

การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรมหาชน:
กรณีศึกษาสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

- The Perception of Performance Appraisal Organizational Justice
on the Commitment of Employee in Public Organization:
A Case Study of the Institute for the Promotion of Teaching
Science and Technology

อัจฉราภัทร์ เขมอัครเจตต์

ACADEMIC JOURNAL

UTTARADIT RAJABHAT UNIVERSITY
<http://research.uru.ac.th>

การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรมหาชน:

กรณีศึกษาสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

The Perception of Performance Appraisal Organizational Justice on
the Commitment of Employee in Public Organization:

a Case Study of the Institute for the Promotion of Teaching Science
and Technology

อัจฉราภัทร์ เขมอัครเจตต์*

รัตนา ศิริพานิช**

วุฒิชชาติ สุนทรสมย์***

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรมหาชนศึกษากรณี: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(สสวท.)” 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 การรับรู้ความยุติธรรม ประกอบด้วย ด้านกระบวนการกำหนดค่าตอบแทน กระบวนการประเมิน ระบบการประเมิน และการมีปฏิสัมพันธ์ ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยด้านจิตใจ ด้านความมั่นคงและด้านบรรทัดฐานทางสังคม ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพัน และส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำนวน 215 คนผลการวิจัยพบว่า ด้านการรับรู้ความยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน พนักงานได้รับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เป็นไปตามที่คาดหวัง ด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความภาคภูมิใจและรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุงาน ด้านตำแหน่งงานของพนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันตามตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

คำสำคัญ: การรับรู้ความยุติธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร

* โปรแกรมวิชาบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

** วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

*** คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

This research is about the perception of the fairness evaluation of the performance of an organization that affects organizational commitment of employees in public organization: In case of the Institute for Promotion of Teaching Science and Technology (IPST). It consists of 4 parts: (1) the fairness recognition includes the remuneration process, the evaluation process, and the interaction; (2) the organizational commitment includes mental, stability, and the social norms; (3) the comparative of justice awareness and bond; (4) the relationship between the justice awareness and organizational commitment of employees. There are 215 participants. The research found that the justice awareness is at medium level for every aspect. Employees are treated following to the expectations. In addition, the organization commitment is at medium level as well. Employees are proud that they are as a part of the organization and ready to work in the organization until retirement. Moreover, the job position of the employees who have justice awareness and organizational commitment is different depending on job position, and the relationship between justice awareness and organizational commitment which are related in a positive way.

Keywords: The perception, The performance appraisal, The commitment

บทนำ

สสวท. เป็นหน่วยงานที่มีสถานภาพทางกฎหมายเป็นองค์การอิสระเป็นหน่วยงานของรัฐ เป็นนิติบุคคล ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลมีอำนาจหน้าที่และภารกิจเฉพาะในฐานะองค์การอิสระ เพื่อดำเนินภารกิจเฉพาะ รองรับภารกิจบริการสาธารณะ โดยมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน และอยู่ภายใต้ระบบควบคุมตรวจสอบของรัฐ ทั้งนี้ สสวท. ได้นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ในการบริหารองค์การ รวมถึงการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ต่ออายุสัญญาจ้างและเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ซึ่ง สสวท. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานปีละ 2 ครั้ง ผลการประเมินต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 58 หากผลการประเมินไม่ถึงร้อยละ 58 จะส่งผลต่อการต่อสัญญาจ้างในปีถัดไป ทำให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ความสนใจเรื่องความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งหวังที่จะดำเนินการวิจัยเรื่อง “การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การที่มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การมหาชน: กรณีศึกษาสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สสวท.
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงาน สสวท.ต่อองค์การ
3. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและความผูกพันของพนักงาน สสวท. ต่อองค์การ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันของพนักงาน สสวท.ต่อองค์การ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและความผูกพันของพนักงานองค์การมหาชนต่อองค์กรแห่งหนึ่งตามแนวคิดทฤษฎีการรับรู้ความยุติธรรมของกรีนเบิร์ก (Greenberg, 1990) ซึ่งความยุติธรรมในองค์การหมายถึง ความยุติธรรมของผลตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้กับพนักงานด้วยความเที่ยงตรงและความเสมอภาคของกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป็นผลตอบแทนของพนักงานในองค์การ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำนวน 8 สำนัก ประกอบด้วย 1) สำนักงานผู้อำนวยการ 2) สำนักงานตรวจสอบภายใน 3) สำนักบริหาร 4) สำนักวิทยาศาสตร์ 5) สำนักคณิตศาสตร์และคอมพิวเตอร์ 6) สำนักสนับสนุนวิชาการ 7) สำนักมาตรฐานการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี และ 8) สำนักโครงการพิเศษ รวมทั้งสิ้น 257 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ตัวแปรอิสระ

- 3.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ
3) สายงานรับผิดชอบ 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่งงาน และ 6) อายุงาน

3.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.1.2.1 การรับรู้ความยุติธรรม 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านกระบวนการกำหนดค่าตอบแทน 2) ด้านกระบวนการประเมิน 3) ด้านระบบการประเมิน และ 4) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

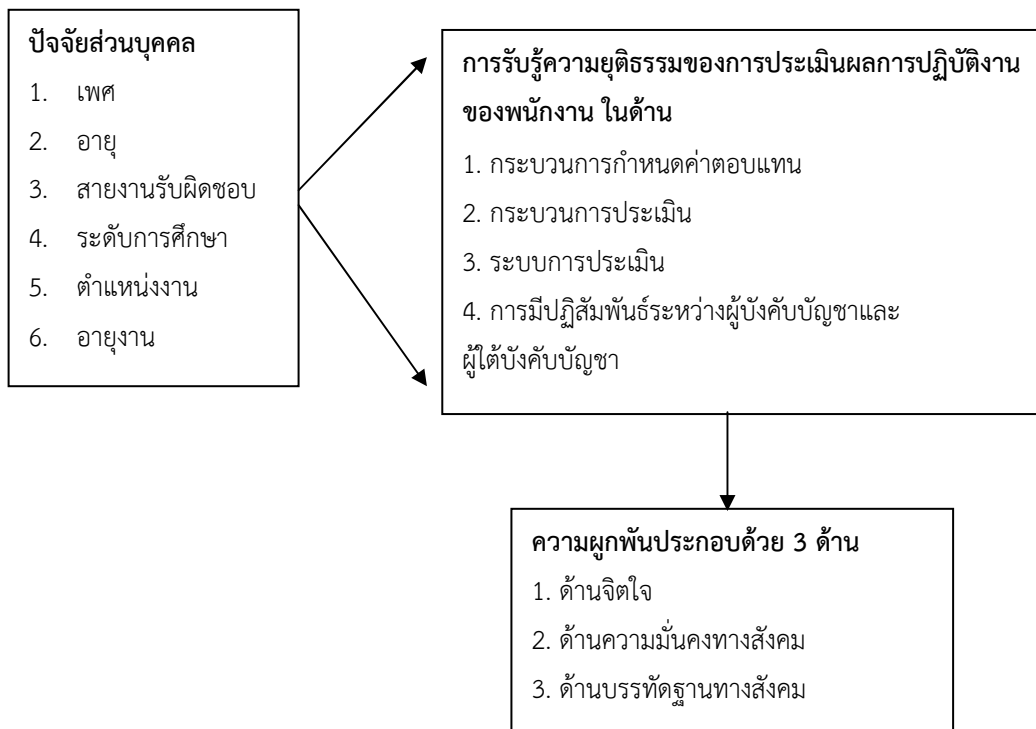
3.1.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านความมั่นคงทางสังคม และ 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

3.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรกำหนดตัวแปร ดังนี้

3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านความมั่นคงทางสังคม และ 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

กรอบความคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การรับรู้ความยุติธรรม 2) ความผูกพันต่อองค์กร 3) เปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันต่อองค์กร และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) องค์กรมหาชน จำนวน 257 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างใช้ประชากรทั้งหมดของพนักงานสายงานหลัก (นักวิชาการ) จำนวน 164 คน และพนักงานสายงานสนับสนุน (ปฏิบัติการ) จำนวน 93 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 257 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 215 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.65

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย/รวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ต (Likert Scale) ได้แก่ 5, 4, 3, 2 และ 1 โดยมีความหมายดังนี้มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากภัทรนฤณ พันธุ์สีดา (2543:59) โดยมีสาระครอบคลุมในเรื่องที่ผู้วิจัยศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อความทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน สายงาน ระดับการศึกษา และอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการตอบ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามปลายเปิดมาใช้ประกอบ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การเพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และการสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุมตามความมุ่งหวังของการวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขต และเนื้อหาแบบสอบถามจะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัยมากยิ่งขึ้น
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามงานวิจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาตามความมุ่งหมายของงานวิจัย
4. นำแบบสอบถามฉบับร่างไปขอคำปรึกษาจากประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข มาดำเนินการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทางด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 ปี โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 เป็นเกณฑ์ผ่าน แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม เพื่อแก้ไขปรับปรุงจนได้เครื่องมือวัดที่มีประสิทธิภาพ
6. ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเสมือน* จำนวน 30 คน เพื่อนำมาคำนวณค่าอำนาจจำแนก โดยการคำนวณค่า t และคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา คอนบรัช (Conbrach's Alpha Coefficient) อยู่ระดับ .8814

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปของแต่ละหน่วยงานภายใน สสวท. เพื่อนำแบบสอบถามจำนวน 257 ฉบับ กระจายไปยังพนักงานทุกคนภายในหน่วยงาน เพื่อตอบแบบสอบถาม โดยไม่ผ่านหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 10 เมษายน – 10 พฤษภาคม 2559 และเมื่อครบกำหนดเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปจะเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ดำเนินการเสร็จแล้วส่งให้ผู้วิจัยโดยตรง ซึ่งผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 215 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.65

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science: SPSS) เพื่อหาค่าสถิติและในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาความสัมพันธ์ทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 ($\alpha=0.05$)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว ทำการลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า สำหรับแบบสอบถามที่เป็นปลายปิด (Close-Ended) การประมวลผลข้อมูลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกลงฐานข้อมูลในคอมพิวเตอร์ โดยใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป และการแจกแจงความถี่ของทุกตัวแปร แล้วคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลมีวิธีการดังนี้ การวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา ใช้สถิติคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต การทดสอบการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกันใช้สถิติทดสอบโดยวิธี t-test (Independent) และกรณีเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปใช้สถิติทดสอบค่า F-test

4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนบุคคลนำมาแจกแจงความถี่โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) บรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มประชากร โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ใช้สถิติค่า t-test และ F-test

2.2 การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โปรดักท์โมเมนต์ โดยในการวิจัยครั้งนี้ใช้ความเชื่อมั่นในระดับร้อยละ 95 ($\alpha = 0.05$)

ผลการวิจัย

1. พนักงานมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
3. การศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานต่างกัน นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง
4. การศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบความแตกต่างกัน 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มพนักงานที่มีอายุต่างกัน 2) กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน และ 3) กลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง
5. การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 3 คู่ คือ 1) ด้านการกำหนดค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 2) ด้านระบบกับความผูกพันด้านจิตใจ และ 3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชากับด้านจิตใจ

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สสวท. จำแนกตามระดับการศึกษา

การรับรู้ความยุติธรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	P
ด้านการกำหนดผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.506	.253	.953	.387
	ภายในกลุ่ม	56.327	.266		
	รวม	56.833			
ด้านกระบวนการประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	.289	.145	1.403	.248
	ภายในกลุ่ม	21.852	.103		
	รวม	22.141			
ด้านระบบการประเมิน	ระหว่างกลุ่ม	.788	.394	1.612	.202
	ภายในกลุ่ม	51.851	.245		
	รวม	52.639			
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.106	.053	.392	.676
	ภายในกลุ่ม	28.677	.135		
	รวม	28.783			

* ($p < .05$)

จากตารางที่ 1 สรุปผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สสวท. ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สสวท. จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้บริหาร-หัวหน้างาน (n=30)		พนักงาน (n=185)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
Y ₁	3.35	.365	3.28	.418	1.683	.094
Y ₂	3.39	.495	3.29	.486	2.014	.045*
Y ₃	2.89	.560	3.10	.482	.073	.942

* ($p < .05$)

** หมายถึง ตำแหน่งงานของพนักงานของสสวท. ตำแหน่งผู้บริหารและหัวหน้างานมีจำนวนน้อย ซึ่งทำให้ค่า n ของตำแหน่งผู้บริหารและหัวหน้างานไม่สอดคล้องกับตำแหน่งพนักงาน ผู้วิจัยจึงดำเนินการจัดกลุ่มตำแหน่งงานผู้บริหารและหัวหน้างานรวมกัน เพื่อให้เป็นไปตามหลักทางสถิติ

จากตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สสวท. จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงนอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สสวท. จำแนกตาม อายุงาน

ความผูกพันองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	P
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.363	1.681	10.900	.000*
	ภายในกลุ่ม	32.681	.154		
	รวม	36.044			
ด้านความมั่นคงทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.023	.512	2.231	.110
	ภายในกลุ่ม	48.630	.229		
	รวม	49.653			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.380	.190	.826	.439
	ภายในกลุ่ม	48.765	.230		
	รวม	49.145			

* ($p < .05$)

จากตารางที่ 3 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สสวท. จำแนกอายุงานที่มีในองค์กรพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านจิตใจ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

อภิปราย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายตามลำดับผลการวิจัยครั้งนี้

1. พนักงานของ สสวท. มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายด้าน คือ ด้านกระบวนการกำหนดค่าตอบแทนด้าน กระบวนการประเมินด้านระบบการประเมินและด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า การรับรู้ดังกล่าวยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องตำแหน่งงานที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานย่อมส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินที่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ประเมินพนักงานจะต้องมีความเข้าใจถึงระบบของการประเมิน รวมถึงต้องมีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม รับรู้ถึงเกณฑ์

การให้คะแนนที่ชัดเจน ส่วนพนักงานเป็นผู้ถูกประเมินอาจไม่เข้าใจถึงบริบทของผู้ประเมิน จึงอาจจะใช้ความรู้สึกส่วนตัวของตนตัดสินใจจากประโยชน์ที่ได้รับว่าเป็นไปตามที่ตนคาดหวังหรือไม่เท่านั้น

2. พนักงานของ สสวท. มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านความมั่นคงทางสังคมและด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่าความผูกพันที่ต่อองค์การยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยเรื่องตำแหน่งงานที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารมีประสบการณ์ในงานมากกว่า อีกทั้งยังจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองจากการเป็นพนักงาน ขึ้นมาเป็นผู้บริหารในระดับต่างๆ อาจจะทำให้ผู้บริหารมีความผูกพันในด้านของการทำงาน ความก้าวหน้า รวมถึงความรับผิดชอบที่มีต่อองค์การ ส่วนพนักงานอาจจะมองในมิติของความมั่นคงทางสังคมของตนเองคือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคมเท่านั้น

3. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานของ สสวท. เกี่ยวกับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกนั้นไม่พบความแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าความแตกต่างทางการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานกับผู้บริหารเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับหลายๆ องค์การ เนื่องจากรับรู้ของผู้บริหารและพนักงานที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารจะคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับองค์การและตัวพนักงานให้เป็นอย่างดีเหมาะสม ส่วนพนักงานจะมีความคิดที่จะได้รับประโยชน์จากองค์การตามที่ตนคาดหวังเท่านั้น

4. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน นอกนั้นไม่พบความแตกต่างกัน ซึ่งตำแหน่งงานที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานย่อมมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารรับผิดชอบดูแลความเรียบร้อย ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ เพื่อสนองนโยบายขององค์การส่วนพนักงานจะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชาหมาย โดยมิได้เข้าไปคลุกคลีเหมือนผู้บริหาร เมื่อผู้บริหารรับนโยบายการทำงานขององค์การมาเพื่อส่งมอบพนักงาน พนักงานจะต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่เป็นความผูกพันต่อองค์การตามหน้าที่ของพนักงาน แต่สำหรับผู้บริหารจะต้องคลุกอยู่กับการบริหารการดำเนินงานขององค์การซึ่งอาจจะเกิดจากความรับผิดชอบ แต่ทั้งผู้บริหารและพนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจที่สูงเหมือนกัน

5. การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

2) ด้านระบบกับความผูกพันด้านจิตใจ และ 3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชากับด้านจิตใจ

ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าความผูกพันด้านจิตใจของพนักงานจะเป็นตัวที่สำคัญในการช่วยให้พนักงานอยู่กับองค์กรด้วยความสมัครใจที่จะอยู่และอยู่ปฏิบัติงานภายในองค์กรด้วยใจของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรนำผลการวิจัยในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ไปใช้ในการบริหารบุคคลเพื่อให้พนักงานในองค์กรมีการรับรู้ เข้าใจและตระหนักถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างถูกต้อง
2. ควรนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกของพนักงานมีต่อองค์กรไปพัฒนาพนักงานเกิดการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง
3. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากองค์กรมีระบบการประเมินที่มีมาตรฐาน มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม มีเกณฑ์การให้คะแนนอย่างชัดเจน แต่ขาดปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรบางประการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการวิจัยในเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรกับหน่วยงานในกำกับของรัฐกับองค์กรราชการและเอกชน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
2. ควรดำเนินการวิจัยแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในสายงานต่างๆ ของ สสวท.
3. ควรดำเนินการวิจัยการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานในกำกับของรัฐ

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2542). การจัดการการผลิตและการดำเนินงาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพงษ์ เจริญทิพย์. (2542). การวัดผลวิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (มปป.). การประเมินผลการปฏิบัติงาน : แนวความคิดและเทคนิค.
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ผุสดี รุมาคม. (2548). การประเมินการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรนฤณ พันธุ์สีดา. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการใน
องค์กรของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์กร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภมิตร บัวเสนาะ. (2546). ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์
ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ด
ยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สุนันทา เลานันท์. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2548). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).