

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน วิทยาลัยเอกชน

ชื่อผู้เขียน นางสาวอรสา โพธิพฤษณ์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์ ดร.ณรงค์ศักดิ์ จันทร์นวล

ประธานกรรมการ

ผศ.กรรณิการ์ ภู่งามเสริฐ

กรรมการ

ผศ.ดร.จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์

กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความยุติธรรมเชิงกระบวนการประเมิน ความยุติธรรมเชิงการปฏิบัติต่อบุคคล และความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์จากการประเมินกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานในวิทยาลัยเอกชน (2) เพื่อศึกษาถึงความสามารถในการพยากรณ์ขององค์ ประกอบทั้ง 3 ด้านของการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อ องค์กร

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน จำนวน 171 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบบวัดความผูกพันต่อ องค์กร

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความยุติธรรมเชิงกระบวนการประเมินมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .165$)
2. ความยุติธรรมเชิงการปฏิบัติต่อบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กร

3. ความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์จากการประเมินมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .202$)

4. ความยุติธรรมเชิงการปฏิบัติต่อบุคคล และความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์จากการประเมิน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบความสามารถในการพยากรณ์ของความยุติธรรมเชิงกระบวนการประเมิน

Independent Study Title	Relationship Between Fairness Perception of Performance Appraisal and Employee Organizational Commitment in a Private College	
Author	Miss Orasa Phothiphruak	
M.S.	Industrial and Organizational Psychology	
Examining Committee	Lect. Dr. Narongsak Chunnual	Chairman
	Asst. Prof. Kannikar Bhuprasert	Member
	Asst. Prof. Dr. Jiraporn Tangkittipaporn	Member

Abstract

The purposes of this research was two folds : (1) to study the relationships between fairness perception of performance appraisal ; i.e. , procedural fairness , interpersonal fairness and outcome fairness to organizational commitment , and (2) to study the predictability of 3 components of fairness perception of performance appraisal to organizational commitment.

The sample were 171 employees in a private college. The research instruments consisted of fairness perception of performance appraisal scale and the organizational commitment .

The finding were as follows :

1. Procedural fairness was positively related to organizational commitment at .05 level of significance. (r = .165)
2. Interpersonal fairness was not positively related to organizational commitment .
3. Outcomes fairness was positively related to organizational commitment at .01 level of significance. (r = .202)
4. Interpersonal fairness and outcomes fairness could predict organizational commitment at .05 level of significance. But procedural fairness cannot predict organizational commitment.