

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND WORK MOTIVATION OF TEACHERS UNDER THE OFFICE OF ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

11

สุรศักดิ์ วงศ์จำปา*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมใจ ภูมิพันธุ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 323 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ตัวเลือก ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ และด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านกระบวนการอยู่ในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านฐานะความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .548$)

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ABSTRACT

The purpose of this research were 1) to study the perceptions of organizational justice of teachers under the Office of Roi-et Primary Educational Service Area 3 2) to study the work motivation level of teachers under the Office of Roi-et Primary Educational Service Area 3, and 3) to study the relationship between perceptions of organizational justice and work motivation of teachers under the Office of Roi-et Primary Educational Service Area 3. Stratified random sampling and simple random sampling were employed for selecting the participants in this study. Research instruments for collecting the data were a five – point rating scale questionnaires with the reliability of 0.98 for the perceptions of organization justice questionnaire and 0.96 for teachers' motivation questionnaire. The data were analyzed percentage, means, standard deviation and Pearson's product moment correlation.

Research findings indicated that the overall teachers' perceptions toward organizational justice was at a high level. When each aspect was considered, it was found that perceptions toward interpersonal justice and compensational justice were at high level. While procedural justice was at a moderate level. The overall teachers' work motivation was at high level. When considered as an aspect, it was found that every aspect of teachers' motivation was at a high level with job security aspect gained the highest mean value, followed by job achievement, relationships with colleagues and recognition aspect respectively. It also found that there was a positive relationship between teachers' perceptions of organization justice and work motivation of teachers, under the Office of Roi-et Primary Educational Service Area 3, at statistical significance level of .01 with a moderate degree of correlation ($r = .548$).

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับวิกฤติการณ์ของความขัดแย้งจนนำไปสู่ความรุนแรงในมิติต่างๆ ดังเช่นที่ปรากฏตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา และจากการศึกษาวิเคราะห์จะพบว่า มีตัวแปรสำคัญหลายประการที่นำไปสู่การแสดงออกในลักษณะดังกล่าว เช่น การแย่งชิงผลประโยชน์ และความต้องการ การนำเสนอ และเข้าใจข้อมูลคนละชุด ความสัมพันธ์ที่แปลกแยกระหว่างคนสองกลุ่ม หรือมากกว่า และความเห็นต่างกันอย่างสุดขั้วเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม นอกเหนือจากสาเหตุของความขัดแย้งที่นำไปสู่ความรุนแรงดังกล่าวแล้ว ยังมีตัวแปรสำคัญอีกประการหนึ่ง ดังคำกล่าวของ ประเวศ วะสี (2542 : 22-23) ที่ว่า สังคมต้องมีความยุติธรรม ความยุติธรรมในสังคมเป็นรากฐานของความเจริญ สังคมใดก็ตามที่ขาดความยุติธรรมไม่อาจก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้ ไม่ว่าจะเป็นความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมหรือจิตใจ หากสังคมขาดความยุติธรรมจะก่อให้เกิดความทุกข์ ความขัดแย้ง การเสียกำลังใจ และนำไปสู่วิกฤติต่างๆ รวมทั้งวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจที่เรากำลังเผชิญอยู่ ฉะนั้น ความยุติธรรมในสังคมจึงเป็นเรื่องสำคัญ แต่เท่าที่ผ่านมา สังคมไทยยังให้ความสำคัญกับเรื่องนี้น้อยเกินไป สอดคล้องกับ วันชัย วัฒนศัพท์ (2557 : 108-110) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกไม่ยุติธรรม มักนำไปสู่ความขัดแย้ง และบางครั้งกลายเป็นความรุนแรงในสังคม และชุมชน เพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่กระบวนการที่ทำให้เขาเกิดความรู้สึกร่วมกันว่ายุติธรรม ซึ่งความยุติธรรมเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งในการเชื่อมสมานกลุ่มคนให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

