



วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร

MUT Journal of Business Administration

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มิถุนายน – กรกฎาคม 2559)

Volume 13 Number 1 (January – June 2016)

**อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กร
ที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

**The Influence of Organizational Climate and the Organization Justice on
Job Effectiveness of Vocational Education Commission
in Phra Nakhon Si Ayutthaya**

นวลปรางต์ ภาดสาร Nualprang Parksarn ^{1,*}, จันทนา แสนสุข Jantana Sansook ²

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

² Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์กร ความยุติธรรมขององค์กร และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) ทดสอบอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) ทดสอบอิทธิพลของความยุติธรรมขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 214 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กร ความยุติธรรมขององค์กร และประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้างองค์กรและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ส่วนการสื่อสารภายในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ความยุติธรรมขององค์กรพบว่าความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ส่วนความยุติธรรมด้าน

* E-mail address: nual-prang@hotmail.com

ผลตอบแทนและความยุติธรรมด้านกระบวนการไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กร บรรยากาศขององค์กร และความยุติธรรมขององค์กรให้มีคุณภาพดีขึ้นเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรอย่างสูงสุดต่อไป

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร, ความยุติธรรมขององค์กร, ประสิทธิผลในการทำงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were to; 1) Study the organizational climate and the organizational justice on job effectiveness of vocational education commission. 2) Determine the influencing of organizational climate on job effectiveness of vocational education commission. 3) Determine the influencing of organizational justice on job effectiveness of vocational education commission. Data was collect using questionnaires from 214 personals of vocational education commission in Phra Nakhon Si Ayutthaya. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and Multiple Regression Analysis. The results of hypothesis testing found the opinions level toward the organizational climate, organizational justice and job effectiveness were at a high level. The organizational climate composed of organization structure and participation decision making were influenced to the job effectiveness. In organization communication was not influenced to the job effectiveness. The organizational justice found that interactional justice was influenced to the job effectiveness. In distributive justice and procedure justice were not influenced to the job effectiveness. The results of this research will be the way for vocational education commission administrator in Phra Nakhon Si Ayutthaya consider for organization restructuring the organizational climate and the organization for planning to improve the job effectiveness in the future.

Keywords: Organizational Climate, Organization Justice, Effectiveness at Work

บทนำ

ปัจจุบันประเทศต่างๆ ทั่วโลกต่างให้ความสำคัญในการพัฒนาคนเป็นอันดับแรก เพราะการพัฒนาประเทศในทุกด้านขึ้นอยู่กับคน ถ้าคนในประเทศได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถภาพและ

ประสิทธิภาพที่ดีก็จะนำความเจริญมาสู่ประเทศชาติ สำหรับประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญในการพัฒนาคนโดยมุ่งเน้นการให้การศึกษา โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานพระบรมราโชวาทเกี่ยวกับการศึกษา และทรงให้ความหมายของการศึกษาใน 2 มิติคือ มิติแรกเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ในเรื่องต่างๆ และมิติที่สองเป็นการพัฒนาบุคคลผู้ศึกษาให้มีความคิด ความประพฤติ ทศนคติ ค่านิยม และคุณธรรม ทั้งสองมิติแห่งความหมายนี้แยกกันไม่ได้ จะต้องควบคู่กันไป เพราะเมื่อบุคคลหนึ่งมีความรู้ แต่มีความประพฤติ ทศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม ย่อมจะนำไปสู่การใช้ความรู้ในทางที่ไม่ก่อประโยชน์ทั้งตนเองและส่วนรวมได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพื่อปฏิรูปการศึกษาของชาติ พบว่าภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ก่อให้เกิดกระแสตื่นตัวครั้งใหญ่ของครู อาจารย์ ผู้บริหาร และบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งหลาย เพราะนับแต่เริ่มไปการศึกษาของประเทศจะต้องมีการปฏิรูปปรับเปลี่ยนโฉมหน้าใหม่ไปสู่การจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาของคนไทยที่พึงปรารถนาคือ ดี เก่ง และมีความสุข บุคลากรทางการศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้ทำหน้าที่อบรม สั่งสอน ฝึกฝนให้เยาวชน และประชาชนในสังคม หรือในประเทศให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์ และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมไปตามแนวทางที่เหมาะสม โดยเฉพาะสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งทำหน้าที่ในการถ่ายทอดวิชาการสายอาชีพสาขาวิชาต่างๆ ที่ส่งเสริมให้สามารถพัฒนาตนเอง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพไปสู่ท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาชนบท เพื่อผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพในระดับช่างกึ่งฝีมือและช่างเทคนิคให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งถือว่าเป็นแหล่งผลิตกำลังคนหรือบุคลากรที่มีคุณภาพแก่สังคม ซึ่งในการจะดำเนินการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพออกสู่สังคมนั้น สิ่งสำคัญคือบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้น จะต้องมีความเป็นอันดับแรก ได้ทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะสามารถนำไปสู่ประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่อไป สอดคล้องกับ ธงชัย (2523) มีความเห็นว่า ประสิทธิผลขององค์กรจะมีขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่าองค์กรสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ประสิทธิผลขององค์กรจะบรรลุผลย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานต่างๆ เป็นสำคัญที่สุด โดยเป้าหมายและชนิดของแผนงานที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อการดำเนินงานในสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งในการทำงานในองค์กรนั้นอาจหมายถึงความยุติธรรมขององค์กรด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร และความยุติธรรมขององค์กรที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความยุติธรรมขององค์กร ประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคล และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อทดสอบอิทธิพลของบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อทดสอบอิทธิพลของความยุติธรรมขององค์กร ประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกสมมติฐานในแต่ละด้านดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 โครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานที่ 1.2 การสื่อสารภายในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานที่ 1.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานที่ 2 ความยุติธรรมขององค์กร ประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกสมมติฐานในแต่ละด้านดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานที่ 2.2 ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานที่ 2.3 ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรและความยุติธรรมขององค์กรกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร
2. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กร บรรยากาศขององค์กร และความยุติธรรมขององค์กรให้มีคุณภาพดีขึ้นเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรอย่างสูงสุดต่อไป
3. ผลการวิจัยสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. เพื่อให้ผู้สนใจนำกรอบแนวคิดไปปรับปรุงและพัฒนา เพื่อใช้วิจัยต่อไป

