

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูงสุด ที่ส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การ ตลอดจนการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ (สุนันทา เลานันท์, 2542, หน้า 5) การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการภายในองค์กร หากองค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีจะสามารถดูแล อนุรักษ์บุคลากรที่มีทักษะความรู้ ความสามารถในงานให้อยู่กับองค์กรได้ องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน จะเห็นได้ว่าแม้เราจะมีเครื่องจักร อุปกรณ์ที่ดี ทักษะอย่างไรก็ตามเรายังคงต้องใช้คนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ในขณะที่โลกกำลังก้าวไปสู่ศตวรรษที่ 21 และประเทศต่าง ๆ กำลังเผชิญกับกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งเปิดโอกาสให้การดำเนินงานธุรกิจแข่งขันได้อย่างเสรีมากยิ่งขึ้น การจัดการทางธุรกิจจำเป็นต้องอาศัยความชัดเจนและประสพการณ์ในลักษณะมืออาชีพ (Professional) มากยิ่งขึ้น โดยจะต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานะการแข่งขันที่รุนแรงดังกล่าว ซึ่งมีทั้งการแข่งขันกันในประเทศ และในระดับชาติในแต่ละภูมิภาค สำหรับในเขตภูมิภาคเอเชียอาคเนย์หรือเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับภูมิภาคอื่น ๆ ของโลก ประเทศไทยมีการขยายตัวของงาน โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมกับการผลิตกำลังคนยังไม่สมดุลกัน กอปรกับการพัฒนาประเทศจากการเป็นประเทศเกษตรกรรมไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรม จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีระดับต่ำไปสู่เทคโนโลยีระดับสูง ทำให้เกิดวิกฤตการณ์เกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะงานที่มีทักษะและความรู้ความสามารถ (Skill Labor) ในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นผลให้เกิดสถานะแย่งชิงซื้อตัวบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ (Pirating หรือ Hunting) หรือที่ได้รับการพัฒนาจนมีความรู้ความชำนาญแล้ว ทำให้อัตราการเข้า-ออกจากงาน (Turnover Rate) ของบุคลากรในธุรกิจต่าง ๆ มีแนวโน้มสูงขึ้น ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กร

ในภาพรวม จึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาขีดความสามารถให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยเครื่องมือที่สำคัญๆ ในการวิจัย (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต รัชฎกร, 2548, หน้า 203)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน นับเป็นเครื่องมือหรือเทคนิคอย่างหนึ่งที่ช่วยดูแล พัฒนา และธำรงรักษาบุคลากร และยังเป็นการถืออย่างหนึ่งในระดับปฏิบัติการ (Operational) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ต่อการกำหนดนโยบายและวางแผนทรัพยากรบุคคลขององค์การที่ต้องการความรู้ความสามารถ การผสมผสานกำลังคนในสัดส่วนที่เหมาะสม อันจะมีอิทธิพลต่อการเกื้อหนุนต่อกลยุทธ์ของธุรกิจหรือองค์การที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต รัชฎกร, 2548, หน้า 208) และการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญยิ่ง โดยหลักการบริหารงานนั้นจะถือว่าความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียวไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องมีการพิจารณาคุณสมบัติและพฤติกรรม เช่น ความประพฤติ ความคิดริเริ่ม ไหวพริบและดุลพินิจ ทักษะคติ และความซื่อสัตย์สุจริตของบุคคลนั้นประกอบด้วย เพื่อให้การประเมินผลนั้นเป็นระบบที่มีคุณภาพสามารถกระตุ้นให้คนทำงานตามมาตรฐานที่องค์การต้องการ และยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงดังที่ ชาร์เรส และคณะ (Charles et al., 1984) กล่าวว่า “การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยการนำเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ มาใช้กับทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการสรรหาและคัดเลือกบรรจุนคนเข้าทำงานอย่างเหมาะสม นอกจากนั้นยังต้องรู้จักการกระตุ้นให้เขาเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยการประเมินผลอย่างยุติธรรมอันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ” (Charles et al., 1984, p. 31) การรับรู้ความยุติธรรมขององค์การเป็นสิ่งสำคัญต่อการรับรู้คุณภาพของความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานและกับองค์การ ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานที่มีพื้นฐานอยู่บนความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนทางสังคม หากองค์การมีการจัดการที่แสดงให้เห็นว่ามีความยุติธรรมในองค์การ ผลที่ตามมาจะเป็นผลในทางบวกต่อทั้งฝ่ายพนักงานและองค์การ โดยที่พนักงานจะมีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานในทางบวก มีความผูกพันต่อองค์การ มีความเชื่อมั่นต่อการบริหารและต่อองค์การ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดี มีความพึงพอใจและลดการลาออก ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินการขององค์การให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น (Beugre, 1966, pp. 1091-1993) แต่ถ้าหากพนักงานพบว่า การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นค่าแรง การจัดสรรเครื่องมือในการทำงานต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สำนักงาน และอื่น ๆ มีการแจกจ่ายอย่างไม่ยุติธรรม รวมทั้ง

กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ไม่ยุติธรรม ทำให้พนักงานเกิดความคิดว่าตนเองไม่ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร ซึ่งก็มีผลต่อการมีความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลให้มีพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและองค์กรลดลง และอาจมีแนวโน้มของการลาออกของพนักงานเกิดขึ้นภายในองค์กร

ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้มนุษย์ในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข สังคมใดที่มีสมาชิกในสังคมที่มีแต่การเอารัดเอาเปรียบ และไม่ยึดถือความยุติธรรมเป็นแนวปฏิบัติ สังคมนั้นก็จะมีแต่ความวุ่นวาย และอาจเป็นสาเหตุนำไปสู่ความรุนแรงในสังคมได้ในสังคมการทำงานก็เช่นเดียวกัน องค์กรเปรียบเสมือนเป็นหน่วยสังคมหนึ่งที่ประกอบด้วยระบบย่อยที่มีความเกี่ยวพันกันหลายระบบ และเป็นที่ยอมรับของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มาทำกิจกรรมเกี่ยวข้องกัน โดยบุคคลเหล่านี้มีความคาดหวังว่าจะนำสิ่งต่าง ๆ ที่ตนมีอยู่ เช่น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความพยายาม หรือความทุ่มเท เป็นต้น มาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่เขาต้องการ ซึ่งมัวร์ และ โอคุน ได้กล่าวไว้ว่า ความยุติธรรมเป็นพื้นฐานความสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร และมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานด้วย (ภัทรนถน พันธุ์สีดา, 2543, หน้า 1)

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ได้จัดตั้งขึ้นตามมติของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2513 โดยมีสำนักงานชั่วคราวที่ห้องประชุมกองการสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดย สสวท. มีผู้อำนวยการคนแรกคือนายสนั่น สุมิตร อดีตปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาได้มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 42 ลงวันที่ 16 มกราคม 2515 ประกาศตั้ง สสวท. เป็นทางการ ตามประกาศของคณะปฏิวัติ สสวท. เป็นนิติบุคคล โดยมีคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตีความมีสถานะเช่นเดียวกับสถาบันวิทยาศาสตร์วิจัยประยุกต์แห่งประเทศไทย (ปัจจุบันคือ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย) ในช่วง 8 ปีแรกของการดำเนินงาน สสวท. ได้รับความช่วยเหลือจากโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme: UNDP) และองค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: UNESCO) ทั้งในรูปของทุนการศึกษาต่อ ทุนดูงานต่างประเทศ ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ ตลอดจนงบประมาณดำเนินการบางส่วน ทำให้การดำเนินงานของ สสวท. ในช่วงแรกเข้มแข็งมาก และส่งผลต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน เมื่อ UNDP หยุดให้ความช่วยเหลือ สสวท. ต้องอาศัยงบประมาณจากรัฐบาลเพียงอย่างเดียว ประกอบกับ สสวท. ต้องตกอยู่ในกติกาของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งส่วนใหญ่จะเหมาะกับรัฐวิสาหกิจที่มีรายได้ ทำให้ สสวท. ขาดความคล่องตัวในการดำเนินงานมาก จึงได้มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายเพื่อให้การดำเนินงานของ สสวท. มีความคล่องตัวมากขึ้น ขณะนี้พระราชบัญญัติสถาบันส่งเสริมการสอน

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ฉบับปัจจุบันได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2541 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 กันยายน 2541 เป็นต้นไป โดย สสวท. มีสถานภาพทางกฎหมายเป็นองค์การอิสระ ซึ่งมีลักษณะอันเป็นองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ 1. เป็นหน่วยงานของรัฐ เป็นนิติบุคคล สามารถตัดสินใจทำนิติกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ 2. ได้รับงบประมาณในลักษณะของเงินอุดหนุนจากรัฐ 3. มีอำนาจหน้าที่และภาระกิจเฉพาะด้าน ในฐานะองค์การอิสระ อันเป็นหน่วยงานรูปแบบพิเศษที่รัฐจัดตั้งขึ้นในภายหลัง เพื่อดำเนินภาระกิจเฉพาะ จากที่ได้มีการจัดตั้งส่วนราชการขึ้นเพื่อรองรับภารกิจในการจัดทำบริการสาธารณะ ซึ่งมีลักษณะเป็นภารกิจทั่วไป 4. มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน และ 5. อยู่ภายใต้ระบบควบคุมตรวจสอบของรัฐ

