

อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์การ: บทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้การสนับสนุน
จากองค์การ และการเป็นตัวแปรกำกับของบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียน

The Influences of Perceived Organizational Justice on
Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of
Perceived Organizational Support and the Moderating Role of
Machiavellianism

Article History

จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์

Jutamard Thaweepaiboonwong

Received: May 14, 2023

Revised: December 13, 2023

Accepted: December 14, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน วิเคราะห์บทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และวิเคราะห์บทบาทการเป็นตัวแปรกำกับของบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนของพนักงาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำรวจจากพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวน 260 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $CMIN/DF=1.159$ $p\text{-value}=0.093$ $GFI=0.950$ $AGFI=0.919$ $CFI=0.988$ $NFI=0.920$ $TLI=0.983$ $RMSEA=0.018$ และ $RMR=0.018$ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ จากการทดสอบบทบาทการเป็นตัวแปรกำกับของ

บุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนของพนักงาน พบว่าอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนต่ำมีค่ามากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนสูง

คำสำคัญ: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ บุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียน

Abstract

The objectives of this quantitative research were to analyze the influence of employees' perceived organizational justice and perceived organizational support on organizational citizenship behavior. Additionally, the study aimed to examine the mediating role of perceived organizational support and the moderating role of Machiavellianism personality in the relationship. A questionnaire was used to collect data from a sample of 260 employees in the automotive parts industry at Laem Chabang Industrial Estates, employing proportional stratified sampling. Structural equation modeling was used for analyzing the data. The findings revealed that the hypothesized model fit the empirical data well, as reflected in the fit indices of CMIN/DF = 1.159, p-value = 0.093, GFI = 0.950, AGFI = 0.919, CFI = 0.988, NFI = 0.920, TLI = 0.983, RMSEA = 0.018, and RMR = 0.018. Perceived organizational justice did not exhibit a significant direct effect on organizational citizenship behavior but had an indirect effect via perceived organizational support, where perceived organizational support acted as a complete mediator. The results from moderator testing using a multiple-group analysis revealed that the influence of perceived organizational justice on perceived organizational support, as well as the influence of perceived organizational support on organizational citizenship behavior, were more pronounced among employees with a low level of Machiavellianism.

Keywords: *Perceived Organizational Justice, Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, Machiavellianism*

บทนำ

การที่องค์กรธุรกิจจะคงความได้เปรียบในการแข่งขันและมีผลการปฏิบัติงานขององค์การในระดับสูง ในยุคปัจจุบันซึ่งมีการแข่งขันที่เข้มข้นด้วยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมได้นั้น องค์กรต้องมีระบบงานที่มีประสิทธิภาพสูง รวมทั้งต้องมีบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งในส่วนผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (task performance) ซึ่งเป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่พนักงานได้รับมอบหมาย และผลการปฏิบัติงานตามบริบทของงาน (contextual performance) ซึ่งหมายถึงเกิดผลจากพฤติกรรมสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เกินกว่าพฤติกรรมที่คาดหวังตามหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน ทำให้องค์การมีสภาพทางสังคมที่ดีและสมาชิกของ

องค์การมีสภาพจิตใจในการทำงานที่ดี (Werner, 2000) ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเรียกว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) การที่พนักงานมีพฤติกรรมในรูปแบบนี้ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติที่ดีของพนักงาน (Rusmayanti, Martini, & Qomariah, 2022) และทำให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ (Haass et al., 2023)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นการกระทำโดยสมัครใจของพนักงาน รวมถึงการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในรูปแบบต่างๆ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ และการมีส่วนร่วมในความสำเร็จโดยรวมขององค์การ (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006) แสดงออกด้วยการให้ความช่วยเหลือส่วนรวมหรือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน การมีวินัยในตนเองและมีสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ การรับมือกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วยความอดทน โดยไม่มองเป็นปัญหา การมีความใส่ใจต่อผู้อื่น และการมีความเป็นพลเมืองที่ดีขององค์การโดยให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมกับองค์การ (Greenberg & Baron, 2003) พฤติกรรมต่างๆ ดังกล่าวล้วนเป็นประโยชน์ต่อองค์การ จึงส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์การได้

จากการตรวจสอบงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าการที่พนักงานจะปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ เกิดจากปัจจัยหลายประการ โดยในทางพฤติกรรมองค์การ ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมโดยสมัครใจที่เกินกว่าพฤติกรรมที่คาดหวังตามหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน รวมถึงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceived Organizational Justice: POJ) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support: POS)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึงการที่พนักงานรู้สึกว่าการให้ค่าตอบแทนต่อตน รวมถึงการรับรู้ได้ว่าองค์การให้รางวัลและผลตอบแทนกับตนอย่างยุติธรรม มีกระบวนการที่ใช้ในการพิจารณาให้รางวัลและผลตอบแทนที่ยุติธรรม และการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียม (Greenberg, 1990) ซึ่งรับทราบได้จากนโยบายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องของบริษัท การปฏิบัติต่อพนักงานของผู้บริหาร หรือสิ่งที่พนักงานได้รับ พนักงานที่รับรู้ว่าการที่ทำงานอยู่ให้ความยุติธรรมกับพนักงาน มีความโน้มเอียงในการปฏิบัติงานในองค์การเกินกว่าที่องค์การคาดหวังไว้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่พนักงานได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจเป็นผลจากการรับรู้ว่าการเห็นคุณค่าในตัวพนักงานและให้ความสำคัญกับพนักงาน

สำหรับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ เป็นความเชื่อของพนักงานว่าองค์การให้ค่ากับผลงานของพนักงานและใส่ใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) สิ่งที่ทำให้พนักงานรับรู้ว่าการให้ความสำคัญและสนับสนุนพนักงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมขององค์การที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน การจัดหาทรัพยากรสำหรับการทำงาน การให้โอกาสพนักงานได้พัฒนาตนเอง และสร้างความมั่นใจให้พนักงานได้ว่าองค์การมีนโยบายและการปฏิบัติที่ยุติธรรม (Eisenberger et al., 2014) รวมทั้งการที่หัวหน้างานมีบทบาทสนับสนุนพนักงาน เช่น การให้ข้อมูลป้อนกลับผลการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับผลงานของพนักงานและการแสดงความใส่ใจต่อสวัสดิภาพของพนักงาน (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002) การที่พนักงานรับรู้ถึงการให้การสนับสนุนจากองค์การจึงส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีได้เช่นกัน