นิยามศัพท์

ประสิทธิผลในการทำงาน หมายถึง ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน โดยพนักงานปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ด้วยความกระตือรือร้น และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ในการทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความสามัคคีและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จึงทำให้พนักงานทำงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบและทำงานอย่างมีความสุข ทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่เกิดประโยชน์กับองค์กรอยู่เสมอ

บรรยากาศขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ซึ่งมีผลต่อทัศนคติของพนักงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยพนักงานภายในองค์กรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ประกอบด้วย

โครงสร้างองค์กร หมายถึง การแบ่งสายงาน สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับระบบงาน กฎข้อบังคับระเบียบวิธีปฏิบัติต่าง ๆ รวมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนมีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่มีความชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารของบุคลากรทุกระดับ ทุกหน่วยงานในองค์กร ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบคำสั่ง โดยผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผย ถูกต้องครบถ้วนเพื่อให้บุคลากรได้รับข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องและปฏิบัติงานได้ทันเวลา รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งให้โอกาสในการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานอย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารมีการประชุมร่วมกับบุคลากรหรือปรึกษาหารือ หาแนวทางในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยินดี

ความยุติธรรมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกว่าองค์กรปฏิบัติกับตนด้วยความเป็นธรรม โดยตัดสินใจจากประสบการณ์ที่ได้รับ จนทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ประกอบด้วย

ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญเป็นธรรมในการจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานและเป็นไปตามผลงานที่ปฏิบัติ

ความยุติธรรมด้านกระบวนการ หมายถึง การที่องค์กรมีกระบวนการตัดสินใจในการให้ผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับทราบขั้นตอนการประเมินและผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง ตลอดจนมีกระบวนการแก้ไขข้อพิพาทที่เป็นธรรม ซึ่งบุคลากรทุกคนจะได้รับการไกล่เกลี่ยอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ให้ความสำคัญกับคนใดคนหนึ่ง

ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคล หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นธรรม โดยในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือเมื่องานมีปัญหา มีความคิดเห็นในการทำงานที่ตรงกัน ได้รับความเป็นกันเองและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานจึงให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้มีการใช้แนวคิดและทฤษฎีเพื่อนำมาเป็นกรอบในการทำวิจัย ทั้งหมด 3 หัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยุติธรรมขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน

ประสิทธิผลในการทำงาน (Job Effectiveness) หมายถึง ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน โดยพนักงานปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ด้วยความกระตือรือร้น และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นเรื่องของ การกระทำหรือความพยายามที่มีจุดมุ่งหมายว่าจะได้รับผลอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งนี้การกระทำหรือความ พยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับว่า ผลที่ได้รับนั้นครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิง คุณภาพ และใช้พลังงานมากน้อยเพียงใด ในการดำเนินงานของทุกหน่วยงานจำเป็นต้องใช้ผลสำเร็จ ของงานเป็นตัวชี้วัดว่าการดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด (Gibson and Others, 1988) ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า องค์กรสามารถทำประโยชน์จาก สภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สิ่งสำคัญควบคู่กับประสิทธิภาพก็คือ ความมี ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงสุด โดยได้ผลผลิตที่มีคุณค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป ซึ่ง ธงชัย (2523) มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพในการ ทำงานขององค์กรจะบรรลุผลได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถของคนในการกำหนดเป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ที่ทำให้องค์กรต้องเกี่ยวข้องกับเทคนิควิทยาการ (Technology) แบบใดแบบหนึ่ง และปัจจัยองค์กรที่เป็นทางการ ได้แก่ การกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติ กฎเกณฑ์ วิธีการทำงาน นโยบาย และสายการบังคับบัญชา เป็นต้น ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นหลักประกันมิให้ เกิดผลเสียหายและเพื่อเป็นการป้องกันมิให้มีการก้าวร้าวเข้าซ้อนหรือขาดระเบียบ ดังนั้นความสำเร็จ ขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรนั้น ๆ หากองค์กรสร้างแรงจูงใจกระตุ้นการทำงานของบุคลากร ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาส โลว์ (Hierarchy of Needs Theory) ที่กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการใดที่ ได้รับการตอบสนองและทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะกลายเป็นแรงจูงใจแทน ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มี 5 ชั้น ได้แก่ 1) ความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ชีวิตเราดำรงอยู่ได้ 2) ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง 3) ความต้องการทางสังคม คือต้องการความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ 4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ และ 5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เพื่อนำไปสู่ความเจริญ ซึ่งความ ต้องการเหล่านี้กระตุ้นให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจใฝ่หาเพื่อจะได้รับการตอบสนองและผลักดันให้มีคุณภาพ ชีวิตที่ดีตามที่ตนเองต้องการ เช่นเดียวกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ล้วนมีความต้องการตามลำดับขั้นดังกล่าว หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการให้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจได้ บุคลากรก็จะเกิดความตั้งใจ และมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถของตน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้มากที่สุด ซึ่งในการศึกษานี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยจูงใจ 2 ประการ ที่จะตอบสนองความต้องการของบุคลากรสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้แก่ บรรยากาศขององค์กร และความยุติธรรมขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ซึ่งมีผลต่อทัศนคติของพนักงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยพนักงานภายในองค์กรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและมีผลกระทบต่อทัศนคติ แรงจูงใจในการทำงานส่งผลไปยังพฤติกรรมการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพองค์กร (Schneider, 1990: 303-307) บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหลาย ๆ ด้านของสมาชิกองค์กร การศึกษาบรรยากาศองค์กรเป็นการศึกษาภาพรวมกว้าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงแบบของบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผลต่อไปได้ (Likert, 1967) เพราะหากองค์กรมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี เช่น โครงสร้างองค์กรแบ่งแยกอย่างชัดเจนไม่คลุมเครือ การสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน เกิดความทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน

โครงสร้างองค์กร หมายถึง การแบ่งสายงาน สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับระบบงาน กฎข้อบังคับระเบียบวิธีปฏิบัติต่าง ๆ รวมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนมีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่มีความชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ หากบุคลากรทุกคนทราบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจนก็จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรนำไปสู่ประสิทธิผลในการทำงาน

การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารของบุคลากรทุกระดับ ทุกหน่วยงานในองค์กร ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบคำสั่ง โดยผู้บังคับบัญชาควรมีการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผย ถูกต้องครบถ้วนเพื่อให้บุคลากรได้รับข่าวสารข้อมูลที่ต้องการและปฏิบัติงานได้ทันเวลา รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรมีความสำคัญในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเพื่อให้บุคลากรได้รับข่าวสารที่ต้องการ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งให้โอกาสตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงานทุกระดับ โดยผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาให้มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือหรือหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยินดี บุคลากรจึงรู้สึกว่ามีส่วนร่วมกับองค์กรและรู้สึกพอใจในการตัดสินใจดังกล่าว ซึ่งบรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวจะทำให้บุคลากรทำงานด้วยความสบายใจ และส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผลตามลำดับ นำไปสู่สมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 บรรยากาองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกสมมติฐานในแต่ละด้านดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 โครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานที่ 1.2 การสื่อสารภายในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานที่ 1.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยุติธรรมขององค์กร

ความยุติธรรมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติกับตนด้วยความเป็นธรรม โดยตัดสินจากประสบการณ์ที่ได้รับ จนทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานได้ ความยุติธรรม (Justice) ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานจะมีขวัญและกำลังใจมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับการรับรู้ว่าการมีความยุติธรรมให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่ง Adam (1965) ได้กล่าวถึง **ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)** หรือทฤษฎีความเท่าเทียมกันว่า โดยปกติมนุษย์จะแสวงหาความยุติธรรมในการทำงาน โดยการเปรียบเทียบผลงานที่ตนอุทิศให้กับองค์กร ได้แก่ แรงงาน สติปัญญา ประสบการณ์ ความเสียสละ ความจงรักภักดีต่อองค์กร กับสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กร ได้แก่ เงินเดือน รายได้พิเศษ ตำแหน่ง สถานภาพทางสังคม ความสัมพันธ์กับสมาชิกในองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้การที่จะรับรู้ว่าการได้รับความยุติธรรมหรือไม่โดยการเปรียบเทียบกับผู้อื่นอยู่ในสถานภาพเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ซึ่งการเปรียบเทียบนี้จะอยู่บนพื้นฐานของการรับรู้ของบุคคลที่ทำการเปรียบเทียบนั้น ได้แก่ อายุงาน การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง เป็นต้น เมื่อบุคคลรับรู้ว่าสิ่งที่ตนทุ่มเทไปกับสิ่งที่ได้รับมีความสมน้ำสมเนื้อกันก็จะเกิดดุลยภาพระหว่างการให้และการรับ แต่ถ้าเมื่อใดบุคคลรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมก็จะเกิดภาวะของการไม่สมดุลซึ่งมีผลทำให้บุคคลเกิดความคับข้องใจในการทำงาน เกิดความไม่สบายใจ เช่น เมื่อบุคคลรู้สึกว่าตนเองถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่างานที่ตนทุ่มเทให้กับองค์กร บุคคลนั้นก็จะไม่พอใจต่องานที่ทำงานอาจช้าลงหรือแม้กระทั่งลาออกจากองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลรู้สึกว่าสิ่งที่ตนเองได้รับจากองค์กรมีมากเกินไปกว่าสิ่งที่ตนให้กับองค์กร บุคคลนั้นก็จะพยายามทดแทนให้กับองค์กร เช่น มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น ทุ่มเทและเสียสละให้กับองค์กรมากขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานตามลำดับ ความยุติธรรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ใช้ตัดสินในเรื่องของความแตกต่างของรายได้ หากองค์กรปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การได้รับเงินเดือนสวัสดิการที่เพียงพอ การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน การจัดสรรงานให้เหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการดูงานและฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

Folger (1998) ได้แบ่งความยุติธรรมในองค์กร ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน (Distributive Justice) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าได้รับความยุติธรรมเกี่ยวกับผลลัพธ์หรือการจัดสรรค่าตอบแทน ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีผลการปฏิบัติงานที่ต่ำลง คุณภาพงานลดลง มีพฤติกรรมในการทำงาน (Withdrawal behavior) ให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานน้อยลง มีพฤติกรรมลักขโมย ตลอดจนก่อให้เกิดความเครียด

2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) เป็นการที่บุคคลรับรู้ว่าการ กลไก หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนมีความยุติธรรม เช่น กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการแก้ไขข้อพิพาท หรือกระบวนการแบ่งปันสิ่งต่าง ๆ ในองค์กร เป็นต้น

3. ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interactional Justice) เป็นคุณภาพของการได้รับการปฏิบัติระหว่างบุคคล (Interpersonal treatment) โดยเป็นการรับรู้ของบุคคลว่าได้รับการปฏิบัติจากบุคคลอื่นด้วยความยุติธรรม

สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Folger (1998) มาประยุกต์ และสรุปความหมายของความยุติธรรมขององค์กรในแต่ละด้านไว้ดังนี้

ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน หมายถึง การที่องค์กรให้ความเป็นธรรมในการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานและเป็นไปตามผลงานที่ปฏิบัติ หากบุคลากรรับรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนคุ้มค่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนแล้วย่อมทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความยุติธรรมด้านกระบวนการ หมายถึง การที่องค์กรมีกระบวนการตัดสินใจในการให้ผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับทราบขั้นตอนการประเมินและผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง ตลอดจนมีกระบวนการแก้ไขข้อพิพาทที่เป็นธรรม ซึ่งบุคลากรทุกคนจะได้รับการไกล่เกลี่ยอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ให้ความสำคัญกับคนใดคนหนึ่ง หากองค์กรประเมินผลการปฏิบัติโดยใช้มาตรฐานเดียวกัน บุคลากรก็จะรู้สึกว่าตนเองได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลงาน อีกทั้งยังมีการแจ้งให้บุคลากรได้รับทราบผลการประเมินของตนเอง จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าการมีกระบวนการทำงานที่โปร่งใส ทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจและทำงานด้วยความสุขส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคล หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นธรรม โดยในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือเมื่องานมีปัญหา มีความคิดเห็นในการทำงานที่ตรงกัน ได้รับความเป็นกันเองและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานจึงให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญในการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดความราบรื่นหรือเกิดความขัดแย้งได้ หากบุคลากรทุกคนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันย่อมทำให้การทำงานไม่มีความขัดแย้งและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นำมาสู่สมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ความยุติธรรมขององค์กร ประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกสมมติฐานในแต่ละด้านดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานที่ 2.2 ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานที่ 2.3 ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