วัตถุประสงค์การดำเนินงานของ สสวท. คือ 1. ริเริ่ม ดำเนินการ และส่งเสริมการค้นคว้า และวิจัยหลักสูตร วิธีสอน และการประเมินผลการเรียนการสอนเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ทุกระดับการศึกษา 2. พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 3. ปรับปรุงและพัฒนาการเรียน การสอนด้านวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี 4. สร้างมาตรฐานหลักสูตรของการเรียน การสอนด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี 5. ผลิตครูผู้มีความสามารถพิเศษด้าน วิทยาศาสตร์ และ 6. ให้คำปรึกษาทางด้านการศึกษาแก่หน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของ สสวท. มี 3 ประเภท คือ 1. เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน 2. เพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และ 3. เพื่อพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงาน การประเมินจะทำให้ สสวท. ทราบจุดแข็ง จุดอ่อนของบุคลากร สสวท. โดยผู้บังคับบัญชาจะได้ใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาพนักงานในบังคับบัญชา โดยการประเมินและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มผู้บริหาร ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าสาขา หัวหน้าสำนักงาน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และ รองผู้อำนวยการ 2. กลุ่มวิชาการ ประกอบด้วย นักวิชาการ ผู้ชำนาญ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และ 3. กลุ่มปฏิบัติการ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่อาวุโส หัวหน้าส่วน ผู้ชำนาญ ผู้ประเมิน จะประเมินตามสายการบังคับบัญชา คือ หัวหน้าที่บังคับบัญชาโดยตรงจะเป็น ผู้ประเมิน ซึ่งจะ ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานแยกกลุ่มดังที่อธิบายแล้วนั้น

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) เป็นหน่วยงานหนึ่งที นำระบบการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินพนักงาน เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเดือน และต่ออายุสัญญาจ้าง แล้วเกิดปัญหาภายหลังการ ประเมิน เนื่องจากเดิม สสวท. มีสถานภาพเป็นรัฐวิสาหกิจ เรื่องของระบบการประเมินจะมีความ แตกต่างจากปัจจุบัน ซึ่งขณะนี้ สสวท. มีสถานภาพเป็นองค์การมหาชน ทำให้ระบบการประเมิน

มีความละเอียดมากขึ้น โดยจะต้องมีตัวชี้วัดในงาน (Key Performance Indicators: KPI) แต่ละงานที่ชัดเจน และใช้ KPI เป็นตัวตัดสินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ด้วยพนักงานบางส่วนไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน จึงทำให้ สสวท. ประสบกับปัญหาในเรื่องของการประเมิน ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรสมควรได้ได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

สสวท. ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเดือนเงินเดือน ต่ออายุสัญญาจ้าง และเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน โดยจะมีการประเมินปีละ 2 ครั้ง คือ ครั้งแรก ตั้งแต่เดือนตุลาคมของปี ถึง 31 มีนาคมของปีถัดไป และครั้งที่ 2 จะเริ่มประเมินตั้งแต่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน โดยพนักงานจะต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 58 หากผลการประเมินไม่ถึงร้อยละ 58 ก็จะส่งผลต่อการต่อสัญญาจ้างในปีถัดไป ทำให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้น และให้ความสนใจในเรื่องของการได้รับความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานจากองค์กร โดยพนักงานจะมองถึงความยุติธรรมที่ตนได้รับจากเรื่องของกระบวนการในการกำหนดค่าตอบแทน กระบวนการในการประเมิน ระบบของการประเมิน และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาขององค์กรที่มีต่อตัวพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยสังเกตเห็นถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากการประเมินในเรื่องต่างๆ แล้ว เห็นควรที่จะศึกษาในเรื่องของการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติที่พนักงานมีต่อองค์กร เพื่อที่องค์กรจะได้ทราบถึงระดับของการรับรู้ และความเข้าใจเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และองค์กรจะได้เร่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้พนักงานทุกคนเข้าใจ รับรู้ และยอมรับถึงความยุติธรรมในเรื่องต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร สสวท. เห็นว่าการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานมีความสำคัญ เนื่องจากจะส่งต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพนักงานทุกคนมีการรับรู้ว่าตนได้รับความยุติธรรมจากการประเมินแล้วนั้นก็ส่งผลในทางบวกต่อองค์กร องค์กรก็จะประสบความสำเร็จในการทำงานต่อไป (คู่มือพนักงาน สสวท., 2547)

จากคำกล่าวข้างต้นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและมีประโยชน์ในด้านการจัดการองค์กรอย่างยิ่ง ในทางปฏิบัติแล้วเมื่อองค์กรได้ดำเนินการในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแล้ว จะต้องศึกษาถึงการรับรู้ของพนักงาน เพราะผู้รับการประเมินหรือพนักงานอาจมีการปฏิเสธระบบการประเมินผล ไม่เห็นด้วยกับการประเมิน รวมทั้งการไม่เข้าใจเหตุผลหรือความจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสิ่งที่สำคัญผู้รับการประเมินมีทัศนคติในทางลบต่อระบบการประเมินผลอันเนื่องมาจากความพึงใจกับ ผู้ประเมินมีอคติ ลำเอียง ไม่มีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สาเหตุดังกล่าวเป็นสิ่งที่มุ่งใจให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาในเรื่อง “การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผล

การปฏิบัติงานขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์การมหาชนศึกษากรณี: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)” รวมทั้งผู้วิจัยพบว่าปัญหาที่เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญยิ่งที่จะต้องเร่งแก้ไขเพื่อให้พนักงานหรือผู้รับการประเมินมีความเข้าใจถึงความสำคัญ และทราบถึงประโยชน์ที่แท้จริงของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กร ได้จัดทำขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยหวังว่าการศึกษาครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี และหวังว่างานวิจัยชิ้นนี้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้กับองค์กรอื่น ๆ ด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด สสวท.
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัด สสวท.
3. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัด สสวท.
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัด สสวท.

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับมาก
2. พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
3. พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 3.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 3.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 3.3 พนักงานที่มีสายงานรับผิดชอบต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 - 3.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3.6 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรมหาชนตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางด้านองค์กร
2. ทราบถึงระดับการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินด้านความสำคัญของการประเมิน ประโยชน์และมาตรฐานของการประเมินงาน
3. ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เกิดจากการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร
5. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานให้มีความยุติธรรมมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรมหาชนแห่งหนึ่ง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) องค์กรมหาชน จำนวน 8 สำนัก 27 หน่วยงาน รวม 257 คน ประกอบด้วย 1. สำนักงานผู้อำนวยการ 2. สำนักงานตรวจสอบภายใน 3. สำนักบริหาร 4. สำนักวิทยาศาสตร์ 5. สำนักคณิตศาสตร์และคอมพิวเตอร์ 6. สำนักสนับสนุนวิชาการ 7. สำนักมาตรฐานการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี และ 8. สำนักโครงการพิเศษ (ข้อมูล ณ วันที่ 14 มีนาคม 2549) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นการสุ่มแบบเจาะจงจากพนักงานสายงานหลัก (นักวิชาการ) จำนวน 164 คนและพนักงานสายงานสนับสนุน (ปฏิบัติกร) จำนวน 93 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 257 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

ตัวแปรอิสระ

2.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ

3. สายงานรับผิดชอบ 4. ระดับการศึกษา 5. ตำแหน่งงาน และ 6) อายุงาน

2.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1.2.1 การรับรู้ความยุติธรรม 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านกระบวนการ กำหนดค่าตอบแทน 2. ด้านกระบวนการประเมิน 3. ด้านระบบการประเมิน และ 4. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.1.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านจิตใจ 2. ด้านความมั่นคง และ 3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรกำหนดตัวแปร ดังนี้

2.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านจิตใจ 2. ด้านความมั่นคง และ 3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากองค์กรอย่างยุติธรรมวัดได้โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ คือ 5 4 3 2 และ 1 ซึ่งแบ่งการรับรู้ความยุติธรรมออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผลตอบแทนต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับจากองค์กร เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานให้กับองค์กรว่า มีความสมดุล และเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งต่าง ๆ ที่พนักงาน ลงทุนเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ความมานะพยายาม ความเครียดจากการทำงาน เป็นต้น

1.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) การกำหนดผลตอบแทน หมายถึง ความคิดเห็นต่อพนักงานที่มีต่อวิธีการ กลไก หรือกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนด

ผลตอบแทนในองค์การว่ามีความยุติธรรม กล่าวคือ กระบวนการดังกล่าวจะไม่ถูกรอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง พนักงานมีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นและสามารถตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนแก่พนักงานได้ นอกจากนี้ข้อมูลที่นำมาประกอบการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนแก่พนักงานจะต้องมีความถูกต้อง แม่นยำ ปราศจากอคติ สามารถเชื่อถือและไว้วางใจได้

1.3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ (Systemic Justice) หมายถึง ความคิดที่พนักงานมีต่อระบบการบริหารงานต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การมีความยุติธรรม คือ ระบบการบริหารงานต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดขึ้นมีความโปร่งใส ไม่มีอคติพนักงานทุกคนในองค์การจะได้รับการปฏิบัติจากองค์การเหมือนกันภายใต้ระบบที่องค์การกำหนดขึ้น เช่น ระบบการบังคับบัญชา ระบบการรับรู้ข้อมูลในองค์การ เป็นต้น

1.4 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา (Interactional Justice) หมายถึง ความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ที่มีความเที่ยงธรรม ไม่มีอคติ และความลำเอียง ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

1.4.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) หมายถึง ความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อผู้บังคับบัญชาว่า เป็นผู้ที่มีเหตุผลชัดเจนและเพียงพอที่จะสามารถอธิบายการตัดสินใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

1.4.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชาว่า เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพ อ่อนโยนและให้การยอมรับ

2. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์การ ไม่ละทิ้งจากองค์การ ซึ่งพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ หรือความผูกพันทางอารมณ์ หมายถึง การมีอารมณ์ยึดมั่น รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์การอย่างแนบแน่น ทำให้บุคคลอยู่กับองค์การเพราะปรารถนาที่จะอยู่

2.2 ความผูกพันด้านความมั่นคง หรือความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากออกจากองค์การ ทำให้บุคคลอยู่กับองค์การเพราะจำเป็นต้องอยู่

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หรือความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากการรับรู้ว่าพันธะหน้าที่และความรับผิดชอบของคนที่ควรจะมีอยู่และสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรให้ดำเนินต่อไป ทำให้บุคคลอยู่กับองค์กรเพราะคิดว่าควรจะมีอยู่

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัดค่าผลของการปฏิบัติงานอย่างมีหลักการ เพื่อให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีคุณค่าและประโยชน์ต่อองค์กรมากหรือน้อยกว่าที่ควรจะเป็นอย่างไร หรือกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับพนักงานในด้านการปฏิบัติงาน

4. องค์กรมหาชน หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินกิจกรรมบริการสาธารณะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐบาล สามารถหารายได้ได้แต่ไม่ได้แสวงหากำไรเป็นหลัก มีอิสระในการบริหารงาน บริหารคน และบริหารเงิน โดยมีคณะกรรมการบริหารงานดูแลการดำเนินงาน และมีผู้อำนวยการบริหารกิจการองค์กรมหาชน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมิใช่เป็นข้าราชการ แต่เป็นเจ้าหน้าที่องค์กรมหาชน ซึ่งมีฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐและในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษา กรณีของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

5. สสวท. หมายถึง หน่วยงานที่มีความเป็นเลิศในด้านของการวิจัย การพัฒนา การฝึกอบรม และการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล เพื่อส่งเสริมการจัดข้อมูลทางการศึกษาวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพสูงและทันสมัยอยู่เสมอ

6. พนักงาน สสวท. หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ใน สสวท. แบ่งเป็น

6.1 สายงานหลัก หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก และความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญ และนักวิชาการ

6.2 สายงานสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของสายงานหลักให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการ ซึ่งหมายถึงงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ งานด้านธุรการและพัสดุ งานด้านบัญชีและการเงิน เป็นต้น

7. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละบุคคล ประกอบด้วย

7.1 เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็นเพศชายและเพศหญิง

7.2 อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งช่วงอายุออกเป็น 5 ช่วง ได้แก่ ต่ำกว่า 25 ปี 25 ปี – 30 ปี 31 ปี – 35 ปี 36 ปี – 40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป

7.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับในปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

8. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

8.1 สายงานรับผิดชอบ หมายถึง หน้าที่รับผิดชอบที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับในปัจจุบัน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สายงานหลัก และสายงานสนับสนุน

8.2 ตำแหน่งงาน หมายถึง กลุ่มงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับในปัจจุบัน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มหัวหน้างาน และกลุ่มพนักงาน

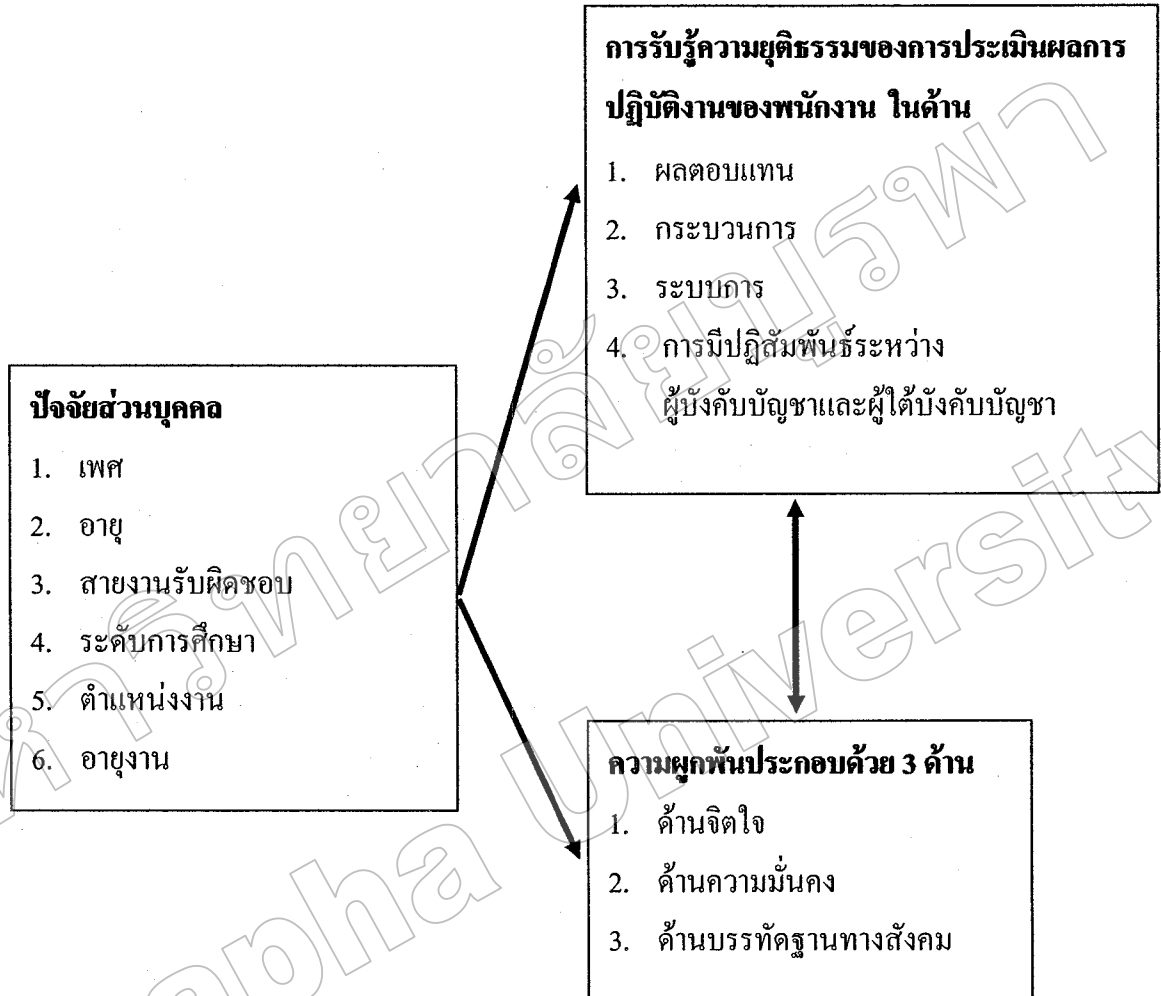
8.3 อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำงานในองค์กรตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน โดยแบ่งช่วงอายุงานเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ต่ำว่า 5 ปี 5 ปี – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

9. ความยุติธรรม หมายถึง ความเที่ยงธรรม ความชอบธรรมด้วยเหตุผล ไม่มีอคติลำเอียงไปทางใดทางหนึ่ง มีความเท่าเทียมกัน และสามารถแยกแยะได้ว่า สิ่งไหนดี สิ่งไหนไม่ดี สิ่งไหนควรทำ และสิ่งไหนไม่ควรทำ

10. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่ควบคุม ดูแล และรับผิดชอบพนักงานในองค์กร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าสาขา และหัวหน้าฝ่าย

11. ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่อยู่ภายใต้การควบคุม ดูแล และรับผิดชอบของ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าสาขา และหัวหน้าฝ่าย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย