

อำนาจพยากรณ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน

ณัฐนันท์ จีราพันธ์^{1*}

ภาสกร เดวียงศ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน รูปแบบของงานวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยมีตัวแปรอิสระคือการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ประชากรในการวิจัยนี้คือ นายทหารชั้นประทวนของหน่วยงานราชการทหารในเขตจังหวัดลำปาง จำนวน 203 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แบบวัดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของนายทหารชั้นประทวนที่ระดับ .05 ($r^2 = .09$) และ (2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่ระดับ .05 ($r^2 = .11$).

คำสำคัญ : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน นายทหารชั้นประทวน

Received: June 20, 2022

Revised: July 22, 2022

Accepted: September 12, 2022

¹ นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลนครลำปาง

* Corresponding author; e-mail: nuttananjeerapun@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

e-mail: passagorn.te@cmu.ac.th

Predictive Power of Perceived Organizational Justice and Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior among Non-commissioned Officers

Nuttanan Jeerapun^{1*}

Passagorn Tevichapong²

Abstract

The purpose of this research was to investigate the predictive power of perceived organizational justice, and perceived organizational support on organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior among non-commissioned officers. A correlational research design was used for this study. Independent variables were perceived organizational justice and perceived organizational support and dependent variables were organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. The population was 203 non-commissioned officers of military agency in Lampang Province. Research instrument consisted of five parts; (1) a demographic questionnaire (2) organizational citizenship behavior scale (3) counterproductive work behavior scale (4) perceived organizational justice scale and (5) perceived organizational support scale. Data were analyzed by using descriptive statistics, Pearson correlation analysis, and multiple regression analysis. Research findings were as follows: (1) Interactional justice significantly predicted organizational citizenship behavior of the non-commissioned officers at the .05 level. ($r^2 = .09$) and (2) Perceived organizational support significantly predicted counterproductive work behavior of the non-commissioned officers at the .05 level. ($r^2 = .11$).

Keywords: Perceived Organizational Justice, Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, Counterproductive Work Behavior, Non-Commissioned Officers

Received: June 20, 2022

Revised: July 22, 2022

Accepted: September 12, 2022

¹ Physical Therapist, Division of Public Health and Environment, Lampang City Municipality

* Corresponding author; e-mail: nuttananjeerapun@gmail.com

² Assistant Professor, Ph.D., Department of Psychology, Faculty of Humanities, Chiang Mai University
e-mail: passagorn.te@cmu.ac.th

บทนำ

ประเทศไทยนั้นมีระบบราชการ (Bureaucracy) เป็นระบบพื้นฐานการปกครอง ซึ่งมีการปฏิรูประบบราชการตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน เพื่อพัฒนาการบริหารและแก้ปัญหาการปกครองให้สอดคล้องกับการขยายตัวของประเทศตามยุคสมัย (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2545) มีวิธีการจัดการในรูปแบบขององค์การที่มีกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน มีการสั่งการตามสายการบังคับบัญชาและการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน กฎระเบียบจะเป็นการช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงานต่างๆได้ (Weber, 1947) แต่เมื่อวิเคราะห์การดำเนินงานของระบบราชการไทย จะเห็นได้ว่ายังมีปัญหาอยู่มาก แม้ว่าจะมีความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาก็ตาม โดยเฉพาะในเรื่องความล่าช้าในการบริหารงานเพราะมีสายการบังคับบัญชาที่ยาวเกินไปและมีการรวมศูนย์อำนาจที่จุดเดียว (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2535)