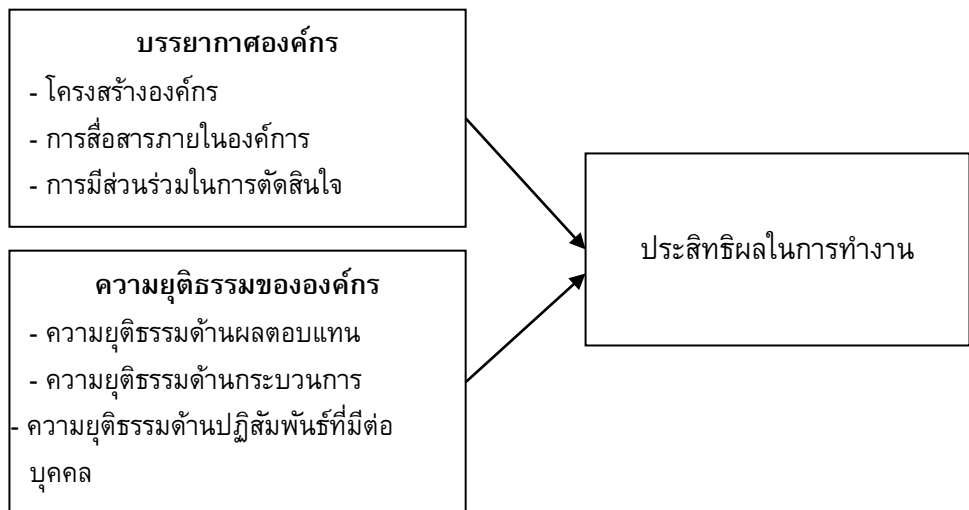
ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีตัวแปรดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความยุติธรรมขององค์กร ประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคล

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กรอบแนวคิด



รูปที่ 1: กรอบแนวคิดอิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 8 วิทยาลัย รวมบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 459 คน โดยบุคลากรหมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวทำหน้าที่สอน และครูภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนทั้งหมด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน โดยคำนวณจากสูตรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1970: 889) ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ผู้วิจัยทำการเลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามวิทยาลัยและสุ่มตัวอย่างจากแต่ละวิทยาลัยตามจำนวนที่ต้องการ ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา จำนวน 73 คน วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 8 คน วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คน วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 41 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศูนย์ศิลปาชีพบางไทร จำนวน 16 คน วิทยาลัยสารพัดช่างพระนครศรีอยุธยา จำนวน 19 คน วิทยาลัยการอาชีพมหาราช จำนวน 9 คน และวิทยาลัยการอาชีพเสนา จำนวน 18 คน

เครื่องมือและวิธีการ

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) มีข้อคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างขององค์กร การสื่อสารภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 12 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความยุติธรรมขององค์กร ประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคล มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 12 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 5 ข้อ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

สำหรับตอนที่ 2-4 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง

1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา ซึ่งในแต่ละข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66 - 1 ซึ่งมากกว่า 0.5 แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพตรงตามเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (สุรวิทย์, 2546)

1.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยค่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ซึ่งนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าองค์ประกอบเชิงยืนยันมีค่าอยู่ระหว่าง 0.708 – 0.899 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ (กัลยา, 2549)

2.การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) เพื่อแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือนั้นสามารถให้ผลการวัดคงที่แน่นอนไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งก็ตาม ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้มีค่าระหว่าง 0.72 – 0.80 ซึ่งมากกว่า 0.7 จึงถือว่า

แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทำการวิจัยต่อไป (กัลยา, 2549)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นบรรยากาศองค์กร ความยุติธรรมขององค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์สมมติฐานในการทดสอบอิทธิพลของบรรยากาศองค์กร และความยุติธรรมขององค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 214 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 116 คน มีอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 66 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 140 คน มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 77 คน มีสถานภาพสมรส จำนวน 114 คน และมีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 51 คน
2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นบรรยากาศองค์กร ความยุติธรรมขององค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.65) การสื่อสารภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.67) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.75)
- สำหรับความยุติธรรมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคล ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.68) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.82) และความยุติธรรมด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.78) และความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.59)

3. การวิเคราะห์สมมติฐานในการทดสอบอิทธิพลของบรรยากาศองค์กร และความยุติธรรมขององค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลดังนี้

3.1 ผลการทดสอบบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปรว่ามีความเหมาะสมกับการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่สูงเกินไป จนอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ดังตารางที่ 1 และ 3

ตารางที่ 1: แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร (Organization Structure : OS) การสื่อสารภายในองค์กร (Organization Communication : OC) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in the Decision : PD) และประสิทธิผลในการทำงาน (Effectiveness at Work : EW)

ตัวแปร	ประสิทธิผล ในการทำงาน (EW)	โครงสร้างองค์กร (OS)	การสื่อสารภายในองค์กร (OC)	การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ (PD)	VIF
$\bar{X}$		3.97	3.76	3.70	
SD		0.65	0.67	0.75	
EW	-	0.481**	0.398**	0.471**	
OS		-	0.566**	0.575**	1.603
OC			-	0.733**	2.318
PD				-	2.353

**ระดับนัยสำคัญ $p < 0.01$, *ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และประสิทธิผลในการทำงาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.398 – 0.733 ซึ่งไม่เกิน 0.8 ประกอบกับการพิจารณาจากค่า VIF พบว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.603 – 2.353 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้

ตารางที่ 2: แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรบรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บรรยากาศขององค์กร	ประสิทธิผลในการทำงาน		t	P – Value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.953	0.231	8.460	0.000*
1. โครงสร้างองค์กร	0.282	0.067	4.206	0.000*
2. การสื่อสารภายในองค์กร	0.015	0.078	0.192	0.848
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.221	0.071	3.134	0.002*
Adjusted R Square	0.277			

*ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 27.70 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.277 และเมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรพบว่าโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร หมายความว่า การปรับเปลี่ยนโครงสร้างสายการบังคับบัญชา หน้าที่ความรับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร ในขณะที่การสื่อสารภายในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กล่าวคือ ไม่ว่าการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรจะเป็นลักษณะใดก็ตาม หรือมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรทราบมากน้อยเพียงใดก็ไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร ส่วนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร หมายความว่า การที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานย่อมส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3.2 การทดสอบความยุติธรรมขององค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 3: แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความยุติธรรมขององค์กร ประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Justice the Rewards : JR) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Justice Process : JP) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคล (Justice Interaction : JI) และประสิทธิผลในการทำงาน (Effectiveness at Work : EW)

ตัวแปร	ประสิทธิผล ในการทำงาน (EW)	ความยุติธรรม ด้านผลตอบแทน (JR)	ความยุติธรรม ด้านกระบวนการ (JP)	ความยุติธรรม ด้านปฏิสัมพันธ์ที่ มีต่อบุคคล (JI)	VIF
$\bar{X}$		3.62	3.51	3.80	
SD		0.82	0.78	0.68	
EW	-	0.279**	0.355**	0.429**	
JR		-	0.687**	0.518**	1.957
JP			-	0.601**	2.242
JI				-	1.619

**ระดับนัยสำคัญ $p < 0.01$, *ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยความยุติธรรมขององค์กร ประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคล และประสิทธิผลในการทำงานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.279 – 0.687 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.8 ประกอบกับการพิจารณาจากค่า VIF และพบว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.619 – 2.242 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้

ตารางที่ 4: แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยความยุติธรรมขององค์กร ประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความยุติธรรมขององค์กร	ประสิทธิผลในการทำงาน		t	P – Value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.423	0.218	11.123	0.000*
1. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	0.000	0.062	0.006	0.995
2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	0.114	0.070	1.637	0.103
3. ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคล	0.295	0.068	4.310	0.000*
Adjusted R Square	0.188			

*ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 18.80 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.188 และเมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรพบว่า ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร หมายความว่า ไม่ว่าองค์กรจะมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรมหรือไม่อย่างไรก็ไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ส่วนความยุติธรรมด้านกระบวนการไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรเช่นเดียวกัน หมายความว่า ไม่ว่าองค์กรจะใช้กระบวนการตัดสินใจในการให้ผลตอบแทนอย่างเป็นธรรมหรือไม่ก็ตาม ก็ไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร สำหรับความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคล พบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กล่าวคือ หากบุคลากรภายในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันย่อมส่งผลประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรดีขึ้น

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

โครงสร้างขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากองค์กรมีการแบ่งสายงาน สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรภายในองค์กรอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ทราบถึงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ทราบระบบงานระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรจึงทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนมีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่มีความชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติอันเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด ดังที่ ธงชัย และชนาธิป (2542: 18-26) ได้กล่าวว่า การที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานร่วมกันได้ องค์กรจะต้องมีโครงสร้างและอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ครอบคลุม ซึ่งโครงสร้างที่องค์กรส่วนใหญ่จัดทำขึ้นจะเป็นรูปแบบที่เป็นทางการ มีการกำกับดูแลตามลำดับชั้นจากสูงลงมาล่างเพื่อให้การสั่งการและบังคับบัญชาเป็นไปอย่างเป็นระบบและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อองค์กรมีโครงสร้างที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมจึงทำให้บุคลากรได้ทราบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรย์พร (2550) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทแม่กลองฟูดส์ จำกัด พบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

การสื่อสารภายในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานของภาครัฐ ซึ่งกระบวนการในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารของบุคลากรในทุกระดับจะอยู่ในรูปแบบคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษร จึงทำให้บุคลากรทุกท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องชัดเจนและได้รับข้อมูลที่ตรงกัน ทำให้เกิดความเข้าใจในการ

ปฏิบัติงาน นอกจากนี้การสั่งงานระหว่างกันภายในหน่วยงานจัดทำเป็นบันทึกลายลักษณ์อักษรและแจ้งเวียนให้ทุกท่านที่รับผิดชอบได้ทราบ ทำให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจนและสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีโอกาสในการทำงานผิดพลาดน้อย จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการสื่อสารภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นั้นปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมแล้ว จึงทำให้ไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร อย่างไรก็ตาม หากองค์กรมีระบบการติดต่อสื่อสารไม่ดี ขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน ไม่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึง การบริหารงานอาจขาดประสิทธิผลได้เพราะบุคลากรแต่ละคนอาจได้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ตรงกันทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปคนละทิศทางและทำงานไม่ตรงกับเป้าหมาย ผลงานที่ออกมาประสบความล้มเหลว เช่นเดียวกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2545: 192) ที่กล่าวว่า การติดต่อภายในองค์กรเป็นการส่งข้อมูลจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่งโดยการออกคำสั่งหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายในองค์กร ทั้งนี้การสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรราบรื่นและนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลในการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในหลายๆ แผนก ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกแผนกภายในองค์กรจะต้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่ตรงกัน ต้องมีการสื่อสารที่ถูกต้องรวดเร็วและต่อเนื่องจึงจะทำให้การทำงานนั้นตรงจุดและบรรลุวัตถุประสงค์

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากบุคลากรในองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพราะองค์กรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน กำหนดเป้าหมายงาน ตลอดจนให้โอกาสในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงานทุกเรื่องและทุกระดับตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาไปถึงระดับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้องค์กรยังสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยินดี จึงทำให้บุคลากรทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ทำงานด้วยความรู้สึกที่ดีและรับผิดชอบต่องานที่ทำ อันนำมาสู่ประสิทธิผลในการทำงานในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรรัชดา (2549) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิผลการทำงานของนักบัญชีในวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพผลงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมนวล (2546) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติ พบว่า เจตคติเกี่ยวกับงานด้านการมีส่วนร่วมในงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน

ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นบุคลากรทางการศึกษา การปรับอัตราของเงินเดือนจะเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด จึงไม่ค่อยมีการแข่งขันกันในเรื่องการปรับอัตราเงินเดือนเหมือนกับบริษัทเอกชน จึงทำให้บุคลากรไม่ค่อยให้ความสนใจในการปรับอัตราเงินเดือนเท่าไรนัก

เพราะไม่ว่าจะทำงานดีหรือไม่ดีอย่างไรเงินเดือนก็ปรับเปลี่ยนตามที่ทางราชการกำหนดไว้ จึงทำให้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรรัชดา (2549) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิผลการทำงานของนักบัญชีในวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพผลงาน

ความยุติธรรมด้านกระบวนการไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานราชการที่มีกระบวนการตัดสินใจในการให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีการประเมินผลของบุคลากรในสังกัดที่เหมาะสมและใช้มาตรฐานเดียวกันทุกคนทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้ได้รับความเป็นธรรม นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทราบขั้นตอนการประเมินและผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง บุคลากรจึงรู้สึกว่าผลการประเมินนั้นมีความโปร่งใสเป็นธรรมปราศจากความลำเอียง จากมาตรฐานความเป็นธรรมขององค์กรดังกล่าวทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรเป็นปกติ จึงทำให้ความยุติธรรมด้านกระบวนการไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานเท่าไรนัก ทั้งนี้ Sheppard Lewicki and Minton (อ้างถึงใน ภัทรนฤณ, 2543) ได้กล่าวว่าความยุติธรรมด้านกระบวนการเป็นความยุติธรรมเกี่ยวกับการตัดสินใจในการจ่ายผลตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรจะประเมินความยุติธรรมในการจัดสรรผลตอบแทนเป็นลำดับแรก ขั้นตอนจะเป็นการประเมินกระบวนการในการตัดสินใจจ่ายเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีความเป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งองค์กรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความยุติธรรมด้านกระบวนการเกี่ยวกับการจ่ายผลตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันใช้มาตรฐานเดียวกัน จึงทำให้ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานดังกล่าว

ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากบุคลากรในองค์กรได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นธรรม โดยในระหว่างการทำงานนั้นเมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือเป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีความคิดเห็นที่ตรงกันหากเห็นขัดแย้งกันก็สามารถพูดคุยกันได้จึงทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และทำงานอย่างมีความสุข งานที่ทำย่อมมีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรรัชดา (2549) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิผลการทำงานของนักบัญชีในวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพผลงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาดา (2542) เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจวินาศภัย โดยพบว่าหากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดี

ต่อกันจะทำให้เกิดการประสานงานที่ดี ให้ความร่วมมือกันระหว่างปฏิบัติงานจึงทำให้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. โครงสร้างขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดโครงสร้างโดยจัดทำเป็นแผนผังเผยแพร่ให้บุคลากรเห็นได้ชัดเจน รวมทั้งผู้บริหารมีการแจ้งให้บุคลากรได้รับทราบเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร มีการประชุมแจ้งสายการบังคับบัญชาในแต่ละระดับ รวมทั้งมีการแจ้งกฎระเบียบต่างๆ ให้ทราบโดยทั่วกัน
2. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารงานภายในองค์กร หากบุคลากรที่อยู่ในระดับหัวหน้าได้รับคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษรแต่นำไปสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผิดเพี้ยนไป จึงอาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานผิดพลาดอันนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร หากการสื่อสารมีความผิดพลาดเพียงเล็กน้อยอาจนำมาซึ่งผลเสียหายนะที่ร้ายแรงก็เป็นได้
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน หากทุกองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่ ก็จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เกิดเป็นความภูมิใจในงานที่ทำ มีความมั่นใจในตนเอง มีความรักต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลาและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กรทุกเวลา
4. จากผลการวิจัยพบว่าความยุติธรรมด้านผลตอบแทนไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน เพราะบุคลากรคิดว่าไม่ว่าตนเองจะปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรหรือไม่อย่างไร ก็ได้รับการปรับเงินเดือนในอัตราที่ทางราชการกำหนด จึงเป็นสาเหตุให้บุคลากรไม่กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานและไม่ค่อยมีความรับผิดชอบในงานที่ตนเองทำ หากองค์กรต้องการที่จะเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ องค์กรอาจมอบรางวัลให้กับบุคลากรดีเด่นในรูปแบบต่างๆ ซึ่งทางองค์กรเป็นผู้คัดเลือก อาทิเช่น ไม่เคยมาทำงานสาย ไม่ลา เป็นต้น ก็จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป
5. ความยุติธรรมทางด้านกระบวนการเป็นารับรู้ของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนที่ได้รับว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ หากบุคลากรรู้สึกว่ากระบวนการที่ใช้กำหนดผลตอบแทนมีความเหมาะสมบุคลากรก็จะรู้สึกว่าการบริหารงานนั้นมีความยุติธรรมและพอใจต่อการตัดสินใจ ดังนั้นองค์กรควรมีกระบวนการตัดสินใจในการจัดสรรผลตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมปราศจากความลำเอียงและใช้มาตรฐานเดียวกันทุกคนเพื่อความเป็นธรรม เพราะจะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจต่อการตัดสินใจเพื่อจัดสรรผลตอบแทนต่างๆ ให้แก่ทุกคนในองค์กร

6. ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคี เช่น จัดกีฬา จัดกิจกรรมทำความสะอาด เพื่อให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นต้น

รายการอ้างอิง

- กัลยา วาณิชบัญชา. 2549. การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ. 2550. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จัตพรธดา วิโรจน์รัตน์. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิผลการทำงานของนักบัญชีในวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ญาดา พงศ์ปริพัตร. 2542. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจวิทยาศาสตร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2523. องค์การและการบริหาร : การศึกษาการจัดการแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชนาธิป สันติวงษ์. 2542. องค์การกับการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิมมวล หมั่นธรรม. 2546. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรนฤณ พันธุ์สีดา. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมคิด บางโม. 2545. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒน์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540. ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร.
- สุรีย ศิริโกคาภิรมย์. 2546. การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- Adam, J. S. 1965. Inequity in Social Exchange In L.Berkowitz (Ed). Advances in Experimental Social Psychology. New York : Academic Press.
- Bangmo S. 2002. Organization & Management. Bangkok: Witthayaphat Co., Ltd.

- Folger, R. 1998. **Organization Justice and Human Resource Management**. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Domelly, James H. 1988. **Organization (6th ed.)**. Texas: Business Publications, Inc.
- Likert., R. 1967. **The Human Organization Its Management and Value**. Book Company. New York: McGraw – Hill. Maslow Abraham. **Motivation and Personnality**. New York : Harper and Row Publishers. 1970.
- Maslow Abraham. 1970. **Motivation and Personnality**. New York : Harper and Row Publishers. 1970.
- Muntam N. 2003. Factor Influencing Performance Effectiveness of Thai Employees in Multinational Enterprise. M.Sc. Ramkhamhaeng University.
- Office of the National Education. 1997. **National Standard for Education**. Bangkok.
- Prongsaboripat Y. 1999. Job Satisfication of The Accounting and Finance Officers in Non-life Insurance Business. Master. Education, Srinakharinwirot University.
- Punseeda P. 2000. **The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship: A Case Study of Employee of a Government**. M.A. Thammasat University.
- Santiwong T. 1980. **Organization & Management**. Bangkok: Thai Watana Panich Publishing.
- Santiwong T., & Santiwong C. 1999. **Corporate communication**. Bangkok: Thammasat Printing House.
- Schneider, B. 1990. **Organization Climate Culture**. Sanfrancisco. Jossey Bass Inc.
- Siripocapirom S. 2003. Educational Research. (3rd ed.). Lopburi. Thepsatri Rajabhat University.
- Surattanachaikarn J. 2007. **Factors affecting employees' working efficiency and effectiveness of Maeklong Foods Company Limited**. Master's Project, M.B.A., Srinakharinwirot University.
- Taro, Yamane. 1970. **Statistics: An Introductory Analysis**. New York: Harper & Row International Edition.
- Vanichbuncha, K. 2006. **SPSS for Window in data analysis**. Bangkok: Chulalongkorn University press.
- Wiroterat C. 2006. **The Relationships between Job Satisfaction and Work Effectiveness of Accountants of SMEs in the Northeastern of Thailand**. M.Acc. Mahasarakham University.