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากความสัมพันธ์ของการที่พนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรให้ความสำคัญยุติธรรมกับพนักงานและการที่พนักงานแสดงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดี ยังมีความหลากหลายตามบริบทที่ทำการศึกษา (Colquitt, LePine, & Wesson, 2013; Liang, Farh, & Farh, 2012) เช่นเดียวกับความสัมพันธ์ของการที่พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรและการที่พนักงานแสดงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดี ซึ่งมีความหลากหลายเช่นเดียวกัน (Aphiwongngam & Wanichtanom, 2021; Cheung, 2013) การศึกษานี้จึงทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษากับพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทย ซึ่งเป็นบริบทที่ยังไม่มีการศึกษา

สำหรับบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียน เป็นบุคลิกภาพด้านมีเดแบหนึ่ง บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะมีไหวพริบ มีกลยุทธ์ และกระทำทุกรูปแบบเพื่อเป้าหมายส่วนตัว จึงอาจแสดงพฤติกรรมบงการผู้อื่นและเอาเปรียบผู้อื่นเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้มักถูกมองว่าไม่น่าเชื่อถือ ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นได้ นอกจากนี้ ยังอาจแสดงพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน และความก้าวร้าวในที่ทำงาน (Jones & Paulhus, 2014) อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียน มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่การแข่งขันแบบชนะ-แพ้ หรือผลที่เกิดขึ้นคือความสำเร็จของบุคคลหนึ่งที่ต้องแลกมาด้วยความสูญเสียของผู้อื่น (Jones & Paulhus, 2014)

การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนของกลุ่มพนักงาน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนกับการรับรู้ของพนักงานถึงความยุติธรรมในองค์กร (Fang & Lim, 2002) โดยบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนที่สูงจะรับรู้ถึงความยุติธรรมและการสนับสนุนจากองค์กรที่น้อย และการศึกษาของ Becker and Hair (2007) พบความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนที่สูงกับการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือจากพฤติกรรมที่คาดหวังตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน

การศึกษานี้นอกจากมุ่งตรวจสอบอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานแล้ว ยังต้องการตรวจสอบถึงบทบาทการเป็นตัวแปรกำกับของบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนต่ออิทธิพลของปัจจัยดังกล่าวที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ซึ่งยังไม่พบการศึกษาที่ทำการตรวจสอบดังกล่าว ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เพื่อทำความเข้าใจถึงบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนของพนักงาน ว่าส่งผลต่ออิทธิพลของการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมและการสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหรือไม่ อย่างไร ซึ่งองค์กรสามารถใช้ข้อมูลนี้ในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อเพิ่มการรับรู้ของพนักงานถึงความยุติธรรมและการให้การสนับสนุนขององค์กร เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และวิเคราะห์บทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2. เพื่อวิเคราะห์บทบาทการเป็นตัวแปรกำกับของบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนของพนักงาน ในอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย

ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การที่พนักงานรับรู้ว่าการให้ความยุติธรรมต่อตัวพนักงานจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมที่แสดงการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Colquitt, 2001; Moorman, 1991) ซึ่งการที่พนักงานจะรับรู้ว่าจะได้รับความยุติธรรมจากองค์กร รวมถึง การรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลและผลตอบแทนที่ได้รับอย่างยุติธรรม องค์กรมีกระบวนการที่ใช้ในการพิจารณาค่าผลตอบแทนของพนักงานอย่างยุติธรรม และการรับรู้ถึงความยุติธรรมในการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Greenberg, 1990) นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรับรู้ถึงปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียม และได้รับข้อมูลที่เป็นจริง มีความเฉพาะเจาะจง ในเวลาที่เหมาะสม (Colquitt, 2001)

หากพนักงานยังรับรู้ว่าการให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม จะส่งผลให้พนักงานยังปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้นั้น เป็นผลจากการปฏิบัติของตนเอง เช่นเดียวกันหากพนักงานยังรับรู้ว่าการกระบวนการที่ใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทนมีความยุติธรรม จะส่งผลให้พนักงานยังปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงานเห็นว่า ผลตอบแทนจากการทำงานของตนได้รับการพิจารณาด้วยกระบวนการที่ยุติธรรมโปร่งใส และหากพนักงานยังรับรู้ว่าการปฏิบัติระหว่างบุคคลด้วยความยุติธรรม ก็จะทำให้ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเช่นกัน เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกได้ถึงการที่องค์กรเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในตัวพนักงาน และงานวิจัยของ Bala Subramanian, Srikanth, and Thakur (2022) พบว่า การที่พนักงานรับรู้ได้ถึงการได้รับความยุติธรรมในการให้ผลตอบแทนจะส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยส่งเสริมให้พนักงานรับรู้ถึงความสำคัญของหน้าที่ของตนต่อองค์กร สำหรับงานวิจัยของ Lim and Loosemore (2017) พบว่าการที่พนักงานรับรู้ถึงการได้รับความยุติธรรมในด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นที่มาของการกำหนดสมมติฐานที่ 1 ดังนี้

H₁: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

เมื่อพนักงานรับรู้ว่าการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม พนักงานจะรับรู้ได้ว่าองค์กรเห็นคุณค่าในตัวพนักงานและให้การสนับสนุนพนักงาน ซึ่งหมายถึงพนักงานจะรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กรอยู่ในระดับที่สูง (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001) ในการวัดระดับการรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กรมีทั้งการใช้สเกลมิติเดียว (one-dimensional scale) เช่นในงานวิจัยของ Eisenberger et al. (1986) และการใช้สเกลที่มีหลายองค์ประกอบ (multiple-dimensional scale) เช่นงานวิจัยของ Ling, Yang, and Fang (2006) และ Li

(2020) ซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนด้านการทำงาน (job support) การดูแลผลประโยชน์ (care about interests) และการเห็นคุณค่า (value recognition) ซึ่งได้ใช้ในงานวิจัยนี้

การศึกษาของ Kittikunchotiwut (2017) กับพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่าการที่พนักงานรับรู้ถึงการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม การมีกระบวนการกำหนดผลตอบแทนที่ยุติธรรม และการปฏิบัติระหว่างบุคคลในองค์กรอย่างเท่าเทียม จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงการที่องค์กรให้การสนับสนุนต่อพนักงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Virgolino, Coelho, and Ribeiro (2023) ซึ่งศึกษากับพนักงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศโปรตุเกส พบว่าการที่พนักงานรับรู้ว่าการได้ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม จะทำให้พนักงานรับรู้ว่าการได้รับการสนับสนุนขององค์กร จึงนำไปสู่การกำหนดสมมติฐานที่ 2 ดังนี้

H₂: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน

ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การศึกษาหลายชิ้นพบว่าพนักงานที่รับรู้ว่าการได้ให้การสนับสนุนในการทำงาน ส่งผลทำให้พนักงานปฏิบัติเกินบทบาทหน้าที่ที่องค์กรคาดหวังตามเนื้องานที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เช่น การศึกษากับกลุ่มพยาบาลในศูนย์สุขภาพของรัฐ ในประเทศอินโดนีเซีย ของ Firmansyah, Junaedi, Kistyanto, and Azzuhri (2022) พบว่า หากพนักงานยังรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนในระดับสูง จะยังปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และการศึกษาในกลุ่มพนักงานในศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ ในประเทศโปรตุเกสของ Andrade and Neves (2022) พบว่า การที่พนักงานที่รับรู้ว่าการสนับสนุนพนักงาน จะทำให้พนักงานรักษาภาพลักษณ์ที่ดีให้้องค์การ ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และร่วมแก้ไขปัญหาขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นสมมติฐานที่ 3 ดังนี้

H₃: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

บทบาทของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในการเป็นตัวแปรส่งผ่าน

การศึกษาของ Kurtessis et al. (2017) แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานจะรับรู้ว่าการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เกิดขึ้นได้จากสภาพการทำงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และผู้นำ ซึ่งสร้างการรับรู้ถึงการปฏิบัติที่ดีด้านการสร้างความยุติธรรม รวมถึงการปฏิบัติตนในองค์การและการทำงาน สำหรับการศึกษาของ Cheung (2013) กับพนักงานในบริษัทวิศวกรรมในฮ่องกง พบว่า พนักงานที่รับรู้ถึงความยุติธรรมขององค์กรในการปฏิบัติระหว่างบุคคล และในการให้ข้อมูลกับพนักงาน จะส่งผลทำให้พนักงานรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดี และการศึกษาโดย Aphiwongngam and Wanichtanom (2021) กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่าการที่ข้าราชการรับรู้ว่าการมีความยุติธรรมในระดับยิ่งมาก จะยังปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อหน่วยงาน ด้วยการรับรู้ว่าการมีความยุติธรรมจะทำให้ข้าราชการรับรู้ว่าการให้การสนับสนุน และการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจะทำให้ข้าราชการปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อหน่วยงาน หรือกล่าวได้ว่าการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานที่ 4 ดังนี้

H₄: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

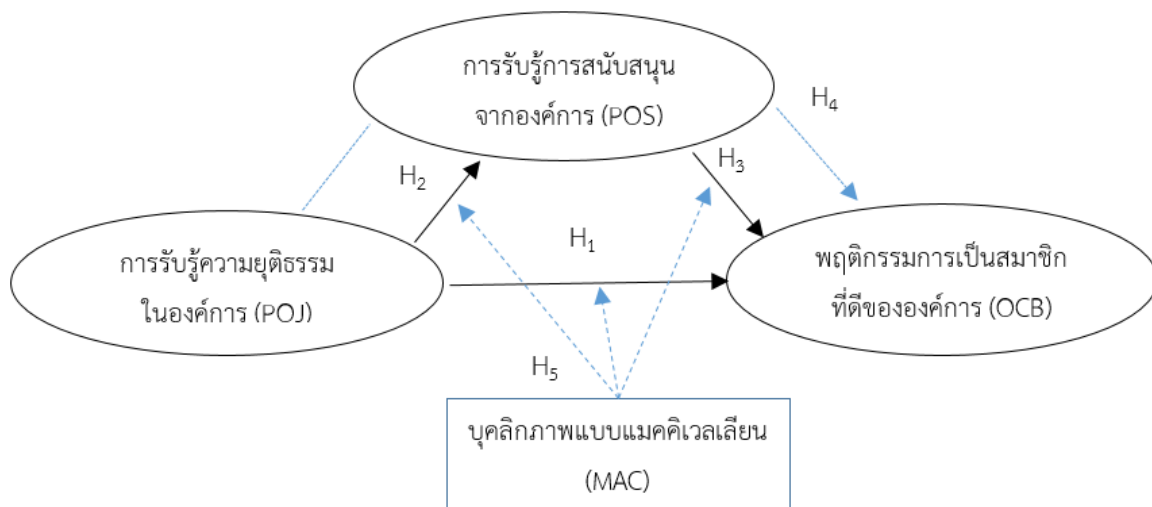
บทบาทของบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนในการเป็นตัวแปรกำกับ

บุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนเป็นหนึ่งในบุคลิกภาพด้านมืด (the dark triad) ผู้มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมุ่งประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก และมีแนวโน้มที่จะบงการผู้อื่นเพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนสูง มักจะมีเสน่ห์และมีความสามารถในการชักนำผู้อื่น แต่ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พร้อมทั้งจะเอาเปรียบผู้อื่นเพื่อให้ตนเองได้ในสิ่งที่ต้องการ (Christie & Geis, 1970) มีแนวโน้มที่จะบงการและใช้ประโยชน์จากผู้อื่นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง (Jones & Paulhus, 2011) บุคลิกภาพลักษณะนี้ทำให้เกิดผลที่ตามมาในทางลบได้หลายประการ รวมถึง ความพึงพอใจในงานที่ลดลง และการปฏิบัติที่ไม่อยู่ในกรอบของจริยธรรม (O'Boyle, Forsyth, Banks, & McDaniel, 2012) แต่ทั้งนี้สำหรับองค์การที่มีการเมืองในองค์การซับซ้อน ผู้มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนจะสามารถชักนำและเจรจาต่อรองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (O'Boyle et al., 2012) ผู้มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนเป็นผู้มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์และมักจะประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมการบงการและใช้ประโยชน์จากผู้อื่นของบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียน อาจนำไปสู่การขาดความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานและอาจเป็นอันตรายต่อองค์การได้ในที่สุด (Furnham, Richards, & Paulhus, 2013)

จากการศึกษาที่ผ่านมาโดย Golparvar and Javadian (2012) กับพนักงานภาคอุตสาหกรรมในประเทศอิหร่านพบว่าบุคลิกภาพที่มีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ได้แก่บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ สำหรับการศึกษาถึงบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนโดยเฉพาะของ Fang and Lim (2002) พบว่าผู้มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนมีแนวโน้มที่จะรับรู้ถึงความยุติธรรมขององค์การในระดับต่ำ นอกจากนี้ การศึกษาของ Becker and Hair (2007) ยังพบว่า บุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการปฏิบัติตนในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนอาจไม่ได้แสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่าไรนัก โดยหากพนักงานยังมีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนสูงจะยิ่งแสดงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ต่ำลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่คำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์การเป็นหลัก ดังนั้น จึงนำมาสู่การกำหนดสมมติฐานการเป็นตัวแปรกำกับของบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียน ดังนี้

H₅: บุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนเป็นตัวแปรกำกับอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

หมายเหตุ: เส้นทึบ หมายถึง เส้นสมมติฐานการมีอิทธิพลทางตรง (H₁ H₂ และ H₃)

เส้นประ หมายถึง เส้นสมมติฐานการเป็นตัวแปรส่งผ่าน (H₄) และการเป็นตัวแปรกำกับ (H₅)

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษานี้ได้แก่พนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีการจ้างงานมากกว่า 200 คน จำนวน 8 สถานประกอบการ มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 6,354 คน (Department of Industrial Works, 2022) กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 260 คน ซึ่งเป็น 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ตามข้อเสนอแนะการกำหนดตัวอย่างของ Hair, Black, Babin, and Anderson (2010) กลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างประมาณ 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งในการศึกษานี้กำหนดตัวแปรสังเกตได้ 13 ตัวแปร

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified sampling) โดยกำหนดขนาดตัวอย่างพนักงานในแต่ละสถานประกอบการตามสัดส่วนพนักงานแต่ละสถานประกอบการต่อจำนวนพนักงานที่เป็นประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียน ซึ่งได้พัฒนามาข้อคำถามขึ้นตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยดังนี้

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceived Organizational Justice: POJ) รวม 12 ข้อ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (distributive justice: POJ1) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ

(procedural justice: POJ2) ความยุติธรรมระหว่างบุคคล (interactional justice: POJ3) และความยุติธรรมด้านข้อมูล (informational justice: POJ4) ตามแนวคิดของ Greenberg (1990) และ Colquitt (2001) ข้อคำถามเช่น “ท่านได้รับผลตอบแทนที่ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน” “ท่านได้รับการประเมินผลงานด้วยกระบวนการที่โปร่งใส ไม่มีอคติ”

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support: POS) รวม 8 ข้อ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การสนับสนุนด้านการทำงาน (job support: POS1) การดูแลผลประโยชน์ (care about interests: POS2) และการเห็นคุณค่า (value recognition: POS3) ซึ่งใช้ในงานวิจัยของ Ling et al. (2006) และ Li (2020) ทั้งนี้รวมถึงนิยามตามแนวคิด POS ของ Eisenberger et al. (1986) และ Rhoades and Eisenberger (2002) ซึ่งมอง POS รวมเป็นมิติเดียว ข้อคำถามเช่น “ท่านได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน” “องค์กรจะสนับสนุนให้ท่านก้าวหน้าในการทำงาน ตามความรู้ความสามารถของท่าน”

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) รวม 12 ข้อ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การให้ความช่วยเหลือ (altruism: OCB1) การมีสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness: OCB2) การมีความอดทน (sportsmanship: OCB3) ความใส่ใจต่อผู้อื่น (courtesy: OCB4) และการให้ความร่วมมือ (civic virtue: OCB5) พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Organ et al. (2006) และ Greenberg and Baron (2003) ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ท่านให้คำแนะนำช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน” “ท่านปรึกษาหารือผู้เกี่ยวข้อง หากต้องตัดสินใจในสิ่งที่ก่อให้เกิดผลกระทบกับเพื่อนร่วมงาน”

บุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียน (Machiavellianism) พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ O'Boyle et al. (2012) รวม 4 ข้อคำถาม ตัวอย่างเช่น “ท่านวางแผน เพื่อสร้างประโยชน์ของตนเอง ไม่ใช่ของผู้อื่น” “ท่านหลีกเลี่ยงการมีปัญหากับผู้ที่อาจมีประโยชน์กับท่านในอนาคต”

ในการวัดตัวแปรที่ศึกษา ใช้ชุดข้อคำถาม โดยทุกข้อคำถามใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (five-point Likert scale) โดย 5 หมายถึงระดับมากที่สุด 4 หมายถึงระดับมาก 3 หมายถึงระดับปานกลาง 2 หมายถึงระดับน้อย และ 1 หมายถึงระดับน้อยที่สุด แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมีค่าเกินกว่า 0.50 ทุกข้อ หมายถึงยอมรับได้ว่าเนื้อหามีความเที่ยงตรง (Silpjaru, 2014) และการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จำนวน 30 ราย ตรวจสอบความสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.707-0.981 อยู่ในระดับยอมรับได้ถึงดีมาก (George & Mallery, 2010)

นอกจากนี้ ทำการตรวจสอบความลำเอียงของวิธีวัด (Common Method Bias: CMB) จาก ความแปรปรวนจากวิธีวัด (Common Method Variance: CMV) โดยวิธี Harman's single-factor test (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003; Reio, 2010) โดยนำองค์ประกอบทั้งหมดจากทุกตัวแปรมาวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยกำหนดให้มีองค์ประกอบเดียวและไม่หมุนแกน ได้ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (accumulative percentage of variance) เท่ากับ 50.00 ของค่าความแปรปรวนทั้งหมด แสดงว่าไม่มีปัญหา CMB ที่ส่งผลต่อผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

อธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ อธิบายลักษณะเบื้องต้นของข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ความโด่ง และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการวิเคราะห์โมเดลการวัด และใช้การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างเพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ทุกกลุ่ม (multiple-group analysis) เพื่อตรวจสอบบทบาทการเป็นตัวแปรกำกับของบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียน

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม 260 คน ซึ่งเป็นพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เป็นเพศชาย ร้อยละ 65.38 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 34.62 มีอายุ 20-29 ปี ร้อยละ 55.78 อายุ 30-39 ปี ร้อยละ 25.38 อายุ 40-49 ปี ร้อยละ 9.62 และอายุ 50-59 ปี ร้อยละ 9.23 ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 83.46 การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 10.0 และการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/อนุปริญญา ร้อยละ 6.54 ผู้ตอบมีอายุงานกระจายตั้งแต่น้อยกว่า 1 ปีถึงมากกว่า 20 ปี โดยผู้ตอบมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 16.15 อายุงาน 1-5 ปี ร้อยละ 50.77 อายุงาน 6-10 ปี ร้อยละ 14.23 อายุงาน 11-15 ปี ร้อยละ 5.28 อายุงาน 16-20 ปี ร้อยละ 6.54 และอายุงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.92

การตรวจสอบลักษณะเบื้องต้นของข้อมูล

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้แสดงดังตารางที่ 1 ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.74 ถึง 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.516 ถึง 0.651 ซึ่งถือได้ว่าการกระจายตัวของข้อมูลมีน้อย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.11 ถึง 0.69 มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าความเบ้ (skewness) อยู่ระหว่าง -0.64 ถึง -0.16 และค่าความโด่ง (kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.70 ถึง 0.01 ซึ่งค่าความเบ้และค่าความโด่งไม่เกิน ± 2 ถือได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจงปกติ (George & Mallery, 2010)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

	POJ1	POJ2	POJ3	POJ4	POS1	POS2	POS3	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5
POJ1	1											
POJ2	0.51	1										
POJ3	0.49	0.46	1									
POJ4	0.47	0.54	0.56	1								
POS1	0.30	0.26	0.34	0.22	1							
POS2	0.24	0.18	0.15	0.17	0.39	1						
POS3	0.35	0.27	0.32	0.27	0.48	0.42	1					
OCB1	0.25	0.32	0.27	0.24	0.26	0.27	0.27	1				

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (ต่อ)

	POJ1	POJ2	POJ3	POJ4	POS1	POS2	POS3	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5
OCB2	0.14	0.11	0.05	0.10	0.09	0.23	0.23	0.48	1			
OCB3	0.16	0.16	0.17	0.15	0.24	0.27	0.26	0.37	0.56	1		
OCB4	0.22	0.23	0.17	0.19	0.19	0.33	0.28	0.34	0.43	0.46	1	
OCB5	0.23	0.23	0.18	0.18	0.23	0.34	0.29	0.46	0.43	0.43	0.69	1
Mean	3.91	3.82	3.83	3.74	3.93	4.18	4.17	4.13	4.34	4.29	4.32	4.29
S.D.	0.63	0.64	0.63	0.65	0.58	0.60	0.57	0.55	0.53	0.52	0.55	0.57
Skewness	-0.18	-0.16	-0.20	0.22	-0.25	-0.64	-0.50	0.02	-0.26	-0.38	-0.46	-0.52
Kurtosis	-0.17	-0.04	0.46	-0.44	0.18	0.01	-0.01	-0.54	-0.70	-0.29	-0.42	0.14

หมายเหตุ: ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์โมเดลการวัด (measurement model)

จากการวิเคราะห์โมเดลการวัดโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงทุกตัว ใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีภาวะน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimation: MLE) ภายหลังการปรับโมเดลพบว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า CMIN=62.401 DF=48 CMIN/DF=1.300 p-value=0.079 GFI=0.961 AGFI=0.936 CFI=0.986 NFI=0.941 TLI=0.980 RMSEA=0.034 และ RMR=0.016 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010)

จากตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การหาความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าตัวแปรทั้งสามตัวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคอยู่ระหว่าง 0.692 ถึง 0.814 ซึ่งมีค่าเกินกว่า 0.60 (Zikmund et al., 2010) ค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ (composite reliability) อยู่ระหว่าง 0.696 ถึง 0.807 ซึ่งมีค่าเกินกว่า 0.60 (Fornell & Larcker, 1981) ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (average variance extracted) อยู่ระหว่าง 0.434 ถึง 0.505 ซึ่งถึงแม้ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ของตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มีค่าต่ำกว่า 0.50 แต่มีค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบเกินกว่า 0.60 จึงอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Fornell & Larcker, 1981)

ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่าตัวแปรแฝงแต่ละตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้อย่างเป็นเอกภาพ หรือการนิยามตัวแปรแฝงมีความเชื่อถือได้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ผลประกอบเชิงยืนยัน

Construct and indicators	Standardized factor loadings	Cronbach's alpha	Composite reliability	Average variance extracted
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (POJ)		0.803	0.803	0.505
POJ1 ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	0.70			
POJ2 ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	0.71			
POJ3 ความยุติธรรมระหว่างบุคคล	0.71			
POJ4 ความยุติธรรมด้านข้อมูล	0.73			
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS)		0.692	0.696	0.434
POS1 การสนับสนุนด้านการทำงาน	0.72			
POS2 การดูแลผลประโยชน์	0.60			
POS3 การเห็นคุณค่า	0.65			
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB)		0.814	0.807	0.464
OCB1 การให้ความช่วยเหลือ	0.79			
OCB2 การมีสำนึกในหน้าที่	0.84			
OCB3 การมีความอดทน	0.56			
OCB4 ความใส่ใจต่อผู้อื่น	0.52			
OCB5 การให้ความร่วมมือ	0.63			

จากตารางที่ 3 ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (discriminant validity) โดยเปรียบเทียบค่ารากที่สองของค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (average variance extracted) กับ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นกับตัวแปรอื่นทุกตัว พบว่า ค่ารากที่สองของค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้มีค่าสูงกว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่นทุกตัวทั้งในแนวตั้งและแนวนอน จึงถือว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก

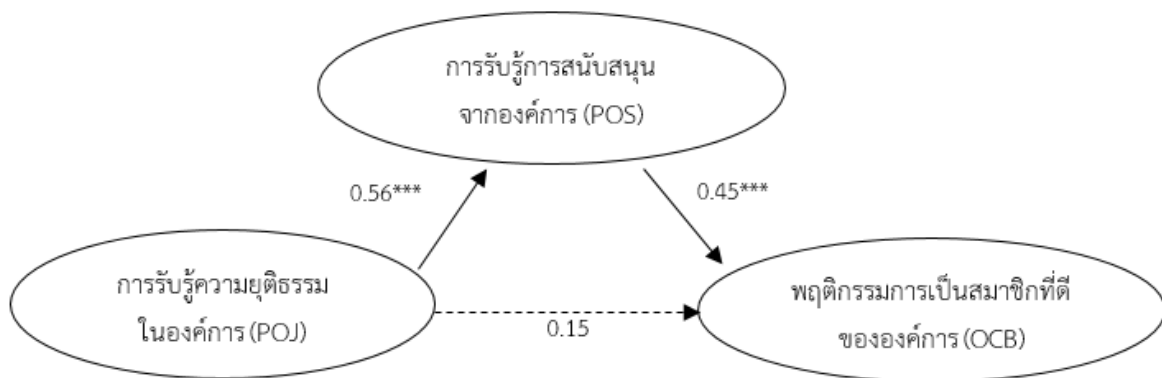
ตารางที่ 3 ผลการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนก

	POJ	POS	OCB
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (POJ)	0.71		
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS)	0.55	0.70	
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB)	0.41	0.53	0.68

หมายเหตุ: ตัวเลขในแนวทแยงมุมแสดงค่ารากที่สองของค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้

การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (structural model)

จากการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน โดยใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีภาวะน่าจะเป็นสูงสุด พบว่าภายหลังการปรับโมเดล โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า CMIN=166.87 DF=144 p-value=0.093 CMIN/DF=1.159 GFI=0.950 AGFI=0.919 CFI=0.988 NFI=0.920 TLI=0.983 RMSEA=0.018 และ RMR=0.018 ผลการวิเคราะห์แสดงดังภาพที่ 2 และตารางที่ 4



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

หมายเหตุ: *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตารางที่ 4 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

	POS			OCB		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (POJ)	0.56	-	0.56	0.15	0.25	0.40
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (POS)				0.45	-	0.45
ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง	0.308			0.297		

หมายเหตุ: Direct Effect (DE) หมายถึงอิทธิพลทางตรง Indirect Effect (IE) หมายถึงอิทธิพลทางอ้อม
Total Effect (TE) หมายถึงอิทธิพลรวม

การวิเคราะห์ค่าอิทธิพลในโมเดลสมการโครงสร้าง พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีได้รับอิทธิพลทางตรงจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta=0.45, $p<0.001$) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การได้รับอิทธิพลทางตรงจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta=

0.56, $p < 0.001$) โดยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (squared multiple correlation) เท่ากับ 0.297 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรในโมเดลร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 29.70

การวิเคราะห์บทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

ตรวจสอบบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านจากค่าอิทธิพลและนัยสำคัญทางสถิติที่เปลี่ยนแปลงเมื่อเพิ่มตัวแปรส่งผ่านในโมเดลตามแนวคิดของ Baron and Kenny (1986) เมื่อพิจารณาเฉพาะอิทธิพลทางตรงของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ($Beta = 0.41$, $p < 0.001$) เมื่อนำตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเข้ามาเป็นตัวแปรส่งผ่านในโมเดล พบว่าค่าอิทธิพลทางตรงของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีลดลง ($Beta = 0.15$) และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.098$) ขณะที่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Beta = 0.56$, $p < 0.001$) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่านมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Beta = 0.45$, $p < 0.001$) จึงถือได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (complete mediator)

การวิเคราะห์บทบาทการเป็นตัวแปรกำกับของบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียน

ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างโดยวิธีการวิเคราะห์พหุกลุ่ม (multiple-group analysis) แสดงดังตารางที่ 5 จากการศึกษาไม่พบนัยสำคัญของค่าอิทธิพลทางตรงของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของทั้งกลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนต่ำและกลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนสูง แต่พบนัยสำคัญของอิทธิพลทางตรงของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบบทบาทการเป็นตัวแปรกำกับของบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียน

Independent Variable	Dependent Variable	Beta (SE)		Critical Ratios (t-statistic)
		Lower in MACH	Higher in MACH	
POJ	OCB	0.03	0.12	1.967
POJ	POS	0.62	0.32	- 0.621***
POS	OCB	0.69	0.37	- 0.673***
CMIN=166.87 DF=144 CMIN/DF=1.159 p-value=0.093 GFI=0.950 AGFI=0.919				
CFI=0.988 NFI=0.920 TLI=0.983 RMSEA=0.018 RMR=0.018				

หมายเหตุ: *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

การตรวจสอบบทบาทการเป็นตัวแปรกำกับบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียน พบว่าทั้งกลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนต่ำและกลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนสูง การรับรู้ความยุติธรรมใน

องค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยค่าอิทธิพลทางตรงของพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนต่ำและกลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนสูง เท่ากับ 0.62 และ 0.32 ตามลำดับ ทั้งนี้ ค่าอิทธิพลดังกล่าวของกลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนต่ำ มีค่ามากกว่ากลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และทั้งกลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนต่ำและกลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนสูง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยค่าอิทธิพลทางตรงของพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนต่ำและกลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนสูง เท่ากับ 0.69 และ 0.37 ตามลำดับ ค่าอิทธิพลดังกล่าวของกลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนต่ำ มีค่ามากกว่ากลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เช่นกัน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการทดสอบสมมติฐานและอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ที่กำหนดไว้ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Bala Subramanian et al. (2022) และ Lim and Loosemore (2017) ซึ่งพบว่าหากพนักงานรับรู้ว่าการมีความยุติธรรมจะส่งผลให้พนักงานแสดงออกด้วยพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ทั้งนี้งานวิจัยของ Tesfaye, Tafa, Hussein, and Gabisa (2022) พบว่ามีเพียงการที่พนักงานรับรู้ต่อการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ยุติธรรมที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง สำหรับการรับรู้ถึงกระบวนการที่มีความยุติธรรมไม่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน Nadiri and Tanova (2010) พบว่ามีเพียงการรับรู้ถึงการได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรมที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สำหรับการรับรู้ถึงความยุติธรรมในกระบวนการและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการศึกษาี้ แม้ว่าผู้วิจัยจะไม่พบนัยสำคัญทางสถิติในการศึกษาอิทธิพลทางตรง แต่มีนัยสำคัญทางสถิติในการศึกษาอิทธิพลทางอ้อม ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน

2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Kittikunchotiwut (2017) และ Virgolino, Coelho, and Ribeiro (2023) ซึ่งพบว่าการรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การส่งผลทางบวกต่อการรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยหมายถึงเมื่อพนักงานรับรู้ว่าการมีความยุติธรรมในด้านผลตอบแทน กระบวนการ และมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม พนักงานจะรู้สึกว่าการเห็นคุณค่าและสนับสนุนพนักงาน ซึ่งการสนับสนุนอาจเกิดในรูปของทรัพยากร โอกาสความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น การสร้างวัฒนธรรมของความยุติธรรมขององค์การจะเพิ่มการสนับสนุนขององค์การและเพิ่มผลลัพธ์ขององค์การต่อไป

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Firmansyah et al. (2022) ซึ่งพบว่าพนักงานที่รับรู้ว่าการให้การสนับสนุนจะมีพฤติกรรมที่แสดงการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และการศึกษาของ Andrade and Neves (2022) ซึ่งพบว่าพนักงานที่รับรู้ว่าการให้การสนับสนุนจะรักษาภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์การ รวมถึงให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานและร่วมแก้ไขปัญหาขององค์การอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่รับรู้ว่าการพร้อมให้สนับสนุนช่วยเหลือพนักงานในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อองค์การ จึงมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย พฤติกรรมดังกล่าวอาจรวมถึงการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การอาสารับผิดชอบงานเพิ่มเติม มีส่วนร่วมในการทำสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การอย่างสมัครใจ ในทางตรงกันข้ามเมื่อพนักงานรับรู้ว่าการสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานในระดับต่ำ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าการไม่เห็นคุณค่าในตัวพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจลดลง และการมีส่วนร่วมของพนักงานลดลง

4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยมีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 สอดคล้องกับการศึกษาของ Kurtessis et al. (2017) ที่แสดงให้เห็นถึงบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของอิทธิพลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ซึ่งหมายถึงเมื่อพนักงานรับรู้ว่าการให้ความยุติธรรมกับพนักงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าการเห็นคุณค่าและสนับสนุนพนักงานมากขึ้น ซึ่งการที่พนักงานรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานจะเพิ่มระดับการแสดงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยจงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ดังนั้นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจึงเป็นตัวแปรส่งผ่านของอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

5. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 พบว่า บุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนมีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับของอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน แต่ไม่พบบทบาทการเป็นตัวแปรกำกับและนัยสำคัญของอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ผลการศึกษาจึงไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Golparvar and Javadian (2012) ซึ่งพบบทบาทเป็นตัวแปรกำกับของบุคลิกภาพ โดยการรับรู้ว่าการมีความยุติธรรมจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่างกันสำหรับกลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน และการศึกษาของ Becker and Hair (2007) พบว่าบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนส่งผลเชิงลบต่อแสดงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน โดยบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนมีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับของอิทธิพลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน โดยในกลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนสูง การรับรู้ถึงความยุติธรรมขององค์การจะส่งผลให้พนักงานรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนในระดับต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนต่ำ และในทางเดียวกันในกลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนสูง การรับรู้ถึงการสนับสนุนพนักงานจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การในระดับต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนต่ำ เนื่องจากพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนสูงอาจมีแนวโน้มที่จะจัดลำดับความสำคัญของผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าผลประโยชน์ขององค์การ จึงมีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมที่เป็น

สมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่า นอกจากนี้ พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนอาจปิดรับการรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การและการสนับสนุนจากองค์การ เนื่องจากมีแนวโน้มความเชื่อว่าความสำเร็จเกิดจากปัจจัยภายใน

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาซึ่งพบว่าการที่พนักงานรับรู้ว่าการให้ความยุติธรรมกับพนักงานจะทำให้พนักงานรับรู้ว่าการสนับสนุนช่วยเหลือจากองค์การ และการที่พนักงานรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนช่วยเหลือจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมต่างๆ นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ดังนั้น องค์การต้องตระหนักถึงการบริหารงานด้วยความยุติธรรม และสื่อสารให้พนักงานรับรู้ถึงสิ่งดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การควรมีนโยบายและกระบวนการต่างๆ ที่มุ่งเน้นความโปร่งใส และมีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้กับพนักงาน รวมทั้งสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีการประเมินและให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างเหมาะสม และทำการตัดสินใจเลื่อนขั้นและเงินเดือนอย่างยุติธรรม และปฏิบัติกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน สร้างความโปร่งใส ซึ่งเมื่อพนักงานได้ทราบถึงการดำเนินการด้วยความเหมาะสมยุติธรรม พนักงานจะทำงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำงานในมิติต่างๆ นอกจากงานที่ได้รับมอบหมายโดยปกติ

2. จากผลการศึกษาซึ่งพบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนสูงจะรับรู้ได้น้อยถึงการได้รับความยุติธรรมและการสนับสนุนจากองค์การ และไม่ค่อยมีพฤติกรรมมีส่วนร่วมอื่นๆ ที่แสดงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้น หากองค์การประเมินแล้วว่าพนักงานมีบุคลิกภาพแบบแมคคิเวลเลียนสูง ควรเน้นการสื่อสารเพื่อเพิ่มการรับรู้ความโปร่งใสในกระบวนการต่างๆ รวมทั้งการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ถึงการสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้พนักงานกลุ่มนี้มีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. อาจทำการศึกษาต่อยอดถึงการรูปแบบต่างๆ ของสื่อข้อความทางการบริหารขององค์การเพื่อสร้างการรับรู้ของพนักงานต่อการสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานขององค์การในรูปแบบต่างๆ เนื่องจากการรับรู้จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

2. อาจทำการศึกษาการเป็นตัวแปรกำกับของบุคลิกภาพแบบอื่นๆ ที่สนับสนุนให้พนักงานแสดงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดวิธีการสรรหาและคัดเลือกพนักงานตามบุคลิกภาพดังกล่าวเข้าทำงานกับองค์การ

3. อาจทำการศึกษาต่อเนื่องด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อหารูปแบบการแทรกแซง (intervention) ที่ทำให้พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมและการให้การสนับสนุนจากองค์การ เพื่อทำให้พนักงานมีพฤติกรรมต่างๆ ที่สร้างประโยชน์ให้กับองค์การ

References

- Andrade, C., & Neves, P. C. (2022). Perceived organizational support, coworkers' conflict and organizational citizenship behavior: The mediation role of work-family conflict. *Administrative Sciences*, 12(1), 20. <https://doi.org/10.3390/admsci12010020>
- Aphiwongngam, H., & Wanichtanom, R. (2018). Kānsuksā khwāmsamphan khōng kānraprū khwāmyuttitham nai 'ongkān lāe phruttkam kān pen samāchik thī dī khōng 'ongkān phān tuāprāe sū kānraprū kān sanapsanun chāk 'ongkān dōi mī khwām tōngkān sō won bukkhon pentuā prāe kamkap [Relationships between perceived organizational justice and organizational citizenship behavior: The mediating role of perceived organizational support and the moderating role of individual needs]. *Journal of HR Intelligence*, 13(2), 54-73.
- Bala Subramanian, R., Srikanth, P. B., & Thakur, M. (2022). Influence of distributive justice on organizational citizenship behaviors: The mediating role of gratitude. *Frontiers in Psychology*, 13, 974405. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.974405>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Becker, J. A. H., & O'Hair, H. D. (2007). Machiavellians' motives in organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Communication Research*, 35(3), 246-267.
- Cheung, M. F. Y. (2013). The mediating role of perceived organizational support in the effects of interpersonal and informational justice on organizational citizenship behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 551-572.
- Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2013). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (3rd ed.). Chicago: McGraw-Hill/Irwin.
- Department of Industrial Works. (2022). Khōmūn rōngngān nai kān nikhom hāeng prathet Thai [Data on factories in the area of Thailand's industrial estate]. Retrieved May 1, 2022, from <http://userdb.diw.go.th/factory/ieat.asp>

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Eisenberger, R., Shoss, M., Karagonlar, G., Gonzalez-Morales, M. G., Wickham, R. E., & Buffardi, L. C. (2014). The supervisor POS-LMX-subordinate POS chain: Moderation by reciprocity wariness and supervisor's organizational embodiment. *Journal of Organizational Behavior*, 35(5), 635-656.
- Fang, R., & Lim, V. K. G. (2002). Collectivism, Machiavellianism, perceived organizational justice and organizational citizenship behavior: An empirical study of Chinese employees. In C. C. Lo (Ed.), *The Second International Conference on Electronic Business* (pp. 118-125). Taipei, Taiwan: National Chiao Tung University.
- Firmansyah, A., Junaedi, I. W. R., Kistyanto, A., & Azzuhri, M. (2022). The effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior and organizational commitment in public health center during COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13, 938815. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.938815>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The dark triad of personality: A 10 year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199-216.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (18th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*, 17.0 update (10th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Golparvar, M., & Javadian, Z. (2012). Moderating effects of the big five personality factors on the relationship between perceived organizational justice and organizational citizenship behaviors (OCBs). *European Journal of Scientific Research*, 74(4), 527-543.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). New York: Pearson.

- Haass, O., Akhavan, P., Miao, Y., Soltani, M., Jan, T., & Azizi, N. (2023). Organizational citizenship behaviour on organizational performance: A knowledge-based organization. *Knowledge Management & E-Learning*, 15(1), 85–102.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2011). The role of impulsivity in the Dark Triad of personality. *Personality and Individual Differences*, 51(5), 679-682.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3): A brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28-41.
- Kittikunchotiwt, P. (2017). The effects of organizational justice on organizational citizenship behavior. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(3), 116-130.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Li, X. H. (2020). Workplace bullying, perceived organizational support and turnover intention in manufacturing factory: Evidence from China. *Open Access Library Journal*, 7, 1- 11. <https://doi.org/10.4236/oalib.1106886>
- Liang, J., Farh, C. I., & Farh, J. L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal*, 55(1), 71–92.
- Lim, B. T. H., & Loosemore, M. (2017). The effect of inter-organizational justice perceptions on organizational citizenship behaviors in construction projects. *International Journal of Project Management*, 35(2), 95-106.
- Ling, W. Q., Yang, H. J., & Fang, L. L. (2006). Perceived organizational support (POS) of the employees. *Acta Psychologica Sinica*, 38(2), 281–287.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 33–41.
- 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.
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the dark triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557-579.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Reio, T. G. (2010). The threat of common method variance bias to theory building. *Human Resource Development Review*, 9(4), 405-411.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rusmayanti, P. A., Martini, N. N. P., & Qomariah, N. (2022). The effect of competence and job satisfaction on organizational citizenship behavior and employee performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 11(1), 21-29.
- Silpjaru, T. (2014). *Kānwichāi læ wikhrō khōmūn thāng sathiti duāi SPSS læ AMOS* (Phim khrang thī siphā) [Research and data analysis with SPSS and AMOS (15th ed.)]. Bangkok: Business R&D.
- Tesfaye, M., Tafa, D., Hussein, A., & Gabisa, N. (2022). The effects of perceived organization justice on organizational citizenship behaviour of Madda Walabu University employees. *Journal of Positive School Psychology*, 6(10), 3987-3995.
- Virgolino, A. I., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2023). The effects of perceived organizational justice and organizational support on employee performance. In E. Santos, N. Ribeiro, & T. Eugénio (Eds.), *Rethinking management and economics in the new 20' s* (pp. 405- 418) . https://doi.org/10.1007/978-981-19-8485-3_17
- Werner, J. M. (2000). Implications of OCB and contextual performance for human resource management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 3-24.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2010). *Business research methods* (8th ed.). Canada: South Western Cengage Learning.