



ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ
สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



โดย
นางสาวรุ่งนภา สีทะ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

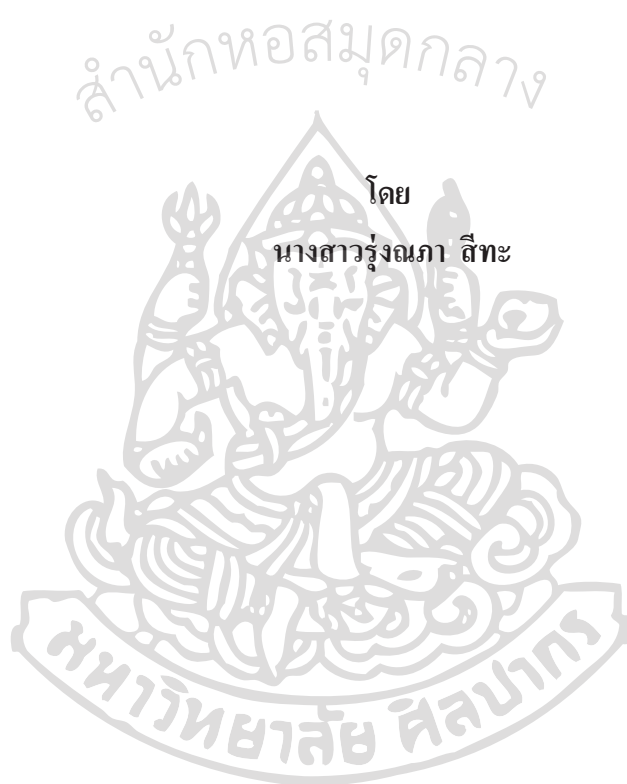
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

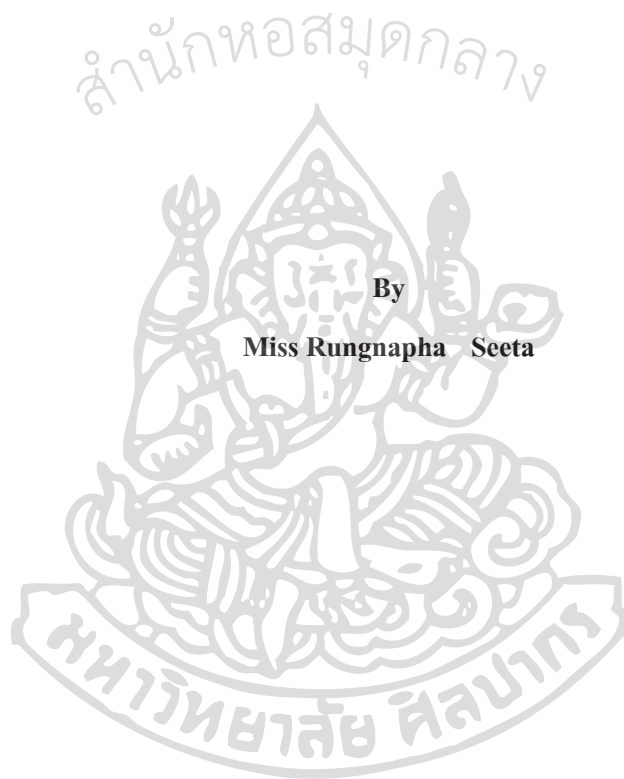
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ
สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE GOVERNMENT OFFICE OF
WOMEN'S AFFAIRS AND FAMILY MINISTRY OF SOCIAL DEVELOPMENT AND
HUMAN SECURITY**



**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Master of Public Administration Program in Public Administration
Program of Public Administration
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2011
Copyright of Graduate School, Silpakorn University**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ” เสนอโดย นางสาวรุ่งนภา ลีทะ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารท์สนวงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม รัตนโชติ)

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

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์พรชัย เทพปัญญา)

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

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน)

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

53603704 : สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คำสำคัญ : ความยุติธรรมในองค์กร/ความผูกพันต่อองค์กร

รุ่งนภา สีทะ : ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อ
องค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและ
ความมั่นคงของมนุษย์. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : อ.ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 121 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและ
ความผูกพันต่อองค์กร 2) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับ
ความผูกพันต่อองค์กร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพัน
ต่อองค์กร และ 4) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
โดยใช้การสุ่มอย่างง่ายในการกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการของยามานะ ได้จำนวนตัวอย่าง 101 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
ด้านการปฏิบัติ ด้านการแบ่งปัน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง
และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน และข้าราชการ
สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน อายุ และ
ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ($r=.244$) ด้านบรรทัดฐาน ($r=.227$) และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม
($r=.218$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($r=.433$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01

4. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

รัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

53603704 : MAJOR : PUBLIC ADMINISTRATION

KEY WORD : ORGANIZATIONAL JUSTICE/ORGANIZATIONAL COMMITMENT

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

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

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

The results of the research were:

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

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

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

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

Program of Public Administration
Student's signature
Independent Study Advisor's signature

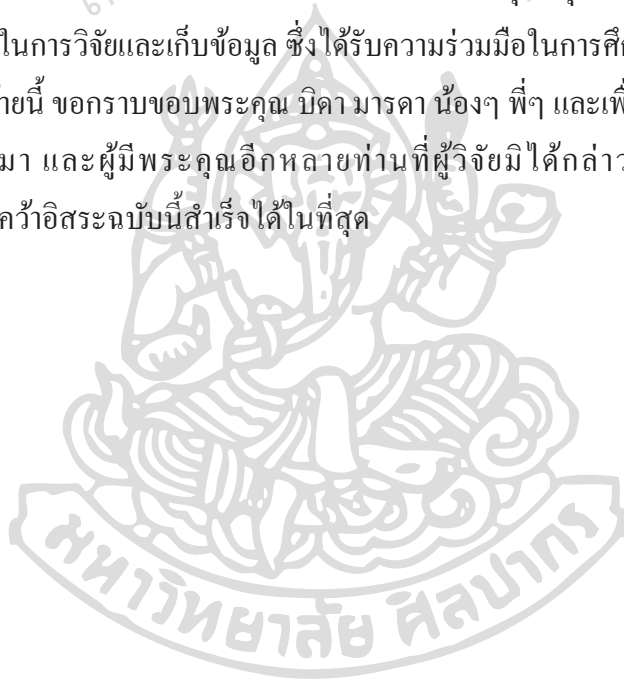
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2011

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงและการช่วยเหลือจากอาจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์พรชัย เทพปัญญา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม รัตนโชติ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและได้กรุณาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ และกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ความเข้าใจในการศึกษาเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหาร และข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทุกท่านที่อนุญาตให้ดำเนินการทดลองเครื่องมือในการวิจัยและเก็บข้อมูล ซึ่งได้รับความร่วมมือในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา น้องๆ พี่ๆ และเพื่อนๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา และผู้มีพระคุณอีกหลายท่านที่ผู้วิจัยมิได้กล่าวนามไว้ในที่นี้ที่ช่วยให้การจัดทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ในที่สุด



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความหมาย และแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	9
การจำแนกประเภทของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	15
ผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	18
แนวทางการพัฒนาความยุติธรรมในองค์การ	19
ความหมาย และแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	22
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ.....	28
ประเภทความผูกพันต่อองค์การ	30
ผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์การ.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
งานวิจัยต่างประเทศ	35
งานวิจัยในประเทศ.....	37

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย 40
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย..... 40
	เครื่องมือในการวิจัย..... 41
	เกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมิน 42
	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 43
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 44
	การวิเคราะห์ข้อมูล 45
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 46
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 48
	ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 49
	ส่วนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร 52
	ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน 61
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 85
	สรุปผลการวิจัย..... 86
	อภิปรายผล 88
	ข้อเสนอแนะ..... 96
บรรณานุกรม 99
ภาคผนวก 107
	ภาคผนวก ก แบบประเมิน..... 108
	ภาคผนวก ข ผลการหาค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมิน 114
	ภาคผนวก ค ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบประเมิน 118
ประวัติผู้วิจัย.....	121

สารบัญญัตินำ

ตารางที่		หน้า
1	แสดงสิ่งทีลงทุนกับผลลัพธ์ในการเปรียบเทียบความยุติธรรมในองค์การ.	11
2	จำนวนประชากรในการวิจัย.....	40
3	เกณฑ์การให้คะแนน	42
4	แสดงจำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	44
5	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน.....	46
6	ความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.	49
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	52
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ.....	52
9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	53
10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การจำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล	57
11	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จำแนกตามเพศ.....	61
12	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จำแนกตามตำแหน่ง.....	62
13	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่ง โดยการทดสอบรายคู่ของ LSD.....	63
14	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	64
15	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตามสำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน	65
16	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน จำแนกตามสำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน โดยการทดสอบรายคู่ของ LSD.....	66
17	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ จำแนกตามสำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน โดยการทดสอบรายคู่ของ LSD.....	67

ตารางที่		หน้า
18	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามอายุ.....	68
19	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา.....	69
20	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานใน องค์กร	70
21	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด	71
22	การวิเคราะห์ค่าที (t-test) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกไปตามเพศ	72
23	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกไปตามตำแหน่ง.....	73
24	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับตำแหน่ง	74
25	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตาม สำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน.....	75
26	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตาม สำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน โดยการทดสอบรายคู่ของ LSD	76
27	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ	77
28	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตาม อายุโดยการทดสอบรายคู่ของ LSD.....	78
29	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมจำแนกตาม อายุโดยการทดสอบรายคู่ของ LSD.....	78
30	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา.....	79
31	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตาม ระดับการศึกษาโดยการทดสอบรายคู่ของ LSD	80

ตารางที่		หน้า
32	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ .	81
33	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด	82
34	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ	83
35	การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การ	84
36	ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	86



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คน เป็นเต็มใจ และความพอใจในงาน หากองค์กรใดไม่สามารถรักษาพนักงานที่มี ความสามารถไว้กับองค์กรได้ ย่อมส่งผลเสียต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องหาวิธีการเพื่อจูงใจ ให้พนักงานที่มีคุณภาพทำงานกับองค์กรต่อไป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เนื่องจากคนเป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากรอื่น ซึ่งสามารถทำให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรใด แม้ว่าจะมีเงินมากมาย มีระบบการจัดการที่ล้ำเลิศ สิ่งเหล่านี้ไม่อาจทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ถ้าปราศจากคนที่มีความสามารถ ความตั้งใจ ความจริงเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการจัดการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก และการบรรจุ บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด ชำรงรักษา และพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น เพื่อผลสำเร็จขององค์กร หากองค์กรใดไม่ว่าจะเป็นองค์กร เอกชน หรือองค์กรภาครัฐ มีอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนงานอยู่ในอัตราสูง ตลอดจนการโยกย้าย เปลี่ยนงานของพนักงาน ทั้งระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร การโยกย้ายเปลี่ยนงาน ถ้าอยู่ใน อัตราที่สูง จะส่งผลกระทบต่อ การเติบโตขององค์กรและเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่ายมิใช่น้อย ทั้งนี้ เพราะพนักงานที่ลาออกจากองค์กรนั้นๆ ส่วนใหญ่อายุงานจะอยู่ระหว่าง 1 - 3 ปี ในทางการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1 - 3 ปี ยังไม่ได้ปฏิบัติงานเต็มกำลัง ความสามารถ อยู่ระหว่างช่วงแห่งการเรียนรู้งาน การเรียนรู้องค์กร และการปรับตัวเข้ากับ เพื่อนร่วมงาน แต่เมื่อเรียนรู้หลัก และวิธีการทำงานได้พอสมควรแล้ว ก็จะใช้ประสบการณ์นี้ เป็นพื้นฐาน เพื่อหางานใหม่ไปอยู่กับองค์กรอื่นที่ให้ค่าตอบแทนทั้งในรูปตัวเงินและสวัสดิการที่ดีกว่า

องค์กรต่างประเทศให้ความสำคัญกับอัตราการลาออก (Turn Over Rate) มากเพราะถือว่าเป็น ตัวทำลายประสิทธิภาพการบริหาร เพราะองค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายต่อคน เมื่อคำนวณต่อปีแล้วเป็น เงินจำนวนมาก นอกจากนี้แล้ว จะก่อให้เกิดความเสียหายที่ยากแก่การประเมินเป็นตัวเงิน ซึ่งมี คุณค่าต่อองค์กรมาก กล่าวคือ หากพนักงานที่ลาออกไปเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง หรือเป็นผู้ที่มี

ศักยภาพในการทำงานสูง เป็นที่ต้องการของบริษัทคู่แข่งที่อยากได้บุคคลเหล่านี้ไปทำงาน นอกจากนี้ ยังเป็นการทำลายขวัญ และกำลังใจพนักงานที่ยังอยู่กับหน่วยงานเดิม เพราะเขาจะมีความรู้สึกว่าเขาเองเป็นผู้ที่ไม่มีความสามารถ และยังทำให้เสียขวัญ และกำลังใจมากขึ้นอีก เมื่อหน่วยงานนั้นนำบุคคลภายนอกมาเป็นผู้บังคับบัญชาโดยไม่ยอมจะให้โอกาสคนภายใน ก่อนคนภายนอก เมื่อมีพนักงานออกก็ต้องมีการสรรหา และคัดเลือกพนักงานใหม่มาทดแทน ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่าย และต้นทุนค่าเสียโอกาส เช่น เสียค่าโฆษณาให้กับสื่อสิ่งพิมพ์เป็นเงินมิใช่น้อย และก็มีได้ประกันว่าจะได้คนดีมีความสามารถเข้าร่วมงาน ซึ่งบางครั้งก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายลงโฆษณาซ้ำ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเสียเวลาในการสัมภาษณ์ เมื่อรับเข้ามาทำงานผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ยังต้องเสียเวลาในการชี้แนะ กำกับดูแลอย่างน้อยก็ตลอดระยะเวลาทดลองงาน รวมทั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นการปฐมนิเทศ หรือการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ในงานที่สำคัญ ถ้าพิจารณาภาพรวมจะเห็นว่า บริษัทฯ ที่มีอัตราเข้า - ออก สูงจะทำให้การปฏิบัติงานของบริษัทช่วงนั้นชงก้งัน งานขาดความต่อเนื่อง ทำให้สูญเสียโอกาสที่จะแข่งขัน ธุรกิจได้เช่นกัน (เอกชัย, online)

สิ่งสำคัญคือจะทำอย่างไรให้พนักงานที่มีศักยภาพเหล่านั้นเกิดความผูกพัน และอยู่ทำงานอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน การปลุกฝังหรือการกระทำใดๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความรัก และผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพ และช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยง่ายขึ้น ปัจจัยหนึ่งซึ่งแสดงถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร และมีส่วนช่วยในการสร้างบุคลากรที่ดีนั้นคือเรื่องของความยุติธรรมในองค์กร (Chelladurai, 1999) และถ้าพนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรก็จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย (Baron, 1986) ในทางตรงข้าม การรับรู้ความไม่ยุติธรรมขององค์กรก็อาจก่อให้เกิดพฤติกรรมในทางร้าย เช่น การลดความพยายามหรือความสามารถในการทำงานที่เขาได้อยู่ลง หรือแม้กระทั่งลาออกไปในที่สุด Adams (1965, cited in Steers and Porter, 1975)

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ อันจะเป็นประโยชน์เพื่อให้้องค์การใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของข้าราชการ ซึ่งเป็นส่วนที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงาน เพราะสามารถจะทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น

และยังทำให้เกิดพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ชูชัย, 2543) ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ และนำมาซึ่งผลสำเร็จตามที่ได้คาดหวังไว้

ในปี 2558 ที่จะมีการรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งจะส่งผลต่างๆ มากมาย และหนึ่งในนั้นคือ การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน และเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้ระบบในการบริหารผลงานภายในองค์กรจะต้องมีความเข้มข้นมากขึ้นทำงานโดยเน้นผลลัพธ์ที่มากขึ้น และระบบ Pay for performance ก็จะต้องเข้มข้นมากขึ้นไปอีก ถ้าหากองค์กรไม่มีแนวทางในการบริหารผลงานและการเชื่อมโยงกับระบบค่าตอบแทนที่ดีแล้ว องค์กรอาจจะต้องสูญเสียคนเก่ง และคนดีไปในที่สุด เพราะแรงงานเป็นแรงงานเสรี สามารถขยับสับเปลี่ยนงานได้อย่างง่ายกว่าเดิมมาก การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นกว่าเดิม องค์กรจะต้องมีวิธีการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการสร้างนโยบายในการดูแลพนักงานที่ดี ทำให้พนักงานรู้ว่าทำงานที่นี่แล้วมีอนาคต มีความอบอุ่น มีความยุติธรรมในเรื่องของผลงาน และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล (ประคัลภ์, online)

องค์กรที่ผู้วิจัยทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2554, online) เป็นหนึ่งในหน่วยงานที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นใหม่ตามที่รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการ ในปี พ.ศ. 2545 โดยยุบหน่วยงานที่กระจายอยู่ในหลายกระทรวง มาจัดตั้งกระทรวงและหน่วยงานระดับกรมขึ้นใหม่ เพื่อให้การดำเนินงานของภาครัฐมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การจัดตั้งสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีการรวมหน่วยงาน 3 หน่วยงานเข้าด้วยกัน คือ 1) สำนักนายกรัฐมนตรี ในส่วนของสำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เฉพาะสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ 2) กระทรวงมหาดไทย ในส่วนของกรมการพัฒนาชุมชน เฉพาะฝ่ายพัฒนาสตรี ในกองพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน 3) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในส่วนของกรมประชาสงเคราะห์ เฉพาะบางส่วนของกองความมั่นคงแห่งสังคม กองนิคมสร้างตนเอง กองบริการชุมชน กองสงเคราะห์ชาวเขา และกองสัมมาอาชีพ สงเคราะห์

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพสตรี การส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย การสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว โดยการกำหนดนโยบาย มาตรการ กลไกการส่งเสริมสนับสนุนภาครัฐและเอกชนในการดำเนินการตามนโยบาย

ที่กำหนด เพื่อให้สตรีได้รับการพัฒนาศักยภาพ การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ มีความเสมอภาคและเป็นธรรมทางสังคม และมุ่งสร้างสถาบันครอบครัวให้มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น เพื่อเป็นกลไกในการส่งเสริมศักยภาพของหญิงและชายให้เป็นที่กำลังสำคัญในการพัฒนาชุมชนและสังคม

จากการสำรวจอัตรากำลัง ณ วันที่ 31 มีนาคม 2555 พบว่ามีบุคลากรรวมผู้บริหาร จำนวน 165 คน จากโครงสร้างอัตรากำลังทั้งหมด 216 ตำแหน่ง ทั้งนี้พบว่า กลุ่ม/ฝ่ายต่างๆ มีอัตรารว่าง 51 ตำแหน่ง เนื่องจากข้าราชการ โอนออก เกษียณอายุก่อนกำหนด เกษียณอายุปกติ และลาออกเป็นจำนวนมาก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน
 - 1.1 เพศแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน
 - 1.2 ตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน
 - 1.3 ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน
 - 1.4 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน
 - 1.5 อายุแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน
 - 1.6 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน
 - 1.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน
 - 1.8 ระยะเวลาในการทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
 - 2.1 เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
 - 2.2 ตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
 - 2.3 ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
 - 2.4 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
 - 2.5 อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
 - 2.6 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
 - 2.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
 - 2.8 ระยะเวลาในการทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.1 การรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.2 การรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ
4. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ข้าราชการ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 135 คน

ขอบเขตเชิงกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวน 101 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

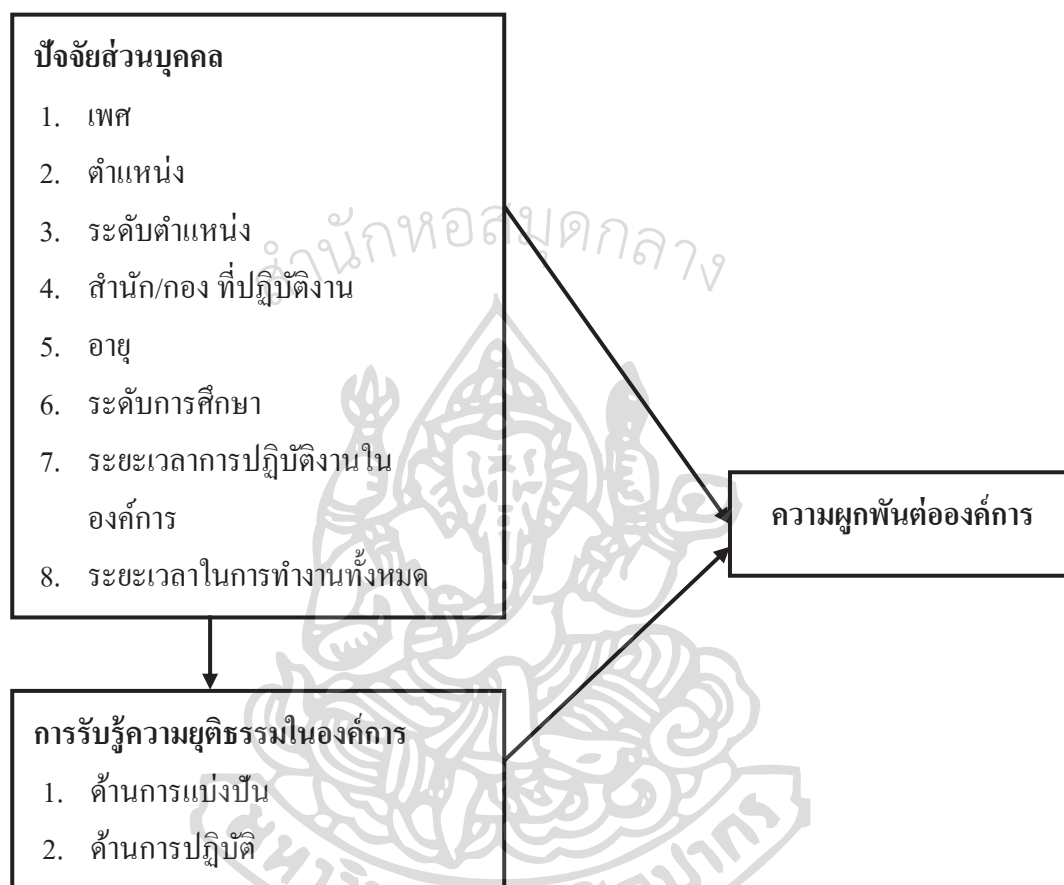
ในการศึกษาค้างนี้ เป็นการศึกษาดัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่
 - ก) การรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปัน
 - ข) การรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติ
 - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษาวิจัย

ระยะเวลาในการทำการศึกษาคือ ตั้งแต่ เดือนมกราคม ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2555

กรอบแนวคิดในการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งที่ข้าราชการดำรงอยู่หรือปฏิบัติงานอยู่ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในที่นี้ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ประเภทเพื่อสะดวกและเหมาะสมกับหน่วยงานที่เลือกทำวิจัย ดังนี้

1. ตำแหน่งประเภททั่วไป ประกอบด้วย ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาสังคม
2. ตำแหน่งประเภทวิชาการนักพัฒนาสังคม คือ ตำแหน่งนักพัฒนาสังคม
3. ตำแหน่งประเภทวิชาการอื่นๆ ประกอบด้วย ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักทรัพยากรบุคคล นิติกร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการ

คอมพิวเตอร์ นักจัดการงานทั่วไป ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสตรี และตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านครอบครัว

4. ตำแหน่งประเภทบริหาร/อำนวยการ ประกอบด้วย ตำแหน่งนักบริหาร และตำแหน่งผู้อำนวยการ

ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่งข้าราชการผู้บังคับการอยู่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในที่นี้ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติกร
2. ระดับตำแหน่งชำนาญงาน หรือชำนาญการ
3. ระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ
4. ระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญ หรืออำนวยการ หรือบริหาร

สำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน หมายถึง หน่วยราชการภายในสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ที่ผู้ตอบแบบประเมินปฏิบัติหน้าที่อยู่ในขณะนั้น ในที่นี้ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 หน่วยงานเพื่อสะดวกและเหมาะสมกับหน่วยงานที่เลือกทำวิจัย ดังนี้

1. สำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัว
2. สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย
3. กองกลาง
4. กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย
5. กลุ่ม/หน่วยที่ไม่สังกัดสำนัก/กอง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เข้ามาทำงานที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจนถึงปัจจุบัน

ระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ที่บรรจุเข้ารับราชการครั้งแรกจนถึงปัจจุบัน

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่ข้าราชการรับรู้ว่าคุณได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์กร ทั้งในด้านการแบ่งปัน กระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. การรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปัน หมายถึง การที่ข้าราชการรับรู้ได้ถึงความเหมาะสม ความสมดุล หรือความยุติธรรมต่อผลลัพธ์หรือการจัดสรรทรัพยากร เช่น การจ่ายค่าจ้าง โบนัส
2. การรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติ หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับรู้ถึงความเท่าเทียมกันของวิธีการ กลไก หรือกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการจัดสรรค่าตอบแทน การให้รางวัล และ

ความรับผิดชอบในหน้าที่ในองค์กร การมอบหมายงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ที่พนักงานแต่ละคนได้รับ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจ เพื่อจะปฏิบัติงานในให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤติ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่รู้สึกถึงการเป็นสมาชิกในองค์กร รู้สึกยึดมั่นกับองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการเข้าไปมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของบุคคล

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง จิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร จงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับและความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

2. ทำให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

3. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

4. เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์และเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา รวบรวมเอกสารข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้ทำการศึกษาขอแนะนำเสนอในหัวข้อต่างๆ ดังนี้

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ความหมาย และแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การจำแนกประเภทของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

แนวทางการพัฒนาความยุติธรรมในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร

ความหมาย และแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ประเภทของความผูกพันต่อองค์กร

ผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยเกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยในประเทศ

ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

Greenberg (1990) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง ความยุติธรรมของผลตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้กับพนักงานและความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน

Moorman (1991) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง วิธีการหรือหนทางที่พนักงานตัดสินใจว่าเขาได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรในการทำงานอื่นๆ

Folger and Cropanzano (1998) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเกี่ยวข้องกับกฎและบรรทัดฐานทางสังคมที่ควบคุมการจัดสรรผลตอบแทนทั้งรางวัลและการลงโทษ และกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อจัดสรรผลตอบแทนและการตัดสินใจในด้านอื่นๆ รวมทั้งการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลด้วย

เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การที่พนักงานพิจารณาเกี่ยวกับความยุติธรรมที่ตนได้รับจากการทำงานใน โดยตัดสินใจจากประสบการณ์การได้รับการปฏิบัติจากองค์การ โดยผ่านนโยบาย มาตรการ ข้อกำหนดในการทำงาน และจากการกระทำของตัวแทนขององค์การ

ไทรภพ จตุรพาณิชย์ (2549) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรมจากองค์การ โดยพิจารณาจากกระบวนการที่องค์การใช้ในการตัดสินใจ รวมถึงการปฏิบัติต่อพนักงานของผู้ประเมิน และผลตอบแทนที่พนักงานได้รับ

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมโดยองค์การ ประกอบด้วยความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร และความเป็นธรรมของการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในองค์การระหว่างบุคคลเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และองค์การในภาพรวมทั้งหมด

ปรีดี อิทธิพงษ์ (2552) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ความเหมาะสมของผลตอบแทนที่องค์การมอบให้กับตนเอง และผู้อื่นในองค์การ กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนดังกล่าว และการปฏิบัติต่อลูกจ้างในองค์การอย่างเท่าเทียม

ในการศึกษานี้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์การ ทั้งในด้านการแบ่งปัน กระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทน การปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลในองค์การ และการปฏิบัติจากองค์การอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์การในภาพรวมทั้งหมด

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมมีผลต่อทัศนคติของบุคคลต่อองค์การ เมื่อพนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การ จะค้นหาความยุติธรรมในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมักจะเปรียบเทียบสิ่งที่ตนลงทุนในการทำงาน และผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งอาจเปรียบเทียบรางวัลที่ได้รับกับบุคคลอื่น หรือเปรียบเทียบการคาดหวังว่าตนสมควรจะได้รับ

ตารางที่ 1 แสดงสิ่งที่ลงทุนกับผลลัพธ์ในการเปรียบเทียบความยุติธรรมในองค์กร

สิ่งที่ลงทุน	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ
เวลา	ค่าตอบแทน/เงินพิเศษ
ระดับการศึกษา/การฝึกอบรม	ผลประโยชน์/สวัสดิการ
ทักษะ	การมอบหมายงานที่ท้าทาย
ความคิดสร้างสรรค์	ความมั่นคงในงาน
ความอาวุโส	ความก้าวหน้าในอาชีพ/การเลื่อนตำแหน่ง
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	สถานภาพ
อายุ	สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย/น่าพึงพอใจ
ลักษณะบุคลิกภาพ	โอกาสในการเติบโตก้าวหน้า/โอกาสในการพัฒนา
การทุ่มเทแรงกาย แรงใจ	การยอมรับและเห็นความสำคัญ
รูปลักษณะ	การเข้าร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญในการทำงาน

ที่มา : Walck, online, 2001

Michal Kimmel (1997) กล่าวว่า นักสังคมศาสตร์ตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในสภาพการจ้างของตนเอง (Greenberg, 1990) ความยุติธรรมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในองค์กร มันเป็นหลักฐานที่แสดงถึงการกระทำที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น ระบบการจ่ายที่เที่ยงธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีการรับรู้ความยุติธรรมทางสังคมถูกนำมาปรับใช้กับองค์กร เช่น ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม บรรทัดฐานเกี่ยวกับการตอบแทน ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีด้านการโต้ตอบและทฤษฎีด้านการส่งเสริม และทฤษฎีด้านกระบวนการ/ทฤษฎีด้านเนื้อหา ทฤษฎีเหล่านี้ได้ถูกพัฒนาแนวความคิดเพื่อให้ความสัมพันธ์กับบทบาทขององค์กร ทำให้สามารถนำมาอธิบายความยุติธรรมในสถานที่ทำงานได้ ดังนี้

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Exchange Theory) โดย Blau (1964, อ้างถึงใน วิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2553: 68 - 69) สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (Economic Exchange Theory) การแลกเปลี่ยนทางสังคม มีความคล้ายคลึงกับการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ ในส่วนที่ทำให้เกิดความคาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทนบางอย่างในอนาคต กล่าวคือ บุคคลมีความคาดหวังว่าเขาควรจะได้รับสิ่งตอบแทนจากการลงทุนลงแรงในการแลกเปลี่ยนนั้น อย่างไรก็ตามการแลกเปลี่ยน

ทางสังคมมีความแตกต่างจากการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ โดยการแลกเปลี่ยนทางสังคมไม่ได้ให้ความจำเพาะเจาะจงถึงลักษณะของผลตอบแทน และไม่ได้เกิดขึ้นในลักษณะของการคำนวณผลได้ผลเสียตลอดเวลา ส่วนการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจจะอยู่บนพื้นฐานของสัญญาที่มีลักษณะเป็นทางการ มีการกำหนดปริมาณของการแลกเปลี่ยนที่มีความแน่นอน การแลกเปลี่ยนทางสังคมจะทำให้เกิดภาระหน้าที่ที่ไม่เฉพาะเจาะจง เมื่อบุคคลหนึ่งปฏิบัติต่อผู้อื่นเป็นอย่างดี บุคคลนั้นก็จะมี ความคาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทนอย่างแท้จริง กล่าวคือ การแลกเปลี่ยนทางสังคมอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อมั่นว่าการให้ประโยชน์หรือการแสดงไมตรีจิตจะได้รับการตอบแทนในอนาคต การแลกเปลี่ยนทางสังคมจึงต้องอาศัยความไว้วางใจระหว่างกันด้วย

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมถูกนำมาใช้ในงานวิจัยทางด้านองค์กรเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับความเข้าใจในบทบาทขององค์กรที่มีต่อการสร้างความรู้สึกรับเป็นภาระหน้าที่ของพนักงาน ที่จะช่วยเหลือองค์กร และแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวต่อไป และเมื่อนำทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมมาใช้ในองค์กร ก็จะพบความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยน 2 ประเภท คือ การแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรกับพนักงาน และระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง

บรรทัดฐานเกี่ยวกับการตอบแทน

สำหรับแนวคิดบรรทัดฐานเกี่ยวกับการตอบแทน (Reciprocity Norm) เป็นลักษณะหน้าที่ทางศีลธรรมและเป็นกลไกเบื้องต้นของการแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือหรือการให้ประโยชน์ซึ่งกันและกันเมื่อบุคคลนั้นได้รับการปฏิบัติต่อผู้อื่นเป็นอย่างดี จะทำให้บุคคลนั้นได้รับการปฏิบัติที่ดีตอบแทน เนื่องจากบุคคลที่ได้รับการปฏิบัติที่ดีจากผู้อื่นจะเกิดความรู้สึกถึงภาระหน้าที่ที่จะต้องตอบแทนในทางที่เป็นประโยชน์หรือตอบแทนด้วยการปฏิบัติที่ดีในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง กล่าวคือ บรรทัดฐานเกี่ยวกับการตอบแทนที่มีลักษณะทั่วไปจะสร้างภาระหน้าที่อันเป็นประโยชน์กับฝ่ายหนึ่ง เมื่อฝ่ายนั้นแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับ ผู้รับจะเกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อผู้ให้ซึ่งสามารถลดความรู้สึกนี้ได้โดยการตอบแทนโดยอาจจะมีลักษณะเป็นเงิน การช่วยเหลือ การยอมรับ การให้ความเคารพ มีความรู้สึกชอบพอ เป็นต้น (Eisenberger et al., 2001)

เมื่อนำบรรทัดฐานเกี่ยวกับการตอบแทนนี้มาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงาน เมื่อฝ่ายหนึ่งได้รับการปฏิบัติที่ดีจะทำให้เกิดการตอบแทนที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์กับทั้งสองฝ่าย พนักงานจะเกิดความรู้สึกว่าจะต้องตอบแทนการปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร พนักงานมักจะได้รับการจูงใจให้ตอบแทนองค์กร โดยการปฏิบัติในแนวทางที่องค์กรเห็นว่าเกิดคุณค่าและมีความสำคัญ จากบรรทัดฐานเกี่ยวกับการตอบแทนการกระทำขององค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานจะสร้างภาระหน้าที่แก่พนักงานในการที่จะตอบแทน

ในแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร (Eisenberger et al., 1986) การกระทำขององค์กรที่แสดงถึงการดูแลเอาใจใส่พนักงานจะสร้างความรู้สึกเป็นภาระหน้าที่ซึ่งจะช่วยเพิ่มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน กล่าวคือ ผู้รับการกระทำที่เป็นประโยชน์จะเกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณซึ่งสามารถลดความรู้สึกนี้ได้โดยการตอบแทน

ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์ (Adams' Equality Theory)

ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์นี้เสนอโดย Adams, J. Stacy (1975, อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ดิวนานนท์) ธรรมานะ, 2550: 117 – 118) โดยมีรากเหง้ามาจากทฤษฎีความไม่สอดคล้องของประชาชน (Cognitive Dissonance Theory) และทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ทฤษฎีความเสมอภาคนี้กล่าวว่าการทุ่มเทในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจนั้นเป็นเรื่องของความเสมอภาค (หรือความไม่เสมอภาค) ซึ่งบุคคลรับรู้ในสถานการณ์ของการทำงานหนึ่งๆ และทฤษฎีความเสมอภาคนี้สามารถอธิบายให้เข้าใจได้อย่างดีว่าบุคคลมีการประเมินผลการแลกเปลี่ยนทางสังคมอย่างไร เนื่องจากมีสูตรการคำนวณที่ผ่านการตรวจสอบโดยงานวิจัยหลายชิ้น และพบว่าสามารถใช้ทำนายและอธิบายพฤติกรรมของบุคคลได้จริง นอกจากนี้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีความเสมอภาคยังได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งผลการวิจัยจำนวนมากตรงกับคำกล่าวในทฤษฎีความเสมอภาคที่ว่า บุคคลจะประเมินว่าตนได้รับความยุติธรรมหากสิ่งตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งลงทุน หรือผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้รับและสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้กับองค์กร รวมทั้งยังช่วยเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานของบุคคลในองค์กรในเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมอีกด้วย (ภัทรนฤณ, 2543)

ทฤษฎีดังกล่าวมี 4 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ตัวบุคคล ได้แก่ ผู้ซึ่งได้รับความยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรม
2. ตัวเปรียบเทียบ ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ใช้อ้างอิงโดยดูจากสัดส่วนของปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ที่ได้
3. ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่นำมาใช้ในการทำงาน เช่น ทักษะ ประสบการณ์ การเรียนรู้ และยิ่งรวมไปถึง เพศ อายุ เชื้อชาติ เป็นต้น
4. ผลลัพธ์ ได้แก่ สิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การเป็นที่ยอมรับ สวัสดิการ ผลตอบแทน เป็นต้น

จากการเปรียบเทียบดังกล่าวบุคคลจะรู้สึกว่ายุติธรรมถ้าเขาพบว่าสัดส่วนของผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์กรกับสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับองค์กร เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับสัดส่วนของผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์กรกับสิ่งผู้อื่นทุ่มเทให้กับองค์กรนั้นเท่ากัน

$$\frac{\text{ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ}}{\text{สิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์การ}} = \frac{\text{ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ}}{\text{สิ่งที่ผู้อื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์การ}}$$

และในทางตรงกันข้ามบุคคลจะรู้สึกว่าจะไม่ยุติธรรมและจะไม่สบายใจ เมื่อเขาเรียนรู้ว่าสัดส่วนของผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การกับสิ่งที่ตนทุ่มเทให้กับองค์การกับสัดส่วนของผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การกับสิ่งที่ผู้อื่นทุ่มเทให้กับองค์การนั้นไม่เท่ากัน

$$\frac{\text{ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ}}{\text{สิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์การ}} < \frac{\text{ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ}}{\text{สิ่งที่ผู้อื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์การ}}$$

หรือ

$$\frac{\text{ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ}}{\text{สิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์การ}} > \frac{\text{ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ}}{\text{สิ่งที่ผู้อื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์การ}}$$

ทฤษฎีด้านการโต้ตอบ/ทฤษฎีด้านการส่งเสริม

ทฤษฎีด้านการโต้ตอบ/ทฤษฎีด้านการส่งเสริม (Greenberg (1987, cited in Singer, 1993) ทฤษฎีด้านการโต้ตอบจะเกี่ยวกับการที่บุคคลมีพฤติกรรมที่โต้ตอบในสิ่งที่เขาคิดว่าไม่ยุติธรรม ซึ่งตัวอย่างของแนวคิดนี้คือ ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (1965) ซึ่งกล่าวว่า บุคคลจะเปรียบเทียบสัดส่วนระหว่างความพยายามของเขา กับผลตอบแทนที่ได้รับ ถ้าเขารู้สึกว่าผลตอบแทนที่ได้รับน้อยเกินไป เขาจะทำการโต้ตอบโดยการลดความพยายามในการทำงาน หาทางที่จะเพิ่มผลตอบแทน ทำการปรับเปลี่ยนอัตราส่วนระหว่างความพยายามและผลตอบแทน เปลี่ยนตัวเปรียบเทียบ หรือแม้กระทั่งลาออกไปในที่สุด อีกทฤษฎีหนึ่งที่จัดอยู่ในหมวดนี้คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับการสูญเสีย ของ Davies (1959) ซึ่งกล่าวว่า เมื่อบุคคลรู้สึกว่าการตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นๆ จะก่อให้เกิดความรู้สึกสูญเสียและไม่พอใจ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ตามมาไม่ว่าจะเป็นทางด้านตัวบุคคล เช่น ความเชื่อมั่นในตนที่ลดลง หรืออาการอื่นๆ ที่เป็นในทางลบ และทางด้านระบบ เช่น อาจส่งผลให้เกิดความวุ่นวายขึ้นในองค์การหรืออาจก่อให้เกิดการจลาจล เป็นต้น ส่วนทฤษฎีการส่งเสริมคือความพยายามในการเสนอแนะเพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรม ตัวอย่างเช่น ทฤษฎีแรงจูงใจในความยุติธรรม ของ Lerner (1982) ซึ่งกล่าวถึงข้อปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ ด้านความเสมอภาค ด้านการสนับสนุน ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการของบุคคล

ทฤษฎีด้านกระบวนการ/ทฤษฎีด้านเนื้อหา

ทฤษฎีด้านกระบวนการ/ทฤษฎีด้านเนื้อหา (Greenberg, 1987, cited in Singer, 1993) ทฤษฎีด้านกระบวนการจะเน้นไปที่กระบวนการที่นำมาใช้พิจารณาการให้ผลตอบแทนว่ามีความยุติธรรมเพียงใด หรือเรียกอีกอย่างว่า ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ส่วนทฤษฎีทางด้านเนื้อหาจะให้ความสนใจที่การจัดสรรเพื่อให้เกิดความยุติธรรม โดยดูจากผลตอบแทนขั้นสุดท้ายที่มีให้แก่บุคคล

ความยุติธรรมในองค์กร เป็นสิ่งที่พนักงานมักให้ความสำคัญอย่างมากในการประเมินองค์กร และเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อทัศนคติต่อองค์กรและพฤติกรรมของพนักงาน

การจำแนกประเภทของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

Gilliland and Langdon (1998) ได้แบ่งความยุติธรรมออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (Procedural fairness) หมายถึง ความเหมาะสมของกระบวนการตัดสินใจ ประเมิน ซึ่งพิจารณาจากการที่ผู้รับการประเมินมีโอกาสได้ให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจนั้นหรือไม่ นอกจากนี้ยังพิจารณาจากความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติและกระบวนการตัดสินใจที่ไม่มีความลำเอียง
2. ความยุติธรรมเชิงการปฏิบัติต่อบุคคล (Interpersonal fairness) หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลระหว่างการประเมินและการสื่อสารให้ทราบถึงผลการประเมิน โดยเน้นไปที่ความซื่อสัตย์ จรรยาบรรณ การให้ข้อมูลย้อนกลับและการติดต่อสื่อสารของผู้ประเมิน โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับและการสื่อสารจะต้องมีความทันต่อเหตุการณ์และมีความเพียงพอของข้อมูล
3. ความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์ (Outcome fairness) หมายถึง บุคคลรู้สึกว่าได้รับผลที่น่าพอใจจากการประเมินตัดสินใจ โดยความรู้สึกว่าความยุติธรรมเกิดจากการเปรียบเทียบผลที่ได้รับกับผลที่คาดหวัง หากผลลัพธ์ที่ได้ต่ำกว่าความคาดหวัง ก็จะรู้สึกที่ไม่ยุติธรรม

ในครั้งนี้อาจได้ทำการศึกษาและจำแนกประเภทของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน (Distributive Justice)

บุคคลจะเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ตนได้รับกับบุคคลอื่นซึ่งได้แนวคิดมาจาก Adams (1965) กล่าวว่า สิ่งที่บุคคลคำนึงถึงนั้น ไม่ใช่แค่ผลตอบแทนที่สูงที่สุดเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงผลลัพธ์นั้นยุติธรรมหรือไม่ และเขาเสนอว่า วิธีทางหนึ่งที่จะตัดสินว่า ผลตอบแทนนั้นยุติธรรมหรือไม่ก็คือ การคำนวณอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้า เช่น ระดับการศึกษา สติปัญญาความสามารถ และประสบการณ์ กับผลตอบแทนที่ตนเองได้รับเปรียบเทียบกับคนอื่น

ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (Equity Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับความนิยมนำมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรด้านความยุติธรรมในการแบ่งปันโดยใช้หลักการเปรียบเทียบทางสังคมมาเป็นพื้นฐานในการอธิบายว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลทำการแลกเปลี่ยน ก็ย่อมจะมีความเป็นไปได้ที่บุคคลหนึ่งหรือบุคคลทั้งสอง รู้สึกว่าการแลกเปลี่ยนนั้นยุติธรรม ดังนั้น บุคคลแต่ละคนจึงมักจะเป็นผู้สังเกตเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนในแง่ของสิ่งที่ตนลงทุน (inputs) ผลลัพธ์ที่ได้ (outcomes) กับสิ่งที่ผู้อื่นลงทุนและผลลัพธ์ที่ผู้อื่นได้ โดยสิ่งที่พนักงานลงทุนลงไปในงานนั้น ได้แก่ ความพยายามหรือความอุทิศทุ่มเทตนให้กับงานหรือองค์การ ความสามารถในการทำงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ด้านการฝึกอบรม ทักษะ ความสามารถพิเศษต่างๆ อายุงานและอะไรก็ตามที่พนักงานคิดว่า สามารถนำมาใช้เป็นต้นทุนที่สามารถแลกเปลี่ยนกับองค์การได้ ขณะที่ผลลัพธ์ที่ได้จากองค์การนั้น อาจจะเป็นสิ่งที่พนักงานอยากได้หรือเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานพอใจ ได้แก่ ค่าจ้าง โบนัส สวัสดิการต่างๆ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือสถานภาพภายในองค์กร เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีผลลัพธ์เชิงลบ อันได้แก่ การลงโทษจากองค์การ คำตำหนิจากหัวหน้า ความเครียด หรือความเจ็บป่วยจากการทำงาน เป็นต้น สำหรับผู้อื่นที่พนักงานนำมาเปรียบเทียบด้วยนั้น อาจเป็นเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน บุคคลที่รู้จักในองค์กรอื่นหรืออาจเป็นตัวเองในอดีตก็ได้

ดังนั้น การรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันในที่นี้จึงหมายถึง การที่พนักงานรับรู้ได้ถึง ความเหมาะสม ความสมดุล หรือความยุติธรรมต่อผลลัพธ์หรือการจัดสรรทรัพยากร เช่น การจ่ายค่าจ้าง โบนัส สวัสดิการต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง

2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ (Procedural Justice)

เนื่องจากความยุติธรรมในการแบ่งปันดังกล่าวยังไม่เพียงพอที่จะตอบคำถามเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การได้อย่างครอบคลุม ทำให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติขึ้นมา และมองว่าการแบ่งปันหรือจัดสรรผลตอบแทนไม่สำคัญเท่ากับกระบวนการหรือวิธีการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทน หรือเรียกว่า ความยุติธรรมในการปฏิบัติ ซึ่งหมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในกระบวนการกำหนดปริมาณและการแบ่งสรรรางวัลแก่พนักงาน ซึ่งพนักงานจะยอมรับผลตอบแทนที่ไม่เท่ากัน ถ้าองค์การได้แสดงให้เห็นว่า กระบวนการที่องค์การใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับผลตอบแทนมีความยุติธรรม (Greenberg, 1990) สรุปคือความยุติธรรมในการปฏิบัติเกี่ยวกับการรับรู้ถึงความเท่าเทียมกันของกระบวนการที่ใช้ในการจัดสรรค่าตอบแทน การให้รางวัลและความรับผิดชอบในหน้าที่ (Beugre, 1996; Saunders and Thornhill, 2003; Williams et al., 2002)

Shepperd, Lewicki and Minton (1992) กล่าวว่า บุคคลจะรวบรวมหลักฐานต่างๆ เกี่ยวกับความยุติธรรมด้านการปฏิบัติเช่นเดียวกับความยุติธรรมในการแบ่งปัน โดยบุคคลเชื่อว่ากระบวนการในการปฏิบัตินี้เป็นตัวกำหนดผลตอบแทนที่จะได้รับ การพิจารณาความยุติธรรมในการปฏิบัติตามหลักของความยุติธรรมมี 2 ด้าน คือ ความสมดุล และความถูกต้อง ประกอบกับเป้าหมายของความยุติธรรม 3 ประการ ได้แก่ ด้านประสิทธิผลของผลการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุและคงไว้ซึ่งความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน และด้านความมีเกียรติศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ของปัจเจกชน ทำให้เกิดเป็นมาตรฐาน 6 ประการของความยุติธรรมด้านกระบวนการ

Leventhal (1980 quoted in Lee, online 2000) ได้เสนอข้อคิดว่า กระบวนการที่ยุติธรรมมีผลจากหลายองค์ประกอบที่ควบคุมกระบวนการ และควบคุมการตัดสินใจโดยเขาได้เสนอกฎของความยุติธรรมเชิงกระบวนการ 6 ข้อ ที่เป็นเกณฑ์ในกระบวนการแบ่งสรรผลลัพธ์ที่ผู้ได้รับจะพอใจและรับรู้ว่ายุติธรรม ได้แก่

1. มีความคงเส้นคงวาไม่เปลี่ยนแปลงง่าย (rule of consistency)
2. มีการสร้างและนำไปใช้โดยปราศจากการควบคุมโดยผู้มีอำนาจบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพรรคพวกตน (rule of bias suppression)
3. มีพื้นฐานอยู่บนข้อมูลและทัศนคติที่ได้จากข้อมูลที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา (rule of accuracy)
4. สามารถแก้ไขให้ถูกต้อง หรือสามารถยกเลิกการตัดสินใจได้ หากเกิดจากข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง (rule of correctability)
5. สามารถใช้กับบุคลากรทุกคนและทุกระดับ (rule of representativeness)
6. มีมาตรฐานทางศีลธรรมจริยธรรม (rule of ethicality)

บุคคลเลือกใช้กฎของการตัดสินใจยุติธรรมในการปฏิบัติดังกล่าวข้างต้น ในเวลาที่แตกต่างกันขึ้นกับสถานการณ์ ซึ่งกฎเหล่านี้จะมีน้ำหนักความสำคัญแตกต่างกันในสถานการณ์ที่ต่างกันในการที่จะตัดสินถึงความยุติธรรมในการปฏิบัติ นั่นคือ หากกฎใดใช้ได้ดีกว่ากฎอื่นในการตัดสินความยุติธรรม กฎนั้นจะมีน้ำหนักความสำคัญมากกว่า ดังนั้น น้ำหนักความสำคัญของการใช้กฎของการตัดสินความยุติธรรมเชิงกระบวนการอาจแตกต่างกันในสถานการณ์หนึ่ง และอาจเปลี่ยนจากกฎหนึ่งไปอีกกฎหนึ่ง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติว่าหมายถึง การที่พนักงานได้รับรู้ถึงความเท่าเทียมกันของ วิธีการ กลไก หรือกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการจัดสรรค่าตอบแทน การให้รางวัล ความรับผิดชอบในหน้าที่ในองค์การ การมอบหมายงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบที่พนักงานแต่ละคนได้รับ

ผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การปฏิบัติต่างๆ ขององค์การที่มีต่อพนักงานโดยผ่านนโยบายและการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ทำให้พนักงานมีมุมมองต่อความยุติธรรมที่ตนสมควรได้รับจากองค์การ โดยคาดหวังว่าการตัดสินใจทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นไปอย่างยุติธรรม ซึ่งจะเป็นหนทางหนึ่ง ที่พนักงานประเมินการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับยอมรับ และรวมถึงพอใจต่อนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ระบบการบริหารจัดการที่มีความยุติธรรมจะเกิดผลดีต่อองค์การ และฝ่ายบริหาร โดยที่พนักงานจะมีทัศนคติและปฏิกิริยาตอบสนองที่ดีต่อการประเมินผลงาน ด้วยการยอมรับ และพึงพอใจกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การมุ่งใจในการทำงานและปรับปรุงให้มีผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความเชื่อใจต่อผู้บังคับบัญชา มีความผูกพันต่อองค์การ และตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์การ และมีผลดีต่อสถานะขององค์การ ด้านกฎหมายโดยมีความถูกต้อง และลดความเสี่ยงต่างๆ โดยที่หากองค์การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรมแล้วพนักงานก็จะปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างยุติธรรมส่งผลให้เกิดความถึงพอใจต่อบริการที่ได้รับ

การที่พนักงานประเมินความยุติธรรมในการตัดสินใจ กระบวนการ หรือการกระทำต่างๆ ขององค์การ มีหลักการที่สำคัญ 2 ประการ ประการแรก คือ ความสมดุลซึ่งเปรียบเทียบการตัดสินใจ ที่ได้รับการตัดสินใจในแบบเดียวกันในสถานการณ์ที่คล้ายกัน การเปรียบเทียบความสมดุลทำโดยการประเมินผลลัพธ์ของบุคคล 2 คน หรือมากกว่า และสร้างสมการของผลลัพธ์ต่อคุณค่าของสิ่งที่ตนลงทุน ส่วนความถูกต้องเป็นหลักการที่สองในการประเมินการตัดสินใจต่อกระบวนการหรือการกระทำต่างๆ ขององค์การ ความถูกต้องแสดงถึงคุณภาพของการตัดสินใจว่าเป็นสิ่งถูก นั่นคือบุคคลหนึ่งทำการตัดสินใจเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมของการกระทำบางอย่างซึ่งเป็นโทษหรือเป็นประโยชน์ต่อบางคนด้วยการตัดสินใจว่าการกระทำที่เกิดขึ้นมีทั้งความสมดุลและความถูกต้องแล้วยังมุ่งหวังให้มีความยุติธรรมเกิดขึ้น โดยมีเป้าหมายให้มีความยุติธรรมในองค์การ (Sheppard, Lewicki, and Minton, 1992)

ผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสามารถพิจารณารูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นธรรมโดยดูจากทัศนคติและปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของบุคคล ทัศนคติที่มีต่อองค์การและการเรียกร้องทางด้านกฎหมายโดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. ทัศนคติและปฏิกิริยาของพนักงานที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ยอมรับในผลการประเมินการปฏิบัติงาน
 - 1.2 พึงพอใจกับระบบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
 - 2.1 พนักงานมีแรงจูงใจที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนเอง
 - 2.2 ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น
3. ทักษะที่มีต่อองค์การของพนักงาน
 - 3.1 เกิดความไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา
 - 3.2 เกิดความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.3 มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไป
4. สถานะขององค์การจากการเรียกร้องทางด้านกฎหมายของพนักงาน
 - 4.1 เพิ่มระดับการป้องกันตนเองทางกฎหมาย
 - 4.2 ลดความน่าจะเป็นในการถูกเรียกร้องหรือฟ้องร้องทางกฎหมายจากพนักงาน

แนวทางการพัฒนาความยุติธรรมในองค์การ

แนวทางการพัฒนาความยุติธรรมในองค์การ (ชูชัย, 2543) ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ การพัฒนาระบบ การประเมินผล และการแจ้งผล

1. การพัฒนาระบบ (System Development) เป็นการสร้างระบบและวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์และเกณฑ์ของการประเมินผล การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การกำหนดบุคคลผู้ทำการประเมิน การสร้างหรือดัดแปลง เครื่องมือประเมิน การสื่อสารทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และการวางแผนการแจ้งผล การประเมินในขั้นตอนการพัฒนาระบบนี้จะประกอบไปด้วยแนวปฏิบัติที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1.1 การรวบรวมความคิดเห็นของพนักงาน โดยใช้การสำรวจหรือการสัมภาษณ์ โดยงานวิจัยของ Korsgaard and Roberson (1995) พบว่าปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความยุติธรรมเชิงกระบวนการคือการมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งในขั้นตอนการพัฒนาระบบนี้ องค์การสามารถให้โอกาสพนักงานในการแสดงความคิดเห็นผ่านทาง การสำรวจหรือการสัมภาษณ์เพื่อระบุถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งรูปแบบการประเมินและผู้ที่ควรจะเป็นผู้ประเมินการทำเช่นนี้พนักงานจะรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการประเมินผล และ ยังช่วยสร้างความรู้สึกความเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานให้เกิดขึ้นอีกด้วย

1.2 การประกันว่าพนักงานทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้า รวมไปถึงการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างคงเส้นคงวา หมายถึง การแสวงหาข้อมูล และความคิดจากพนักงานทุกคน ด้วยความเสมอหน้าและให้คุณค่าต่อข้อมูลเหล่านั้นอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ควรสื่อสารให้

พนักงานทุกคนได้รับทราบข่าวสารอย่างทั่วถึง ซึ่งวิธีนี้จะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความยุติธรรมเชิงกระบวนการ

1.3 การประกันว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากพนักงานรวมถึงระบบที่พัฒนาขึ้นมาขึ้น มีความเกี่ยวข้องกับงาน เช่น คำถามที่ใช้สัมภาษณ์หรือการทำการสำรวจ รวมถึงมิติหรือเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินนั้นมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับงาน

1.4 การอธิบายให้พนักงานได้รับทราบถึงสาเหตุที่ต้องมีการพัฒนาระบบการประเมินผล ซึ่งวิธีนี้จะเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความยุติธรรมเชิงปฏิบัติต่อบุคคล ได้แก่ การสื่อสารหรือให้คำอธิบายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการและผลลัพธ์ของการประเมินในขั้นตอนนี้ การสื่อสารแบบสองทางเป็นที่จำเป็นต้องกระทำในการอธิบายว่าเหตุใดจึงต้องมีการพัฒนาระบบการประเมินผล

2. การดำเนินการประเมินผล (Appraisal Processes) ขั้นตอนนี้ได้แก่ การสังเกต และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสำหรับในการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรควรจัดตั้งหน่วยงานหรือคณะกรรมการดำเนินการ และควบคุมการประเมินผลเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ในขั้นตอนนี้ประกอบไปด้วยแนวทางปฏิบัติ 8 ประการ ได้แก่

2.1 เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น โดยอาจให้พนักงานได้ลองทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยที่ผู้บังคับบัญชาอาจจะนำ ผลที่ได้ไปใช้พิจารณาหรือไม่ก็ตามรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดคุยกับผู้บังคับบัญชาก่อนที่จะมีการประเมิน

2.2 ผู้บังคับบัญช ควรจะใช้มาตรฐานเดียวกันในการประเมินพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งหรือแผนกเดียวกัน องค์กรจะต้องสร้างความมั่นใจแก่พนักงานว่าการประเมินมีความสอดคล้องกับวิธีการที่ได้ประกาศไว้ล่วงหน้า นอกจากนี้ควรมีการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาเพื่อให้มีความคงเส้นคงวาในการประเมิน และจะต้องทำ กระบวนการและเครื่องมือประเมินให้มีความเป็นมาตรฐาน

2.3 ลดอคติของผู้บังคับบัญชาระหว่างการประเมิน โดยองค์กรสามารถลดอคติของผู้บังคับบัญชาได้ โดยการจัดการฝึกอบรม รวมถึงการใช้การประเมินจากหลายฝ่าย เช่น การประเมินแบบ 360 องศา ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความยุติธรรมเพิ่มขึ้นแต่วิธีนี้อาจมิได้ช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้ประเมินอย่างถูกต้อง ดังนั้นควรจะใช้วิธีการเพิ่มความรับผิดชอบของผู้ประเมิน โดยให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาระดับที่สูงกว่าเป็นผู้ตรวจสอบผลการประเมินอีกครั้ง

2.4 ผู้ประเมินจะต้องมีความคุ้นเคยกับการทำ งานของพนักงาน ความคุ้นเคยนี้เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการประเมิน หากผู้ประเมินไม่ได้คุ้นเคยหรือมีโอกาสสังเกตการณ์

ทำงานของพนักงานย่อมทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกยุติธรรมได้ วิธีการหนึ่งที่จะช่วยได้คือจดบันทึก การปฏิบัติงานประจำวันของพนักงาน ซึ่งบันทึกนี้จะช่วยให้ผู้ประเมินสามารถพิจารณาได้อย่างถูกต้องมากขึ้น

2.5 การประเมินผลต้องมีความเกี่ยวข้องกับงานเช่นเดียวกับขั้นตอนการพัฒนาระบบ เพราะมิฉะนั้นแล้วจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อระบบและกระบวนการประเมินผลได้

2.6 สื่อสารให้พนักงานได้ทราบถึงความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ก่อนที่จะมีการประเมินผล โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้ามาตรฐานการปฏิบัติงานและวิธีการประเมินรวมทั้งแจ้งให้พนักงานทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างการประเมินด้วย

2.7 หลีกเลี่ยงการสร้างความปลอดภัยใจ ได้แก่ การประเมินผลออกมาทางลบอย่างไม่คาดฝัน ซึ่งมักจะก่อให้เกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรมขึ้นได้ ซึ่งเป็นไปได้ว่าพนักงานมีความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรที่จะสื่อสารหรือแจ้งผลการปฏิบัติงานแก่พนักงานเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เขาตั้งความหวังให้สอดคล้องกับความเป็นจริง

2.8 ทำการตัดสินใจเชิงบริหาร โดยอาศัยผลการประเมิน โดยทั่วไปแล้วพนักงานมักจะคาดหวังว่าการเลื่อนตำแหน่งหรือการขึ้นเงินเดือนจะอาศัยผลการประเมินเป็นหลัก หากไม่เป็นไปตามนี้ก็จะรู้สึกว่ามีไม่ยุติธรรม ผู้บริหารจึงต้องทำการตัดสินใจเชิงบริหาร โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. การแจ้งผลการประเมิน (Performance Feedback) คือการสื่อสารหรือบอกให้พนักงานได้ทราบถึงผลการประเมินว่าเขาทำงานได้ดีมากหรือน้อยเพียงใด รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น โดยมีแนวทางการปฏิบัติ 6 ประการ ดังนี้

3.1 จะต้องให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นระหว่างกระบวนการแจ้งผลการประเมิน ทั้งในรูปแบบของการอภิปรายถึงปัญหาในการทำงานและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นอกจากนี้ยังควรใช้การสื่อสารแบบสองทางและการร่วมมือกันแก้ไขปัญหากอีกด้วย

3.2 เปิดโอกาสให้พนักงานได้โต้แย้งผลการประเมิน ซึ่งจะช่วยสร้างการรับรู้ความยุติธรรมให้เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มความชอบธรรมทางกฎหมายให้แก่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอีกด้วย

3.3 การแจ้งผลการประเมินจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับงานและปราศจากอคติส่วนตัว ซึ่งองค์การควรจะต้องมีการฝึกอบรมผู้บริหารให้รู้จักเทคนิคการแจ้งผลการประเมินที่ดี คือ จะต้องมุ่งให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานมิใช่มุ่งวิจารณ์บุคคลวิธีการนี้จะช่วยลดความรู้สึกไม่ยุติธรรมของพนักงานได้

3.4 แจ้งผลการประเมินด้วยความรวดเร็วและทันการณ์ ซึ่งวิธีนี้จะสามารถช่วย

ยกระดับผลการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จึงควรมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานบ่อยครั้งทั้งในแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้พนักงานได้รับทราบเมื่อมีพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ดีเกิดขึ้น

3.5 แจ้งผลการประเมินแก่พนักงานด้วยท่าทีที่ทำให้เกียรติเนื่องจากการวิจัยบ่งชี้ว่าความรู้สึกไว้วางใจของพนักงาน และความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างให้เกียรติเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดการรับรู้ความยุติธรรมเชิงการปฏิบัติต่อบุคคล (Tyler and Bies, 1990) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาต้องให้เกียรติแก่พนักงานไม่ว่าเขาจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ดีอย่างไร

3.6 หลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดความประหลาดใจระหว่างการแจ้งผล เช่นเดียวกับในขั้นตอนการประเมินผลการได้รับสิ่งที่ไม่น่าปรารถนาโดยไม่คาดฝันย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดี ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรทำให้พนักงานทุกคนมีความคาดหวังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงก่อนที่จะมีการแจ้งผล

ความหมาย และแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรหลายท่านได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

Allen and Mayer (1990, อ้างถึงใน ปรีดี อธิพิงศ์, 2552: 29) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนอยู่ รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะคงไว้ใน การเป็นสมาชิกขององค์กร รวมถึงการมีจิตสำนึกที่จะดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรกระทำ

Steers (1977) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

Salancik (1983) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าหรือต่ำกว่า

Marsh and Mannari (1977) ให้คำนิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและการประเมินองค์กรในทางที่ดี

Buchanan (1974) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Sheldon (1971) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในด้านบวก และมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย

Porter et al. (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีคุณลักษณะ 3 ประการ

1. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

Mowday et al. (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดี

Eisenberger et al. (1990) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกของบุคลากรที่รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่รับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กร มีผลทำให้บุคลากรมีความอุทิศสาคะ และเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อองค์กร

Greenberg and Baron (1993) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ขอบเขตของแต่ละบุคคล ที่แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรเช่นไรและมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

ไทรภพ จตุรพาณิชย์ (2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มั่นคงของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยเห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร เกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีมีทัศนคติทางบวกต่อองค์กรและมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรโดยไม่โยกย้ายไปไหน แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤตก็ตาม

ปรีดิษฐ์ อิทธิพงษ์ (2552) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ ทุ่มเทพทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรและไม่ต้องการละทิ้งจากองค์กรไป

ภัทรพล กาญจนปาน (2552) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและจิตใจ เพื่อที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีความภักดีต่อองค์กร และมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่เป็นผลจากการแลกเปลี่ยนจากการทำงานในองค์กร เป็นการแสดงออกทั้งในด้านความรู้สึกผูกพันยึดมั่น ไม่อยากออกจากองค์กรไป และด้านพฤติกรรม โดยทุ่มเทพลังงานเพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจ เพื่อจะปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤต

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร

ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support Theory : OST) ที่เกิดจากแนวคิดของ Eesenberger et al. (1986) ซึ่งมีความเชื่อว่าองค์กรจะมีความสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรไว้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อต่างๆ ในสิ่งที่ดีต่อองค์กรทำให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันกับองค์กร และการแสดงพฤติกรรมสำคัญ

ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นต้องเกิดจากการที่องค์กรต้องให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ แก่พนักงานไม่ว่าจะเป็นรางวัลที่เป็นตัวเงิน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนในการยกระดับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น รวมทั้งการสนับสนุนในการยอมรับความคิดเห็น การมีส่วนร่วม การพัฒนายกระดับความสามารถของพนักงานในองค์กร เป็นต้น ซึ่งเมื่อองค์กรมีการสนับสนุนในด้านต่างๆ ดังกล่าวแล้ว ก็จะสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ซึ่งเรียกว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทฤษฎีนี้ในช่วงต้นได้มีผู้นำมาใช้ในการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แต่ในช่วงหลังจากนั้นได้ศึกษาความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ มากขึ้น ทั้งตัวแปรที่มาก่อน และตัวแปรที่เป็นผลโดยปัจจัยที่มาก่อน ซึ่งมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่นับว่ามีความเกี่ยวข้องกับ การสนับสนุนด้านอื่นๆ ด้วย ได้แก่ ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ และความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้การสนับสนุนนั้นทำให้เกิดผลในด้านความรู้สึกรักใคร่และพฤติกรรมของพนักงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory)

