

การศึกษาปัจจัยทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การภาครัฐ A Study of Cultural Factors Influencing Public Organizational Justice

นิติگانต์ ธรรมหรรษากุล* สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์** ประภาส ศิริภาพ**

วีระ ลาตหนองขุน** จุรีภรณ์ เมฆินไกรลาศ**

Nitikan Dhammahansakul* Sukhumpong Channuwong** Prapas Siripap**

Veera Ladnongkun** Jureeporn Makingrilas**

บริษัท บางกอกไทย เซ็นเตอร์ จำกัด และบริษัท ธรรมหรรษาทัวร์ แอนด์ แทรเวล จำกัด*

นักวิชาการอิสระ**

Bangkok Thai Center Company Limited and Dhammahansa Tours and Travel

Company Limited, Independent Scholars**

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมจากปัจจัยทางวัฒนธรรม 2) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การภาครัฐ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมกับความยุติธรรมในองค์การภาครัฐ และ 4) ศึกษาปัจจัยทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การภาครัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานในองค์การภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 392 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การรับรู้ความยุติธรรมจากปัจจัยทางวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมครอบครัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมสังคม และวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ
2. ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การภาครัฐโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านข้อมูลข่าวสารมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การแบ่งปันผลตอบแทน และ กระบวนการขององค์กร ตามลำดับ
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมกับความยุติธรรมในองค์การภาครัฐ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .160 ถึง .669 ซึ่งคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร (ORG) และความยุติธรรมในองค์การ (OJU)
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การภาครัฐมากที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมสังคมและวัฒนธรรมครอบครัวตามลำดับ

คำสำคัญ: วัฒนธรรมครอบครัว, วัฒนธรรมสังคม, วัฒนธรรมองค์กร, ความยุติธรรมในองค์การ

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the perceptions of employees towards recognition of justice from cultural factors; 2) to study the perceptions of employees towards

public organizational justice; 3) to study a relationship between cultural factors and public organizational justice; and 4) to study the cultural factors influencing public organizational justice. The samples used in this study were 392 employees who work in public organizations in Bangkok. The instrument used to collect data was a research questionnaire. Statistics used in this research consisted of Percentage, Mean, Standard Deviation, Correlation and Multiple Regression Analysis.

The research findings showed that:

1. The perceptions of employees towards recognition of justice from cultural factors, in total, were at high level. In particular, family culture had the highest mean value, followed by social culture and organizational culture respectively.

2. The perceptions of employees towards public organizational justice, in total, were at high level. In particular, informational justice had the highest mean value, followed by distributive justice and procedural justice respectively.

3. The correlation between cultural factors and public organizational justice was at 0.01 level of significance with correlation value between 0.160 to 0.669, which the highest correlation was a relationship between organizational culture and public organizational justice.

4. Cultural factor which had the highest influence on public organizational justice was organizational culture, followed by social culture and family culture respectively.

Keywords: Family Culture; Social Culture; Organizational Culture; Organizational Justice

บทนำ

ความยุติธรรมเป็นบ่อเกิดแห่งความสงบสุขและการยอมรับซึ่งกันและกันของคนในสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสมัครสมานสามัคคีของกลุ่มคน หรือกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ สังคมใดไร้ความยุติธรรม สังคมนั้นย่อมมีแต่ความแตกแยก ความขัดแย้ง และความวุ่นวาย ไม่สามารถที่จะสร้างความภาคภูมิใจ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแก่สมาชิกในสังคมได้ และอาจนำไปสู่วิกฤติต่าง ๆ รวมทั้งวิกฤติทางครอบครัว สังคม องค์กร การ เศรษฐกิจ และการเมือง ที่ผ่านมา สังคมไทยยังมีปัญหาเรื่องความยุติธรรม ดังจะเห็นได้จากการจัดสรรทรัพยากรและการกระจายความเจริญที่ไม่ทั่วถึง การเลือกปฏิบัติระหว่างคนรวยกับคนจน คนมีอำนาจกับคนไร้อำนาจ คนมีอิทธิพลกับคนไร้อิทธิพล แม้แต่การบังคับใช้กฎหมายก็เป็นที่วิพากษ์วิจารณ์กันว่ายังขาดความเสมอภาคในหลายกรณี และเมื่อใดก็ตามที่สังคมเริ่มตั้งคำถาม หรือสงสัยเกี่ยวกับความยุติธรรม ไม่ว่าจะเป็นความยุติธรรมในองค์กร หรือความยุติธรรมทางการเมืองและสังคม เมื่อนั้นสถานการณ์แห่งความไม่ไว้วางใจ ความไม่เชื่อมั่นซึ่งกันและกันก็มักจะเกิดขึ้น และผลที่ตามมา คือ ความแตกสามัคคีและความไม่ลงรอยกันของคนในองค์กรหรือสังคม (สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์ อาชวีภุชชัย น้อมเนียน และบุญวดี มนตรีกุล ณ อยุธยา, 2559; Sukhumpong Channuwong, 2018) ประเวศ วะสี (2554) ได้กล่าวในประเด็นนี้ว่า หากสังคมไร้ซึ่งความยุติธรรมจะก่อให้เกิดความทุกข์ ความขัดแย้ง การเสียกำลังใจ และนำไปสู่วิกฤติด้านต่าง ๆ รวมทั้งวิกฤติการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจที่เรากำลังเผชิญอยู่

โครงการยุติธรรมโลก (World Justice Project) ได้จัดอันดับให้ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 79 จาก 126 ประเทศ โดยไทยคะแนน 50 เปอร์เซนต์ จากคะแนนเต็ม 100 ตามรายงานดัชนีชี้วัดหลักนิติธรรม 2019 (Rule of Law Index 2019) (World Justice Project, 2019) ดังนั้น ความยุติธรรมถือเป็นเรื่องสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น ปัญหาด้านความยุติธรรมและความเหลื่อมล้ำมิได้เกิดขึ้นเฉพาะในทางสังคมเท่านั้น แม้ในองค์กรก็มีปัญหาด้านความยุติธรรมเช่นเดียวกัน เป็นที่ทราบกันดีว่า การแบ่งปันผลตอบแทน กระบวนการพิจารณาผลตอบแทน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรล้วนมีความสัมพันธ์กับระบบเส้นสายและพรรคพวก ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาด้านความยุติธรรมในองค์กรอย่างมาก (สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์ และบุญวดี มนตรีกุล ณ อยุธยา, 2560) Adams (1965: 45-48) กล่าวว่า ความไม่ยุติธรรมในองค์กรสามารถสังเกตได้จากการที่บุคคลในองค์กรเดียวกันทำงานในตำแหน่งระดับเดียวกัน มีภาระงานและผลงานเท่ากัน แต่กลับได้รับผลตอบแทนที่ไม่เท่ากันหรือไม่เหมือนกัน เมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนไม่ได้รับความยุติธรรมก็จะขาดแรงจูงใจในการทำงานและขาดความพึงพอใจในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานรู้สึกว่าตนได้รับความยุติธรรมก็จะมีทัศนคติทางบวก รู้สึกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ดังที่ สุขชัย สมธิโก (2545) และ Sukhumpong Channuwong (2018) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน เพราะจะทำให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร และเกิดความไว้วางใจต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น ความยุติธรรมในองค์กรจะช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้อย่างดียิ่ง

วัฒนธรรมครอบครัว วัฒนธรรมสังคม และวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้เป็นเรื่องของขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และข้อปฏิบัติที่ได้รับการปลูกฝังอบรมมาโดยลำดับ (สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์ อาชวีภุริชญ์ น้อมเนียน และบุญวดี มนตรีกุล ณ อยุธยา, 2559) ในมิติทางวัฒนธรรมไทยที่ส่งผลต่อแนวคิดเรื่องความยุติธรรม เมื่อมองโดยองค์รวมก็จะพบว่า วัฒนธรรมไทยมีลักษณะสำคัญประการหนึ่งคือมีความเปลี่ยนแปลงที่เป็นภาพเคลื่อนไหว ดังที่ศรีศักร วัลลิโภดม (2554) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและไม่คงที่ แต่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบททางสังคม เวลา และสถานที่ เนื่องจากปัจจัยทางวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดจิตสำนึก วิถีคิด ค่านิยม หลักปฏิบัติ และความเชื่อของคนในสังคมและองค์กร ดังนั้น การรับรู้ความยุติธรรมจึงมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ ความยุติธรรมในองค์กรก็เช่นเดียวกัน จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรนั้น มีวัฒนธรรมที่ดี ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับความถูกต้อง ความสมเหตุสมผล ความเสมอภาค ความชอบธรรม และความเที่ยงธรรม ในองค์กรที่ไม่ให้ความสำคัญกับความยุติธรรม จะมีแต่การเอาเปรียบ การชิงดี ชิงเด่น การกลั่นแกล้ง การเล่นพรรค เล่นพวก และการมุ่งกระทำการเพื่อประโยชน์แก่ตนและพวกพ้องโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง ความชอบธรรม นำไปสู่ความแตกแยกและความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันที่สุดในที่สุด

คณะผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจัยทางวัฒนธรรม ซึ่งประกอบไปด้วย วัฒนธรรมครอบครัว วัฒนธรรมสังคม และวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อความยุติธรรมในองค์กรภาครัฐ จึงสนใจศึกษาปัจจัยทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์กรภาครัฐ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมจากปัจจัยทางวัฒนธรรม
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรภาครัฐ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมกับความยุติธรรมในองค์การภาครัฐ
4. เพื่อศึกษาปัจจัยทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การภาครัฐ

สมมติฐานการวิจัย

Ha1: ปัจจัยทางวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับความยุติธรรมในองค์การภาครัฐ

Ha2: ปัจจัยทางวัฒนธรรมส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การภาครัฐ

การทบทวนวรรณกรรม

วัฒนธรรม ได้แก่ สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมดเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ ความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ วิธีชีวิต ฯลฯ รวมทั้งผลผลิตของพฤติกรรมดังกล่าวด้วย สมาชิกในสังคมมีส่วนเป็นเจ้าของและมีการถ่ายทอดต่อไปยังชนรุ่นหลัง นอกจากนี้ วัฒนธรรมจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมเป็นที่รวมของบรรทัดฐาน (norms) ค่านิยม (value) และความเชื่อ (belief) (ผจงจิตต์ อธิคมนันท์, 2521) เพื่อให้เห็นภาพและเข้าใจวัฒนธรรมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น นักวิชาการได้แบ่งวัฒนธรรมตามอุดมคติ ออกเป็น 2 ประเภทคือ 1. วัฒนธรรมทางวัตถุ (Tangible หรือ Material Culture) ได้แก่ ผลผลิตที่มีมนุษย์ผลิตออกมาใช้ เช่น บ้านเรือน ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ไม้สอย ศิลปวัตถุประเภทต่าง ๆ เป็นวัฒนธรรมที่เป็นรูปธรรมสามารถสัมผัสจับต้องได้ มีรูปร่าง มีขนาด และน้ำหนักแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ เช่น จอบ เสียม มีด หม้อบ้าน รถยนต์ รถไฟ ตลอดจนเครื่องจักรกลประเภทต่าง ๆ 2. วัฒนธรรมทางจิตใจ (Intangible หรือ Non-Material Culture) ได้แก่ เรื่องราว ความรู้สึก นึกคิดและรสนิยมที่จับต้องไม่ได้เพราะไม่มีรูปร่าง ขนาด หรือน้ำหนัก แต่วัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การกระทำ และการดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก (กรมศิลปากร, 2542)