สำหรับระบบการปกครองของทหารนั้นเป็นระบบการปกครองที่มีแบบแผนเฉพาะ ซึ่งนับว่าเป็นการบริหารแบบแนวตั้ง (Vertical Organization) คือเป็นการปกครองที่มีชั้นบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมา ซึ่งมีการแบ่งเป็นระดับชั้นของสายการบังคับบัญชา (Chain of Command) เป็นไปอย่างชัดเจน (ประสิทธิ์ ใจชื่น, 2539) ในด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของทหารเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่เป็นตัวสร้างความก้าวหน้าและความเข้มแข็งให้แก่องค์กร ถ้าหากทหารมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจในการทำภารกิจของตนให้สำเร็จลุล่วงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (อรอุษา ตะเพียนทอง, 2555) และมีพฤติกรรมบางอย่างที่ส่งเสริมให้องค์กรดีขึ้น คือ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อันหมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลเลือกที่จะปฏิบัติให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจ อาจนอกเหนือจากที่องค์กรมอบหมายส่งผลให้องค์กรมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Organ, 1988) ซึ่งสิ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้นั้น ย่อมมาจากการที่บุคคลรับรู้ได้ว่าตนได้รับความยุติธรรมจากองค์กร ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรนั้นหมายถึง การที่บุคคลรู้สึกได้ว่า องค์กรมีการตอบแทนหรือแลกเปลี่ยนทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม รวมไปถึงด้านความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งการตอบแทนนั้นให้ความยุติธรรมแก่ตน (Beugre, 1996) มีงานวิจัยหนึ่งที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งหมายถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจะแสดงพฤติกรรมในการทำงานที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน พุ่มเทและเสียสละอันจะส่งผลทำให้ การปฏิบัติงาน นั้นสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย (Chotchakornpant, Juntarung, & Wongchaikittiphorn, 2008)

นอกเหนือจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแล้ว ยังมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าการเห็นความสำคัญของตน มีความใส่ใจในสภาพความเป็นอยู่และให้การช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การตอบแทนด้วยการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องให้เกียรติ เป็นต้น ทำให้บุคคลพุ่มเทให้การทำงานมากขึ้น โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรก็เป็น

อีกสิ่งหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) โดยระบบการปกครองของทหารนั้นได้ให้ความสำคัญในการช่วยเหลือกำลังพลทุกคนในด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ควรได้รับ เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตของทหารและครอบครัวทั้งความต้องการพื้นฐานและการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งการสนับสนุนจากทางการทหารจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของทหารอีกด้วย (ฉัฐชัย มีชั้นช่วง, 2553)

ระบบการปกครองของทหารมีรูปแบบการปกครองที่เป็นทางการ เน้นวินัยที่มีความเคร่งครัด เนื่องจากสภาพสังคมทหารที่ถูกปลูกฝังให้ทำตามธรรมเนียมทหาร ให้มีวินัยและต้องปฏิบัติตามคำสั่ง (ประสิทธิ์ ใจชื่น, 2539) และด้วยสภาวะการทำงานที่ต้องการความรวดเร็วในการสั่งงาน นายทหารชั้นประทวนซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาระดับล่างต้องรับแต่คำสั่งในสายงานบังคับบัญชาของตน เป็นการยากมากที่จะปฏิเสธผู้บังคับบัญชา ด้วยประการนี้เองจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ นายทหารชั้นประทวนอาจเกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลจงใจกระทำให้เกิดความเสียหาย ไม่ว่าจะเป็แนวทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานนั้นเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กรและยังส่งผลต่อการก้าวสู่ความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย (Gruys & Sackett, 2003) พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานนั้นแสดงออกมาในรูปแบบทั้งที่สามารถมองเห็นและไม่สามารถมองเห็นได้ ที่เห็นได้ชัดเจนคือ ประพฤติตนไม่เหมาะสม ขาดราชการ บกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ เสพสุราและมีส่วนเกี่ยวข้องกับยาเสพติด เป็นต้น (ปริยากองรอด, 2551) ในวงการข้าราชการไทยก็มักมีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานให้เห็นไม่มากก็น้อย ตัวอย่างเช่น การทำงานไม่เต็มศักยภาพ ไม่มีการพัฒนาการทำงานของตนเองและมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้นอกจากจะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรแล้วหากเกิดข้อร้องเรียนจากบุคคลทั่วไปที่พบเห็นจะยิ่งส่งเสริมให้บุคคลภายนอกมององค์กรในด้านลบได้ (นิรมล จันทร์สุวรรณ, 2552)

สาเหตุหนึ่งที่ทำให้ นายทหารชั้นประทวนมีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็ การขาดราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสม บกพร่องในหน้าที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการ เป็นต้น อาจเนื่องมาจากระบบราชการทหารที่มีปัญหา เป็นที่ทราบกันดีว่าระบบของทหารนั้นมีเรื่องของระบบอุปถัมภ์ การเล่นพรรคเล่นพวกเพื่อสร้างเครือข่ายเกื้อหนุนกันเกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่อยู่ในลำดับล่าง รู้สึกถึงการไม่ได้รับความยุติธรรมในองค์กร ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและขาดโอกาสในการก้าวหน้าในงาน (อรสา ฉิมแย้ม, 2554) ซึ่งมีงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานพบว่า หากพนักงานรับรู้ได้ว่าตนไม่ได้รับความยุติธรรมก็จะแสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมาในทางลบ (Devonish & Greenidge, 2010)

ส่วนในด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน หากบุคคลรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ไม่เคยได้รับการเอาใจใส่หรือดูแลจากองค์กรที่เพียงพอ บุคคลนั้นก็เกิดความรู้สึกว่าไม่มีความจำเป็นใด ๆ ที่ต้องทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร (Lynch, Eisenberger, & Armeli, 1999) ซึ่งในทางตรงกันข้ามหากบุคคลรับรู้ว่าคุณได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001) และ

มีความพร้อมที่จะอุทิศตนในการทำงาน เพื่อที่จะได้รับผลตอบแทนที่ดีจากองค์กร ไม่ว่าจะเป็ผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ตาม เนื่องจากบุคคลนั้นรับรู้ว่าการให้ความสำคัญกับตน ซึ่งจะทำให้ลดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานลงได้ (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986)

จากปัญหาข้างต้น จึงเป็นที่มาของความสนใจในการศึกษาถึงอำนาจพยากรณ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปประยุกต์และปรับปรุงองค์กร รวมไปถึงการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรต่อไป เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของนายทหารชั้นประทวน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน
3. เพื่อศึกษาถึงอำนาจพยากรณ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน

สมมติฐานของงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทั้ง 3 ด้าน (ด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของนายทหารชั้นประทวน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของนายทหารชั้นประทวน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทั้ง 3 ด้าน (ด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์) มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน

สมมติฐานที่ 5 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research)

ประชากรในการศึกษา

ประชากรในการศึกษา คือ นายทหารชั้นประทวนของหน่วยงานราชการทหาร ในเขตจังหวัดลำปาง มีจำนวนทั้งสิ้น 249 คน และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 203 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 81.53

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ชั้นยศ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
2. แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior Scale) นำมาจากแบบวัดของ Lee and Allen (2002) โดยอาศัยแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่วัดครอบคลุมทั้ง 5 ด้านตามแนวคิดของ Organ (1988) ซึ่งนำมาดัดแปลงมาเป็นฉบับภาษาไทยโดย ชูชัย สมितिไกร (2549) มีคำถาม 16 ข้อ มีลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ 4 (ทำเสมอ ๆ) ไปจนถึง 0 (ไม่เคยทำเลย) ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดครั้งนี้ มีค่าเท่ากับ .85
3. แบบวัดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (Counterproductive Work Behavior Scale) นำมาจากแบบวัดของ Kwok, Au, and Ho (2005) โดยที่แบบวัดนี้ใช้แนวคิดการวัดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของ Gruy and Sackett (2003) ซึ่งดัดแปลงมาเป็นฉบับภาษาไทยโดย ชูชัย สมितिไกร (2549) ประกอบด้วยข้อคำถาม 22 ข้อ มีลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ 4 (ทำเสมอ ๆ) ไปจนถึง 0 (ไม่เคยทำเลย) ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดครั้งนี้ มีค่าเท่ากับ .89
4. แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Perceived Organizational Justice Scale) เป็นแบบวัดที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดของ Rahim, Magner, Antonioni, and Rahman (2001) โดยใช้แนวคิดของ Masterson (2001) ซึ่งดัดแปลงมาเป็นฉบับภาษาไทยโดย ชูชัย สมितिไกร (2549) ประกอบด้วย 11 ข้อคำถาม แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ 3 ข้อ ความยุติธรรมด้านกระบวนการ 4 ข้อและความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ได้แก่ 4 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ไปจนถึง 0 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับมีค่านี้มีค่าเท่ากับ 0.90 ซึ่งเมื่อแยกเป็นรายด้านคือ ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ ความยุติธรรมด้านกระบวนการและความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .74, .76 และ .83 ตามลำดับ
5. แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยใช้แบบวัด Short Version of Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) ของ Eisenberger, Huntington, Hutchison, and Sowa

(1986) โดยใช้วิธีการแปลย้อนกลับ (Back Translation Method) โดยผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันภาษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 4 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบจำนวน 4 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นข้อความที่มีคำตอบบนมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ได้แก่ 4 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ไปจนถึง 0 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดครั้งนี้ มีค่าเท่ากับ 0.79

วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยใช้วิธีการทางสถิติดังนี้

1. สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-4
3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นนายทหารชั้นประทวนเกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 93.1 และเป็นเพศหญิง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า นายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคืออายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 อายุ 46-50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 สำหรับระดับการศึกษาพบว่า นายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส นายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 และสถานภาพอื่นๆคือ หย่าร้าง แยกกันอยู่และหม้าย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 สำหรับการจำแนกตามชั้นยศพบว่า นายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่มีชั้นยศจ่าสิบตรีถึงจ่าสิบเอก จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 และชั้นยศสิบตรีถึงสิบเอก จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 และเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า นายทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 มี

ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี และ 16-20 ปี มีจำนวนเท่ากันคือ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้าน (ด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้านกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตัวแปร	(1)	(2)	(3)	(4)
(1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์	1			
(2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	.74**	1		
(3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์	.66**	.74**	1	
(4) พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	.13	.14*	.28**	1

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ .14 และ .28 ตามลำดับ ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จึงสรุปได้ว่ามีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 2 ด้านคือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทำให้สมมติฐานข้อที่ 1 ได้รับการยอมรับเพียงบางส่วน

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตัวแปร	(1)	(2)
(1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	1	
(2) พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	.19**	1

** $p < .01$

จากตารางพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ .19

จึงสรุปได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทำให้สมมติฐานข้อที่ 2 ได้รับการยอมรับ

สมมติฐานข้อที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้าน (ด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์) มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้านกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	(1)	(2)	(3)	(4)
(1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์	1			
(2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	.74**	1		
(3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์	.66**	.74**	1	
(4) พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน	-.23**	-.28**	-.26**	1

** $p < .01$

จากตารางพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้าน (การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์) มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ -.23, -.28 และ -.26 ตามลำดับ

จึงสรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ทำให้สมมติฐานข้อที่ 3 ได้รับการยอมรับ

สมมติฐานข้อที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	(1)	(2)
(1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	1	
(2) พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน	-.30**	1

** $p < .01$

จากตารางพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ -.30

สรุปได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้สมมติฐานข้อที่ 4 ได้รับการยอมรับ

สมมติฐานข้อที่ 5 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรร่วมกันมีอำนาจพยากรณ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	Beta	t
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์	-.03	.06	-.05	-.44
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	-.09	.08	-.12	-1.16
การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์	.22	.07	.36	3.33*
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.08	.07	.09	1.10
ค่าคงที่	2.47	.14		
R = .30	R ² adj = .07		Overall F = 4.87	
R ² = .09				

* $p < .05$

จากตารางพบว่ามีเพียงการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 9 โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .30 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์เท่ากับ .22

เมื่อนำตัวแปรมาจัดเป็นสมการจะได้สมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร = $2.47 + .22$ (การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์)

ตารางที่ 6 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้าน คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ร่วมกันทำนายพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	Beta	t
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์	.00	.03	.01	.10
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	-.05	.04	-.14	-1.22
การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์	-.02	.04	-.06	-.53
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	-.09	.04	-.19	-2.32*
ค่าคงที่	.67	.08		
R = .33	R ² adj = .09		Overall F = 6.16	
R ² = .11				

* $p < .05$

จากตารางพบว่ามีเพียงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 11 โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .33 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์เท่ากับ -.09

เมื่อนำตัวแปรมาจัดเป็นสมการจะได้สมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณดังนี้

พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน = $.67 - .09$ (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ)

สรุปจากการวิเคราะห์ข้างต้นพบว่า มีเพียงการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่สามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและมีเพียงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่สามารถอธิบายพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน จึงทำให้สมมติฐานข้อที่ 5 ได้รับการยอมรับเพียงบางส่วน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน รวมทั้งศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน หน่วยงานราชการทหาร ในเขตจังหวัดลำปาง จำนวน 203 คน ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ยอมรับบางส่วน
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ยอมรับ
3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
5. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน	ยอมรับบางส่วน

ผลการวิเคราะห์สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .14$) และ .01 ($r = .28$) ตามลำดับ ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .13$) แสดงให้เห็นว่านายทหารชั้นประทวนของหน่วยงานราชการทหารในเขตจังหวัดลำปางที่มีการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์สูง จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของหน่วยงานราชการของประเทศไทยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chotchakornpant, Juntarung, and Wongchaikittiphorn (2008) ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ทำงานสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 3 รับผิดชอบด้านบริหารอำนวยการและงานธุรการ ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในฐานะตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน พบว่าในด้านกรรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตุลยา เจริญทอง (2550) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง จำนวน 384 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา ฐินถาวร และทิพทินนา สมุทรานนท์ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานราชการระดับปฏิบัติการของกรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรมจำนวน 233 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งงานวิจัยทั้งหมดนี้ ชี้ให้เห็นว่าหากองค์กรมีการเปิดเผยให้เห็นถึงกระบวนการในการให้คำตอบแทนที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและมีความแม่นยำถูกต้อง นอกจากนี้หากผู้บังคับบัญชามีการให้เกียรติและมีการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ได้ว่าองค์กรให้ความสำคัญต่อความยุติธรรมแก่ตน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ดีในการทำงานตามมา

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่านายทหารชั้นประทวนของหน่วยงานทหาร ในเขตจังหวัดลำปางมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งนับว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้น แต่มีการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานราชการทหารมีระบบการบริหารคำตอบแทนที่ใช้มาตรฐานกำหนดมาจากกองทัพก ซึ่งใช้มาตรฐานเดียวกันทุกหน่วยงานทหารทั้งประเทศและการพิจารณาจะเป็นไปตามขั้นหรือตามวาระซึ่งมีบริบทและระบบบริหารคำตอบแทนแตกต่างจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานเอกชน (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2558, 2558) อาจทำให้ผลการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาในหน่วยงานที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

ผลการวิเคราะห์สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .19$) แสดงว่านายทหารชั้นประทวนของหน่วยงานทหารแห่งนี้ ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูง นายทหารชั้นประทวนจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Moorman, Blakely, and Niehoff (1998) ได้ทำการศึกษาผลของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรกลางของ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานในโรงพยาบาลทหารขนาดใหญ่ใน Midwest จำนวน 218 คน ผลการศึกษาในด้านของการรับรู้สนับสนุนจากองค์กรที่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรสื่อที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยูวดี ศิริทรัพย์ (2553) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยจำนวน 395 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chotchakornpant, Juntarung, and Wongchaikittiphorn (2008) ที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในฐานะเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 3 จำนวน 92 คน ในด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงานโดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ พบว่า การรับรู้การสนับสนุน

จากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กล่าวได้ว่า หากองค์การให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่ทั้งเรื่องงานและเรื่องคุณภาพชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจและทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย

ผลการวิเคราะห์สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 คือ ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.23, -.28$ และ $-.26$ ตามลำดับ) แสดงว่าถ้านายทหารชั้นประทวนที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละด้านสูง จะมีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานต่ำ ในทางกลับกันหากนายทหารชั้นประทวนมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละด้านต่ำ จะมีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Devonish and Greenidge (2010) ที่ได้ทำการศึกษาผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้านที่มีต่อพฤติกรรมนอกเหนือจากงาน การปฏิบัติงานตามหน้าที่และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานซึ่งมีตัวแปรปรับคือความฉลาดทางอารมณ์ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 211 คนในแคริบเบียนพบว่า ในด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศไทยของ นิรมล จันทร์สุวรรณ (2552) ทำการศึกษาค่าความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความเครียดในการทำงาน อารมณ์ทางลบและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตการศึกษาตรัง เขต 2 จำนวน 230 คนพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการศึกษาของ กมลรัตน์ โกมลจินดา และปนัดดา ชำนาญสุข (2554) กล่าวว่า หากผู้ได้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมไปถึงโครงสร้างและระบบการประเมินที่มีความยุติธรรม มีเกณฑ์และผู้ประเมินที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ผู้ได้บังคับบัญชามีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานลดลง แต่หากผู้ได้บังคับบัญชาไม่รับรู้ถึงความยุติธรรมนั้น จะเกิดความเครียดและริเริ่มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดย วรรณธิดา พวยพุ่ง (2550) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 389 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในองค์การระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญในการป้องกันการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ในทางกลับกันการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ดีในองค์การเปรียบเสมือนตัวเร่งให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดความสูญเสียในองค์การต่อไปได้

ผลการวิเคราะห์สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4 คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานที่ระดับ .01 ($r = -.30$) แสดงให้เห็นว่านายทหารชั้นประทวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสูง จะมีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานต่ำ ในทางกลับกัน หากนายทหาร

ชั้นประทวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่ำ จะมีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานสูง สอดคล้องกับงานวิจัย Shoss, Eisenberger, Restubog, and Zagenczyk (2013) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มคือ พนักงานเต็มเวลาที่ศึกษาวิชาบริหารธุรกิจในระดับปริญญาโทในประเทศฟิลิปปินส์จำนวน 326 คน พนักงานที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพขององค์กรระดับแนวหน้าในฟิลิปปินส์จำนวน 372 คนและพนักงานการเงินในองค์กรการเงินจำนวน 428 คน โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการดูแลจากองค์กรอย่างไม่เหมาะสมซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและคาดว่าเป็นตัวริเริ่มพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่าในด้านกรรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน นั่นหมายถึงเมื่อองค์กรให้การดูแลอย่างไม่เหมาะสมทำให้ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรลดลงซึ่งส่งผลให้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น Shore and Shore (1995) กล่าวว่า หากมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรสูง ส่งผลให้เพิ่มพฤติกรรมในการทำงานที่ดีและผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นด้วย ในทางกลับกัน หากมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่ำ คือรู้สึกว่าจะไม่ได้รับการดูแลที่เพียงพอและเหมาะสม ก็จะส่งผลให้เกิด พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ เช่น การขาดงาน ความตั้งใจที่จะลาออกและการลาออกจากงานจริง เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์ที่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 5 จากผลการศึกษาพบว่า มีเพียงการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และมีเพียงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการศึกษาที่ว่ากรรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีอำนาจพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กล่าวคือนายทหารชั้นประทวนที่มีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์สูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีสูง มีงานวิจัยที่สนับสนุนคือ ตุลยา เหริยญทอง (2550) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ซึ่งจากผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า การที่นายทหารชั้นประทวนรับรู้ถึงการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม มีความสุภาพ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นถึงสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และเนื่องจากหน่วยงานทหารในเขตจังหวัดลำปาง เป็นหน่วยงานทหารขนาดเล็ก เป็นองค์กรที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาค่อนข้างใกล้ชิด ซึ่งการมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดนั้น จะทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จึงเป็นไปได้สูงที่ว่าเมื่อนายทหารชั้นประทวนมีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์จะสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรได้ดีกว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากผลการศึกษาที่ว่ากรรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอำนาจพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน กล่าวคือนายทหารชั้นประทวนที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานต่ำ ในทางกลับกันหากนายทหารชั้นประทวนมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่ำจะมีพฤติกรรม

ต่อต้านการปฏิบัติงานสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Shore and Shore (1995) กล่าวว่าหากพนักงานที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูง ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีความคิดด้านบวกเกี่ยวกับองค์กรของตนและแสดงพฤติกรรมของการทำงานในด้านบวก ถ้าบุคคลเหล่านี้เกิดความรู้สึกถึงการไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างเพียงพอ ความคิดด้านบวกเกี่ยวกับองค์กรจะเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าการที่นายทหารชั้นประทวนรับรู้ถึงการดูแลเอาใจใส่ทั้งในเรื่องงานและสภาพความเป็นอยู่หรือได้รับการดูแลไปจนถึงคุณภาพชีวิตจากองค์กร สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความรู้สึกของนายทหารชั้นประทวนที่มีต่อองค์กร อันจะส่งผลให้นายทหารชั้นประทวนอยากตอบแทนด้วยการรักษาผลประโยชน์และปกป้ององค์กรและทุ่มเทให้การทำงานอย่างเต็มความสามารถ แต่ถ้าหากนายทหารชั้นประทวนรู้สึกว่าการไม่ได้รับการเอาใจใส่ ไม่ได้รับการดูแลในสิ่งที่ตนควรจะได้รับ ก็จะส่งผลให้นายทหารชั้นประทวนรู้สึกไม่พอใจกับสิ่งที่ได้รับและจะแสดงพฤติกรรมทางลบออกมาซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงด้วย

จากผลสรุปการวิจัยจะเห็นได้ว่าทั้งการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่างมีความสำคัญในการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน เพราะฉะนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับแนวทางที่จะส่งเสริมการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการปรับขึ้นเงินเดือน ระเบียบหรือมาตรฐานที่ส่วนกลางได้กำหนดไว้ หรือการสอบเลื่อนขั้นจากทหารชั้นประทวนขึ้นเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร ควรมีการทดสอบที่เป็นธรรม มีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เป็นต้น และปรับปรุงนโยบายต่างๆที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เช่น การเพิ่มนโยบายในการดูแลข้าราชการทหารและครอบครัวในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ เช่นการรักษาพยาบาล การให้ที่พักที่เหมาะสมและเพียงพอ

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะนายทหารชั้นประทวนของหน่วยงานราชการทหาร ในเขตจังหวัดลำปางเท่านั้น จึงทำให้ไม่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้อ้างอิงถึงหน่วยงานราชการทหารในเขตจังหวัดอื่น ๆ ของประเทศไทย รวมไปถึงหน่วยงานราชการที่นอกเหนือจากหน่วยงานทหารได้ เพราะหน่วยงานราชการแต่ละแห่งมีบริบท นโยบาย แผนการบริหารการทำงาน รวมไปถึงสภาพการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานนั้น ๆ ที่มีความแตกต่างกัน

2. ข้อคำถามบางข้อ อาจทำให้ผู้ที่ตอบแบบสอบถามไม่เข้าใจ เนื่องจากสภาพการทำงานของหน่วยงานทางทหารมีความแตกต่างจากหน่วยงานราชการอื่นหรือหน่วยงานเอกชนอยู่บ้าง จึงอาจทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมองไม่เห็นความเชื่อมโยงของตนกับข้อคำถามบางข้อในแบบสอบถาม และเกิดความไม่เข้าใจในข้อคำถามนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะการนำไปประยุกต์ใช้

1. จากผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของนายทหารชั้นประทวน ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม มีความสุภาพ ให้เกียรติกันและกัน และการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง เพราะสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของนายทหารชั้นประทวน โดยองค์การอาจหาแนวทางเพื่อส่งเสริมการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เช่น จัดกิจกรรมที่ลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา กิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีและความเห็นอกเห็นใจกัน เป็นต้น

2. จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการดูแลเอาใจใส่ในทุก ๆ ด้านแก่นายทหารชั้นประทวน เพราะสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยองค์การควรหาแนวทางในการดูแลนายทหารชั้นประทวนเพิ่มเติม เช่น ในด้านการทำงาน องค์การควรปรับปรุงนโยบายต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งบรรยากาศการทำงานโดยรวมเพื่อสะดวกในการทำงาน ในด้านคุณภาพชีวิต ควรปรับปรุงแผนการดูแลคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เช่น จัดหาที่พักให้เพียงพอและมีสภาพเหมาะสม จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการหารายได้และปลูกฝังการเก็บออมแก่ทหารและครอบครัว เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาถึงสิ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนของหน่วยงานทหารในเขตจังหวัดลำปางครั้งต่อ ๆ ไป ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ได้กล่าวไปข้างต้น เช่น ลักษณะบุคลิกภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคลและความเชื่อในอำนาจการควบคุม เป็นต้น หรืออาจศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรเพิ่มเติม เพื่อผลการศึกษาที่มีความเฉพาะเจาะจงและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ผู้วิจัยเสนอว่านอกเหนือจากการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมการปฏิบัติงานแล้ว ในอนาคตควรที่จะศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานเพื่อส่งผลให้นายทหารชั้นประทวนมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันและพร้อมทุ่มเทให้การทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะหน่วยงานทหารในเขตจังหวัดลำปางเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตในการศึกษาไปยังหน่วยงานทหารในเขตจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ โกมลจินดา, และปนัดดา ชำนาญสุข. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน. *สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 37(2), 64-75.
- จิตรลดา ฐินถาวร, และทิพพินา สมุทรานนท์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานราชการที่มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม. *วารสารวิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 2(2), 23-33.
- ณัฐชัย มีชิ้นช่วง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการจัดการ)*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2535). *100 ปี แห่งการปฏิรูประบบราชการ: วิวัฒนาการของอำนาจรัฐและอำนาจการเมือง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2549). *การแปลและดัดแปลงแบบวัดลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลจำนวน 6 ด้าน*. เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ตุลยา เจริญทอง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความเครียดในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ส่วนกลาง (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิรมล จันท์สุวรรณ. (2552). *พฤติกรรมต่อต้านการทำงานของข้าราชการครู: กรณีศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารังษเขต 2 (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม)*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประสิทธิ์ ใจชื่น. (2539). *กฎหมายทหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียา กองรอด. (2551). *ทัศนคติของทหารสังกัดกองทัพบก ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครต่อปัจจัยการกระทำผิดวินัยของทหาร (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม)*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2558. (2558, 21 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 132 ตอนที่ 43 ก. หน้า 13-16.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2545). *การปฏิรูประบบราชการภายใต้กระแสการจัดการภาครัฐใหม่และข้อวิพากษ์*. กรุงเทพฯ: บริษัทบพิตรการพิมพ์จำกัด.

- ยุวดี ศิริยทรัพย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณธิดา พวยพุ่ง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจการควบคุม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนท้องถิ่น (การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรสา ฉิมแย้ม. (2554). ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร กรมยุทธบริการทหารและหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีต่อระบบอุปถัมภ์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 3(3), 215-222.
- อรอุษา ตะเพียนทอง. (2555). พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการทหารกรมสรรพาวุธทหารบก เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Beugre, C. D. (1996). *Analyzing the effects of perceived fairness on organizational commitment and workplace aggression* (Unpublished doctoral dissertation). United States, Rensselaer Polytechnic Institute.
- Chotchakornpant, C., Juntarung, N., & Wongchaikittiphorn, J. (2008). Police organizational citizenship behavior as a mediator of relationships between procedural justice and perceived organizational support, and in-role performance. *Naresuan University Journal*, 16(3). 229-238.
- Devonish, D., & Greenidge, D. (2010). The effect of organizational justice on contextual performance, counterproductive work behaviors, and task performance: Investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 75-86.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30-42.
- Kwok, C. K., Au, W. T., & Ho, J. M. C. (2005). Normative controls and self-reported counterproductive behaviors in the workplace in China. *Applied psychology: An International Review*, 54(4), 456-475.

- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognition. *Journal of Applied Psychology, 87*, 131-142.
- Lynch, P. D., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of Applied Psychology, 84*(4), 467-483.
- Masterson, S. S. (2001). Atricule-down model of organization justice: Relating Employees and Customers perceptions of reaction of and reaction to fairness. *Journal of Applied Psychology, 86*(4), 594-604.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal, 41*(3), 351-357.
- Organ, D. W. (1988). *Citizenship behavior: "The good soldier" syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Rahim, M. A., Magner, N., Antonioni, D., & Rahman, S. (2001). Do justice relationships with organization-directed reactions differ across U.S. and Bangladesh employees. *International Journal of Conflict Management, 12*, 334-350.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 825-836.
- Shore, M. L., & Shore, H. T. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. In S. R. Cropanzano & M. K. Kacmar (Eds.), *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of the workplace* (pp. 149-164). United States of America. Greenwood.
- Shoss, K. M., Eisenberger, R., Restubog, D. S., & Zagenczyk, J. T. (2013). Blaming the organization for abusive supervision: The roles of perceived organizational support and supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology, 98*(1), 158-168.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organizations* (A.M. Handerson & T. Parsons, Trans). New York: Free Press.