Becker (1960, อ้างใน พิมพ์ชนก เพ็ญนารินทร์, 2547) ได้คิดทฤษฎีการลงทุนซึ่งเป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิง exchange หรือที่เรียกว่า reward-cost notation ซึ่งชี้ให้เห็นว่า เหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรนานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มเท่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow (Hierarchy of Needs Theory)

Maslow (1970) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ซึ่งอธิบายถึงความต้องการและความพอใจของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นลำดับขั้นที่ต่ำที่สุด เป็นความต้องการพื้นฐานของความต้องการทั้งหมด ซึ่งเป็นความต้องการในสิ่งที่จำเป็นต่อร่างกาย

และการดำรงชีวิต เช่น น้ำดื่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค Maslow บอกว่า สิ่งเหล่านี้คือสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ หากยังไม่มีสิ่งเหล่านี้เราจะยังไม่นึกถึงความต้องการในขั้นอื่นๆ ความต้องการพื้นฐานจะเป็นสิ่งจูงใจให้เราหาสิ่งเหล่านั้นมา เมื่อได้ตามความต้องการแล้วจึงจะคำนึงถึงความต้องการขั้นอื่นๆ ต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ประกอบด้วย ความต้องการที่จะปลอดภัย และมั่นคง ต้องการอิสระ ความมั่นคง ขจัดความกลัวและความกังวล ซึ่งเป็นความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจในด้านการทำงาน ความต้องการความปลอดภัยทางกาย เช่น มีเครื่องมือป้องกันขณะปฏิบัติงานทางด้านจิตใจ เช่น มีประกันสุขภาพ สัญญาจ้างงาน เป็นต้น

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Acceptance or Affiliation Needs) ประกอบด้วย ความต้องการเข้าร่วมกลุ่มและความต้องการมีคู่ครอง คนเราต้องการการพบปะพูดคุย เข้าร่วมกลุ่มกับบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งต้องการมีคนรักและเข้าใจ

4. ความต้องการมีฐานะทางสังคมและรู้สึกว่าคุณค่า (Status Needs and Self-esteem Needs) เมื่อคนต้องการมีสังคมแล้วก็จะต้องการมีฐานะทางสังคมที่ดีกว่าบุคคลอื่นๆ ส่วนการรู้สึกว่าคุณค่า นั้นเป็นความรู้สึกภายในที่มีความมั่นใจและรู้สึกว่าคุณค่าความสามารถ ฐานะทางสังคมมาจากตำแหน่งรางวัล การเลื่อนขั้นหรือการเพิ่มความรับผิดชอบ การรู้สึกว่าคุณค่ามาจากการเป็นที่รู้จักประสบความสำเร็จและน่าเชื่อถือ บางคนเมื่อถึงขั้นนี้ก็เพียงพอแล้ว แต่บางคนต้องการมากกว่านั้น

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด หรือสิ่งที่ตั้งความปรารถนาสูงสุดเอาไว้ โดยใช้ความสามารถทุกอย่าง อย่างที่มีอยู่ คือ การไปให้ถึงศักยภาพสูงสุดที่ทั้งนี้แต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป

ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (The need to achieve Theory)

ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จประกอบด้วย 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และความผูกพัน (Affiliation) เป็นทฤษฎีของ David C. Maclelland and J.W. Atkinson (1961) ตามทฤษฎีเชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนมีอยู่สองชนิด คือ ความต้องการความสุขและความต้องการปราศจากความเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลัง ด้วยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิต ขวนขวายหาสิ่งต่างๆ มากล้ายคลึงกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้ต่างๆ มาเหมือนกัน แต่จะต่างกัน แต่เฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็ จะมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิผลมากขึ้นเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง เช่น ในเรื่องของการทำงานหรือการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิผล

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับคนอื่นๆ

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้ Vroom (1964) กล่าวว่า บุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับในด้านงานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับประโยชน์สูงสุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น
2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การรับรู้ในความสามารถของเขาจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต

ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการความคิดของมนุษย์ในเรื่องของความคาดหวัง (Expectancy) และการรับรู้ (Perception) ของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) ความเชื่อของคนที่ว่าการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งบางครั้งเรียกว่า การคาดหวังผลงานจากความเพียรพยายาม

การทำให้การคาดหวังสูงสุด คือ ทำให้คนรู้สึกว่ามีความสามารถในการทำงานจนถึงระดับที่ต้องการได้

1.1. เลือกพนักงานที่มีความสามารถ

1.2. ฝึกให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่

1.3. สนับสนุนความพยายามในการทำงาน

1.4. ระบุเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน

2. ผลตอบแทน (Instrumentality) ความเชื่อของคนที่ว่า เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้วผลที่ตามมาคือรางวัลและสิ่งอื่นๆ เรียกว่า การคาดหวังจากผลที่ได้จากการทำงาน การทำให้ผลรางวัลสูงสุดทำให้คนมั่นใจว่าจะมีผลรางวัลตามมาเมื่องานประสบผลสำเร็จแล้ว

1.1. ทำให้เกิดผลสัญญาทางใจ

1.2. ทำให้พนักงานเห็นถึงความเป็นไปได้ในการให้รางวัล

1.3. ทำให้เห็นว่ารางวัลที่ให้การดำเนินงานมีลักษณะอย่างไร

3. คุณค่า (Value) คุณค่าของรางวัลและผลอื่นๆ ที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงานซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคน แรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ของพนักงานคนหนึ่งเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้นจะมีน้อย หากเงื่อนไข 3 ประการต่อไปนี้เกิดขึ้นเพียงหนึ่งเงื่อนไขหรือมากกว่านั้น

เงื่อนไขที่หนึ่ง : ถ้าการคาดหวังต่ำ (Expectancy) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานบางคนอาจรู้สึกว่าเขาไม่สามารถทำผลงานได้ถึงระดับที่จะได้รับการเลื่อนขั้น

เงื่อนไขที่สอง : ถ้าผลตอบแทนต่ำ (Instrumentality) การจูงใจก็จะไม่ประสบความสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะไม่มั่นใจว่าผลงานในระดับสูงจะทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นจริง

เงื่อนไขที่สาม : ถ้าคุณค่าที่ประเมินต่ำ (Value) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะประเมินว่าการได้รับการเลื่อนขั้น ถือเป็นรางวัลที่น้อยเหลือเกิน การทำให้คุณค่าของรางวัลสูงสุดทำให้คนเข้าใจถึงคุณค่าของรางวัลต่างๆที่ได้รับ โดย

1. ระบุความต้องการเฉพาะบุคคลให้ได้

2. จัดสรรรางวัลให้ตรงกับความต้องการ

การทำให้องค์ประกอบของการจูงใจทั้งสามประการมีค่ามากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ วัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานเห็นว่าการทุ่มเทความพยายามให้กับงานเป็นทางที่นำไปสู่การได้รับรางวัลที่พึงปรารถนาในระดับสูง และนำไปสู่ความพอใจในการทำงานและผูกพันต่อองค์การในที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ในการศึกษาแนวคิดและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีผู้ศึกษาแนวคิดและตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากมาย แต่ยังไม่สามารถชี้ชัดถึงแนวคิดและปัจจัยที่ชัดเจนได้จากการศึกษา แต่ก็มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะคติที่แตกต่างกันไว้ดังนี้

Baron (1986) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของบุคคลที่ค่อนข้างคงที่และมีความมั่นคงเป็นระยะเวลานาน ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยขึ้นกับสภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะเกี่ยวพันไปถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและส่งผลกระทบต่อผลผลิตขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่

1. เกิดจากลักษณะงาน ซึ่งโดยทั่วไปถ้างานนั้นมีระดับความรับผิดชอบสูง จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเช่นกัน ในทางกลับกันถ้างานนั้นก่อให้เกิดความเครียดสูงหรือลักษณะงานไม่ชัดเจน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ ถ้าบุคคลมีโอกาที่จะได้งานใหม่หรือมีทางเลือก เขาก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีวิสัยทัศน์ หรือมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และเป็นผู้ที่มีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ก็มักจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา การได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความรู้สึกว่าได้รับความเอาใจใส่จากองค์กรเหล่านี้จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

นอกจากนี้ Baron (1986) ยังกล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มและลดระดับของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

ปัจจัยเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. แรงจูงใจจากลักษณะเฉพาะของงาน
2. ความรับผิดชอบในระดับสูง
3. ความมีอิสระในระดับสูง
4. ความพึงพอใจในระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง
5. ความมีอาวุโส ความมั่นคงของตำแหน่งหน้าที่
6. การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ
7. การประเมินผลที่มีความยุติธรรม

ปัจจัยลดระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ความกำกวมในบทบาทหน้าที่
2. ความตึงเครียดในงาน
3. โอกาสในการหางานใหม่

4. ความเชื่อที่ว่าบริษัทไม่ดูแลพนักงาน

5. การใช้วิธีการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

ในปัจจุบัน องค์กรต้องการพนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรและจงรักภักดีต่อองค์กร แต่องค์กรมักจะคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานตามสถานการณ์ที่จำเป็นมากกว่าที่จะสร้างและพัฒนาทักษะของพนักงาน ประกอบกับความมั่นคงในการจ้างงานที่ลดลง ทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบต่อการคงไว้ให้มีอาชีพ ส่งผลให้ชวนขวยที่จะย้ายงานด้วยการพัฒนาทักษะความสามารถ และพิจารณาการทำงานในองค์กรที่หลากหลาย ซึ่งความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดังกล่าวเพิ่มโอกาสที่จะสูญเสียพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และความรู้ที่หาทดแทนได้ยาก แนวทางหนึ่งที่สามารถเป็นหนทางในการแก้ปัญหา คือ การสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรผ่านระบบต่างๆ ขององค์กร เช่น การมีส่วนร่วมในองค์กร หรือ การบริหารจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร (Ito and Brotheridge, online, 2001) ซึ่งกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์สามารถทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้

ประเภทของความผูกพันต่อองค์กร

Mowday et al. (1979) กล่าวว่า ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในรูปของความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอของพฤติกรรม นั่นคือ เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพยายามในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยไม่มีความคิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน เนื่องจากกลัวว่าเมื่อละทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ คือ

- 2.1 มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คือ บุคคลมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

- 2.2 มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากทั้งทางกายและใจ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดยปฏิบัติงานในห้องค์การอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์กรเพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนรู้สึกถึงความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายขององค์กร และเป้าหมายของตนเอง ทำให้ตนเองยอมรับเป้าหมายขององค์กร และมีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร

2.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

Buchanan (1974) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมี 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ ถือเสมือนหนึ่งว่าองค์การเป็นของตน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) คือ ความเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า และเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) คือ ความรู้สึกยึดมั่นในองค์การ และปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การ

Kanungo (1982b) ได้แบ่งปัจจัยของความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 ด้าน โดยแบ่งตามชนิดของบริบทงาน ได้แก่

1. ความผูกพันในงาน (Job Involvement) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันว่างานมีความสำคัญ บุคคลคิดว่างานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิต และมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ และตั้งใจปฏิบัติงานจนกว่าจะสำเร็จ
2. ความผูกพันในการทำงาน (Work Involvement) คือ ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานและกระบวนการทางสังคม

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์การตามการแบ่งของ Allen and Meyer (1991) ที่แบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ด้าน คือ 1. ความรู้สึกรักในองค์การของตนเอง (Affective Commitment) 2. การคิดวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ (Continuous Commitment) 3. ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกสำนึกในบุญคุณขององค์การ (Normative Commitment) ซึ่งความรู้สึกนี้จะบ่งชี้ว่าพนักงานกับองค์การจะมีความสัมพันธ์กันในลักษณะใด และนำไปสู่การตัดสินใจของพนักงานว่าจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การต่อไปหรือไม่ โดยความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกในองค์การ รู้สึกยึดมั่นกับองค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจเกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในการทำกิจกรรมต่างๆ กันในการทำงานที่ตรงกับความคาดหวังของเขา ทำให้เขาต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การของบุคคลแต่ละคน เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องออกจากองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะคงอยู่กับองค์การ รวมถึงการรับรู้ถึงความยากลำบากในการหางานใหม่ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับองค์การต่อไป

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง จิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ นั่นคือ ความรู้สึกที่เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้วก็ต้องมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ อันเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำและถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานนี้เกิดจากค่านิยมส่วนบุคคลโดยบุคคลอาจมีค่านิยมว่าคนที่ย้ายงานบ่อยๆ เป็นคนที่ไม่มีความจงรักภักดี ไม่มีความซื่อสัตย์ คุณเป็นคนไม่น่าเชื่อถือหรืออาจเกิดความรู้สึกที่ผิดหวังต่อภาระหน้าที่ เช่น ถ้าเขาออกจากองค์การไปทำให้หน้าที่ดังกล่าวไม่มีคนทำ หรือหากคนทำได้ยาก คนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจะได้รับความเดือดร้อน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าควรจะต้องอยู่กับองค์การต่อไป

ผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์การ

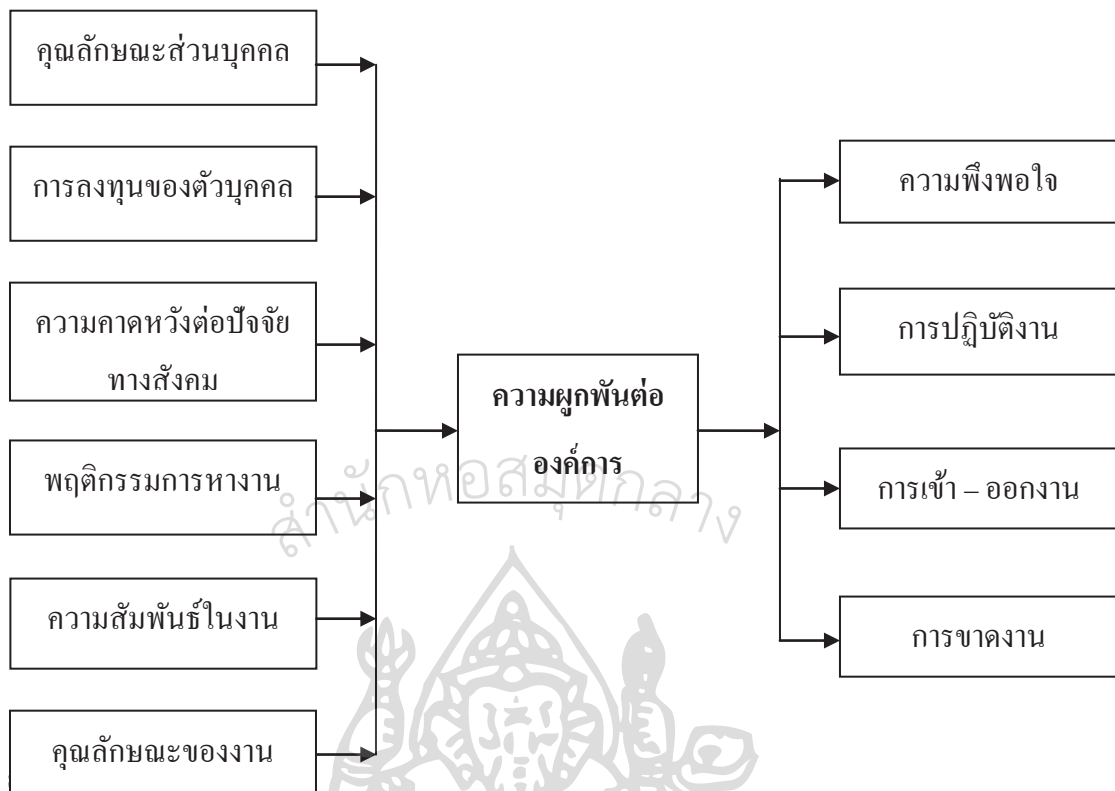
Mowday, Porter and Steers (1982) ได้กล่าวถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งระดับผลลัพธ์ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับบุคคล คือ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดการขาดงาน ลาออก และความไม่พอใจของบุคคล

2. ระดับกลุ่ม คือ กลุ่มที่ประกอบไปด้วยสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ มีความสามัคคีและมีประสิทธิภาพในการทำงานภายในกลุ่มสูงกว่ากลุ่มที่สมาชิกมีระดับความผูกพันต่อองค์การต่ำ

3. ระดับองค์การ คือ องค์การที่ประกอบไปด้วยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะช่วยให้องค์การเกิดประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด อัตราการขาดงาน ลาออกของพนักงานต่ำส่งผลให้องค์การประหยัดค่าใช้จ่าย อีกทั้งยังเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การแก่สายตาบุคคลภายนอก ทำให้มีบุคคลจำนวนมากที่อยากจะเข้ามาทำงานกับองค์การซึ่งช่วยให้องค์การสามารถค้นหาบุคคลที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการได้ง่ายขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้สรุปเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้แบบจำลองของ Shelby D. Hunt, Lawrence B. Chonko and Van R. Wood (1985 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552: 190 - 194) ดังนี้



สำหรับกรอบแนวคิดนี้ Hunt, Chonko และ Wood ได้พัฒนามาจากงานของ Steers (1977), Stevens, Beyer, and Trice (1978), Brief and Aldag (1980), Bhagat and Chassie (1981), c]t Still (1983) โดยสร้างตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัวจากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีมาก่อนหน้านี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attributes) จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนตัวล้วนมีความสัมพันธ์ต่อระดับของความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (1972) Steers (1977) Brief and Aldag (1980) พบว่าอายุกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวก ส่วนระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กร Steers (1977) Brief and Aldag (1980) Morris and Sherman (1981) จากงานวิจัยของ Becker (1960) และ Morrow (1980) พบว่ารายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร Dubin, Champoux, and Porter (1975) พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

2. การลงทุนของตัวบุคคล (Personal investments) งานวิจัยที่วัดตัวแปรการลงทุนของตัวบุคคลนี้ อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่าเกิดจากระดับความคาดหวังของพนักงานในผลตอบแทนที่จะได้จาก การมอบความจงรักภักดีให้กับองค์กร Kiesler (1971) Staw (1976) จากเหตุผลดังกล่าว

บุคคลจึงทุ่มเทให้กับองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์ที่จะได้ (หรือคาดว่าจะได้) จากองค์กร ในภายภาคหน้า (Kanton, 1968) งานวิจัยของ Sheldon (1971) Alutto, Hrebiniak, and Alonzo (1973) พบว่าแนวโน้มของพนักงานที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรต้นด้านการลงทุนของตัวบุคคล เช่น อายุการทำงาน จำนวนเงินบำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ Ritzer and Trice (1969) และ Aranya and Jacobson (1975) ไม่พบความสัมพันธ์ดังกล่าว

3. ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม (Anticipatory socialization variables) หมายถึงระดับความคาดหวังที่เกิดจากการที่พนักงานเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในการทำงานเดิม ซึ่งผลลัพธ์จากการเปรียบเทียบนี้มักจะนำไปสู่ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กรใหม่และต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ (Schein, 1971, Van Maanen, 1975) งานวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (1972) พบว่าการได้รับการตอบสนอง “ความคาดหวังที่จะได้รับความไว้วางใจจากองค์กร” ของพนักงานเข้าใหม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อทัศนคติในการทำงานรวมถึงความผูกพันต่อองค์กรในอนาคต ระดับของความไว้วางใจในที่นี้ เป็นเรื่องของการทำงานที่พนักงานรับรู้สิ่งแวดล้อมในองค์กรใหม่ของเขาว่ามีบรรยากาศที่ทั้งสนับสนุนและเป็นมิตรต่อตนเอง

4. พฤติกรรมการหางาน (Job search behaviors) งานวิจัยของ Still (1983) พบว่า ระยะเวลาที่บุคคลได้ใช้ไปกับการหางาน จำนวนของใบสมัครที่จัดส่ง จำนวนครั้งของการได้รับการสอบสัมภาษณ์เข้าทำงาน จำนวนครั้งที่ได้รับการชักชวนให้เข้าทำงาน ทั้งหมดนี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงาน อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่าพฤติกรรมการหางานมีความสัมพันธ์กับอัตราการเข้าออกงาน (turnover rate) มากกว่าความผูกพันต่อองค์กร (Baron, 1975, Lippman and McCall 1976, Salant, 1977)

5. ความสัมพันธ์ในงาน (Work relationships) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้างาน ตลอดจน ผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ที่เกิดจากการได้มาทำงานร่วมกัน ส่งผลกระทบบ่อยมามีนัยสำคัญต่อทัศนคติในการทำงานของตัวพนักงานอันหมายรวมถึงทัศนคติด้านความผูกพันด้วย (Evan, 1963, Porter and Steers, 1973, Buchanan, 1974, Feldman, 1977) ผลการวิจัยของ Katz and Kahn (1978) และ Morris and Sherman (1981) พบว่าการที่หัวหน้างานรู้จักใช้วิธีการชักนำบุคลากรใหม่เข้าเป็นพวกพ้องได้ดี จะทำให้พนักงานใหม่รับรู้ถึงการแสดงตนว่าเป็นพวกเดียวกัน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

6. คุณลักษณะของงาน (Job characteristics) งานวิจัยของ Herzberg (1966), Hackman and Lawler (1971), Bechelor, Morgan และ Richard (1982) ทั้งหมดยืนยันผลการวิจัยว่า คุณลักษณะ

ที่สำคัญบางประการของงานที่มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงาน โดยทั่วไปแล้ว คุณลักษณะของงานจะถูกกำหนดโดย

6.1 ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการทำงานให้บรรลุผล

6.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้นๆ ได้ตลอดชิ้นงานหรือตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ โดยสามารถระบุได้ว่างานนี้เป็นผลงานของตน

6.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่นทั้งในและนอกองค์กร ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

6.4 ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับของความมากน้อยที่งานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง ตลอดจนการมีอำนาจในการตัดสินใจในงานและการกำหนดเวลาในการทำงานด้วยตนเอง และ

6.5 ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารว่าผลลัพธ์ของงานที่ตนได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด และผู้อื่นมีทัศนคติอย่างไรต่อผลงานนั้น (Hackman and Oldham : 1980)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

Moorman (1991) ได้ศึกษาตัวแปรระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยศึกษาจากพนักงาน 225 คน ของบริษัทขนาดกลาง 2 แห่ง การศึกษาเน้นถึงความเป็นธรรมที่พนักงานได้รับจากผู้บังคับบัญชาและจากการได้รับคำตอบแทน พบว่าพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของพนักงานจะเพิ่มขึ้น ถ้าเขาได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากองค์กร และการที่พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรได้ และพฤติกรรมดังกล่าวก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