การทำงานร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การ ความยุติธรรม จึงเป็นเรื่องสำคัญมาก แต่ถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เท่าเทียมกัน สังคมนั้นจะมีปัญหาทันที ความรู้สึกคับข้องใจในความไม่เป็นธรรมจะนำไปสู่ความขัดแย้งในสังคม ความเป็นธรรมจะทำให้คนเกิดความวิริยะอุตสาหะเพิ่มขึ้นได้ เพราะความรู้สึกว่าสิ่งที่ทุ่มเทไปนั้นมีผู้เห็นคุณค่า แต่หากไม่ได้รับความเป็นธรรมก็จะท้อใจไม่อยากทำงานนั้นๆ ดังนั้นหากหน่วยงานหรือองค์การต่างๆ มีระบบประเมินประสิทธิภาพ

การทำงาน และผลงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม ก็จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงานได้อย่างดี ฉะนั้น ความยุติธรรมจึงเป็นเรื่องละเอียดอ่อนโดยเฉพาะเมื่อเกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก หากองค์กรใดไม่สามารถสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นได้ จะทำให้คนทำงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ต้องเปิดโอกาสให้แต่ละคนใช้ศักยภาพตัวเองได้เต็มที่ และผู้นำจำเป็นจะต้อง ให้ความสำคัญธรรมอีกด้านหนึ่ง คือ สวัสดิการสังคม คอยดูแลคนที่ด้อยโอกาสให้เขามีโอกาสได้รับสิ่งต่างๆ อย่างเป็นธรรมด้วยเช่นกัน เป็นการรักษาความสมดุลของสังคมอีกด้านหนึ่ง เพื่อจะสร้างและรักษาความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในทุกมิติเพื่อให้องค์กรในสังคมของเราได้เจริญพัฒนาอย่างร่มเย็นเป็นสุขและมีประสิทธิภาพ (พระมหา ดร.สมชาย ฐานวุฑฺโฒ, ออนไลน์)

ในการบริหารบุคคลในหน่วยงานสถานศึกษาหรือในองค์กรนั้น ปัจจัยสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรมในการบริหารจัดการ โดยจะต้องอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธที่ดี และผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ เห็นอกเห็นใจ เคารพ และให้เกียรติ รวมถึงการอธิบายการตัดสินใจของผู้บริหารจะต้อง ถูกต้อง มีเหตุผลเพียงพอเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ บร็อกเนอร์และคณะ (Brockner et al, 1986 : 373-375) สรุปไว้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมมีผลต่อบุคลากรภายในองค์กร สังเกตได้จากบุคคลที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันแต่กลับได้ผลตอบแทนในหลายด้านไม่เท่ากัน อันเนื่องมาจากหลายเหตุผล เมื่อเขาเปรียบเทียบผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับจากการทุ่มเทให้กับการทำงานกับคนที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันแล้วรู้สึกที่ไม่เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับอดัมส์ (Adams, 1965 : 267-299) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคลากรรู้สึกว่ามีความไม่ยุติธรรมเกิดขึ้น ผลที่ตามมาย่อมมีผลต่อการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานลดต่ำลง ลักษณะของผลเสียดังกล่าวส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ลดต่ำลงหรือขาดหายไป

ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดใน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และได้ผลดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ ความยุติธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้าในการรับราชการ เป็นต้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมมนุษย์ เพราะเป็นสิ่งที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลมีพฤติกรรมไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิต ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือปฏิบัติหน้าที่การงาน จำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมนั้นๆ เช่น บุคลากรแต่ละคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน บางคนทำงานเพราะหวังรายได้ ค่าจ้างเป็นผลตอบแทน บางคนอาจต้องการตำแหน่งหน้าที่ บางคนอาจมีความต้องการด้านจิตใจในอันที่จะได้เข้าไปทำงานร่วมกับกลุ่มคนต่างๆ ในองค์กร ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจเหล่านี้จะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แรงจูงใจอาจเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างอื่นแตกต่างกันตามกาลเวลา ดังคำกล่าวของ ธงชัย สันติวงษ์ (2533, อ้างถึงใน ญัฐกฤตา อภิโชติ ภาณุพิรุ, 2550 : 2) ว่าหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มความสามารถ ช่วยให้แต่ละบุคคลมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หากองค์กรเข้าใจ และให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคลากร และสามารถสร้างปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรของตนนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มที่เพราะเกิดแรงจูงใจที่ดี ย่อมส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของความยุติธรรมในองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญ และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งข้อมูลและผลการวิจัยครั้งนี้ อาจนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือวางแผนแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ที่อาจเกิดขึ้นในองค์การ เพื่อให้องค์การได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ ซึ่งเมื่อองค์การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแล้ว ย่อมจะส่งผลให้องค์การเกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

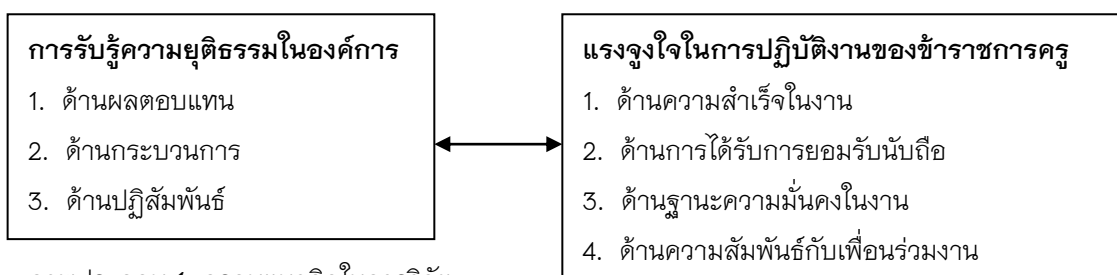
1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดดังนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจากแนวคิดของ Judge and Colquitt (2004 : 395–404), Colquitt et al (2001 : 425–445), Folger and Cropanzano (1998), Sheppard and Minton (1992) และแนวคิดของ Greenberg (1990 : 399–432) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจากทฤษฎีของ Maslow's Hierachy of Needs, Herzberg's Theory, McGregor's Theory X and Theory Y, Alderfer's E.R.G. Theory, Atkinson's Need Achievement theory และทฤษฎีของ McClelland's Motivation Theory (อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช. 2556 : 219–224) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านฐานะความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,975 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดำเนินการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 ; อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 34-35) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 323 คน ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน โดยใช้ขนาดสถานศึกษาในแต่ละอำเภอเป็นชั้นในการสุ่ม จากนั้นจึงนำรายชื่อข้าราชการครูของสถานศึกษาแต่ละขนาดมาทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยตารางเลขสุ่มจนครบ 323 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดสถานศึกษาที่สังกัด มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.98

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ฐานะความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.96

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีข้าราชการครูเป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ทางไปรษณีย์ และได้ติดตามจนได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 323 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย

1.1 วิเคราะห์ความเที่ยงตรง โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC)

1.2 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของCronbach

2. สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. สถิติอ้างอิงหรือสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์หาสัมพันธะระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการรับรู้ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น ด้านกระบวนการ มีการรับรู้ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านปฏิสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย 3.62 ด้านผลตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.55 และด้านกระบวนการ ค่าเฉลี่ย 3.50 ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านฐานะความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ย 4.24 ด้านความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ย 4.20 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.06 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 4.03 ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า

3.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของข้าราชการครู (X) โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.548$)

3.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (X) มีความสัมพันธ์ทางบวก กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 3 ด้าน (Y_1, Y_2, Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.557, 0.495, 0.445$) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทั้ง 3 ด้าน (X_1, X_2, X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.536, 0.525, 0.490$) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

แรงจูงใจ การรับรู้ ความยุติธรรม	Y_1 (ความสำเร็จ ในงาน)	Y_2 (การได้รับการ ยอมรับนับถือ)	Y_3 (ฐานะความ มั่นคงในงาน)	Y_4 (ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน)	Y
X_1 (ผลตอบแทน)	.299**	.500**	.403**	.446**	.490**
X_2 (กระบวนการ)	.356**	.532**	.418**	.470**	.525**
X_3 (ปฏิสัมพันธ์)	.330**	.547**	.439**	.486**	.536**
X	.349**	.557**	.445**	.495**	.548**