วัฒนธรรมครอบครัวเป็นวัฒนธรรมที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคน เนื่องจากเป็นสถาบันที่มีความใกล้ชิดกับมนุษย์ในทุกสังคม ทุกคนต้องอยู่ในสถาบันครอบครัวเนื่องจากเป็นสังคมกลุ่มแรกที่ให้การอบรม เลี้ยงดู ฝึกฝนกิจกรรมรายท มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ พฤติกรรมต่าง ๆ ของคนในสังคมให้เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ตามมาตรฐานของแต่ละครอบครัว ดังนั้น ครอบครัวจึงเป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดของสังคมที่มีความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด เป็นสถาบันที่คงทนที่สุดและยังไม่เคยปรากฏว่าสังคมมนุษย์เป็นสถาบันที่ไม่มีครอบครัว เพราะมนุษย์ทุกคนต้องอยู่ในสถาบันครอบครัว ส่วนวัฒนธรรมทางสังคมเป็นเรื่องเกี่ยวกับระเบียบแบบแผน ขนบธรรมเนียม ความเชื่อ จารีตประเพณี พิธีกรรมทางศาสนา และแนวทางปฏิบัติที่เป็นตัวช่วยควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม (สุพัตรา สุภาพ, 2540) วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่คนในองค์การร่วมกันสร้างขึ้นโดยเป็นผลมาจากความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นทำให้องค์กรต่าง ๆ พัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น วัฒนธรรมองค์การจะเกิดขึ้นโดยความร่วมมือของทุกคนในองค์การที่จะต้องช่วยกันหาวิธีปรับเปลี่ยน พัฒนาการทำงานของตน และสร้างพฤติกรรมที่คนในองค์การสามารถยึดถือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยมร่วมกัน (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2547, พร ภิเศก, 2546)

ความยุติธรรม เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความถูกต้องตามหลักศีลธรรมบนพื้นฐานของหลักคุณธรรมจริยธรรม ความสมเหตุสมผล กฎหมาย กฎหมายธรรมชาติ ศาสนา ความเที่ยงธรรม (equity) และความเป็นธรรม (fairness) ตลอดจนการบังคับใช้กฎหมายโดยคำนึงถึงสิทธิที่ไม่สามารถโอนให้แก่กันได้และสิทธิโดยกำเนิดของ

มนุษยชาติและพลเมืองทั้งหลายกับสิทธิของปวงชนและเอกชนที่จะได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันตามกฎหมายซึ่งว่าด้วยสิทธิพลเมืองของพวกเขาเหล่านั้น โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ (วิกิพีเดีย, 2559) ความยุติธรรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1. ความยุติธรรมในแง่แบ่งปันส่วน 2. ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนทดแทน ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนทดแทนนั้น ขึ้นอยู่กับความยุติธรรมในแง่การแบ่งปันส่วน กล่าวคือ เราต้องรู้เสียก่อนว่าอันไหนเป็นส่วนของใคร เมื่อรู้เช่นนี้แล้วใครไปล่วงเกินเบียดเบียนส่วนของเขา ไปทำลายหรือทำให้ส่วนของเขาเสียไปก็ชื่อว่าทำผิด เพื่อให้เกิดความยุติธรรมก็จะทดแทนส่วนที่เสียไปของเขาให้กลับคืนดั้งเดิม ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนทดแทนจึงมีขึ้นเพื่อรักษาความยุติธรรมในการแบ่งปันส่วน (สมยศ เชื้อไทย, 2545)

Folger (1998) ได้จำแนกประเภทของความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 3 ด้าน คือ 1. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) เป็นการรับรู้ความยุติธรรมต่อผลลัพธ์หรือการจัดสรรที่ได้รับของแต่ละบุคคลเมื่อบุคคลพิจารณาความยุติธรรมในด้านผลตอบแทน เขาจะประเมินว่าผลลัพธ์ที่ได้มีความเหมาะสมถูกต้องตามหลักจริยธรรมหรือไม่ 2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) คือการที่บุคคลรับรู้ว่ามีวิธีการ กลไกหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทน เช่น หลักเกณฑ์และมาตรฐานในการพิจารณา กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการแก้ไขข้อพิพาทหรือกระบวนการแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ในองค์การ มีความยุติธรรมหรือไม่ 3. ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) คือ การที่บุคคลรับรู้ว่าได้มีการปฏิบัติจากผู้อื่นด้วยความยุติธรรม เป็นความยุติธรรมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีข้อมูลเพียงพอที่จะอธิบายผลของการตัดสินใจและสิ่งทีอธิบายมีความถูกต้องเหมาะสม ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อพนักงานและสามารถอธิบายในสิ่งที่พนักงานมีความกังวลใจได้

Sheppard, Lewicki and Minton (1992) ได้แบ่งระดับความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) ได้แก่ ความเที่ยงตรงเสมอภาค และความถูกต้องในการจัดสรรผลตอบแทน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนเป็นเรื่องที่มีการกล่าวถึงมากที่สุดเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การ 2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) ได้แก่ ความเที่ยงตรง ความเสมอภาคด้านกระบวนการในการตัดสินใจ เช่น ในการจ่ายค่าตอบแทน นอกจากบุคคลจะประเมินความยุติธรรมในการจัดสรรผลตอบแทนแล้ว ยังประเมินกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจผลตอบแทนว่ามีความยุติธรรมหรือไม่อีกด้วย 3. ความยุติธรรมด้านระบบ (Systematic Justice) ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งเป็นตัวกำหนดกระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ เช่น ระบบการบังคับบัญชา การสร้างข้อมูล กระบวนการของข้อมูล และระบบการรับข้อมูลในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ยาก โดยเฉพาะคนที่อยู่ภายในองค์กร ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 3-5) ได้อธิบายความหมายขององค์การว่า องค์การหมายถึงหน่วยงานทางสังคมที่มีกลุ่มคนมาร่วมกันทำงาน ร่วมกันทำกิจกรรม และร่วมกันตัดสินใจแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน จึงนับได้ว่าองค์การเป็นสถาบันทางสังคมที่ตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ องค์การเป็นหน่วยงานของสังคมที่เพิ่มพูนความรู้ให้แก่คนในสังคมช่วยรักษาเสถียรภาพทางสังคม และช่วยให้คนในสังคมประยุกต์ทักษะบางอย่างมาดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายเร็วขึ้น จุดประสงค์ทั่วไปขององค์การทุกรูปแบบก็เพื่อบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจทั้งในด้านผลผลิตและการให้บริการ สมยศ นาวิการ (2543) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า องค์การ คือ กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่กำหนดไว้ เพื่อ

การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ถ้าบุคคลไม่มีเป้าหมายร่วมกันหรือขาดโครงสร้างที่ระบุไว้เพื่อบรรลุเป้าหมาย กลุ่มบุคคลนั้นก็เป็นที่เพียงฝูงชนไม่ใช่องค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรและพนักงานที่ทำงานในองค์กรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน 15,000 คน ผู้วิจัยใช้สูตรของทาร์โร ยามาเน่ ในการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่าง 392 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Research Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิดโดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน
2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating scale) เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางวัฒนธรรมจำนวน 12 ข้อ
3. แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating scale) เป็นคำถามเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรภาครัฐ จำนวน 22 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้นำเอาแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อ

1. ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Item Objective Congruence Index) ในการสร้างประเด็นคำถาม

2. หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยทดลองใช้แบบสอบถามกับประชาชนที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95

3. ปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้บริหารและบุคลากรในสถานที่ทำงานเพื่อเป็นตัวแทนในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดแก่บุคลากร และกลุ่มตัวอย่างก่อนที่จะมีการตอบแบบสอบถามให้ชัดเจนก่อน

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 392 คน ระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2562 ถึงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2563 ได้แบบสอบถามกลับมาทั้ง 350 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89 เปอร์เซนต์

3. ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ปัจจัยทางวัฒนธรรม และความยุติธรรมในองค์กร
3. ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมกับความยุติธรรมในองค์กร
4. ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของปัจจัยทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์กร

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 350 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.42 และเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 45.57 ส่วนใหญ่ มีอายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.80 รองลงมาได้แก่ อายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.40 อายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.80 และอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.00 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาได้แก่ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 35.00 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 5.00 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.50 รองลงมาได้แก่ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.50 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.00 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมาได้แก่ มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.20 มีรายได้ 25,001-35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.00 และมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.30 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 5 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.80 รองลงมาได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.80 และมากกว่า 16 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.40 ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมจากปัจจัยทางวัฒนธรรม

ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมจากปัจจัยทางวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = .772) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมครอบครัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .807) รองลงมาได้แก่วัฒนธรรมสังคม ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .690) และวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .820) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมจากปัจจัยทางวัฒนธรรม โดยรวม และจำแนกรายด้าน

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย	ลำดับที่
วัฒนธรรมครอบครัว	3.85	.807	มาก	1
วัฒนธรรมสังคม	3.60	.820	มาก	2
วัฒนธรรมองค์การ	3.45	.690	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63	.772	มาก	

3. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การภาครัฐ

ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = .663) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .725) รองลงมา ได้แก่ ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .754) และ ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .766) ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมกับความยุติธรรมในองค์การภาครัฐ

ผลการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมครอบครัว วัฒนธรรมสังคม วัฒนธรรมองค์การ และความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .160 ถึง .669 ซึ่งคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ (ORG) และความยุติธรรมในองค์การ (OJU) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยทางวัฒนธรรม และความยุติธรรมในองค์การ

ตัวแปร	FAM	SOC	ORG	OJU
FAM	1	.465**	.190**	.160**
SOC		1	.374**	.254**
ORG			1	.669**
OJU				1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัจจัยทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การภาครัฐ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางวัฒนธรรมส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 105.548$ และค่า $p = .000$) โดยวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การมากที่สุด มีค่าคะแนนมาตรฐาน ($Beta = .665$, $p < .01$) รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมสังคม และวัฒนธรรมครอบครัว มีค่าคะแนนมาตรฐาน ($Beta = .205$, $p < .05$) และ ($Beta = .138$, $p < .01$) ตามลำดับ เมื่อนำมาสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณจะสามารถอธิบายความแปรปรวนของ

ความยุติธรรมในองค์การได้ประมาณร้อยละ 73.5 (Adjust R² = 0.735) ที่เหลืออีกร้อยละ 26.5 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา ดังตารางที่ 3 จากผลการศึกษาดังกล่าว สามารถนำมาเขียนเป็นสมการในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปแบบของคะแนนดิบ

ความยุติธรรมในองค์การ (OJU) = 1.656 (ค่าคงที่) .531 วัฒนธรรมองค์การ (ORG) + .173 วัฒนธรรมสังคม (SOC) + .135 วัฒนธรรมครอบครัว (FAM)

สมการในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

ความยุติธรรมในองค์การ (OJU) = .665 วัฒนธรรมองค์การ (ORG) + .205 วัฒนธรรมสังคม (SOC) + .138 วัฒนธรรมครอบครัว (FAM)

ตารางที่ 3 แสดงค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การ

ตัวแปร	ความยุติธรรมในองค์การ				p
	b	SE	β	T	
ค่าคงที่	1.656	.160		11.361**	.000
วัฒนธรรมครอบครัว (FAM)	.135	.034	.138	.950	.042
วัฒนธรรมสังคม (SOC)	.173	.042	.205	.390	.047
วัฒนธรรมองค์การ (ORG)	.531	.032	.665	16.383**	.000
	R ² = .445			F = 105.548**	
	Adjust R ² = .735	SE = .497		p = .000	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมจากปัจจัยทางวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมครอบครัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมสังคม และวัฒนธรรมองค์การ ตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดสำคัญดังนี้

การรับรู้ความยุติธรรมจากวัฒนธรรมครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครอบครัวให้ความสำคัญกับการปลูกฝังเรื่องความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การได้รับการเรียนรู้และถ่ายทอดเรื่องความยุติธรรมจากครอบครัว ครอบครัวมีการแบ่งปันทรัพย์สินที่มีอยู่ให้แก่ลูกหลานอย่างยุติธรรม และครอบครัวมีการว่ากล่าวตักเตือนและให้รางวัลลูกหลานอย่างเท่าเทียมกัน ตามลำดับ ผลการวิจัยสอดคล้องกับความคิดเห็นของสุพัตรา สุภาพ (2540) ที่กล่าวไว้ว่า ครอบครัวมีความสำคัญยิ่งต่อมนุษย์ในฐานะเป็นสถาบันที่ช่วยปลูกฝัง อบรม เลี้ยงดู กำหนดบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนในสังคม

การรับรู้ความยุติธรรมจากวัฒนธรรมสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า วัฒนธรรมทางสังคมมีส่วนช่วยให้เกิดความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ บุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัวมีส่วนช่วยให้เกิดความยุติธรรม การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกันจากสังคม และการได้เรียนรู้เรื่องความยุติธรรมจากสื่อเทคโนโลยีและสังคมออนไลน์ ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของผวจิตต์ อธิมนันทะ (2521) ที่กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมทางสังคมเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อกำหนด

รูปแบบของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะชีวิต ที่ถูกปลูกฝังและได้รับการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น

การรับรู้ความยุติธรรมจากวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์การปลูกฝังวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดความยุติธรรมในองค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้ความยุติธรรมแก่ทุกคนในองค์การ องค์การแบ่งภาระงานและจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม และองค์การมีการลงโทษและให้รางวัลแก่พนักงานอย่างเป็นธรรม ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสุม นวลสกุล และโกศล โรจนพันธ์ (2539) ที่กล่าวไว้ว่าความยุติธรรมในองค์การจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน และมีผลงานเท่ากัน อยู่ในตำแหน่งระดับเดียวกัน ได้รับผลตอบแทนที่เท่ากัน พนักงานในองค์การจะเปรียบเทียบความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้ หากเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายก็ถือว่าองค์การให้ความยุติธรรมแก่ตน

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การภาครัฐโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน และความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งใกล้เคียงกัน การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายาม อุทิศตนและทุ่มเทให้กับงาน การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษา การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความจงรักภักดีที่มีให้กับองค์การ และการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับทักษะและประสบการณ์การทำงาน ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Sheppard, Lewicki and Minton (1992) ที่กล่าวว่า พนักงานจะพิจารณาความยุติธรรมในองค์การด้วยหลักการสำคัญ 2 ประการคือ (1) หลักความสมดุล คือ บุคคลจะเปรียบเทียบการกระทำหรือผลงานของตนเองกับการกระทำหรือผลงานของบุคคลอื่นว่าได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกันหรือไม่ หากเป็นที่ยอมรับก็ถือว่าได้รับความยุติธรรมในองค์การ และ (2) หลักของความถูกต้อง พนักงานจะพิจารณาความถูกต้องในการตัดสินใจ วิธีปฏิบัติหรือการกระทำต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งหลักความถูกต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 5 ประการคือ ความคงที่ แน่นนอน ความแม่นยำ ความชัดเจน ความโปร่งใสในวิธีปฏิบัติ และความสอดคล้องกับคุณธรรมและค่านิยมในเวลานั้น

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์การใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นแบบแผนเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ องค์การใช้วิธีการที่เป็นแบบแผนเดียวกันในการกำหนดผลตอบแทน องค์การใช้กระบวนการในการพิจารณาตัดสินลงโทษกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน องค์การมีการนำข้อมูลที่ถูกต้องมาใช้ในกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนโดยปราศจากอคติ องค์การใช้กระบวนการในการพิจารณาตัดสินให้รางวัลกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน องค์การให้โอกาสพนักงานอย่างเท่าเทียมกันในการแก้ไขข้อผิดพลาดเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และองค์การใช้ตัวชี้วัดในการพิจารณาผลตอบแทนเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตามลำดับ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านข้อมูลข่าวสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์การแจ้งข้อมูลข่าวสารแก่พนักงานบนพื้นฐานของเหตุและผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ องค์การ

แจ้งข้อมูลข่าวสารแก่พนักงานอย่างถูกต้องและชัดเจน องค์การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเคารพในสิทธิของพนักงาน องค์การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความสุภาพและให้เกียรติ องค์การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความจริงใจ องค์การแจ้งข้อมูลข่าวสารให้พนักงานทุกคนทราบอย่างทั่วถึง องค์การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ และองค์การได้ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเอาใจใส่และมีไมตรีจิต ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์และส่งผลอย่างมากต่อความยุติธรรมในองค์การภาครัฐ วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวกำหนดรูปแบบขององค์การรวมถึงความยุติธรรมในองค์การด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวีการ (2543) ที่กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การก่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติในองค์การ ค่านิยมและพฤติกรรมของคนในองค์การ วัฒนธรรมในองค์การจะเกิดขึ้นโดยความร่วมมือของคนทุกคนในองค์การที่จะช่วยกันปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิธีการทำงานของตน และสร้างพฤติกรรมที่คนในองค์การยึดถือปฏิบัติโดยมีพื้นฐานมาจากความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้ยังพบว่า วัฒนธรรมครอบครัวส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์ อาชวีภุริชญ์ น้อมเนียน และบุญวดี มนตรีกุล ณ อยู่ธยา (2559) และ Sukhumpong Channuwong (2018) ที่กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมครอบครัวเป็นแหล่งความรู้เริ่มแรกที่มีอิทธิพลโดยตรงในการปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม ความคิดเห็น ความเชื่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องความเชื่อในกฎแห่งกรรม การทำความดี และละเว้นความชั่วรวมถึงความยุติธรรมต่อคนในสังคมโดยปราศจากความลำเอียงหรืออคติ 4 ประการ คือ ความลำเอียงเพราะรัก ความลำเอียงเพราะเกลียดชัง ความลำเอียงกลัว และความลำเอียงเพราะหลง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การ มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบพร้อมทั้งข้อเสนอแนะดังนี้ คือ

1. วัฒนธรรมครอบครัวมีความสำคัญมากต่อการปลูกฝังระบบคุณธรรมและจริยธรรมที่ก่อให้เกิดความยุติธรรม เพราะครอบครัวเป็นสถาบันหลักที่ช่วยหล่อหลอมเยาวชนให้สำนึกและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม จึงควรเสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็งต่อไป
2. วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การมากที่สุด ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้องค์การมีวัฒนธรรมที่ดีโดยคำนึงถึงความยุติธรรมในด้านการแบ่งปันผลตอบแทน กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้มีช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างเท่าเทียมกัน
3. ควรจัดให้มีการทำวิจัยในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความยุติธรรมทุก ๆ 3-5 ปี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัยและเพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน
4. ควรศึกษาเปรียบเทียบความยุติธรรมในองค์การระหว่างองค์การภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาองค์การให้มีความยุติธรรมในทุก ๆ ด้าน
5. ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรมในองค์การมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมศิลปากร. (2542). **วัฒนธรรม อารยธรรม ภูมิปัญญาและเทคโนโลยี**. กรุงเทพฯ : กรมศิลปากร.
- ชูชัย สมมติไกร. (2543). **แนวทางการสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม**. วารสารเพิ่มผลผลิต. 5, 43-53.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ประเวศ วะสี. (2554). **ความยุติธรรม**. สืบค้นเมื่อ วันที่ 17 ธันวาคม 2558 จาก http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?article_id=935&articlegroup_id=187.
- ผจงจิตต์ อธิคมนันท์. (2521). **การเปลี่ยนแปลงสังคมและวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พร ภิเศก. (2546). **วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก**. ปริญญาโท การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิกิพีเดีย. (2559). **ความยุติธรรม**. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2559 จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/>.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโด-ไชน่า.
- ศรีศักร วัลลิโภดม. (2554). **พัฒนาการทางสังคม-วัฒนธรรมไทย**. กรุงเทพฯ : เมืองโบราณ.
- สมยศ เชื้อไทย. (2545). **ความรู้นิติปรัชญาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- สมยศ นาวิการ. (2543). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพมหานคร.
- สุขุม นวลสกุล และโกศล โรจนพันธ์. (2539). **ทฤษฎีการเมืองสมัยโบราณและสมัยกลาง**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์ อาชวีภุริชญ์ น้อมเนียน และบุญวดี มนตรีกุล ณ ออยุธยา. (2559). **ความยุติธรรมในมิติด้านวัฒนธรรม จริยธรรมทางศาสนาและธรรมาภิบาล**. Veridian E-Journal, Silpakorn University. 9(13), 1370-1381.
- สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์ และบุญวดี มนตรีกุล ณ ออยุธยา (2560). **การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความยุติธรรมในองค์การ**. วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน. 10(3), 36-47.
- สุพัตรา สุภาพ. (2540). **สังคมวิทยา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- Adams, J. S. (1965). **Advances in experimental psychology**. New York: Academic Press.
- Folger, R. (1998). **Organizational justice and human resource management**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sheppard, B. H., Lewicki, R. J. and Minton, J. W. (1992). **Organizational justice**. New York: Macmillan.
- Sukhumpong Channuwong. (2018). **The relationship between good governance and organizational justice: A case study of Bangkok government officials**. Asia Pacific Social Science Review, 18(3), 43-56.
- World Justice Project. (2019). **Rules of law Index 2019**. Retrieved from [www.http://worldjusticeproject.org](http://www.worldjusticeproject.org).