Huselid and Day (1991, อ้างถึงใน เบญจมาศ โรจน์ชนกิจ, 2546) พบว่า การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าองค์กรได้ให้รายได้และสิ่งตอบแทนแก่พวกเขาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรและมีความอดุสาหพยายามในการทำงานมากยิ่งขึ้น

Brockner and Wiesenfeld (1996) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรม 3 ประเภทตามแนวคิดของ Gilliland and Langdon ได้แก่ ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ ความยุติธรรมเชิงการปฏิบัติต่อบุคคล และความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์ มีการบ่งชี้อย่างชัดเจนว่าความยุติธรรม

เชิงกระบวนการและเชิงการปฏิบัติต่อบุคคลสามารถชัดเจนการได้รับผลลัพธ์ทางลบได้ กล่าวคือ ถ้ากระบวนการประเมินตัดสินมีความยุติธรรม บุคคลที่ได้รับผลลัพธ์ทางลบก็อาจจะรู้สึกว่าคุณธรรม นั้นมีความยุติธรรมแล้ว เช่น การตัดสินใจปลดพนักงาน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ทางลบที่ร้ายแรง ก็อาจจะถูกรับรู้ว่าเป็นการตัดสินใจที่มีความยุติธรรมได้ หากมีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงเหตุผลอย่างเหมาะสมและมากเพียงพอ หรือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวิจัยได้ชี้ว่า หากพนักงานมีโอกาสให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานก่อนจะมีการประเมิน ก็สามารถช่วยลดทัศนคติทางลบจากการได้รับผลการประเมินที่ไม่ดีที่อาจเกิดขึ้นได้

Cropanzano and Greenberg (1997) ได้ศึกษากระบวนการความยุติธรรมในองค์กร พบว่าการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรมจะช่วยเพิ่มความไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา เพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานให้เพิ่มมากขึ้น

Cohen – Charash and Spector (2001, อ้างถึงใน นฤเบศร์ สายพรหม, 2548) ได้รวบรวมงานวิจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมจำนวน 190 เรื่อง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรม ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ กับความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความผูกพันด้านความต้องการคงอยู่กับองค์กร

Masterson (2001) ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์และนักศึกษาจำนวน 187 คน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับสูงทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการ จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในส่วนของนักศึกษารายงานว่า อาจารย์ที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในระดับสูง จะมีระดับความพยายามในการสอน พฤติกรรมเพื่อสังคม และมีความยุติธรรมสูง และนักเรียนจะปฏิบัติต่ออาจารย์ในทางบวกในระดับสูง

Colquitt et al. (2001) ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมตั้งแต่ปี 1975 อันเป็นปีที่เริ่มมีการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขึ้นเป็นครั้งแรก จำนวน 183 เรื่อง ซึ่งงานวิจัยศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ โดยทั่วไป การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร และการรับรู้ความยุติธรรม

ด้านผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด รองลงมาเป็นการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

Simson and Roberson (2003, อ้างถึงใน ปรีดี อธิพิงศ์, 2552: 35) ได้ศึกษาผลกระทบจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานโรงแรม 73 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 4,537 คน พบว่า พนักงานโรงแรมที่มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมสูง มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

งานวิจัยในประเทศ

อรสา โภธิ์พุกย์ (2544) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในวิทยาลัยเอกชน พบว่า ความยุติธรรมเชิงกระบวนการประเมินมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความยุติธรรมเชิงการปฏิบัติต่อบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์จากการประเมินมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความยุติธรรมเชิงการปฏิบัติต่อบุคคล และความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์จากการประเมิน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบความสามารถในการพยากรณ์ของความยุติธรรมเชิงกระบวนการประเมิน

ดุจดวงใจ พุทธสุวรรณ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะระบบประกันฯ โรงเรียนเอกชนแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสายงาน ไม่มีผลต่อระดับการรับรู้ความยุติธรรม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสและสายงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ครูมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการและด้านระบบในระดับปานกลาง ครูมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานในระดับสูง และมีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับปานกลาง การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2548) ทำการศึกษาปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมส่งผลทางอ้อม

ผ่านความพึงพอใจด้านพลังใจในงานด้านผลตอบแทน และด้านความก้าวหน้าไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ผ่านด้านพลังใจในงานและด้านผลตอบแทนไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน และผ่านด้านพลังใจในงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านผลตอบแทน และด้านความก้าวหน้าไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านคงอยู่

ไตรภพ จตุรพาณิชย์ (2548) ทำการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กับการอุทิศตนและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเชิงการปฏิบัติต่อบุคคลสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) ทำการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก ซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความยุติธรรมองค์กร ความผูกพันองค์กร ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันองค์กรด้านจิตใจในระดับสูง การรับรู้ความยุติธรรมองค์กรทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร

อัจฉรา เนียมหอม (2551) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฉัตรกมล เจริญวิภาดา (2552) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร การได้รับการเพิ่มความสามารถแห่งตนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับสูง ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.001 การได้รับการเพิ่มความสามารถแห่งตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ปรีดี อธิพิงศ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง รวมไปถึงด้านผลตอบแทน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ในขณะที่ด้านกระบวนการอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมไปถึงด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อายุ และสถานภาพสมรส และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยรวม ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์

สุวิมล สุริยวงศ์ (2554) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยหัวหน้างาน : กรณีศึกษาบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรในระดับปานกลางทุกด้าน โดยการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงานน้อยที่สุด พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางทุกด้าน โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากที่สุดและด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยที่สุด การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.465

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบประเมินที่ศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลทางเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 135 คน

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรในการวิจัย

สำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน	จำนวนประชากร(คน)
สำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัว	34
สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย	30
กองกลาง	31
กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย	20
กลุ่ม/หน่วยที่ไม่สังกัดสำนัก/กอง	19
รวม	135

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวน 101 คน กลุ่มตัวอย่งนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) แทนสูตรการคำนวณด้วย

การคำนวณขนาดตัวอย่าง

$$\text{สูตรที่ใช้ในการคำนวณขนาดตัวอย่าง } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

จากสูตร

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{135}{1+135(0.05)^2} = 100.90$$

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ 100.90 คน แต่ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูล คือ 101 คน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อป้องกันความผิดพลาดของข้อมูลและจำนวนแบบประเมินที่ได้กลับคืนมาผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนการแจกแบบสอบถามเป็น 110 คน แต่ได้รับแบบประเมินกลับมาเพียง 101 ชุด จึงนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการวิจัยนี้

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบประเมินซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมเอกสารและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยลักษณะของแบบประเมินมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่

1. เพศ
2. ตำแหน่ง
3. ระดับตำแหน่ง
4. สำนัก/กอง ที่ท่านสังกัด
5. อายุ
6. ระดับการศึกษา
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
8. ระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด

ส่วนที่ 2 แบบประเมินการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำนวน 19 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาจากงานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) โดยแบ่งลักษณะของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการแบ่งปัน จำนวน 10 ข้อ
2. ด้านการปฏิบัติ จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยนำมาจากงานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2540) ที่นำมาจากงานวิจัยของ Dunham, Grube, and Castaneda (1994) ซึ่งพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Allen and Mayer (1990) จำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจิตใจ จำนวน 8 ข้อ
2. ด้านการคงอยู่ จำนวน 8 ข้อ
3. ด้านบรรทัดฐาน จำนวน 8 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมิน

การตอบแบบประเมินส่วนที่ 2 และ 3 จะเป็นการเลือกตอบเพียงหนึ่งข้อจากค่าของมาตรวัดแบบลิเคิร์ต ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตารางที่ 3 เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การประเมินค่า	คะแนนข้อคำถาม	
	เชิงบวก	เชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ และแปลความหมายระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อเป็นเกณฑ์ โดยแบ่งช่วงระดับโดยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
 คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับสูง

การแบ่งระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
 คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อคำถามที่ได้จากการศึกษามารวบรวมเป็นคำถามเพื่อวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร
2. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้มีความครอบคลุม ตรงตามนิยามที่กำหนดในด้านต่างๆ หากผู้เชี่ยวชาญเลือกตอบ +1 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา 0 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่แน่ใจว่าจะสอดคล้องกับเนื้อหา และ -1 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา จากนั้นผู้วิจัยจะคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงของข้อคำถามชิ้นต่ำคือ 0.50 จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้น มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาต่อไป และพบว่าข้อคำถามทั้งหมดมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มากกว่า 0.50 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามมาทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของทั้ง 3 ท่าน เพื่อให้ข้อคำถามที่มีความเข้าใจง่าย และครอบคลุม ตรงตามนิยามที่กำหนด และนำไปใช้ในการทดสอบหาความเชื่อมั่นต่อไป

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการในสำนัก/กองต่างๆ ในสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวน 30 คน เพื่อพิจารณาว่าแต่ละข้อคำถามมีความสอดคล้องตามนิยามที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ มีค่าความเชื่อมั่นสูง จึงไม่มีข้อคำถามใดถูกตัดออก แต่ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นต่ำ ทำให้มีข้อคำถามที่ถูกตัดออก ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 1 และ 4

ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 9 และ 12

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ข้อคำถามที่ 17, 18, 19 และ 24

หลังจากตัดข้อคำถามต่างๆ ออกแล้วทำให้แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นในด้านต่างๆ ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบประเมิน	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ		
- ด้านการแบ่งปัน	10	0.90
- ด้านการปฏิบัติ	9	0.86
ความผูกพันต่อองค์การ		
- ด้านจิตใจ	6	0.72
- ด้านการคงอยู่	6	0.71
- ด้านบรรทัดฐาน	4	0.70
ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	16	0.66

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ผ่านทางฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ของสำนักงานฯ พร้อมส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากข้าราชการด้วยแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งแบบประเมิน จำนวน 110 ชุด ไปยังสำนัก/กอง/กลุ่ม โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่เป็นผู้แจกจ่าย และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยได้รับแบบประเมินกลับคืนมา จำนวน 101 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.82 ของแบบสอบถามทั้งหมด

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบในแบบประเมินแล้วจึงรวบรวมข้อมูลในแบบประเมินที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินที่ได้จากการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของข้อความถามด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายชื่อ
4. การทดสอบสมมติฐาน
 - 1.1 การเปรียบเทียบระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
 - การทดสอบค่าที (t-test) ในการวิเคราะห์ตัวแปรเพศ
 - การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในการวิเคราะห์ตัวแปร ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง สำนัก/กองที่ตั้ง กัด อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด
 - 1.2 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
 - การทดสอบค่าที (t-test) ในการวิเคราะห์ตัวแปรเพศ
 - การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในการวิเคราะห์ตัวแปร ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง สำนัก/กองที่ตั้ง กัด อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด
 - 1.3 การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
 - 1.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

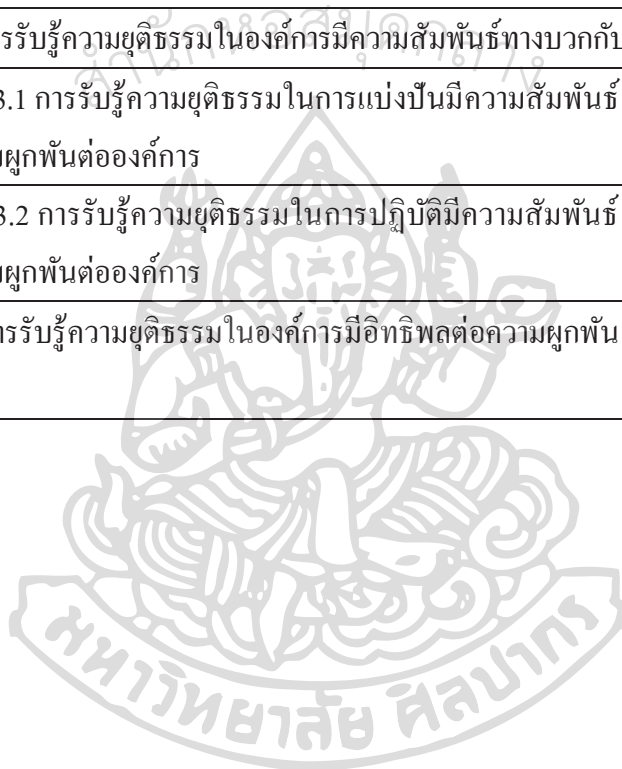
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 5 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 ตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 1.3 ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 1.4 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 1.5 อายุแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 1.6 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 1.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 1.8 ระยะเวลาในการทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2.2 ตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 2.3 ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 2.4 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 2.5 อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way Anova

ตารางที่ 5 (ต่อ) แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 2.6 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 2.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 2.8 ระยะเวลาในการทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	
สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การได้	Multiple Regression



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอผลการศึกษาวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ทางสถิติ

n	=	จำนวน (คน)
\bar{X}	=	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	=	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t - test
F	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา f - test
SS	=	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
MS	=	ผลต่างของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
df	=	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
R	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	=	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
R^2 change	=	ค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่เปลี่ยนไป
*	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01
***	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001
Belta	=	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปร

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 6 ความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	20	20
หญิง	81	80
รวม	101	100
ตำแหน่ง		
ทั่วไป	24	24
วิชาการ/นักพัฒนาสังคม	56	55
วิชาการอื่นๆ	19	19
อำนวยการ/บริหาร	2	2
รวม	101	100
ระดับตำแหน่ง		
ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	39	38
ชำนาญงาน/ชำนาญการ	41	41
ชำนาญการพิเศษ	17	17
เชี่ยวชาญ/อำนวยการ/บริหาร	4	4
รวม	101	100
สำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน		
สำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัว	26	25
สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย	21	21
กองกลาง	23	23
กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย	16	16
กลุ่ม/หน่วยที่ไม่สังกัดสำนัก/กอง	15	15
รวม	101	100

ตารางที่ 6 (ต่อ) ความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20 – 29 ปี	9	9
30 – 39 ปี	43	42
40 – 49 ปี	32	32
50 ปีขึ้นไป	17	17
รวม	101	100
ระดับการศึกษา		
ปวช. หรือต่ำกว่า	2	2
ปวส. หรืออนุปริญญา	4	4
ปริญญาตรี	44	44
ปริญญาโท	50	49
ปริญญาเอก	1	1
รวม	101	100
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว		
1 – 4 ปี	39	38
5 – 7 ปี	32	32
8 – 10 ปี	30	30
รวม	101	100
ระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด		
1 – 7 ปี	38	37
8 – 14 ปี	18	18
15 – 21 ปี	19	19
22 – 28 ปี	19	19
29 – 35 ปี	7	7
รวม	101	100

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง สำนักกองที่ปฏิบัติงาน อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด โดยมีรายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และเพศชาย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20

ตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำแหน่งวิชาการนักพัฒนาสังคม จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมาคือ ตำแหน่งทั่วไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24 และตำแหน่งวิชาการอื่นๆ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41 รองลงมาคือ ระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 38 และชำนาญการพิเศษ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17 ตามลำดับ

สำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัว จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมาคือ กองกลาง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23 สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21 และกองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ตามลำดับ

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการอายุตั้งแต่ 30 – 39 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 42 รองลงมาคือ 40 – 49 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32 และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 49 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44 ระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4 และระดับ ปวช. หรือ ต่ำกว่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระหว่าง 1 – 4 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมาคือ ระหว่าง 5 – 7 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32

ระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด ระหว่าง 1 – 7 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 37 รองลงมาคือ ระหว่าง 15 – 21 ปี และ 22 – 28 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19 เท่ากันทั้งสองช่วงเวลา และระหว่างเวลา 8 – 14 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
และความผูกพันต่อองค์กร**

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการแบ่งปัน	3.17	0.64	ปานกลาง
ด้านการปฏิบัติ	3.10	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พบว่า ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.56)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านจิตใจ	3.11	0.37	ปานกลาง
ด้านการคงอยู่	3.15	0.69	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	2.66	0.77	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	3.01	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.40) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.69) รองลงมาเป็นความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.37) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตาม
ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ			
		ด้านการแบ่งปัน		ด้านการปฏิบัติ	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
เพศ					
ชาย	20	3.09	0.80	3.08	0.64
หญิง	81	3.18	0.60	3.12	0.55
ตำแหน่ง					
ทั่วไป	24	3.17	0.73	3.19	0.56
วิชาการนักพัฒนาสังคม	56	3.14	0.58	3.02	0.56
วิชาการอื่นๆ	19	3.15	0.71	3.12	0.48
อำนวยการ/บริหาร	2	4.10	0.14	4.17	0.23
ระดับตำแหน่ง					
ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	39	3.10	0.61	3.10	0.44
ชำนาญงาน/ชำนาญการ	41	3.08	0.67	2.99	0.65
ชำนาญการพิเศษ	17	3.41	0.59	3.23	0.50
เชี่ยวชาญ/อำนวยการ/บริหาร	4	3.67	0.54	3.72	0.58
สำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน					
สำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัว	26	3.01	0.64	2.88	0.48
สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย	21	3.19	0.66	3.16	0.58
กองกลาง	23	2.98	0.61	3.06	0.37
กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย	16	3.27	0.68	3.05	0.60
กลุ่ม/หน่วยที่ไม่สังกัดสำนัก/กอง	15	3.57	0.50	3.52	0.69
อายุ					
20 – 29 ปี	9	3.08	0.62	3.27	0.46
30 – 39 ปี	43	3.16	0.56	3.08	0.49
40 – 49 ปี	32	3.05	0.75	2.98	0.69
50 ปีขึ้นไป	17	3.43	0.62	3.29	0.46

ตารางที่ 9 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร			
		ด้านการแบ่งปัน		ด้านการปฏิบัติ	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ระดับการศึกษา					
ปวช. หรือ ต่ำกว่า	2	3.95	0.35	3.61	0.71
ปวส.หรืออนุปริญญา	4	3.80	0.23	3.41	0.33
ปริญญาตรี	44	3.14	0.65	3.13	0.57
ปริญญาโทขึ้นไป	51	3.11	0.63	3.03	0.56
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงาน กิจการสตรีและสถาบันครอบครัว					
1 – 4 ปี	39	3.25	0.65	3.24	0.57
5 – 7 ปี	32	3.03	0.73	3.02	0.60
8 – 10 ปี	30	3.20	0.53	3.01	0.48
ระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด					
1 – 7 ปี	38	3.17	0.53	3.12	0.43
8 – 14 ปี	18	3.22	0.77	3.19	0.68
15 – 21 ปี	19	3.05	0.72	2.93	0.70
22 – 28 ปี	19	3.08	0.55	3.02	0.48
29 – 35 ปี	7	3.54	0.87	3.44	0.61

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์กรด้านการแบ่งปัน และด้านการปฏิบัติจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับ
ตำแหน่ง สำนักกองที่ปฏิบัติงาน อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงาน
กิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด โดยมีรายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่าข้าราชการหญิงมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน
เท่ากับ 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.60 และด้านการปฏิบัติ เท่ากับ 3.12
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.55 สูงกว่าข้าราชการชายซึ่งมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรม

ในองค์การด้านการแบ่งปัน เท่ากับ 3.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.80 และด้านการปฏิบัติ เท่ากับ 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64

ตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการ/บริหาร มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การด้านการแบ่งปัน เท่ากับ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.14 และการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การด้านการปฏิบัติ เท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.23 สูงที่สุด รองลงมา คือ ข้าราชการที่มีตำแหน่งทั่วไป และตำแหน่งวิชาการนักพัฒนาสังคม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การด้านการแบ่งปัน เท่ากับ 3.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73 และด้านการปฏิบัติ เท่ากับ 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.56

ระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญ/ผู้อำนวยการ/บริหาร มีค่าเฉลี่ย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน เท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.54 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ เท่ากับ 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.58 สูงที่สุด รองลงมา คือ ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน เท่ากับ 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.59 และ ด้านการปฏิบัติ เท่ากับ 3.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50

สำนัก/กอง ที่สังกัด พบว่า กลุ่ม/หน่วยที่ไม่สังกัดสำนัก/กอง มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การด้านการแบ่งปัน เท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 และการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ เท่ากับ 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.69 สูงที่สุด รองลงมา คือ ข้าราชการกองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านการแบ่งปัน เท่ากับ 3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.68 และข้าราชการสำนักส่งเสริม ความเสมอภาคหญิงชาย มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ เท่ากับ 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.58

อายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การด้านการแบ่งปัน เท่ากับ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.62 และการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ เท่ากับ 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46 สูงที่สุด รองลงมาคือ อายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน เท่ากับ 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.56 และอายุระหว่าง 20 – 29 ปี มีการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การด้านการปฏิบัติ เท่ากับ 3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46

ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับระดับปวช. หรือ ต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน เท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.35 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ เท่ากับ 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ

0.71 สูงที่สุด รองลงมาคือ ปวส.หรืออนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน เท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.23 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ เท่ากับ 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.33

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระหว่าง 1 – 4 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน เท่ากับ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ เท่ากับ 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57 สูงที่สุด รองลงมาคือ 8 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน เท่ากับ 3.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53 และระหว่าง 5 – 7 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ เท่ากับ 3.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.60

ระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด ระหว่าง 29 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน เท่ากับ 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.87 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ เท่ากับ 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 สูงที่สุด รองลงมาคือ 8 – 14 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน เท่ากับ 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.77 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ เท่ากับ 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.68



ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	ความผูกพันต่อองค์กร							
		ด้านจิตใจ		ด้านการคงอยู่		ด้านบรรทัดฐาน		รวม	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
เพศ									
ชาย	20	3.07	0.38	3.02	0.66	2.70	0.85	2.97	0.41
หญิง	81	3.12	0.36	3.18	0.70	2.60	0.75	3.02	0.40
ตำแหน่ง									
ทั่วไป	24	3.13	0.46	3.16	0.83	2.74	0.78	3.04	0.50
วิชาการนักพัฒนาสังคม	56	3.13	0.36	3.22	0.61	2.64	0.80	3.04	0.36
วิชาการอื่นๆ	19	3.06	0.28	2.94	0.74	2.63	0.67	2.91	0.39
อำนวยการ/บริหาร	2	3.00		3.08	0.82	2.75	1.06	2.97	0.57
ระดับตำแหน่ง									
ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	39	3.21	0.34	3.13	0.66	2.70	0.66	3.05	0.37
ชำนาญงาน/ชำนาญการ	41	3.05	0.41	3.26	0.71	2.57	0.89	3.01	0.46
ชำนาญการพิเศษ	17	3.08	0.30	2.98	0.77	2.79	0.71	2.97	0.34
เชี่ยวชาญ/อำนวยการ/บริหาร	4	3.00		2.96	0.51	2.62	0.75	2.89	0.38
สำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน									
สำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัว	26	3.17	0.30	3.05	0.60	2.52	0.57	2.96	0.33
สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย	21	2.96	0.39	3.17	0.70	2.62	0.68	2.95	0.40
กองกลาง	23	3.09	0.33	2.92	0.67	2.76	0.70	2.94	0.41
กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย	16	3.32	0.46	3.51	0.71	2.47	0.80	3.18	0.39
กลุ่ม/หน่วยที่ไม่สังกัดสำนัก/กอง	15	3.03	0.30	3.27	0.76	3.03	1.12	3.12	0.50
อายุ									
20 – 29 ปี	9	3.37	0.27	3.54	0.71	3.00	0.85	3.34	0.38
30 – 39 ปี	43	3.15	0.37	3.05	0.68	2.54	0.84	2.96	0.45
40 – 49 ปี	32	2.97	0.33	3.12	0.68	2.69	0.73	2.96	0.30
50 ปีขึ้นไป	17	3.14	0.37	3.24	0.72	2.75	0.58	3.08	0.40

ตารางที่ 10 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	ความผูกพันต่อองค์กร							
		ด้านจิตใจ		ด้านการคงอยู่		ด้านบรรทัดฐาน		รวม	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ระดับการศึกษา									
ปวช. หรือ ต่ำกว่า	2	2.50		4.08	0.35	3.13	1.59	3.25	0.53
ปวส. หรือ อนุปริญญา	4	2.88	0.08	3.38	0.08	2.69	0.88	3.02	0.24
ปริญญาตรี	44	3.22	0.39	3.12	0.73	2.85	0.83	3.09	0.47
ปริญญาโทขึ้นไป	51	3.07	0.32	3.12	0.68	2.48	0.65	2.94	0.33
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงาน กิจการสตรีและสถาบันครอบครัว									
1 – 4 ปี	39	3.16	0.35	3.14	0.72	2.72	0.81	3.04	0.39
5 – 7 ปี	32	3.10	0.33	3.05	0.74	2.44	0.80	2.91	0.44
8 – 10 ปี	30	3.07	0.42	3.26	0.61	2.83	0.64	3.08	0.40
ระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด									
1 – 7 ปี	38	3.24	0.35	3.10	0.71	2.60	0.71	3.02	0.41
8 – 14 ปี	18	2.96	0.34	3.24	0.65	2.67	1.08	3.00	0.46
15 – 21 ปี	19	3.03	0.39	3.13	0.77	2.59	0.74	2.96	0.41
22 – 28 ปี	19	3.07	0.34	3.26	0.54	2.84	0.64	3.08	0.31
29 – 35 ปี	7	3.19	0.39	2.95	0.93	2.68	0.64	2.97	0.50

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง สำนักงานที่ปฏิบัติงาน อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงาน กิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด โดยมีรายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่าข้าราชการหญิงมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เท่ากับ 3.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.40 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เท่ากับ 3.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.36 ด้านการคงอยู่ เท่ากับ 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ

0.70 สูงกว่าข้าราชการชาย แต่ข้าราชการชายมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เท่ากับ 2.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.85 สูงกว่าข้าราชการหญิง

ตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งทั่วไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เท่ากับ 3.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เท่ากับ 3.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46 สูงที่สุดเท่ากับวิชาการนักพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เท่ากับ 3.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.36 ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เท่ากับ 3.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.36 ข้าราชการตำแหน่งวิชาการนักพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูงที่สุด เท่ากับ 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 และข้าราชการตำแหน่งอำนวยการ/บริหาร มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เท่ากับ 2.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.06 สูงที่สุด

ระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เท่ากับ 3.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.37 และความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เท่ากับ 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.34 สูงที่สุด ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งชำนาญงาน/ชำนาญการ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เท่ากับ 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.71 สูงที่สุด และข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เท่ากับ 2.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.71 สูงที่สุด

สำนัก/กอง ที่สังกัด พบว่า ข้าราชการกองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เท่ากับ 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.39 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เท่ากับ 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46 และด้านการคงอยู่เท่ากับ 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.71 สูงที่สุด และข้าราชการกลุ่ม/หน่วยที่ไม่สังกัดสำนัก/กอง มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เท่ากับ 3.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.12 สูงที่สุด

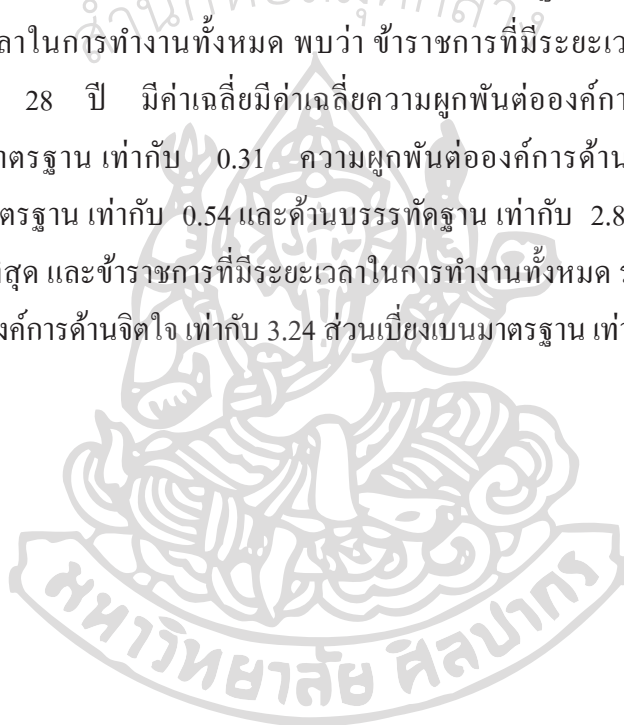
อายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เท่ากับ 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.38 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เท่ากับ 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.27 ด้านการคงอยู่เท่ากับ 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.71 และด้านบรรทัดฐาน เท่ากับ 3.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.85 สูงที่สุด

ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับปวช. หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เท่ากับ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.35 และด้านบรรทัดฐาน เท่ากับ 3.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.59 สูงที่สุด และข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับ

ปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เท่ากับ 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.39 สูงที่สุด

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระหว่าง 8 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เท่ากับ 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.40 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เท่ากับ 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 และด้านบรรทัดฐาน เท่ากับ 2.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64 สูงที่สุด และข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระหว่าง 1 – 4 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เท่ากับ 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.35 สูงที่สุด

ระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด ระหว่าง 22 – 28 ปี มีค่าเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เท่ากับ 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.31 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เท่ากับ 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.54 และด้านบรรทัดฐาน เท่ากับ 2.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64 สูงที่สุด และข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด ระหว่าง 1 – 7 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เท่ากับ 3.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.35 สูงที่สุด



ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร พิจารณาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามเพศ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ด้านการแบ่งปัน	ชาย	3.09	0.80	-0.55	99	0.57
	หญิง	3.18	0.60			
ด้านการปฏิบัติ	ชาย	3.08	0.64	-0.17	99	0.86
	หญิง	3.12	0.55			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 11 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามเพศ พบว่า เพศแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน และด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1

สมมติฐานที่ 1.2 ตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามตำแหน่ง

ตัวแปร	df	SS	MS	F	Sig.
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.80	0.60	1.46	0.23
ภายในกลุ่ม	97	39.78	0.41		
รวม	100	41.58			
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิบัติ					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.84	0.95	3.19*	0.03
ภายในกลุ่ม	97	28.84	0.30		
รวม	100	31.68			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

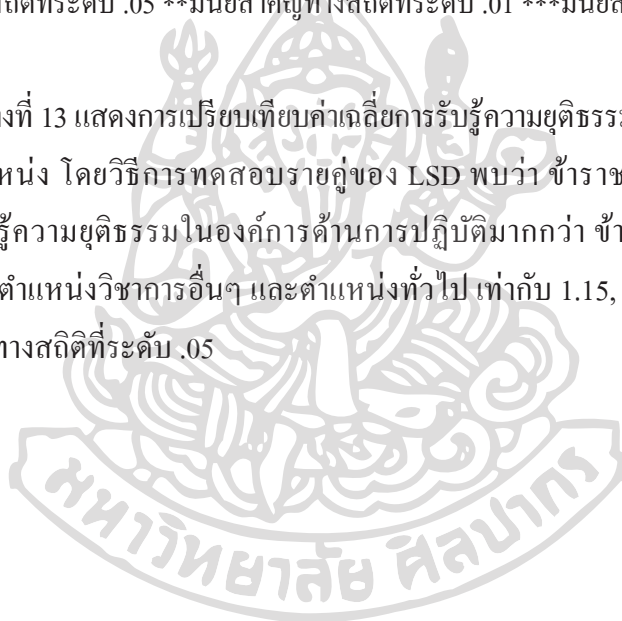
จากตารางที่ 12 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปันไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.2 โดยผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ
 จำแนกตามตำแหน่ง โดยการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	ทั่วไป	วิชาการ นักพัฒนา สังคม	วิชาการอื่นๆ	อำนาจการ/ บริหาร
			3.19	3.02	3.12	4.17
ทั่วไป	24	3.19				
วิชาการนักพัฒนาสังคม	56	3.02	0.17			
วิชาการอื่นๆ	19	3.12	0.07	0.10		
อำนาจการ/บริหาร	2	4.17	0.98*	1.15*	1.05*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ
 จำแนกตามตำแหน่ง โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า ข้าราชการตำแหน่งอำนาจการ/
 บริหารมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติมากกว่า ข้าราชการตำแหน่งวิชาการ/
 นักพัฒนาสังคม ตำแหน่งวิชาการอื่นๆ และตำแหน่งทั่วไป เท่ากับ 1.15, 1.05 และ 0.98 ตามลำดับ
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



สมมติฐานที่ 1.3 ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตัวแปร	df	SS	MS	F	Sig.
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.53	0.84	2.09	0.11
ภายในกลุ่ม	97	39.05	0.40		
รวม	100	41.58			
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.31	0.77	2.54	0.06
ภายในกลุ่ม	97	29.38	0.30		
รวม	100	31.69			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3

สมมติฐานที่ 1.4 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามสำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน

ตัวแปร	df	SS	MS	F	Sig.
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน					
ระหว่างกลุ่ม	4	4.02	1.00	2.57*	0.04
ภายในกลุ่ม	96	37.57	0.39		
รวม	100	41.58			
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ					
ระหว่างกลุ่ม	4	4.03	1.01	3.50*	0.01
ภายในกลุ่ม	96	27.66	0.29		
รวม	100	31.69			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามสำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการต่างสำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการต่างสำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.4 โดยผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน
 จำแนกตามสำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน โดยการทดสอบรายคู่ของ LSD

สำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	สำนัก ส่งเสริม สถาบัน ครอบครัว	สำนัก ส่งเสริม ความ เสมอภาค หญิงชาย	กองกลาง	กอง ส่งเสริม และ พัฒนา เครือข่าย	กลุ่ม/ หน่วยที่ ไม่สังกัด สำนัก/ กอง
			3.01	3.19	2.98	3.27	3.57
สำนักส่งเสริมสถาบัน ครอบครัว	26	3.01					
สำนักส่งเสริมความเสมอ ภาคหญิงชาย	21	3.19					
กองกลาง	23	2.98					
กองส่งเสริมและพัฒนา เครือข่าย	16	3.27					
กลุ่ม/หน่วยที่ไม่สังกัด สำนัก/กอง	15	3.57	0.56*		0.59*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
 ด้านการแบ่งปันจำแนกตามสำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงานโดยการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า
 ข้าราชการของกลุ่ม/หน่วยที่ไม่สังกัดสำนัก/กอง มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน
 มากกว่าข้าราชการกองกลาง เท่ากับ 0.59 และมากกว่าข้าราชการสำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัว
 เท่ากับ 0.56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ
 จำแนกตามสำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน โดยการทดสอบรายคู่ของ LSD

สำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	สำนัก ส่งเสริม สถาบัน ครอบครัว	สำนัก ส่งเสริม ความ เสมอภาค หญิงชาย	กองกลาง	กอง ส่งเสริม และ พัฒนา เครือข่าย	กลุ่ม/ หน่วยที่ ไม่สังกัด สำนัก/ กอง
			2.88	3.16	3.06	3.05	3.52
สำนักส่งเสริมสถาบัน ครอบครัว	26	2.88					
สำนักส่งเสริมความเสมอ ภาคหญิงชาย	21	3.16					
กองกลาง	23	3.06					
กองส่งเสริมและพัฒนา เครือข่าย	16	3.05					
กลุ่ม/หน่วยที่ไม่สังกัด สำนัก/กอง	15	3.52	0.64*		0.46*	0.47*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
 ด้านการปฏิบัติจำแนกตามสำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน โดยการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า
 ข้าราชการของกลุ่ม/หน่วยที่ไม่สังกัดสำนัก/กอง มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน
 มากกว่าข้าราชการสำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัว ข้าราชการกองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย และ
 ข้าราชการกองกลาง เท่ากับ 0.64, 0.47 และ 0.46 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.5 อายุแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตามอายุ

ตัวแปร	df	SS	MS	F	Sig.
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.63	0.54	1.32	0.27
ภายในกลุ่ม	97	39.95	0.41		
รวม	100	41.58			
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.31	0.44	1.40	0.25
ภายในกลุ่ม	97	30.37	0.31		
รวม	100	31.69			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5

สมมติฐานที่ 1.6 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	df	SS	MS	F	Sig.
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน					
ระหว่างกลุ่ม	3	3.02	1.01	2.54	0.06
ภายในกลุ่ม	97	38.56	0.40		
รวม	100	41.58			
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.18	0.40	1.25	0.30
ภายในกลุ่ม	97	30.50	0.31		
รวม	99	31.68			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 19 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6

สมมติฐานที่ 1.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

ตัวแปร	df	SS	MS	F	Sig.
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.86	0.43	1.04	0.36
ภายในกลุ่ม	98	40.72	0.42		
รวม	100	41.58			
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.18	0.59	1.89	0.16
ภายในกลุ่ม	98	30.51	0.31		
รวม	100	31.69			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.7

สมมติฐานที่ 1.8 ระยะเวลาในการทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด

ตัวแปร	df	SS	MS	F	Sig.
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน					
ระหว่างกลุ่ม	4	1.42	0.36	0.85	0.50
ภายในกลุ่ม	96	40.16	0.42		
รวม	100	41.58			
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติ					
ระหว่างกลุ่ม	4	1.65	0.41	1.32	0.27
ภายในกลุ่ม	96	30.04	0.31		
รวม	100	31.69			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.8

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 2.1 เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ค่าที (t-test) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การจำแนกไปตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ด้านการแบ่งปัน	ชาย	3.07	0.38	-0.52	99	0.59
	หญิง	3.12	0.36			
ด้านการคงอยู่	ชาย	3.02	0.66	-0.90	99	0.37
	หญิง	3.18	0.70			
ด้านบรรทัดฐาน	ชาย	2.7	0.85	0.56	99	0.57
	หญิง	2.6	0.75			
ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม	ชาย	2.97	0.41	-0.49	99	0.62
	หญิง	3.02	0.40			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 22 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การระหว่างเพศหญิงและเพศชาย พบว่า ข้าราชการชายและหญิงมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1

สมมติฐานที่ 2.2 ตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การจำแนกไปตามตำแหน่ง

ตัวแปร	df	SS	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.10	0.03	0.24	0.87
ภายในกลุ่ม	97	13.34	0.14		
รวม	100	13.44			
ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.14	0.38	0.78	0.51
ภายในกลุ่ม	97	46.95	0.48		
รวม	100	48.08			
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.21	0.07	0.11	0.95
ภายในกลุ่ม	97	58.85	0.61		
รวม	100	59.05			
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.28	0.09	0.56	0.64
ภายในกลุ่ม	97	16.04	0.17		
รวม	100	16.31			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.2

สมมติฐานที่ 2.3 ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตัวแปร	df	SS	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.60	0.20	1.52	0.21
ภายในกลุ่ม	97	12.84	0.13		
รวม	100	13.44			
ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.11	0.37	0.76	0.52
ภายในกลุ่ม	97	46.97	0.48		
รวม	100	48.08			
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.70	0.23	0.39	0.76
ภายในกลุ่ม	97	58.36	0.60		
รวม	100	59.05			
ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.16	0.05	0.32	0.81
ภายในกลุ่ม	97	16.16	0.17		
รวม	100	16.31			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 24 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3

สมมติฐานที่ 2.4 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน

ตัวแปร	df	SS	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ					
ระหว่างกลุ่ม	4	1.39	0.35	2.77*	0.03
ภายในกลุ่ม	96	12.05	0.13		
รวม	100	13.44			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่					
ระหว่างกลุ่ม	4	3.76	0.94	2.03	0.10
ภายในกลุ่ม	96	44.33	0.46		
รวม	100	48.08			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน					
ระหว่างกลุ่ม	4	3.46	0.86	1.49	0.21
ภายในกลุ่ม	96	55.60	0.58		
รวม	100	59.05			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	4	0.86	0.22	1.34	0.26
ภายในกลุ่ม	96	15.45	0.16		
รวม	100	16.31			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.4 โดยผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามสำนัก/กอง
ที่ปฏิบัติงาน โดยการทดสอบรายคู่ของ LSD

สำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	สำนัก ส่งเสริม สถาบัน ครอบครัว	สำนัก ส่งเสริม ความ เสมอภาค หญิงชาย	กองกลาง	กอง ส่งเสริม และ พัฒนา เครือข่าย	กลุ่ม/ หน่วยที่ ไม่สังกัด สำนัก/ กอง
			3.17	2.96	3.09	3.32	3.03
สำนักส่งเสริมสถาบัน ครอบครัว	26	3.17		0.21*			
สำนักส่งเสริมความเสมอ ภาคหญิงชาย	21	2.96					
กองกลาง	23	3.09					
กองส่งเสริมและพัฒนา เครือข่าย	16	3.32		0.36*			0.29*
กลุ่ม/หน่วยที่ไม่สังกัด สำนัก/กอง	15	3.03					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตาม
สำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน โดยการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า ข้าราชการกองส่งเสริมและ
พัฒนาเครือข่าย มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าข้าราชการสำนักส่งเสริมความเสมอภาค
หญิงชาย และข้าราชการกลุ่ม/หน่วยที่ไม่สังกัดสำนัก/กอง เท่ากับ 0.36 และ 0.29 ตามลำดับ และ
ข้าราชการสำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัวมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าข้าราชการ
สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย เท่ากับ 0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.5 อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอายุ

ตัวแปร	df	SS	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.30	0.43	3.46*	0.02
ภายในกลุ่ม	97	12.14	0.13		
รวม	100	13.44			
ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.95	0.65	1.37	0.26
ภายในกลุ่ม	97	46.14	0.48		
รวม	100	48.08			
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.81	0.60	1.02	0.39
ภายในกลุ่ม	97	57.24	0.59		
รวม	100	59.05			
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.25	0.42	2.67*	0.05
ภายในกลุ่ม	97	15.07	0.16		
รวม	100	16.31			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.5 โดยผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามอายุ โดยการทดสอบรายคู่ของ LSD

สำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	20 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
			3.37	3.15	2.97	3.14
20 – 29 ปี	9	3.37			0.40*	
30 – 39 ปี	43	3.15			0.18*	
40 – 49 ปี	32	2.97				
50 ปีขึ้นไป	17	3.14				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามอายุโดยการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 22 – 29 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี เท่ากับ 0.40 และข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี เท่ากับ 0.18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามอายุ โดยการทดสอบรายคู่ของ LSD

สำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	20 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
			3.34	2.96	2.96	3.08
20 – 29 ปี	9	3.34		0.38*	0.38*	
30 – 39 ปี	43	2.96				
40 – 49 ปี	32	2.96				
50 ปีขึ้นไป	17	3.08				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามอายุโดยการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 22 – 29 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี และ 40 – 49 ปี เท่ากับ 0.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.6 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	df	SS	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.59	0.53	4.35*	0.01
ภายในกลุ่ม	97	11.85	0.12		
รวม	100	13.44			
ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.02	0.67	1.42	0.24
ภายในกลุ่ม	97	46.06	0.47		
รวม	100	48.08			
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	3.70	1.23	2.16	0.10
ภายในกลุ่ม	97	55.35	0.57		
รวม	100	59.05			
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.63	0.21	1.30	0.28
ภายในกลุ่ม	97	15.68	0.16		
รวม	100	16.31			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 30 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.6 โดยผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามระดับการศึกษาโดยการทดสอบรายคู่ของ LSD

สำนัก/กอง ที่ ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ปวช. หรือ ต่ำกว่า	ปวส.หรือ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
			2.50	2.88	3.22	3.07
ปวช. หรือ ต่ำกว่า	2	2.50				
ปวส.หรือ อนุปริญญา	4	2.88				
ปริญญาตรี	44	3.22	0.72*			0.15*
ปริญญาโทขึ้นไป	51	3.07	0.57*			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามระดับการศึกษาโดยการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. หรือ ต่ำกว่า และข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป เท่ากับ 0.72 และ 0.15 ตามลำดับ และข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. หรือ ต่ำกว่า เท่ากับ 0.57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 2.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

ตัวแปร	df	SS	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.07	0.54	0.59
ภายในกลุ่ม	98	13.29	0.14		
รวม	100	13.44			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.68	0.34	0.70	0.50
ภายในกลุ่ม	98	47.41	0.48		
รวม	100	48.08			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.62	1.31	2.27	0.11
ภายในกลุ่ม	98	56.44	0.58		
รวม	100	59.05			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.46	0.23	1.43	0.24
ภายในกลุ่ม	98	15.85	0.16		
รวม	100	16.31			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 32 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.7

สมมติฐานที่ 2.8 ระยะเวลาในการทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด

ตัวแปร	df	SS	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ					
ระหว่างกลุ่ม	4	1.21	0.30	2.37	0.06
ภายในกลุ่ม	96	12.23	0.13		
รวม	100	13.44			
ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่					
ระหว่างกลุ่ม	4	0.78	0.20	0.40	0.81
ภายในกลุ่ม	96	47.30	0.49		
รวม	100	48.08			
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน					
ระหว่างกลุ่ม	4	0.83	0.21	0.34	0.85
ภายในกลุ่ม	96	58.22	0.61		
รวม	100	59.05			
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	4	0.18	0.05	0.27	0.89
ภายในกลุ่ม	96	16.13	0.17		
รวม	100	16.31			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.8

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ			
	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน	โดยรวม
ด้านการแบ่งปัน	-.139	.244*	.227*	.218*
ด้านการปฏิบัติ	-.094	.013	.433**	.182

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 34 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ($r=.244$) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ($r=.227$) และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ($r=.218$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.1

สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 34 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ($r=.433$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.2

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

ตารางที่ 35 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	B	Beta	t	R ² change
ค่าคงที่	2.583		13.009***	
การรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปัน	.136	.218	2.218*	.047
R ²	.047			
Adjusted R ²	.038			
F	4.921*			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 35 แสดงผลการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันจัดเข้าไปในสมการ พบว่าตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .136 หมายถึง ถ้ามีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น .136 หน่วย เมื่อเข้าสู่สมการ สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ถึงร้อยละ 4.70 หรือมีค่า R² เท่ากับ .047 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถแสดงสมการการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ดังนี้

$$\text{ความผูกพันต่อองค์การ} = 4.70 + .136 (\text{การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน})$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับและความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
2. ทำให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
3. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
4. เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์และเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 101 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน (ร้อยละ 80) ตำแหน่งวิชาการนักพัฒนาสังคม จำนวน 56 คน (ร้อยละ 55) ระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ จำนวน 41 คน (ร้อยละ 41) สังกัดสำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัว จำนวน 26 คน (ร้อยละ 25) มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 43 คน (ร้อยละ 42) มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 50 คน (ร้อยละ 49) มีอายุงานในสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระหว่าง 1 – 4 ปี จำนวน 39 คน (ร้อยละ 38) และมีอายุงานในการทำงานทั้งหมด ระหว่าง 1 – 7 ปี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 37)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพทั้งความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อถือได้แล้ว ประกอบด้วย แบบประเมินความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน และด้านการปฏิบัติ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90 และ 0.86 ตามลำดับ และแบบประเมินความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.66

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการแบ่งปัน และด้านการปฏิบัติสัมพันธ์ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังแสดงในตารางที่ ดังนี้

ตารางที่ 36 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1
สมมติฐานที่ 1.2 ตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานที่ 1.2
สมมติฐานที่ 1.3 ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3
สมมติฐานที่ 1.4 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานที่ 1.4
สมมติฐานที่ 1.5 อายุแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5
สมมติฐานที่ 1.6 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6
สมมติฐานที่ 1.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.7

ตารางที่ 36 (ต่อ) ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.8 ระยะเวลาในการทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.8
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1
สมมติฐานที่ 2.2 ตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.2
สมมติฐานที่ 2.3 ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3
สมมติฐานที่ 2.4 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานที่ 2.4
สมมติฐานที่ 2.5 อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานที่ 2.5
สมมติฐานที่ 2.6 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานที่ 2.6
สมมติฐานที่ 2.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.7
สมมติฐานที่ 2.8 ระยะเวลาในการทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.8
สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	
สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐานที่ 3.1
สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐานที่ 3.2
สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้	ยอมรับสมมติฐานที่ 4

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการหญิงและข้าราชการชายมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรใกล้เคียงกัน ทั้งในด้านการแบ่งปันและด้านการปฏิบัติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คุณดวงใจ พุทธสุวรรณ (2546: 71) ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากลักษณะและพันธกิจขององค์กรที่ศึกษา เนื่องจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีภารกิจที่สำคัญ คือ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพสตรี การส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย โดยการกำหนดนโยบาย มาตรการ กลไกการส่งเสริมสนับสนุนภาครัฐและเอกชนในการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนด เพื่อให้สตรีได้รับการพัฒนาศักยภาพ การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ มีความเสมอภาคและเป็นธรรมทางสังคม ดังนั้น นโยบายและแนวปฏิบัติต่อบุคลากรของ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จึงมุ่งเน้นด้านความเสมอภาคระหว่างบุคลากรหญิงชายในองค์กรเป็นสำคัญ ดังนั้น เพศจึงไม่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล” ของ ยูวดี ศิริทรัพย์ (2553: 116) พบว่า ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามเพศโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ข้าราชการที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปันไม่แตกต่างกัน ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัตินั้น พบว่า ข้าราชการตำแหน่งบริหาร/อำนวยการ มีการ

รับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติมากกว่า ข้าราชการตำแหน่งวิชาการ นักพัฒนาสังคม ข้าราชการตำแหน่งวิชาการอื่นๆ และข้าราชการตำแหน่งทั่วไป ตามลำดับ

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง” ของ คุณดวงใจ พุทธสุวรรณ (2546: 75-76) บางส่วน พบว่าครูในสายงานที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

สำหรับในประเด็นที่ข้าราชการตำแหน่งบริหาร/อำนวยการ มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติมากกว่าข้าราชการตำแหน่งวิชาการ นักพัฒนาสังคม ตำแหน่งวิชาการอื่นๆ และตำแหน่งทั่วไป อาจมีสาเหตุมาจากในรอบ 3 ปีที่ผ่านมากระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีปัญหาเกี่ยวกับการร้องเรียนผู้บริหารระดับสูงค่อนข้างมาก รวมทั้งมีการสอบคัดเลือกผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์หลายตำแหน่ง ในหลายวาระ ซึ่งจะมีผู้บริหารบางส่วนที่ไม่ได้รับการคัดเลือก หรือไม่พึงพอใจต่อผลการคัดเลือก จึงส่งผลต่อระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหาร

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านแบ่งปัน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3

ผลการศึกษานี้แตกต่างกับการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในงาน : ศึกษากรณีการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย” ของ จินตนา พงษ์ศรีทอง (2546: 68 - 69) พบว่า ระดับตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าผู้บริหารระดับสูงมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมากกว่าผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 1.4 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการต่างสำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการต่างสำนัก/กอง ที่ปฏิบัติงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.4

โดยพบว่า ข้าราชการของกลุ่ม/หน่วยที่ไม่สังกัดสำนัก/กอง มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันมากกว่าข้าราชการกองกลางและข้าราชการสำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัว ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการของกลุ่ม/หน่วยที่ไม่สังกัดสำนัก/กอง มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันมากกว่าข้าราชการสำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัว ข้าราชการกองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย และข้าราชการกองกลาง ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.5 อายุแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5

ผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ยูวดี ศิริยทรัพย์ (2553: 117) พบว่า ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามอายุโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จินตนา พงษ์ศรีทอง (2546: 66 - 67) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

สมมติฐานที่ 1.6 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6

ผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จินตนา พงษ์ศรีทอง (2546: 67 - 68) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

สมมติฐานที่ 1.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.7

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ คุณดวงใจ พุทธสุวรรณ (2546: 74-75) ซึ่งพบว่าครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับโรงเรียนแตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จินตนา พงษ์ศรีทอง (2546: 67) พบว่าอาชญากรไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

สมมติฐานที่ 1.8 ระยะเวลาในการทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.8

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ คุณดวงใจ พุทธสุวรรณ (2546: 77) ซึ่งพบว่าครูชายและครูหญิงมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีดี อธิธิพงษ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง (2552: 56) ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 ตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.2

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ คุณดวงใจ พุทธสุวรรณ (2546: 86-87) ซึ่งพบว่าครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และครูสนับสนุนการสอน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3

สมมติฐานที่ 2.4 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.4

โดยพบว่า ข้าราชการกองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมากกว่าข้าราชการสำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย และข้าราชการกลุ่ม/หน่วยที่ไม่สังกัดสำนัก/กอง ตามลำดับ และข้าราชการสำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัวมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมากกว่าข้าราชการสำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย

สมมติฐานที่ 2.5 อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.5

โดยพบว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 22 – 29 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมากกว่าข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี และข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมากกว่ามากกว่าข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 22 – 29 ปี มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากกว่าข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี และข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ดุจดวงใจ พุทธสุวรรณ (2546: 79-81) บางส่วน โดยพบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจต่างกัน แต่มีครูที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การและด้านบรรทัดฐานไม่ต่างกัน

ผลการศึกษาค้างนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีดี อิทพิงส์ (2552: 56-57) ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุมากกว่า

สมมติฐานที่ 2.6 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.6

โดยพบว่า ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. หรือ ต่ำกว่า และข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ตามลำดับ และข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากกว่าข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับปวช. หรือ ต่ำกว่า

ผลการศึกษาค้างนี้ขัดแย้งกับการศึกษาของ ปรีดี อิทพิงส์ (2552: 56) ซึ่งพบว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกับพนักงานจบการศึกษาระดับตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.7

ผลการศึกษาค้างนี้ขัดแย้งกับการศึกษาของ ดุจดวงใจ พุทธสุวรรณ (2546: 81-85) ซึ่งพบว่าครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับโรงเรียนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่าครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่ำกว่าครูในกลุ่มอื่น ๆ ส่วนครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่ำกว่าครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

แต่ผลการศึกษาค้างนี้ขัดแย้งกับการศึกษาของ ปรีดี อิทพิงส์ (2552: 56) ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี แต่ไม่แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุงาน 6-10 ปี

สมมติฐานที่ 2.8 ระยะเวลาในการทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.8

สมมติฐาน 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ($r=.244$) ด้านบรรทัดฐาน ($r=.227$) และความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม ($r=.218$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.1

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548: 98) ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนกับความผูกพันขององค์การ

ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉรา เนียมหอม (2551: 70) เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาราชการกรุงเทพมหานครหรืออยุธยา จำกัด (มหาชน)” ซึ่งพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีดี อิทธิพงศ์ (2552: 56) พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ไตรภพ จตุรพานิชย์ (2549: 48-49) พบว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเชิงผลลัพธ์แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สุวิมล สุริยวงศ์ (2554: 77) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .405$)

สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ($r=.433$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.2

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548: 98) ซึ่งพบว่ามี ความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมองค์การด้านกระบวนการในการกำหนด ผลตอบแทนกับความผูกพันองค์การ

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉรา เนียมหอม (2551: 70) ซึ่งพบว่าการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การมี ความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีดี อิทธิพงษ์ (2552: 56) พบว่าการรับรู้ ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ไตรภพ จตุรพาณิชย์ (2549: 48-49) พบว่า พนักงานที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเชิงการปฏิบัติแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุวิมล สุริยวงศ์ (2554: 77 - 78) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .361$)

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันสามารถทำนายความ ผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยพบว่า ถ้ามีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้มี ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น .136 หน่วย เมื่อเข้าสู่สมการ สามารถอธิบายความผันแปรหรือมี อำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ถึงร้อยละ 4.70 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .047 โดยสามารถ แสดงสมการการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ดังนี้

$$\text{ความผูกพันต่อองค์การ} = 4.70 + .136 (\text{การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปัน})$$

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน ด้านการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งด้านการแบ่งปัน ในการปฏิบัติ จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร อันจะส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และอย่างเต็มใจ โดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่ความสัมพันธ์ขององค์กร

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะต่อองค์กรและต่อการศึกษาวิจัยในอนาคต ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน

ควรสลายระบบอุปถัมภ์ และระบบการแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมในด้านการแบ่งปัน โดยเฉพาะในส่วนราชการซึ่งมักจะมีข้อร้องเรียนหรือความไม่พึงพอใจต่อการแบ่งปันหรือจัดสรรผลตอบแทนที่พบว่ามีการใช้ระบบอุปถัมภ์และระบบการแบ่งพรรคแบ่งพวกมาเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจของผู้บริหาร

นอกจากนี้ระบบอุปถัมภ์ยังก่อให้เกิดความอ่อนแอในระบบราชการอย่างเรื้อรัง ดังนี้

1. ระบบอุปถัมภ์ทำให้เกิดความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (Vertical Affiliation) เกิดการอุปถัมภ์กันเป็นชั้นๆ เป็นสายๆ แต่ระหว่างสายไม่จำเป็นต้องผูกพันกัน ขึ้นอยู่กับนายสูงสุดคนเดียว ดังนั้นจึงเกิดการงานเพื่อนายมากกว่าการทำงานเพื่อองค์กร อันนำไปสู่ปัญหาการคอร์รัปชันในที่สุด

2. ระบบอุปถัมภ์ จะเน้นความสัมพันธ์ส่วนตัว (Personalism) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้องก่อน โดยเฉพาะเรื่องการจงรักภักดี ทำให้ไม่สามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับเรื่องส่วนรวมออกจากกันได้ ไม่เข้าใจเรื่องผลประโยชน์ส่วนรวม (Public Interests) หรืออาจเรียกได้ว่า ขาดจิตสาธารณะ (Public Mind/Public Spirit) และขาดความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (Public Responsibility) ไม่พร้อมให้สาธารณะตรวจสอบ (Public Accountability) เนื่องจากทำงานเพื่อนายหรือเพื่อตัวเองเพื่อครอบครัว ไม่ได้ทำเพื่อส่วนรวม

3. ระบบอุปถัมภ์ ยังก่อให้เกิดระบบแบ่งพรรคแบ่งพวก คือ เปิดโอกาสเฉพาะกลุ่มของตัวเอง เลือกที่รักมักที่ชัง จึงขาดความเสมอภาค ความยุติธรรม และความเป็นธรรม นอกจากนี้การมองเห็นแต่ประโยชน์ของกลุ่ม ทำให้มองไม่เห็นประโยชน์ในภาพใหญ่ภาพรวม

ดังนั้นหากหน่วยงานราชการสามารถสลายระบบอุปถัมภ์และระบบแบ่งพรรคแบ่งพวกได้ จะส่งผลให้เกิดความยุติธรรมมากขึ้นกว่าปัจจุบัน และทำให้หน่วยงานราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในที่สุด

2. ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ

ควรรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้บริหารองค์การอย่างจริงจัง เนื่องจากธรรมาภิบาล หรือ Good Governance เป็นการบริหารโดยยึดหลักธรรม ความดี และความถูกต้อง ซึ่งให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจทางการบริหารที่อาจถูกอิทธิพลครอบงำและอาจนำไปสู่การคอร์รัปชัน การทุจริตเชิงนโยบาย (Policy Corruption) หรือการมีผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) หากกระบวนการตัดสินใจขาดหลักธรรมาภิบาล

การนำหลักธรรมาภิบาลซึ่งประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักคุณธรรม (Morality) หลักความโปร่งใส (Accountability) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) และหลักความคุ้มค่า (Cost – effectiveness or Economy) มาใช้ในการบริหารองค์การอย่างจริงจัง จะส่งผลให้เกิดความยุติธรรมในองค์การอย่างแท้จริง อันจะช่วยให้กระบวนการหรือวิธีการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนต่อบุคลากรเป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม ทำให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประสิทธิภาพขององค์การในท้ายที่สุด

ข้อเสนอแนะต่อสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) และความยุติธรรมด้านระบบ (Systematic Justice) เพิ่มเติม เพื่อให้ครอบคลุมตามแนวคิดด้านความยุติธรรม ดังนี้

Sheppard, Lewicki, and Minton (1992, อ้างถึงใน คุณดวงใจ พุทธสุวรรณ, 2546) ได้แบ่งประเภทของความยุติธรรมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง ความยุติธรรมและความถูกต้องในการจัดสรรผลตอบแทน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน (การขึ้นเงินเดือน)

2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง ความยุติธรรมของกระบวนการในการตัดสินใจ

3. ความยุติธรรมด้านระบบ (Systematic Justice) หมายถึง สภาพแวดล้อมในองค์การซึ่งเป็นตัวกำหนดกระบวนการต่าง ๆ

Folger and Cropanzano (1998, อ้างถึงใน คุณดวงใจ พุทธสุวรรณ, 2546) กล่าวว่าการศึกษาความยุติธรรมในองค์การ ประกอบด้วย

1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึงการรับรู้ที่บุคคลมีต่อผลตอบแทนที่ได้รับ

2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึงการรับรู้ที่บุคคลมีต่อวิธีและกระบวนการในการจัดสรรผลตอบแทน

3. ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) หมายถึงการรับรู้ที่บุคคลมีต่อการสื่อสารและปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคล

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยอื่น เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

3. ควรมีการขยายผลการศึกษาให้ครอบคลุมหน่วยงานต่างๆ ของกระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของกระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์ต่อไป



บรรณานุกรม

หนังสือ

- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2548). ๑๒ แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : ความหมาย การวัด. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร : ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บทความ

- ชูชัย สมितिไกร. (2543). “แนวทางการสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม.” วารสารเพิ่มผลผลิต, 3 (กุมภาพันธ์-มีนาคม): 43-53.
- วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.” วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขาสังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์ และศิลปะ 30, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม): 65 – 81.

วิทยานิพนธ์

- จินตนา พงษ์ศรีทอง. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในงาน : ศึกษากรณีการรถไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นัตรกมล เจริญวิภาดา. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร การได้รับการเพิ่มความสามารรถแห่งตน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นำวิน. (2540). “การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบความโนมเอียงในการทำงานกับองค์การระบบราชการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2552). “ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทยศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน.” คุยฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. (2548). “ปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์การ โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คุณดวงใจ พุทธสุวรรณ. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง.” งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไทรภพ จตุรพานิชย์. (2548). “การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับการอุทิศตนและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นฤเบศร์ สายพรหม. (2548). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรีดี อธิพิงศ์. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง.” งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร์. (2548). “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์ชนก เฟื่องนาเรนทร์. (2547). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ประชากรศึกษา) สาขาวิชาประชากรศึกษา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภัทรนฤน พันธุ์ลีดา. (2543). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). “จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง.” สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุวดี ศิริยทรัพย์. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยมหิดล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล สุริยวงศ์. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน : กรณีศึกษาบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง.” งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรสา โพธิ์พฤกษ์. (2544). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในวิทยาลัยเอกชน.” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อัจฉรา เนียมหอม. (2551). “ความมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารอื่นๆ

- “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551.” (2551). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125, ตอนที่ 22 ก (25 มกราคม): 1-51. เข้าถึงเมื่อ 3 พฤษภาคม 2555. เข้าถึงได้จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2551/A/022/1.PDF>
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2555). เกี่ยวกับ สค. เข้าถึงเมื่อ 30 มีนาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.women-family.go.th/wofa/home.php>
- จุรี วิจิตรวาทการ. (2553). ระบบอุปถัมภ์. เข้าถึงเมื่อ 27 เมษายน. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/gaiusjustthink/nida-mpa/pa601/part2>
- ประคัลภ์ ปัทมพิณ. (2554). ความท้าทายในการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคอันใกล้. เข้าถึงเมื่อ 16 มกราคม. เข้าถึงได้จาก <http://prakal.wordpress.com>
- เอกชัย เหล่าอสิริยะกุล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์.....สำคัญจริงหรือ. เข้าถึงเมื่อ 3 มกราคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.hu.ac.th/academic/article/HR/HumentResearch%20.html>
- สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่เชียงใหม่. ระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (GOOD GOVERNANCE). เข้าถึงเมื่อ 27 เมษายน. เข้าถึงได้จาก <http://chiangmai.excise.go.th/tammapibal.htm>

- Adams, J. Stacy. (1975). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*. Vol. 2, New York : Academic Press, 1965, p. 267 – 299. cited in Steers, R. M. and Porter, L. W. **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw – Hill.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1991). “A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment.” **Human Resource Management Review**. 1: 61-89.
- Baron, R.A. (1986). **Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work**. Boston : Allyn and Bacon.
- Becker, H.S. (1960). “Note on Concept of Commitment.” **American Journal of Sociology** 66, (February): 32-42.

- Beugre, Constant. D. (1996). "Analyzing the effects of perceived fairness on organizational commitment and workplace aggression." Unpublished doctoral dissertation, Rensselaer Polytechnic Institute, Troy, New York.
- Beugre. Constant. D. (2002). "Understanding Organizational Justice and its impact on managing employee : African Perspective." **International Journal of Human Resource Management**. 13: 1091 – 1104
- Blau, P. (1964). "Exchange and power in social life. Social Behavior as Exchange." **American Journal of Sociology**. 63: 597 – 606.
- Brockner, D. E. and Wiesenfeld, B. M. (1996). "An Integrative Framework for Explaining Reactions to Decisions : Interactive effects of Outcomes and Procedures." **Psychological Bulletin**. 120: 189 – 208.
- Buchanan, B. (1974). "Building Organizational Commitment: The Socialization of Manager in Work Organization." **Administrative Science Quarterly**. 19: 533-546.
- Chelladurai, P. (1999). **Human Resource Management in Sport and Recreation**. United States : Kinetics.
- Cropanzano, R. and Greenberg, (1997). J. Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. **International review of industrial and organizational psychology**. 317-372. Edited by C. L. Cooper and I. T. Robertson New York : Wiley.
- Davies, J. (1959). "A Formal Interpretation of the Theory of Relative Deprivation." *Soriometry*. 22: 280 – 296. Cited in Singer, M. **Fairness in Personnel Selection : An Organizational Justice Perspective**. Aldershot : Avebury, 1993.
- Eisenberger, R. et al. (1990). "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation." **Journal of Applied Psychology** 75: 51 – 59.
- _____. (1986). "Perceived organizational support." **Journal of Applied Psychology** 71, 3: 500 - 507.
- _____. (2001). "Reciprocation of perceived organizational support." **Journal of Applied Psychology** 86, 1: 42 – 51.
- Folger, R. and Cropanzano, R. (1998). **Organizational Justice and Human Resource Management**. California : Sage.

- Ito, Jack K. and Brotheridge, Celeste M. (2001). High involvement practices, career development activities, commitment and the intention to leave : How are they related and does it depend on the job. Accessed January 14, 2012. Available from <http://www.atkinson.yorku.ca/~hrresall/high/PDF>
- Gilliland, S. W. and Langdon, J. C. (1998). "Creating Performance Management Systems That Promote Perceptions of Fairness." **Performance Appraisal**. 209 – 243. Edited by J. W. Smither San Francisco, CA : Jossey – Bass.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice : "Yesterday, Today and Tomorrow." **Journal of Management**16, 399 - 432.
- _____. (1987). "A Taxonomy of Organizational Justice Theories." **Academy of Management Review**12, 9 – 22. cited in Singer, M. Fairness in Personnel Selection : An Organizational Justice Perspective. Aldershot : Avebury, 1993
- Kanungo, R.N. (1982). **The Psychological Approach Work Alienation : An Integrative Approach**. New York : Praeger Publishers. 341 – 342.
- Lawshe, C.H. (1975). "A quantitative Approach to Content Validity." **Personnel Management** 28, 563 – 575.
- Lerner, M. J. (1982). The Justice Motive in Human Relations and the Economic Model of Man : A Radical Analysis of Facts and Fictions. Cooperation and Helping Behavior : Theory and Research. 121 – 145. Edited by Derlega, V. and Grezlak, J. New York : Academic Press. Cited in Singer, M. Fairness in Personnel Selection : An Organizational Justice Perspective. Aldershot : Avebury, 1993.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory?. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, and R. H. Willis (Eds.), Social exchanges : Advance in theory and Research. 27 – 55. New York : Plenum.
- March, R. and H. Mannari. (1977). Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*. (March 22): 58.
- Maslow, A.H. (1970). A Theory of Human Motivation. In J.L.Jr. Heckmann and S.G. Huneryager (Eds). *Human Relation in Management*. Cincinnati: South – Western Publishing.

- Masterson, S. S. (2001). "A Trickle-Down Model of Organizational Justice : Relating Employees' and Customers' Perceptions and Recognition to Fairness." **Journal of Applied Psychology** 86, 4: 594-604.
- Mc Clelland, D.C. (1961). **The achieving Society**. Princeton : Van Nostrand.
- Michal Kimmel. (1997). Fairness and commitment in the workplace, the moderating effects of the supervisor. Master of Science in Psychology : Industrial/Organizational of San Francisco State University.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors : Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship. **Journal of Applied Psychology** 76, 845 – 855.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. (1982). Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. New York : Academic Press
- _____. (1979). The Measure of Organizational Commitment. **Journal of Vocational Behavior** 14, 244 – 247.
- Porter, L.W. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**. December 59, 603 – 609.
- Salancik, Gerald R. (1983). **Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief**. In Psychological Foundations of Organizational Behavior. 2nd ed. 202 – 207 Edited by Barry M. Staw. n.p. : Scott, Foresman and Company.
- Saunders, M., and Thornhill (2003). "A. Organizational justice, trust, and the management of Change." **Personnel Review** 32, (3): 360 – 375.
- Sheldon, M.E. (1971). "Investment and Involvement Mechanisms Producing Commitment." **Administrative Science Quarterly**. 22 (June): 46 – 49, 77.
- Sheppard, B.H.; Lewicki, R.J. and Minton, R.W. (1992). **Organizational Justice**. USA : Macmillan.
- Steer, M.R. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment". **Administrative Science Quarterly**, 22 (March).
- Vroom, Victor H. (1964). **Work and Motivation**. New York : John Wiley and Sons.
- Walck, Christa. (2001). Chapter Eight : Motivation Through Equity, Expectancy, and Goal Setting. Accessed January 3, 2012. Available from <http://ww.sbea.mtu.edu/cwalck/ba3700/Ch%208%20Motivation%20Equity.ppt>>2001.

Williams, S., Pitre, R., and Zainuba, M. (2002). "Justice and organizational citizenship behavior intentions : Fair rewards versus fair treatment." **Journal of social psychology** 142. (1): 33 – 44.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. Tokyo: Harpa International.



สำนักหอสมุดกลาง

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบประเมิน

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

เมษายน 2555

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบประเมิน

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวรุ่งนภา สีทะ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินงานวิจัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรฯ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” ในกรณีนี้ข้าพเจ้าขอเรียนว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่สามารถช่วยให้การวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความกรุณาท่านได้โปรดสละเวลาอันมีค่าตอบแบบประเมินนี้ตามความเป็นจริงที่สุด ซึ่งคำตอบของท่านมีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งอีกทั้งจะช่วยให้ผลการวิจัยนี้น่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าคำตอบของท่านในแบบประเมินนี้ถือเป็นความลับ จะใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้นและไม่มีผลที่ก่อความเสียหายใดๆ แก่ท่าน รวมทั้งการวิเคราะห์และการเสนอผลการวิจัยกระทำในลักษณะเป็นภาพรวม ไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคลไม่ว่ากรณีใดๆ

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวรุ่งนภา สีทะ)

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความเกี่ยวกับตัวท่านในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง
2. ตำแหน่งงานของท่าน คือ
 - ทั่วไป (เจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานพัสดุ/เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม)
 - วิชาการ (นักพัฒนาสังคม)
 - วิชาการ (นักวิชาการเงินและบัญชี/นักวิชาการตรวจสอบภายใน/นักทรัพยากรบุคคล/นิติกร/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักวิชาการคอมพิวเตอร์/นักจัดการงานทั่วไป/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสตรี/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านครอบครัว)
 - อำนวยการ/บริหาร (ผู้อำนวยการ/นักบริหาร)
3. ระดับตำแหน่งของท่านคือ
 - ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ
 - ชำนาญการพิเศษ
 - ชำนาญงาน/ชำนาญการ
 - เชี่ยวชาญ/อำนวยการ/บริหาร
4. สำนัก/กอง ที่ท่านสังกัด
 - สำนักส่งเสริมสถาบันครอบครัว
 - กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย
 - สำนักส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย
 - กลุ่ม/หน่วยที่ไม่สังกัดสำนัก/กอง
 - กองกลาง
5. อายุ ของท่านคือ
 - 20 – 29 ปี
 - 40 – 49 ปี
 - 30 – 39 ปี
 - 50 ปีขึ้นไป

6. ระดับการศึกษา สูงสุดของท่านคือ

- ปวช. หรือต่ำกว่า ปริญญาโท
- ปวส. หรืออนุปริญญา ปริญญาเอก
- ปริญญาตรี

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้ ปีเดือน

8. ระยะเวลาในการทำงานทั้งหมด ปีเดือน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

โปรดพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1.	โดยภาพรวมแล้วข้าพเจ้าได้รับความยุติธรรมจากหน่วยงานของข้าพเจ้า					
2.	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ข้าพเจ้าทำ					
3.	ผลตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
4.	ผลตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าพเจ้า					
5.	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของข้าพเจ้า					
6.	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนการผ่านหลักสูตรฝึกอบรมของข้าพเจ้า					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7.	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การทำงานของข้าพเจ้า					
8.	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่ข้าพเจ้าทำงานให้กับหน่วยงาน					
9.	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามที่ทุ่มเทลงไป					
10.	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้า					
11.	กระบวนการที่ใช้พิจารณาผลตอบแทนในหน่วยงานนี้มีความยุติธรรม					
12.	หน่วยงานนี้ใช้เกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
13.	ความพยายามและความทุ่มเทในงานของข้าพเจ้า จะได้รับการพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
14.	ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาสิ่งที่ข้าพเจ้าปฏิบัติในงานและในหน่วยงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
15.	ข้าพเจ้าไม่เชื่อว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าประเมินโดยใช้ข้อมูลที่ต้องการครบถ้วน					
16.	หน่วยงานนี้แสดงความมุ่งมั่นในการสร้างความเป็นธรรมในกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนแก่พนักงาน					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
17.	กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนของข้าพเจ้าไม่มีอคติหรือลำเอียง					
18.	กระบวนการตัดสินใจในการพิจารณาผลตอบแทนของข้าพเจ้ามีความโปร่งใส					
19.	ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนหากรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นธรรม					

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

โปรดพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ข้าพเจ้าชอบพูดถึงหน่วยงานของข้าพเจ้าในด้านดีกับบุคคลภายนอก					
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกอย่างแท้จริงว่า ปัญหาต่างๆของหน่วยงาน คือปัญหาของข้าพเจ้าด้วย					
3.	ข้าพเจ้าไม่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง “ในครอบครัว” ของหน่วยงานนี้					
4.	ข้าพเจ้าไม่มีความรู้สึก “ผูกพันทางจิตใจ” กับหน่วยงานนี้					
5.	หน่วยงานที่ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกอยู่ มีความหมายทางจิตใจกับข้าพเจ้าอย่างมาก					
6.	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้เท่าไรนัก					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7.	ถึงแม้ว่าข้าพเจ้าประสงค์ที่จะลาออกเพียงใดก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้วก็เป็นสิ่งที่ยากที่เป็นจริงไปได้					
8.	หลายสิ่งหลายอย่างในชีวิตข้าพเจ้าคงจะยุ่งเหยิง หากข้าพเจ้าตัดสินใจลาออกในตอนนี					
9.	ข้าพเจ้ายังทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ เนื่องจากความจำเป็นพอๆ กันกับความต้องการของข้าพเจ้า					
10.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยเกินไป หากคิดลาออกจากหน่วยงานนี้					
11.	หากข้าพเจ้าลาออกจากหน่วยงานนี้ ข้าพเจ้าจะหางานใหม่ได้ยากขึ้น					
12.	ถ้าข้าพเจ้าลาออก ข้าพเจ้าจะต้องเสียสละหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งหน่วยงานอื่นอาจจะให้ข้าพเจ้าได้ไม่มากเท่านี้					
13.	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นด้วยจิตสำนึก ข้าพเจ้าจึงอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้ต่อไป					
14.	ข้าพเจ้าจะรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองทำไม่ถูกนักที่จะลาออกจากหน่วยงานนี้ ถ้าหากได้รับข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่าเดิม					
15.	ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในคุณค่าของความจงรักภักดีต่อหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเพียงแห่งเดียว					
16.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานเพียงแห่งเดียวตลอดชีวิตการทำงานของเขาจะมีโอกาสต่างๆ ของชีวิตที่ดีขึ้น					

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าความเที่ยงตรง (Index of Item Objective Congruence : IOC) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมิน

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ข้อที่	ข้อคำถาม	IOC	Reliability	
			Corrected Item-Total Correlation	Alpha if item deleted
แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร				
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งปัน		ค่า Alpha (10 ข้อ) = .8972		
1.	โดยภาพรวมแล้วข้าพเจ้าได้รับความยุติธรรม จากหน่วยงานของข้าพเจ้า	0.67	.4335	.8989
2.	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ข้าพเจ้าทำ	0.67	.8837	.8711
3.	ผลตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	1.00	.8253	.8754
4.	ผลตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าพเจ้า	1.00	.8468	.8736
5.	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของข้าพเจ้า	1.00	.4756	.9001
6.	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับการผ่านหลักสูตรฝึกอบรมของข้าพเจ้า	1.00	.4927	.8959
7.	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การทำงานของข้าพเจ้า	1.00	.6211	.8885
8.	ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่ข้าพเจ้าทำงานให้กับหน่วยงาน	0.67	.7591	.8787

ข้อที่	ข้อความ	IOC	Reliability	
			Corrected Item-Total Correlation	Alpha if item deleted
9.	ข้าพเจ้าได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามที่ทุ่มเทลงไป	1.00	.7813	.8772
10.	ข้าพเจ้าได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้า	1.00	.3866	.9049
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ		ค่า Alpha (9 ข้อ) = .8599		
11.	กระบวนการที่ใช้พิจารณาผลตอบแทนในหน่วยงานนี้มีความยุติธรรม	1.00	.5343	.8507
12.	หน่วยงานนี้ใช้เกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1.00	.8651	.8351
13.	ความพยายามและความทุ่มเทในงานของข้าพเจ้าจะได้รับการพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1.00	.6744	.8362
14.	ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาสิ่งที่ข้าพเจ้าปฏิบัติในงานและในหน่วยงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.67	.7545	.8282
15.	ข้าพเจ้าไม่เชื่อว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าประเมินโดยใช้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน	1.00	.3893	.8659
16.	หน่วยงานนี้แสดงความมุ่งมั่นในการสร้างความเป็นธรรมในกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนแก่พนักงาน	1.00	.4494	.8605
17.	กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนของข้าพเจ้า ไม่มีอคติหรือลำเอียง	1.00	.7835	.8281
18.	กระบวนการตัดสินใจในการพิจารณาผลตอบแทนของข้าพเจ้ามีความโปร่งใส	1.00	.6879	.8359
19.	ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนหากรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นธรรม	1.00	.3967	.8605

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	ข้อคำถาม	IOC	Reliability	
			Corrected Item-Total Correlation	Alpha if item deleted
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ		ค่า Alpha (6 ข้อ) = .7213		
1.	ข้าพเจ้าพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานที่หน่วยงานนี้ตลอดไป	1.00		
2.	ข้าพเจ้าชอบพูดถึงหน่วยงานของข้าพเจ้าในด้านดีกับบุคคลภายนอก	1.00	.5279	.6630
3.	ข้าพเจ้ารู้สึกอย่างแท้จริงว่า ปัญหาต่างๆของหน่วยงานคือปัญหาของข้าพเจ้าด้วย	1.00	.2522	.7349
4.	ข้าพเจ้าคิดว่า ข้าพเจ้าคงมีความผูกพันต่อหน่วยงานอื่นได้มากเท่ากับหน่วยงานนี้	1.00		
5.	ข้าพเจ้าไม่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง “ในครอบครัว” ของหน่วยงานนี้	1.00	.4874	.6729
6.	ข้าพเจ้าไม่มีความรู้สึก “ผูกพันทางจิตใจ” กับหน่วยงานนี้	1.00	.7487	.5838
7.	หน่วยงานที่ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกอยู่ มีความหมายทางจิตใจกับข้าพเจ้าอย่างมาก	1.00	.1761	.7622
8.	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้เท่าไรนัก	1.00	.5789	.6412
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่		ค่า Alpha (6 ข้อ) = .7059		
9.	ข้าพเจ้าไม่กลัวว่าจะเกิดอะไรขึ้น หากข้าพเจ้าลาออกจากงาน โดยที่ยังไม่มีงานอื่นรองรับ	1.00		
10.	ถึงแม้ว่าข้าพเจ้าประสงค์ที่จะลาออกเพียงใดก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้วก็เป็นสิ่งที่ยากที่เป็นจริงไปได้	0.67	.0926	.7758
11.	หลายสิ่งหลายอย่างในชีวิตข้าพเจ้าคงจะยุ่งเหยิงหากข้าพเจ้าตัดสินใจลาออกในตอนนี้	1.00	.2872	.7097
12.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นการสูญเสียอย่างมาก หากข้าพเจ้าลาออกจากหน่วยงานในตอนนี้	1.00		

ข้อที่	ข้อความ	IOC	Reliability	
			Corrected Item-Total Correlation	Alpha if item deleted
13.	ข้าพเจ้ายังทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ เนื่องจากความจำเป็นพอๆ กันกับความต้องการของข้าพเจ้า	1.00	.4792	.6565
14.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยเกินไป หากคิดลาออกจากหน่วยงานนี้	1.00	.6185	.5909
15.	หากข้าพเจ้าลาออกจากหน่วยงานนี้ ข้าพเจ้าจะหางานใหม่ได้ยากขึ้น	1.00	.5214	.5926
16.	ถ้าข้าพเจ้าลาออก ข้าพเจ้าจะต้องเสียสละหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งหน่วยงานอื่นอาจจะให้ข้าพเจ้าได้ไม่มากเท่านี้	1.00	.4468	.6282
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน		ค่า Alpha (4 ข้อ) = .7032		
17.	ข้าพเจ้าคิดว่าคนสมัยนี้เปลี่ยนงานบ่อยเกินไป	1.00		
18.	ข้าพเจ้าไม่คิดว่าคนเราจะต้องจงรักภักดีกับหน่วยงานของตนตลอดไป	1.00		
19.	การย้ายจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งไม่ใช่เรื่องไม่มีจรรยาบรรณเลยตามความเห็นของข้าพเจ้า	1.00		
20.	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นด้วยจิตสำนึก ข้าพเจ้าจึงอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้ต่อไป	1.00	.4013	.6890
21.	ข้าพเจ้าจะรู้สึกได้ว่าตัวเองทำไม่ถูกนักที่จะลาออกจากหน่วยงานนี้ ถ้าหากได้รับข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่าเดิม	1.00	.6261	.5451
22.	ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในคุณค่าของความจงรักภักดีต่อหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเพียงแห่งเดียว	1.00	.4971	.6341
23.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้อยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานเพียงแห่งเดียวตลอดชีวิตการทำงานของเขาจะมีโอกาสต่างๆ ของชีวิตที่ดีขึ้น	1.00	.4368	.6717
24.	ข้าพเจ้าคิดว่าการเป็น “คนของหน่วยงาน” ไม่มีความหมายสำหรับข้าพเจ้า	1.00		
รวมความผูกพันต่อองค์กร		ค่า Alpha (16 ข้อ) = .6570		

ภาคผนวก ก

ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
จำแนกรายข้อ

ส่วนที่ 1 ค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามด้านการรับรู้ความยุติธรรม

ข้อที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	S.D.
รวมการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการแข่งขัน		3.17	.645
1.	โดยภาพรวมแล้วข้าพเจ้าได้รับความยุติธรรม จากหน่วยงานของข้าพเจ้า	3.28	.801
2.	ข้าพเจ้าได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ข้าพเจ้าทำ	3.30	.878
3.	ผลตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.23	.799
4.	ผลตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าพเจ้า	3.30	.878
5.	ข้าพเจ้าได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของข้าพเจ้า	3.11	.937
6.	ข้าพเจ้าได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับการผ่านหลักสูตรฝึกอบรมของข้าพเจ้า	3.31	.758
7.	ข้าพเจ้าได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การทำงานของข้าพเจ้า	3.02	.905
8.	ข้าพเจ้าได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่ข้าพเจ้าทำงานให้กับหน่วยงาน	3.11	.893
9.	ข้าพเจ้าได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามที่ทุ่มเทลงไป	3.03	.900
10.	ข้าพเจ้าได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้า	3.00	.917

ข้อที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	S.D.
รวมการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการปฏิบัติ		3.10	.563
11.	กระบวนการที่ใช้พิจารณาผลตอบแทนในหน่วยงานนี้มีความยุติธรรม	2.80	.860
12.	หน่วยงานนี้ใช้เกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.73	.835
13.	ความพยายามและความทุ่มเทในงานของข้าพเจ้าจะได้รับการพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.38	.733
14.	ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาสิ่งที่ข้าพเจ้าปฏิบัติในงานและในหน่วยงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.42	.765
15.	ข้าพเจ้าไม่เชื่อว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าประเมินโดยใช้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน	2.76	.850
16.	หน่วยงานนี้แสดงความมุ่งมั่นในการสร้างความเป็นธรรมในกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนแก่พนักงาน	3.05	.817
17.	กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนของข้าพเจ้า ไม่มีอคติหรือลำเอียง	3.11	.760
18.	กระบวนการตัดสินใจในการพิจารณาผลตอบแทนของข้าพเจ้ามีความโปร่งใส	3.19	.771
19.	ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนหากรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นธรรม	3.50	.844

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์การ

ข้อที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	S.D.
รวมความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ		3.114	0.367
1.	ข้าพเจ้าชอบพูดถึงหน่วยงานของข้าพเจ้าในด้านดีกับบุคคลภายนอก	3.64	.782
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกอย่างแท้จริงว่า ปัญหาต่างๆของหน่วยงาน คือปัญหาของข้าพเจ้าด้วย	3.68	.692
3.	ข้าพเจ้าไม่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง “ในครอบครัว” ของหน่วยงานนี้	3.29	1.033
4.	ข้าพเจ้าไม่มีความรู้สึก “ผูกพันทางจิตใจ” กับหน่วยงานนี้	3.43	.963
5.	หน่วยงานที่ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกอยู่ มีความหมายทางจิตใจกับข้าพเจ้าอย่างมาก	3.40	.928

ข้อที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	S.D.
6.	ข้าพเจ้าไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้เท่าไรนัก	3.33	1.011
รวมความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่		3.150	0.693
7.	ถึงแม้ว่าข้าพเจ้าประสงค์ที่จะลาออกเพียงใดก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้วก็เป็นสิ่งที่ยากที่เป็นจริงไปได้	3.23	1.103
8.	หลายสิ่งหลายอย่างในชีวิตข้าพเจ้าคงจะยุ่งเหยิงหากข้าพเจ้าตัดสินใจลาออกในตอนนี	3.38	1.066
9.	ข้าพเจ้ายังทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ เนื่องจากความจำเป็นพอฟๆ กันกับความต้องการของข้าพเจ้า	3.44	.943
10.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยเกินไป หากคิดลาออกจากหน่วยงานนี้	3.10	.995
11.	หากข้าพเจ้าลาออกจากหน่วยงานนี้ ข้าพเจ้าจะหางานใหม่ได้ยากขึ้น	3.05	1.014
12.	ถ้าข้าพเจ้าลาออก ข้าพเจ้าจะต้องเสียสละหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งหน่วยงานอื่นอาจจะให้ข้าพเจ้าได้ไม่มากเท่านี้	2.71	.920
รวมความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน		2.663	0.768
13.	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นด้วยจิตสำนึกข้าพเจ้าจึงอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้ต่อไป	2.88	.962
14.	ข้าพเจ้าจะรู้สึกที่ตัวเองทำไม่ถูกนักที่จะลาออกจากหน่วยงานนี้ ถ้าหากได้รับข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่าเดิม	2.53	.944
15.	ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในคุณค่าของความจงรักภักดีต่อหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเพียงแห่งเดียว	2.60	.906
16.	ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานเพียงแห่งเดียวตลอดชีวิตการทำงานของเขาจะมีโอกาสต่างๆ ของชีวิตที่ดีขึ้น	2.63	.913
รวมความผูกพันต่อองค์การ		3.015	0.404

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวรุ่งนภา สีทะ
ที่อยู่	101/6-8 ถนนพรานนก แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700
ที่ทำงาน	สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว 255 ถนนราชวิถี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
พ.ศ. 2544	
พ.ศ. 2553	ศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
22 เมษายน 2546 – 12 มีนาคม 2549	สำนักงานศาลยุติธรรม
13 มีนาคม 2549 – 2 กรกฎาคม 2549	ศาลแขวงปทุมวัน
3 กรกฎาคม 2549 – ปัจจุบัน	สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว