

ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของอาจารย์มหาวิทยาลัย

The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior of the Lecturers

กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง^{1*}, โชติรัตน์ อินทสระโร², หทัยมาศ ขุนจันทร์³, ปิยธิดา ศรีพิทักษ์⁴
และนธี เหมมันต์⁵

Korkaew Jankingthong^{1*}, Showtirat Intasaroo², Hathaimas Khunchan³,
Piyatida Sripitak⁴ and Natee Hemman⁵

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Assistant Professor Dr., Department of Business Administration, Hatyai Business School,
Hatyai University

^{2,3} อาจารย์, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{2,3} Lecturers, Department of Human Resource Management, Hatyai Business School, Hatyai University

⁴ นักศึกษา, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

⁴ Student, Department of Human Resource Management, Hatyai Business School, Hatyai University

⁵ อาจารย์ สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

⁵ Lecturers, Department of Accounting, Hatyai Business School, Hatyai University

* Corresponding author, E-mail: Korkaews@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน คือ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และแบบสอบถามความยุติธรรมในองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .70 และ .87 ตามลำดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความยุติธรรมในองค์การแต่ละตัวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าตั้งแต่ .55 ถึง .57 ได้แก่ ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ (X_1) ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ (X_2) และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .55 .57 และ .55 ตามลำดับ ในส่วนของตัวแปรความยุติธรรมในองค์การ (X) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .63 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ อาจารย์มหาวิทยาลัย

Abstract

The purpose of this research was to study the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. The samples are one hundred and eight lecturers whose work in university. Data were collected by questionnaires that have two parts; organizational citizenship behavior and organizational justice. The reliability of the questionnaires is .70 and .87, respectively, this research analyzed by Pearson correlation coefficient. The results revealed that the correlation coefficients between each dimension of organizational justice and organizational citizenship behavior have .55 - .57 at the .05 level of significance. Distributive justice (X_1), procedural justice (X_2) and interactional justice (X_3) have a correlation coefficient of .55, .57 and .55, respectively. Organizational justice (X) and organizational citizenship behavior (Y) have correlation coefficient of .63 at the .05 level of significance

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Organizational justice, Lecturer

ความสำคัญและวัตถุประสงค์

อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีภารกิจมากมายที่ต้องปฏิบัติ ทั้งในส่วนที่เป็นพันธกิจหลักทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงด้านการประเมินสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกโดยหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องทำเอกสารต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของการประเมินมากขึ้น และไม่ว่าภาระงานจะมีมากเพียงใด แต่บทบาทหน้าที่ของการเป็นอาจารย์ก็ยังคงต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป รวมถึงการมีพฤติกรรมของความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ความยุติธรรมในองค์การนับเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของคนในองค์การ โดยความยุติธรรมในองค์การเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในการทำงานเพียงใด โดยความยุติธรรมในองค์การแบ่งเป็น 3 มิติ คือ ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ (Distributive justice) ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ (Procedural justice) และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ (Interactional justice) โดยความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรมในผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ กล่าวคือบุคคลจะทำการเปรียบเทียบระหว่างผลตอบแทนของตนเองกับของผู้อื่น ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ คือ การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความยุติธรรมด้านกระบวนการที่องค์กรใช้ในการตัดสินใจเพื่อแบ่งปันผลตอบแทนให้แก่บุคคล และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติขององค์กรที่มีต่อบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านวิธีการที่องค์กรใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์และติดต่อสื่อสารกับบุคคลในองค์การ (Kreitner & Kinicki, 2004) ในการทำงานนั้นหากบุคคลเกิดการรับรู้ว่ามีผลตอบแทนที่ตนเองได้รับไม่สมมูลกับสิ่งที่ตนเองให้กับองค์การไป บุคลากรย่อมเกิดความรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรม อันอาจส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมทางลบและกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล อันจะส่งผลเสียต่อองค์การในท้ายที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ



กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการศึกษาเชิงลึกในเรื่องพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

การตรวจสอบเอกสาร

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ในช่วงที่ผ่านมา นักวิชาการได้ทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างกว้างขวาง สังเกตได้จากจำนวนเอกสารและงานวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ การศึกษาวิจัยถึงปัจจัยเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เช่น ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้นำ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การ และปัจจัยคุณลักษณะของงาน เป็นต้น รวมทั้งศึกษาวิจัยถึงปัจจัยผลของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เช่น ผลกระทบที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ผลกระทบที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์การ เป็นต้น ซึ่งได้รับการตีพิมพ์ในวารสารและหนังสือต่างๆ ในระหว่างปี 1983 จนถึงปัจจุบันมีจำนวนมากขึ้นและมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต (Podsakoff et al., 1997) เป็นการสะท้อนภาพความสนใจในเรื่องพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การได้เป็นอย่างดี จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า นักวิชาการได้ระบุชื่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่อยู่นอกเหนือหน้าที่ในการปฏิบัติงานซึ่งมีรูปแบบคล้ายกันไว้หลายชื่อ เช่น พฤติกรรมบทบาทพิเศษ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organ, 1988) พฤติกรรมเอื้อสังคมในองค์การ พฤติกรรมที่ปฏิบัติด้วยความสมัครใจ และการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Motowidlo & Van Scotter, 1994) เป็นต้น แต่ชื่อที่ใช้กันแพร่หลายมากที่สุดคือ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Van Dyne, Graham and Dienesch, 1994)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เป็นแนวคิดที่พยายามจำแนกและอธิบายพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวม ซึ่งมีแนวคิดหลัก 2 แนวคิด คือ แนวคิดแรก เป็นแนวคิดที่จำแนกโครงสร้างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การออกจากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ แนวคิดนี้จึงนิยามความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยจำแนกจากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในฐานะที่เป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Bateman and Organ, 1983) ดังนั้น ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในแนวคิดนี้ จึงเป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษเพียงอย่างเดียว และพิจารณาว่าพฤติกรรมใดที่บุคคลสร้างสรรค์และกระทำขึ้นเองด้วยความสมัครใจนอกเหนือจากหน้าที่ที่องค์การกำหนดโดยมิได้ตระหนักถึงผลตอบแทนที่จะได้รับจากองค์การ เป็นพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนผลการปฏิบัติงานของบุคคลและส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การ พฤติกรรมเหล่านี้จะถือว่าเป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษ แต่แนวคิดนี้ได้ถูกโต้แย้งจากนักวิชาการบางท่านว่า การจำแนกโครงสร้างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การออกจาก



พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อาจทำให้เกิดความสับสนในการระบุว่าเป็นพฤติกรรมใดคือพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมใดคือพฤติกรรมบทบาทพิเศษ เนื่องจากความแตกต่างของพฤติกรรมทั้ง 2 ประเภทนี้มีความหลากหลายไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ลักษณะงาน องค์กร เวลา รวมทั้งสภาพแวดล้อมของบุคคลแต่ละคน (Van Dyne, Graham and Dienesch, 1994)

แนวคิดที่สอง เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประชากรในศาสตร์สาขาปรัชญา (Philosophy) รัฐศาสตร์ (Political Science) และประวัติศาสตร์สังคม (Social History) แนวคิดนี้ได้นิยามความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในฐานะที่เป็นพฤติกรรมเชิงบวกทั้งหมดของบุคคลในองค์กร ดังนั้น การศึกษาของนักวิชาการในกลุ่มแนวคิดนี้จึงศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในภาพรวม ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน 2) พฤติกรรมบทบาทพิเศษ และ 3) พฤติกรรมเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง แนวคิดนี้พิจารณาว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยไม่สามารถจำแนกออกจากกันได้อย่างชัดเจน เนื่องจากบุคคลอาจแสดงออกหรือปฏิบัติทั้งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้องและเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ทำให้ระบบสังคมในองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร (Van Dyne, Graham and Dienesch, 1994)

ในขณะที่ Organ (1988) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลซึ่งเป็นส่วนที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ เป็นการแสดงออกมาด้วยตนเองซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลใด ๆ ขององค์กร หากแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นสิ่งส่งเสริมให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล อีกทั้ง Kreitner and Kinicki (2004) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่อยู่นอกเหนือจากข้อกำหนดในหน้าที่การปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานมีให้แก่องค์กรนอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรคาดหวังไว้ โดยเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม สร้างความร่วมมือภายในองค์กร พฤติกรรมเหล่านี้ช่วยสนับสนุนองค์กร สังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในที่ทำงาน สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยองค์กรไม่ได้ร้องขอและไม่ได้บังคับให้ทำ รวมทั้งไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กร

ความยุติธรรมได้รับการกล่าวถึงมานานในงานวิจัยด้านองค์กร (Adams, 1966; Leventhal, 1976) ความยุติธรรมในองค์กรเป็นการอธิบายถึงการรับรู้ความยุติธรรมที่บุคคลหรือกลุ่มได้รับจากองค์กร ตลอดจนพฤติกรรมตอบสนองที่มีต่อการรับรู้แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรนั้นมี 3 มิติ คือ 1) ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์กร คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรมในผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร โดยบุคคลจะทำการเปรียบเทียบระหว่างผลตอบแทนของตนเองกับของผู้อื่น 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์กร คือ การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความยุติธรรมด้านกระบวนการที่องค์กรใช้ในการตัดสินใจเพื่อแบ่งปันผลตอบแทนให้แก่บุคคล และ 3) ความ



ยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิถีปฏิบัติขององค์กรที่มีต่อบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านวิธีการที่องค์กรใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์และติดต่อสื่อสารกับบุคคลในองค์กร (Kreitner & Kinicki, 2004)

จากการศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างมิติความยุติธรรมกับการเป็นสมาชิกที่ดีโดยใช้ LISREL 7 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (มีค่า CFI = .96 TLI: Tucker-lewis index = .96 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) โดยเมื่อทำการศึกษาในมิติของความยุติธรรมในองค์กรแต่ละมิติ พบว่า ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นเพียงมิติเดียวที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Moorman, 1991) อีกทั้งจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์ จำนวน 255 คน พบว่าความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน = 0.61 $R^2 = 0.15$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) (Tirek, Polatcan, Gunes, & Sezen, 2014) จากการศึกษาร่วมกันระหว่างความยุติธรรมในองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จึงนำไปสู่สมมติฐานดังนี้

สมมติฐาน ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากร คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา จำนวน 209 คน ในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในแต่ละคณะ เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน คือ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ทำการวัดใน 5 มิติ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือ มีข้อคำถาม 3 ข้อ 2) ความสำนึกในหน้าที่ มีข้อคำถาม 4 ข้อ 3) การคำนึงถึงผู้อื่น มีข้อคำถาม 3 ข้อ 4) ความอดทนอดกลั้น มีข้อคำถาม 3 ข้อ และ 5) การให้ความร่วมมือ มีข้อคำถาม 2 ข้อ รวมจำนวน 15 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4 คะแนน) ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) และแบบสอบถามความยุติธรรมในองค์กรทำการวัดใน 3 มิติ คือ 1) ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์กร มีข้อคำถาม 5 ข้อ 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์กร มีข้อคำถาม 7 ข้อ และ 3) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร มีข้อคำถาม 6 ข้อ รวมจำนวน 18 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน)

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย ทำการหาความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรความยุติธรรมในองค์กรแต่ละตัว คือ ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์กร ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์กร และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร และ



หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความยุติธรรมในองค์การทั้งหมด กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรความยุติธรรมในองค์การ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรความยุติธรรมในองค์การ ทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าตั้งแต่ .64 ถึง .77 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ (X_2) กับ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .77 ในขณะที่ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ (X_1) กับ ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .67 และความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ (X_1) กับ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .64

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความยุติธรรมในองค์การแต่ละตัวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าตั้งแต่ .55 ถึง .57 ได้แก่ ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ (X_1) ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ (X_2) และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .55 .57 และ .55 ตามลำดับ ในส่วนของตัวแปรความยุติธรรมในองค์การ (X) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .63 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรความยุติธรรมในองค์การ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

	X_1	X_2	X_3	Y	X
X_1		.67*	.64*	.55*	
X_2			.77*	.57*	
X_3				.55*	
Y					.63*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความยุติธรรมในองค์การ (X) ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ (X_1) ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ (X_2) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ (X_3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Y)

สรุปผลการวิจัย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรความยุติธรรมในองค์การ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ กับ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ในขณะที่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน



ผลตอบแทนขององค์การ กับ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในส่วนของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พบว่า ตัวแปรความยุติธรรมในองค์การทุกตัว ได้แก่ ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสูงสุด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์ คือ ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ รองลงมา คือ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ และความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ ทั้งนี้ เพราะอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต่างมีการร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ อีกทั้งในมหาวิทยาลัยก็มีกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการที่เป็นระเบียบชัดเจน โดยเฉพาะในเรื่องของการพิจารณาความดีความชอบต่อบุคคล ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการประเมินอย่างเป็นระบบ ชัดเจน โปร่งใส โดยยึดหลักความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของอาจารย์ว่าจะไปในลักษณะใด กล่าวคือ หากอาจารย์รับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้รับความยุติธรรมทั้งในด้านการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ซึ่งมีกระบวนการที่เป็นธรรม ประกอบกับได้รับการปฏิบัติด้วยการให้เกียรติจากองค์การ สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกที่ดี อันจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุศรารัตน์ บัวงาม (2556) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับการศึกษาของ ฟาร์ห์ พ็อดซาคอฟ และออร์แกน (Farh, Podsakoff, & Organ, 1990) ซึ่งศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ กับความพึงพอใจในงาน พบว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่าคุณค่าได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยเฉพาะพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

เอกสารอ้างอิง

- บุศรารัตน์ บัวงาม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Adams, J. S. (1966). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.

- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Farh, J. L., Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of management*, 16(4), 705-721.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior* (6th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz & W. Walster (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 97-131). New York, NY: Academic Press.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of applied psychology*, 82(2), 262-270.
- Titrek, O., Polatcan, M., Gunes, D. Z., & Sezen, G. (2014). The relationship among emotional intelligence (EQ), organizational (OJ), organizational citizenship behavior (OCB). *International Journal of Academic Research*, 6(1), 213-220.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 37(4), 765-802.