ Lecturer, Accounting Program, Rajamangala University of Technology Isan, Sakon Nakhon Campus

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจากสถาบันเป็นมหาวิทยาลัย ทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานภายในเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจและภารกิจใหม่ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลกระทบทั้งต่อองค์กรและบุคลากรของมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ สิทธิและประโยชน์ ขวัญและกำลังใจของบุคลากร รวมไปถึงประสิทธิผลในการดำเนินงานตามพันธกิจและภารกิจของมหาวิทยาลัย คำถามที่เกิดขึ้นก็คือ “จะอย่างไร มหาวิทยาลัยจึงจะดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้” ทั้งนี้ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย จากงานวิจัยในอดีตได้ข้อสรุปว่า การบริหารจัดการบุคคลที่ดีมีผลต่อความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว (นฤเบศร์ สายพรหม. 2548) ดังนั้น พฤติกรรมที่ดีของบุคคลในองค์กร จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (Motowidlo et al., 1997)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นพฤติกรรมหนึ่งที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยน ที่เน้นความสัมพันธ์ของคู่สัมพันธ์ในการตอบสนองของความต้องการซึ่งกันและกัน โดยได้ให้หลักการไว้ว่า ทั้งสองฝ่ายต้องไม่แลกเปลี่ยนสิ่งของที่ไม่เหมาะสมแก่กันและการแลกเปลี่ยนต้องมีความยุติธรรมคงอยู่เท่าที่ทั้งสองฝ่ายต่างรู้สึกว่ามี ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน หากคู่สัมพันธ์ไม่ได้รับความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน ก็จะแสดง ความไม่เป็นมิตร ความไม่พอใจ ลดผลประโยชน์ลง หรือเลิกความสัมพันธ์ ดังนั้น จะเห็นว่า การแลกเปลี่ยนต้องดำเนินไปด้วยความยุติธรรม ความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนจึงจะมีความยาวนานขึ้น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จึงเป็นปัจจัย

สำคัญของความสัมพันธ์ซึ่งแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานกับองค์กร กล่าวคือ ถ้าพนักงานรู้สึกว่าจะได้รับความยุติธรรมจากองค์กร พนักงานก็จะมีทัศนคติ ความพึงพอใจในงาน และมีพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก แต่ถ้าหากพนักงานรู้สึกว่าตนไม่ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร พนักงานก็จะมีพฤติกรรมด้านลบเพื่อตอบสนองต่อองค์กร เช่น การขาดงาน การลาออก การละเลยการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวกจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานและนำพาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ก็เป็นอีกพฤติกรรมหนึ่งที่สำคัญที่มีส่วนช่วยส่งเสริมประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานและองค์กรได้ จากงานวิจัยในอดีตพบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรเป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร (Newstrom and Davis, 1997) ถ้าองค์กรใดสามารถพัฒนาพนักงานให้มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ก็จะทำให้ระบบสังคมในองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น ลดความขัดแย้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรโดยช่วยเพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ช่วยเพิ่มผลผลิตในด้านการจัดการของบุคลากร มีกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนบุคลากร ลดความสูญเปล่าด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ส่งเสริมความสามารถขององค์กรในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่ดีให้ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป (Podsakoff et al., 2000)

ดังนั้น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร น่าจะเป็นคำตอบที่ดีสำหรับคำถามข้างต้น ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรในมหาวิทยาลัยต้องมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลในการทำงานด้วย โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสังกัด มทร.อีसान วิทยาเขตสกลนคร

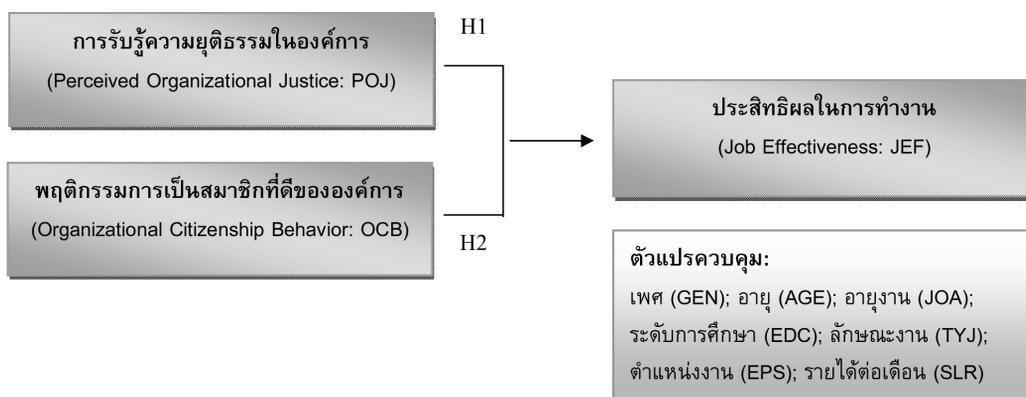
นิยามศัพท์

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคล เกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์กร การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลซึ่งปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจของบุคคลไม่ได้เกี่ยวข้องกับ การให้รางวัล หรือการลงโทษโดยตรงจากองค์กรแต่อย่างใด แต่เป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การให้ความช่วยเหลือกิจกรรมขององค์กร การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร รวมไปถึงการคำนึงถึงผู้อื่น การมีส่วนร่วม และการจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น

ประสิทธิผลในการทำงาน หมายถึง ระดับความสามารถในการดำเนินงานของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลนั้น สามารถบรรลุเป้าหมายตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

H1: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสังกัด มทร.อีसान วิทยาเขตสกลนคร

H2: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสังกัด มทร.อีसान วิทยาเขตสกลนคร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

พจนีย์ ไหลพินชถาวร (2550) ได้มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความเชื่ออำนาจการควบคุม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลำปาง พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเชื่ออำนาจการควบคุม แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความเชื่ออำนาจการควบคุมมีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

อัจฉรา เนียมหอม (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จิตรลดา จินฉาวร (2552) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานราชการที่มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 35.2

ยุวดี ศิริยทรัพย์ (2553) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตัวแปรที่สามารถทำนาย

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบ

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัด มทร.อีสาน วิทยาเขตสกลนคร จำนวน 324 คน (ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล มทร.อีสาน วิทยาเขตสกลนคร ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2554)

2. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน อายุงานที่ปฏิบัติงานอยู่ใน มทร.อีสาน วิทยาเขตสกลนคร และรายได้ต่อเดือน และส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิผลในการทำงาน โดยใช้การประมาณค่า (Rating Scale) 5 ลำดับ ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แบ่งเป็นระดับการรับรู้ที่น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบ่งเป็นระดับการปฏิบัติ-ไม่เคย น้อย บางครั้ง บ่อย และทุกครั้ง ส่วนประสิทธิผลในการทำงาน แบ่งเป็นระดับความคิดเห็น-ไม่จริงที่สุด ไม่จริง จริงบางครั้ง จริง และจริงที่สุด

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือมีลำดับขั้นดังนี้ 1) ทำการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ทำการสร้างข้อคำถามโดยอาศัยการอ้างอิงจากงานวิจัยที่มีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวก่อนหน้าเป็นต้นแบบ 3) ตรวจสอบความ

เที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งตรวจสอบแนะนำ ถึง ความสมบูรณ์และการครอบคลุมเนื้อหาของ การวิจัย ภาษาที่ใช้ โดยผู้วิจัยได้นำข้อแนะนำดังกล่าว ไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และ 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไป ทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรกลุ่มอื่น จำนวน 30 คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำผลการทดลองดังกล่าว ไปวิเคราะห์หาค่าความถูกต้อง (Validity) โดยใช้

การวิเคราะห์ปัจจัย ซึ่งค่า Factor Loading ควร เกินกว่า 0.4 (Hair et al., 2006) และหาค่าความ เชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์หาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เพื่อหา ค่าความสอดคล้องภายใน ซึ่งควรมีค่าเกินกว่า 0.7 (Cronbach, 1951; Nunnally, 1978) ทั้งนี้ มีราย ละเอียดค่า Factor Loading และค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา แสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่า Factor Loading และค่า Alpha Coefficient

ตัวแปร	Factor Loading	Alpha Coefficient
การรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กร	0.667-0.848	0.9550
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.544-0.878	0.7609
ประสิทธิผลในการทำงาน	0.655-0.855	0.8216

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 324 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 176 ฉบับ มีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 2 ฉบับ ดังนั้น จึงมีจำนวนแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ ข้อมูลได้จำนวน 174 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 53.7 ข้อมูลทั่วไปพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 40 ปี มี

ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับปริญญาตรี มีอายุงานที่ปฏิบัติงานอยู่ใน มทร.อีสาน วิทยาเขต สกลนครอยู่ระหว่าง 1-5 ปี และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีสัดส่วนตำแหน่งงานที่ใกล้เคียง กันระหว่างตำแหน่งงานประจำและตำแหน่งงาน ชั่วคราว และมีสัดส่วนลักษณะงานระหว่างสาย ผู้สอนและสายสนับสนุนที่ใกล้เคียงกันเช่นกัน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของผู้ตอบ แบบสอบถาม

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การรับรู้ความ ยุติธรรมจาก องค์กร	พฤติกรรม การ เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ประสิทธิผล ใน การ ทำงาน
ค่าเฉลี่ย	3.20	4.01	3.96
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.71	0.45	0.53
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์:			
การรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กร	1.00		
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.06	1.00	
ประสิทธิผลในการทำงาน	0.24**	0.45**	1.00

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ส่วนพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิผลในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ 3.96 ตามลำดับ โดยที่การรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.24 และ 0.45 ตามลำดับ ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กรและพฤติกรรมกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีขององค์กรไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กัน

เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรควบคุมแต่ละตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือไม่ ผู้วิจัยจึงได้ทำการเพิ่มตัวแปรควบคุมเข้าไปในโมเดล ซึ่งก็ไม่พบว่าตัวแปรควบคุมใด ๆ มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม และจากค่า Adjust R² ในตารางที่ 3 ตั้งแต่โมเดลที่ 1 ถึง 3 สามารถอธิบายได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน อยู่ที่ 3.1% 19.5% และ 23.5% ตามลำดับที่เหลือเกิดจากปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน^a

ตัวแปร	ประสิทธิผลในการทำงาน (JEF)		
	โมเดล 1	โมเดล 2	โมเดล 3
การรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กร (POJ)	0.207*** ^a (0.064)		0.176*** (0.057)
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (PFC)		0.620*** (0.091)	0.598*** (0.089)
เพศ (GEN)	0.005 (0.099)	-0.074 (0.091)	-0.067 (0.089)
อายุ (AGE)	0.044 (0.135)	0.202 (0.123)	0.146 (0.121)
ระดับการศึกษา (EDC)	-0.000 (0.167)	0.003 (0.152)	-0.020 (0.148)
ตำแหน่งงาน (EPS)	0.092 (0.105)	0.085 (0.096)	0.075 (0.093)
ลักษณะงาน (TYJ)	-0.107 (0.162)	-0.040 (0.147)	-0.089 (0.144)
อายุงาน (JOA)	0.002 (0.105)	-0.071 (0.096)	-0.061 (0.094)
รายได้ต่อเดือน (SLR)	-0.148 (0.134)	-0.151 (0.122)	-0.174 (0.119)
Adjust R ²	0.031	0.195	0.235

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

^a ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ส่วนค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ในวงเล็บข้างล่างต่อท้ายค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

สำหรับสมมุติฐานที่ 1 (H1) ที่ตั้งไว้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมจากองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสังกัด มทร.อีสาน วิทยาเขตสกลนคร นั้น พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมจากองค์การ ($b_1 = 0.207$, $b_{17} = 0.176$; $p < 0.01$) มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน นั้นแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลมีการรับรู้ถึงความยุติธรรมที่ได้รับจากองค์การมากขึ้น ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (โสมสุตา เล็กอุตากร, 2547) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ โรจนธนกิจ (2546) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และงานวิจัยของนุชนารถ อยู่ดี (2548) ซึ่งก็พบว่าลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ หากพนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกในระดับสูง จะมีผลต่อการปฏิบัติงานที่สูงด้วย นอกจากนี้งานวิจัยของ วิสุทธิ์ สงวนศักดิ์ (2550) ได้พบเพิ่มเติมว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน (อมร โทหน้า, 2551) นั้นแสดงให้เห็นว่าความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (บุญเลิศ ทัดมัน, 2537) ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มความฉลาดทางอารมณ์ (สุวิทย์ แสงเพิ่ม, 2553) อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของตนเองและขององค์การ รวมไปถึงพนักงานมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การเพื่อช่วยเหลือองค์การต่อไป

จากผลงานวิจัยในครั้งนี้ จึงสามารถอนุมานได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมจากองค์การ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลในการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความตั้งใจจะอยู่ในองค์การ และช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น (อัจจรา เนียมหอม, 2551; ปรีดี อิทธิพงศ์, 2552) ดังนั้น จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1 (H1)

สำหรับสมมุติฐานที่ 2 (H2) ที่ตั้งไว้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสังกัด มทร.อีสาน วิทยาเขตสกลนครนั้น พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ($b_9 = 0.620$, $b_{18} = 0.598$; $p < 0.01$) มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน นั้นแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากขึ้น ก็จะส่งผลทำให้บุคคลนั้นมีประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้นไปด้วย (เพียงภัทร์ เจริญพิทยา, 2546; โสมสุตา เล็กอุตากร, 2547) สอดคล้องกับงานวิจัย ของ เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) ลาวัลย์ พร้อมสุข (2544) และ อัชรียา ร่วมวงศ์ (2546) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ หัตยา สุบรรณ (2545) ยังพบเพิ่มเติมว่า ทัศนคติในการทำงาน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และสุพรรณนา ประทุมวัน (2544) พบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับดีกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน (นิสสรณ์ ชัยวิจิตมลากุล, 2549; สุภาพร อามาตย์ (2550) ทำให้เพิ่มคุณภาพของการให้

บริการ (ทิพย์วิมล กลิ่นขจร, 2550) และสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ดี (สุชาติ สีสวรรณ, 2546)) ดังนั้น จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 2 (H2)

โดยสรุป จากโมเดลที่ 1 ถึงโมเดลที่ 3 จะพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในสังกัด มทร.อีสาน วิทยาเขตสกลนคร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เมื่อพนักงานรับรู้ได้ถึงความยุติธรรมที่ได้รับจากองค์กร ก็จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กร มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีความฉลาดทางอารมณ์ ทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน เพิ่มคุณภาพในการทำงาน (ทิพย์วิมล กลิ่นขจร, 2550) และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข (สุกัญญา อินตะโอด, 2550)

ข้อจำกัดในการวิจัยในครั้งนี้

1. การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะบุคลากรในสังกัด มทร.อีสาน วิทยาเขตสกลนครเพียง 174 คน เท่านั้น จึงอาจไม่ใช่ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดทั้งหมด

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง จึงอาจเกิดความคลาดเคลื่อนบางประการได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าความเที่ยงและค่าความตรงของแบบสอบถาม เพื่อเพิ่มคุณภาพของคำถาม ในแบบสอบถาม ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Hair et al., 2006; Cronbach, 1951; Nunnally, 1978)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กร พบว่า บุคลากรมีการ

รับรู้ความยุติธรรมจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.2) ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีการสร้างเสริมระดับการรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กรให้เพิ่มขึ้น โดยมหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นมาตรฐานในการตัดสินความยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันและจัดสรรผลตอบแทนให้แก่บุคลากรไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนหรือรางวัลอื่นใด ให้มีความเป็นธรรมเสมอภาค และอยู่ภายใต้ความต้องการของบุคลากรในสังกัด เพื่อให้บุคลากรรับรู้ได้ถึงความยุติธรรมนั้น มีนโยบายและกระบวนการขององค์กรที่ใช้ในการตัดสินเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์หรือผลตอบแทนอย่างเสมอภาค ปราศจากอคติ มีความถูกต้องแม่นยำ สามารถแก้ไขได้ในกรณีที่มีความผิดพลาดเกิดขึ้น และตั้งอยู่บนมาตรฐานทางจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้วยการให้ความสำคัญ การให้เกียรติ และให้ความเคารพต่อบุคลากร ในฐานะที่บุคลากรผู้นั้นเป็นบุคคลที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ตลอดจนสนับสนุนให้มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารในองค์กรที่บุคลากรให้ความสนใจหรือต้องการทราบ เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงความยุติธรรมจากองค์กร ทั้งนี้จะต้องเป็นข้อมูลข่าวสารที่มีเจตนาที่ชัดเจน ปราศจากการปิดบัง ซ่อนเร้นมีความถูกต้อง และอยู่บนพื้นฐานของเหตุและผล นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยอาจมีการเพิ่มฝึกอบรมเพิ่มทักษะ และความสามารถให้แก่บุคลากร โดยมหาวิทยาลัยควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการตั้งเป้าหมายในการทำงานและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการสร้างผลงานเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับตนเอง และมหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเสนอแนะแนวทางต่าง ๆ ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและตระหนักถึงการรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กรที่มีพื้นฐานจากหน่วยงานสูงขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยด้านพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01) ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้บุคลากร เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้สูงขึ้น ด้วยการเสริมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากร ตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเสริมสร้างจิตสำนึกของการเป็นผู้ให้มากกว่าเป็นผู้รับ กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีเป้าหมายหลักที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานมากกว่าหวังเพียงค่าตอบแทนจากปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว โดยอาจมีจัดการอบรมสัมมนาเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย พันธกิจ และภารกิจของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน โดยเน้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งก็จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีขึ้นอันเนื่องมาจากมีเป้าหมายที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

1.3 จากผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร และสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรได้ ดังนั้น เมื่อบุคลากรรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กรและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร บุคลากรก็จะมีความรู้สึกรู้สึกภูมิใจในการทำงานในองค์กร มีความพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท เพื่อสร้างผลิตภาพให้สูงขึ้น โดยยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกัน มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบครบวงจร ซึ่งจะทำให้

บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น ตลอดจนยังสามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีให้คงอยู่ในองค์กร อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มเสถียรภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ลักษณะของกลุ่มประชากรในการศึกษารั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีกับบุคลากรในสังกัด มทร.อีสาน วิทยาเขตสกลนคร เท่านั้น ดังนั้นในการศึกษารั้งต่อไป จึงควรมีการขยายขอบเขตของกลุ่มประชากรออกไปสู่ มทร.อีสาน ในวิทยาเขตอื่น หรือ มทร.อื่น หรือมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อจะได้นำผลวิจัยมาเปรียบเทียบกัน และเพื่อให้ผลงานวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

2.2 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผลการวิจัยให้วิธีอนุมาน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการทำการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย โดยการสัมภาษณ์และสังเกตพฤติกรรม ก็จะทำให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษารั้งต่อไปเกี่ยวกับบุคคล โดยมีการแยกพิจารณาตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้วย เช่น การรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กรที่มีลักษณะงานที่ต่างกัน ตำแหน่งงานที่ต่างกัน อายุงานที่ต่างกัน หรือรายได้ที่ต่างกัน จะมีผลทำให้ประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

2.4 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิผลในการทำงาน เท่านั้น ซึ่งจากการทบทวนเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังมีตัวแปรอีกหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน เช่น วัฒนธรรมขององค์กร การรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง การรับรู้ถึงการมีอคติทางเพศ ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศขององค์กร ทัศนคติ

ต่องาน การมีส่วนร่วมในงาน คุณภาพชีวิตในการ ในตัวแปรดังกล่าวหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อ
ทำงาน ความพึงพอใจในงาน คุณภาพการบริการ ให้ได้ขอบเขตของความรู้ที่กว้างขึ้น
 ฯลฯ ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษา

บรรณานุกรม

- จิตรลดา จินฉาวร. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานราชการที่มีพื้นฐานมาจาก การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การณศึกษาศาสตร์ การวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษา
- ทิพย์วิมล กลิ่นขจร. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและคุณภาพการให้บริการของพนักงานบริการลูกค้า: กรณีศึกษาบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤเบศร์ สายพรหม. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิสสรณ์ ชัยวิจิตมลากุล. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างสัญญาทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นุชนารถ อยู่ดี. (2548). ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์กร ความยุติธรรมในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรีดี อธิพิงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พจนีย์ ไหลพินิจถาวร. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความเชื่ออำนาจการควบคุม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- เพียงภัทร์ เจริญพิทยา. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในเครือบริษัท สเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุวดี ศิริยทรัพย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลาวัลย์ พร้อมสุข. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินิแบ (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา อินตะใจด. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุชาดา สีสุวรรณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แองโกล-ไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพรรณณา ประทุมวัน. (2544). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาพร อามาตย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิทย์ แสงเพิ่ม. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมการเผชิญความเครียด และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ของพนักงานฝ่ายขายอาหารสัตว์ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสเมสุดา เล็กอุตากร. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- หัทธยา สุบรรณ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอุตสาหกรรม ป่าไม้. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อมร โททำ. (2551). ผลกระทบของความยุติธรรมในองค์กรที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานและเจตนาในการลาออกจากงานของนักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัจฉรา เนียมหอม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัคริยา ร่วมวงศ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัท บางจากกรีนเนท จำกัด. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *Psychometrika*, 16(3). 297-334.
- Hair, J.F., Black, W. C., Babin, B., Anderson, R. E., and Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*, 6th Ed. Pearson Education. New Jersey.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. and Schmit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*. 10 (2): 71 – 83.
- Newstrom, J. W. and Davis, K. A. (1997). *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. 10th Ed. New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, B. P. and Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*. 26:513-563.