** $p < .01$

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดเป็นรูปธรรม ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากหลักเกณฑ์ที่ใช้ในด้านกระบวนการประเมินยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน อาจขาดความชัดเจนโปร่งใส และไม่สามารถตรวจสอบได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาการรับรู้ด้านกระบวนการให้เพิ่มขึ้น โดยกระบวนการที่นำมาใช้ให้เกิดความยุติธรรมจะต้องให้ครูมีความมั่นใจในความเสมอภาค ปราศจากอคติ มีความถูกต้องตรวจสอบได้ ตั้งอยู่บนมาตรฐานทางจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป และสามารถแก้ไขผลการประเมินได้ในกรณีที่มีความผิดพลาดเกิดขึ้น จึงจะทำให้ทุกคนในองค์การเกิดความรู้สึกถึงความยุติธรรม และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.536$) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรเพิ่มความเป็นกันเอง ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว หรือมีการสร้างกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน เพื่อให้ทุกคนในองค์การเกิดความสนิทสนมมีความไว้วางใจ และเกิดความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลางกับบุคลากรทุกคนภายในองค์การ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและเสมอภาค สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรทุกคนในองค์การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

3. ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (X) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.557$) ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อบุคลากรในองค์การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความชื่นชมในความสำเร็จในการปฏิบัติของบุคลากร ให้ได้รับการยอมรับในองค์การโดยแสดงออกด้วยการชมเชย การยกย่องเชิดชูเกียรติ การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี หรือการแสดงออกในด้านอื่นๆ ด้วยความจริงใจ รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรด้วยดี ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เมื่อเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีแล้วย่อมส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ให้มีเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงสหสัมพันธ์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่จะช่วยในการพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นหน่วยทดลอง

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- ณัฐกรฤทธา อภิโชติภพนิพัทธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทไทยตาบู้ช อีเล็คทริก จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) นนทบุรี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.
- ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2533.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กทม. : ประสานการพิมพ์, 2553.
- ประเวศ วะสี. ความสำคัญของสันติวิธีในเชิงยุทธศาสตร์. ในสันติวิธี : ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อความมั่นคง, สถาบันยุทธศาสตร์สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ (รวบรวม), กรุงเทพฯ : สถาบันยุทธศาสตร์ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ, 2542.
- พระมหาดร.สมชาย ฐานวุฑฺโฒ. ทันโลกทันธรรม, [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://doo.us>. (7 กันยายน 2557)
- วันชัย วัฒนศัพท์. ความยุติธรรมไม่มา สามัคคีไม่เกิดจริงหรือ, [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://gotoknow.org/blog/peaceful-means/362613>. (27 พฤษภาคม 2557)
- Adams. Ineqity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.). Advances in Experimental Social Psychology, Vol. 2, New York : Academic Press, 267–299 : 1965.
- Brockner, J., Greenberg, J., Brockner, A., Bortz, J., Davy, J., and Carter, C. Layoffs, Equity Theory, and Wrok Performance : Furter Evidence of the Impact of Survivor Guilt. Academy of Management Journal. 29, 373–384 : 1986.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O., and Yee Ng, K. Justice at the millennium : A Meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. Journal of Applied Psychology, 86(3) : 425–445 : 2001.
- Folger, R. and Cropanzano, R. Organizational Justice and Human Resource Management. California : Sage, 1998.
- Greenberg, J.. Organizational Justice : Yesterday, Today and Tomorrow. Journal of Management, 16(2) : 399–432 : 1990.
- Judge, T. A. and Colquitt, J. A. “Organization Justice and Stress : The Mediating Role of Work–Family Conflict,” Journal of Applied Psychology, 89(3) : pp.395–404, 2004.
- Sheppard, B. H., Lewicki, R. J. & Minton, J .W. Organizational Justice : The Search for Fairness in the Workplace. New York : An Imprint of Macmillan, 1992.