

บทความวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา

กอบแก้ว จันทร์กิงทอง¹

(Received: November 22, 2018; Revised: January 28, 2019; Accepted: February 4, 2019)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เก็บข้อมูลกับอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ได้แก่ มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .90-.94 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา มี 3 องค์ประกอบหลัก คือ (1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ มี 5 องค์ประกอบย่อย (2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ มี 7 องค์ประกอบย่อย และ (3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ มี 6 องค์ประกอบย่อย นอกจากนี้ยังพบอีกว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืน คือ $\chi^2(df = 123) = 372.20$ sig = 0.00, $\chi^2/df = 3.03$, CFI = 0.98, NNFI = 0.97, RMSEA = 0.07, SRMR = 0.05

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ E-mail: korkaews@hu.ac.th

โดยองค์ประกอบหลักทั้ง 3 ตัว และองค์ประกอบย่อยทั้ง 18 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .84 - .99 และ .61 - .83 ตามลำดับ ซึ่งเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการยืนยันถึงการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก เพื่อนำไปสู่แนวทางการจูงใจบุคลากรในการทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ อาจารย์มหาวิทยาลัย องค์ประกอบเชิงยืนยัน

RESEARCH ARTICLE

Confirmatory Factor Analysis of Perceived Organizational Justice among University Lecturers in Songkhla Province

Korkaew Jankingthong¹

Abstract

The purpose of this study was to examine the goodness of fit model of perceived organizational justice among university lecturers in Songkhla Province. Data were collected from 400 university lecturers in Songkhla Province which include Thaksin University, Songkhla Rajabhat University, Rajamangala University of Technology Srivijaya, Prince of Songkla University, and Hatyai University. The 5 rating scale questionnaire with 18 question items was employed. The reliability of the questionnaire ranged from .90 to .94. The data were analyzed with second order confirmatory factor analysis. The result revealed that perceived organizational justice of university lecturers in Songkhla Province consisted of 3 main components: (1) distributive justice, consisted of 5 sub-components (2) procedural justice, consisted of 7 sub-components, and (3) interactional justice, consisted of 6 sub-components, and these main components were consistent with the empirical data: $\chi^2(df = 123) = 372.20$ sig = 0.00, $\chi^2/df = 3.03$, CFI = 0.98, NNFI = 0.97, RMSEA = 0.07, SRMR = 0.05. The weight of 3 main components and 18 sub-components were between .84 to .99 and .61 to .83,

¹ Assistant Professor, Ph.D., Hatyai Business School, Hatyai University E-mail: korkaews@hu.ac.th

respectively. This is an empirical evidence that there are 3 main components for measuring perceived organizational justice. Findings of this research can be applied to motivate employees to push their performance.

Keywords: Organizational Justice, University Lecturer, Confirmatory Factor Analysis

บทนำ

อาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่สังคม โดยภารกิจที่ต้องปฏิบัติมีทั้งในส่วนที่เป็นพันธกิจหลัก 4 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมถึงภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือจากพันธกิจดังกล่าว ทั้งนี้ เพราะสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงในระดับอุดมศึกษาที่มีมากขึ้น และไม่ว่าภารกิจที่อาจารย์ต้องปฏิบัติมากเพียงใด แต่หากอาจารย์รับรู้ถึงความยุติธรรมที่ตนเองได้รับก็ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (Jankingthong, 2016) ของอาจารย์

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การนับเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการนำพาองค์การไปสู่ความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง ทั้งนี้เพราะการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในการทำงานเพียงใด โดยพบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมกับทัศนคติและพฤติกรรมต่าง ๆ ของพนักงาน เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นในองค์การ และความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การต่อไป (Cohen-Charash & Spector, 2001) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีแบบวัดที่หลากหลาย หากแต่เป็นบริบทที่เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การ (Moorman, 1991; Niehoff & Moorman, 1993; De Cremer, Van Dijke, & Bos, 2007; Inoue et al., 2009; Wang, Liao, Xia, & Chang, 2010) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยใช้แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดของนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อจะได้นำแบบวัดที่เหมาะสมไปใช้ในการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา กับ ข้อมูลเชิงประจักษ์

การทบทวนวรรณกรรม

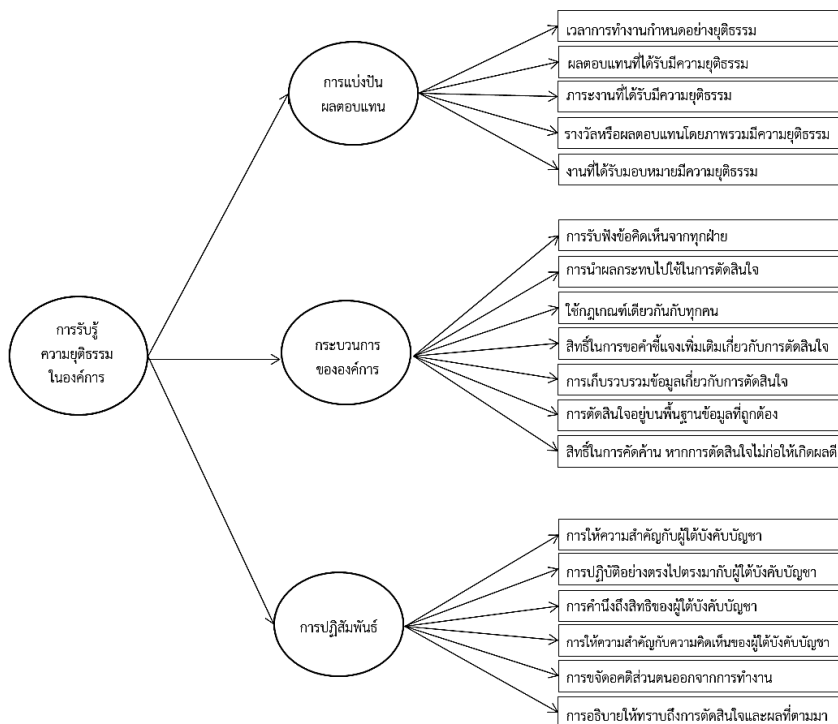
ความยุติธรรมในองค์การเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในการทำงานเพียงใด โดยแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมี 3 มิติ คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ (Distributive Justice) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ (Procedural Justice) และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ (Interactional Justice) (Kreitner & Kinicki, 2004) โดย (1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรมในผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ โดยบุคคลจะทำการเปรียบเทียบระหว่างผลตอบแทนของตนเองกับของผู้อื่น (2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ คือ การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการที่องค์การใช้ในการตัดสินใจเพื่อแบ่งปันผลตอบแทนให้แก่บุคคล และ (3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิปฏิบัติขององค์การที่มีต่อบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านวิธีการที่องค์การใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์และติดต่อสื่อสารกับบุคคลในองค์การ (Cohen-Charash & Spector, 2001)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า เครื่องมือวัดหลายชนิดถูกพัฒนาเพื่อนำมาใช้วัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดย Moorman (1991) ทำการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การมีข้อคำถาม 6 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .90 และวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ โดยประกอบด้วยสองปัจจัย คือ (1) กระบวนการ

อย่างเป็นทางการ (Formal Procedures) และ (2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรมีข้อคำถาม 7 ข้อ และ 6 ข้อ ตามลำดับ ค่าความเชื่อมั่น .92 ในขณะที่ Niehoff & Moorman (1993) ทำการวัดการรับรู้ความยุติธรรมโดยใช้ 3 มิติ คือ (1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์กร (2) กระบวนการอย่างเป็นทางการ และ (3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยมีมิติของการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์กร ทำการวัดโดยใช้ 5 ข้อคำถาม ในส่วนของการวัดกระบวนการที่เป็นทางการ ทำการวัดโดยใช้ 6 ข้อคำถาม ในขณะที่การวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรทำการวัดโดยใช้ 9 ข้อคำถาม รวม 20 ข้อคำถาม โดยทั้ง 3 มิติมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .90 ต่อมา Colquitt (2001) ทำการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์กร มี 4 ข้อคำถาม ค่าความเชื่อมั่น .95 ในส่วนของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์กร มี 7 ข้อคำถาม ค่าความเชื่อมั่น .80 และการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร มี 4 ข้อคำถาม ค่าความเชื่อมั่น .88 ต่อมา Inoue et al. (2009) ทำการศึกษาความเชื่อมั่นและความตรงของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ใช้กับคนญี่ปุ่นทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในส่วนของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์กร ประกอบด้วย 7 ข้อคำถาม และในส่วนของการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ประกอบด้วย 6 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในการศึกษาของผู้ชาย เท่ากับ 0.86 และ 0.94 ตามลำดับ และในผู้หญิงมีค่า เท่ากับ 0.85 และ 0.94 ตามลำดับ

จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่าเครื่องมือวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีหลากหลาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยนำแบบวัดของ Inoue et al. (2009) Moorman

(1991) และ Niehoff & Moorman (1993) มาใช้ในการวัดความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 มิติ ทั้งนี้ เพราะแบบวัดดังกล่าวครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยนำแบบวัดของ Niehoff & Moorman (1993) มาใช้ในการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ 5 ข้อคำถาม ส่วนการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ทำการวัดโดยใช้แบบวัดของ Inoue et al. (2009) และ Moorman (1991) ประกอบด้วย 7 ข้อคำถาม และ 6 ข้อคำถาม ตามลำดับ รวมจำนวน 18 ข้อคำถาม รายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ทั้งนี้ เพราะการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการเพิ่มการอธิบายโครงสร้างของการวัดให้ชัดเจนมากขึ้น (Ngudgratoke, 2014) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากร คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ได้แก่ มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏ-สงขลา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จำนวน 1,942 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมจากเกณฑ์ความเพียงพอของการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งโดยทั่วไปแล้วขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 200 หน่วยขึ้นไป (Kline, 2011) และเพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคงที่ ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความยุติธรรมในองค์การ เป็นแบบวัดที่ถามถึงความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาที่มีต่อการรับรู้ความยุติธรรมในด้านต่าง ๆ โดยทำการดัดแปลงแบบวัดของ Inoue et al. (2009) Moorman (1991) และ Niehoff & Moorman (1993) มาใช้ในการวัดความยุติธรรมในองค์การ จำนวนทั้งสิ้น 18 ข้อคำถาม โดยการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ มี 5 ข้อคำถาม การวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ มี 7 ข้อคำถาม และการวัดการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ มี 6 ข้อคำถาม ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาพบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.66-1.00 ในส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามซึ่งวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคแบบอัลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha) กับแบบสอบถาม จำนวน 50 ชุด พบว่า องค์ประกอบหลักมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .90-.94

4. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1 (Schumacker & Lomax, 2010) และค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานควรสูงกว่า .30 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

5. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน เพื่อแสดงอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าไคสแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติหรือสัดส่วนไคสแควร์ต่อค่าองศาอิสระมีค่าไม่เกิน 5 ค่า Comparative Fit Index (CFI) ค่า Non-Normed Fit Index (NNFI) มีค่าสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.95 ค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.08 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) ค่า Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.08 (Hair et al., 2010)

ผลการวิจัย

องค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าดัชนีสอดคล้อง ดังนี้ $\chi^2(df = 123) = 372.20$ sig = 0.00, $\chi^2/df = 3.03$, CFI = 0.98, NNFI = 0.97, RMSEA = 0.07, SRMR = 0.05 ค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ แม้ว่าไคสแควร์จะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ค่า RMSEA และ SRMR อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด และสัดส่วนไคสแควร์ต่อค่าองศาอิสระอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000; Hair et al., 2010) โดยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ (1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ (2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ และ (3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยองค์ประกอบหลักทั้ง 3 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .84 - .99 และมีค่า R^2 อยู่ระหว่าง .82 - .92 ซึ่งองค์ประกอบหลักการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน และมีค่า R^2 สูงที่สุด คือ .99 และ .92 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายละเอียดขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักพบว่า แต่ละองค์ประกอบย่อยของทั้ง 3 องค์ประกอบหลัก มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .61 - .83 และมีค่า R^2 อยู่ระหว่าง .38 - .68 โดยพบว่า องค์ประกอบย่อยประเด็นภาระงานที่ได้รับมีความยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานสูงที่สุด คือ .83 และมีค่า R^2 เท่ากับ .68 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1
ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ในจังหวัดสงขลา

องค์ประกอบภายในอันดับที่สอง					องค์ประกอบภายในอันดับที่หนึ่ง				
องค์ประกอบ	β	SE	t	R ²	องค์ประกอบ	β	SE	t	R ²
การรับรู้ความยุติธรรมด้าน	.90	.07	13.25	.82	เวลาการทำงานกำหนดอย่างยุติธรรม	.67	.04	14.55	.45
การแบ่งปันผลตอบแทน					ผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม	.76	.04	16.91	.57
ของการจัดการ					ภาระงานที่ได้รับมีความยุติธรรม	.83	.04	19.14	.68
					รางวัลหรือผลตอบแทนโดยภาพรวมมีความยุติธรรม	.73	.04	16.33	.53
					งานที่ได้รับมอบหมายมีความยุติธรรม	.69	.04	14.53	.48
การรับรู้ความยุติธรรมด้าน	.99	.07	15.13	.97	การรับฟังข้อคิดเห็นจากทุกฝ่าย	.71	.04	15.70	.50
กระบวนการขององค์การ					การนำผลกระทบบไปใช้ในการตัดสินใจ	.75	.04	16.72	.56
					ใช้กฎเกณฑ์เดียวกันกับทุกคน	.73	.05	16.16	.53
					สิทธิในการขอคำชี้แจงเพิ่มเติมเกี่ยวกับ	.68	.04	14.88	.47
					การตัดสินใจ				

ตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ในจังหวัดสงขลา (ต่อ)

องค์ประกอบภายในอันดับที่สอง					องค์ประกอบภายในอันดับที่หนึ่ง				
องค์ประกอบ	β	SE	t	R ²	องค์ประกอบ	β	SE	t	R ²
การรับรู้ความยุติธรรมด้าน กระบวนการขององค์การ (ต่อ)					การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจ	.67	.04	14.58	.45
					การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง	.64	.04	13.75	.41
					สิทธิในการคัดค้าน หากการตัดสินใจไม่ก่อให้เกิดผลดี	.61	.04	12.96	.38
การรับรู้ความยุติธรรมด้าน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับองค์การ					การให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา	.70	.04	14.65	.49
					การปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมากับผู้บังคับบัญชา	.64	.03	13.45	.41
					การคำนึงถึงสิทธิของผู้บังคับบัญชา	.75	.04	16.79	.57

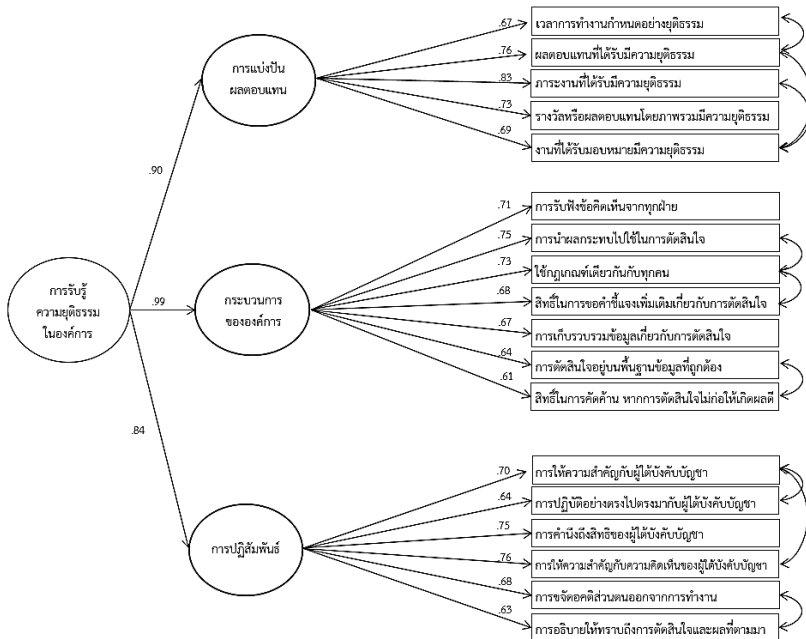
ตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์เมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ในจังหวัดสงขลา (ต่อ)

องค์ประกอบภายในอันดับที่สอง					องค์ประกอบภายในอันดับที่หนึ่ง				
องค์ประกอบ	β	SE	t	R ²	องค์ประกอบ	β	SE	t	R ²
การรับรู้ความยุติธรรมด้าน					การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของ	.76	.04	16.92	.59
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					ผู้ใต้บังคับบัญชา				
กับองค์กร (ต่อ)					การจัดอดติส่วนตนออกจากการ	.68	.04	14.62	.46
					ทำงาน				
					การอธิบายให้ทราบถึงการตัดสินใจ	.63	.04	13.27	.40
					และผลที่ตามมา				

$\chi^2(df = 123) = 372.20$ sig = 0.00, $\chi^2/df = 3.03$, CFI = 0.98, NNFI = 0.97, RMSEA = 0.07, SRMR = 0.05

จากผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ในตารางที่ 1 ผู้วิจัยจึงสรุปผลการวิเคราะห์โมเดลที่ได้ดังภาพที่ 2



$\chi^2(df = 123) = 372.20$ sig = 0.00, $\chi^2/df = 3.03$, CFI = 0.98, NNFI = 0.97, RMSEA = 0.07, SRMR = 0.05

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา

สรุปและอภิปรายผล

การวิเคราะห์หิโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเป็นการวิเคราะห์เพื่อยืนยันตัวชี้วัดในองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพุทธระดับของแรงกดดัน 5 ประการ สำหรับอุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทย รวมถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสามารถในการเผชิญการฝ่าฟันอุปสรรค และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะนิสัยตามหลักไตรสิกขา (Lakpetch, 2014; Noklang, Srisuantang, & Tonpichai, 2015; Somanandana, Purananon, Wongnam, & Surasret, 2016) ซึ่งล้วนแสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้ ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มการอธิบายโครงสร้างของการวัดให้ชัดเจนมากขึ้น

จากผลการวิเคราะห์หิโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ซึ่งพบว่า องค์ประกอบที่มีน้ำหนักสูงที่สุดในการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย คือ การรับฟังข้อคิดเห็นจากทุกฝ่าย การนำผลกระทบไปใช้ในการตัดสินใจ ใช้กฎเกณฑ์เดียวกันกับทุกคน สิทธิในการขอคำชี้แจงเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตัดสินใจ การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจ การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง และสิทธิในการคัดค้าน หากการตัดสินใจไม่ก่อให้เกิดผลดี ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักรองลงมา โดยมีองค์ประกอบย่อย คือ เวลาการทำงานกำหนดอย่างยุติธรรม ผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม ภาระงานที่ได้รับมีความยุติธรรม รางวัลหรือผลตอบแทนโดยภาพรวมมีความยุติธรรม และงานที่ได้รับมอบหมายมีความยุติธรรม ในขณะที่การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักน้อยที่สุด โดยมีองค์ประกอบย่อย คือ การให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมากับผู้ใต้บังคับบัญชา การคำนึงถึงสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การขจัดอคติส่วนตัวนอกจากการทำงาน และ

การอธิบายให้ทราบถึงการตัดสินใจและผลที่ตามมา ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การนั้นมีความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้ เพราะอาจารย์ในมหาวิทยาลัยล้วนเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีสติปัญญาในการชี้นำผู้อื่น ซึ่งหากมีการพิจารณาในเรื่องใด ๆ ผู้มีความรู้ย่อมต้องการแสดงออกทางความคิดเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการที่ดีและเหมาะสมที่สุด สอดคล้องกับ Folger & Greenberg (1985) ซึ่งกล่าวว่า องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมี 2 มิติ คือ (1) การให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็น (Voice) ของบุคคลที่เกิดขึ้นในกระบวนการ ซึ่งบุคคลจะรับรู้ว่าการนำมาใช้มีความยุติธรรมก็ต่อเมื่อบุคคลได้มีโอกาสในการเสนอความคิดเห็น เสนอข้อมูล หรือมีอิทธิพลในกระบวนการตัดสินใจ และ (2) การให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของกระบวนการเป็นการพิจารณาว่าหลักเกณฑ์ที่นำมาใช้ในกระบวนการ และการตัดสินใจด้านต่าง ๆ กระทำอย่างเป็นขั้นตอน มีความสม่ำเสมอ ปราศจากอคติ มีข้อมูลที่ถูกต้อง และผลลัพธ์ที่ได้จะต้องสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม ในขณะที่การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ นับเป็นอีกองค์ประกอบที่มีความสำคัญรองลงมา ทั้งนี้ เพราะในการทำงานบุคคลมักคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่ตนเองได้ลงทุนไปในการทำงาน โดยบุคคลจะนำสิ่งที่ตนเองมี เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความทุ่มเท มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ และสิ่งตอบแทนที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้รับจากการลงทุนไป เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคง การประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมอย่างที่ต้องการ โดยบุคคลจะพิจารณาถึงการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน

ผลตอบแทนขององค์การในประเด็นของ (1) ความเป็นธรรม (Equity) คือ การที่บุคคลได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลที่เหมาะสมกับสิ่งที่ตนเองได้สร้างสรรค์หรือทุ่มเทให้กับองค์การ (2) ความเสมอภาค (Equality) คือ การที่บุคคลทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัล โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความสามารถ เชื้อชาติ หรือรูปร่างหน้าตา เป็นต้น และ (3) ความต้องการ (Need) คือ การที่ผลตอบแทนหรือรางวัลนั้นจะต้องจัดสรรและแบ่งปันโดยพิจารณาจากพื้นฐานความต้องการของแต่ละบุคคลให้บุคคลได้รับในสิ่งที่เขาต้องการ เพื่อก่อให้เกิดการรับรู้ความยุติธรรม (Muchinsky, 2006) ในขณะที่ทฤษฎีดุลยภาพกล่าวถึงผลของการรับรู้ความไม่ยุติธรรมที่เกิดต่อบุคคล คือ จะทำให้บุคคลเกิดความตึงเครียด และความเครียดดังกล่าวจะเป็นตัวจูงใจให้บุคคลพยายามที่จะลดความเครียดนั้นลง (Adams, 1966) โดยการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อลดความไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้น เช่น เปลี่ยนแปลงความพยายามที่เคยมีให้กับการทำงานหรือองค์การ ลาออกจากงานหรือองค์การ (Robbins, 2003) ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นการให้ความสำคัญกับคุณภาพของปฏิสัมพันธ์ที่บุคคลรับรู้ได้จากการปฏิบัติขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นความสุภาพ การให้เกียรติ และการให้ความนับถือทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในองค์การแก่บุคคลในเรื่องเกี่ยวกับเหตุผลในการนำกระบวนการต่าง ๆ มาใช้ หรือเหตุผลในการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการที่บุคคลรับรู้ถึงการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ (Bies & Moag, 1986) ซึ่งไม่ว่าจะเป็นองค์ประกอบใดของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น เพราะหากบุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การที่ตนเองได้รับก็ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากร (Sutanto, Scheller-Sampson, & Mulyono, 2018) อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ (Fiaz, Ikram, Su, & Ali, 2018)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะทางทฤษฎี ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทางทฤษฎี

ผลจากการวิจัยเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการยืนยันถึงการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การว่าต้องทำการวัดใน 3 ด้าน คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ เพราะมีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานมากที่สุด ดังนั้น ผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการมุ่งใจจึงสามารถนำองค์ความรู้นี้ไปใช้เป็นแนวทางในการมุ่งใจบุคคลในการปฏิบัติงาน โดยสร้างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การให้เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยซึ่งบ่งบอกถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ จึงควรวิเคราะห์ถึงสิ่งที่องค์การหรือหน่วยงานปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นเพียงใด กล่าวคือ (1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ องค์การหรือหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการนำผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจไปพิจารณาในขั้นตอนของการตัดสินใจ รวมถึงองค์การหรือหน่วยงานควรใช้กฎเกณฑ์เดียวกันกับทุกคน (2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ องค์การหรือหน่วยงานควรจัดภาระงานให้ทุกคน รวมถึงควรกำหนดผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับโดยใช้หลักความยุติธรรม และ (3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงควรปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงสิทธิที่เขามี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยซึ่งมีการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ดังนั้น ควรนำองค์ประกอบดังกล่าวไปใช้ในการวิจัยในบริบทอื่นต่อไป ไม่ว่าจะเป็นการศึกษากับอาจารย์มหาวิทยาลัยในพื้นที่อื่น หรือบริบทของประชากรกลุ่มอื่น เพื่อจะได้เห็นถึงองค์ประกอบที่อาจมีความสำคัญแตกต่างจากผลการวิจัยซึ่งปรากฏในบทความนี้

เอกสารอ้างอิง

- Adams, J. S. (1966). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Bies, R. J. & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on Negotiations in Organizations* (pp. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- De Cremer, D., Van Dijke, M., & Bos, A. E. R. (2007). When leaders are seen as transformational: The effects of organizational justice. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(8), 1797-1816.

- Diamantopoulos, A. & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fiaz, M., Ikram, A., Su, Q., & Ali, N. (2018). How to save the saviors?: Relationship between organizational justice and citizenship behavior. *The Journal of Developing Areas*, 52(1), 45-58.
- Folger, R. & Greenberg, J. (1985). Procedural justice: An interpretive analysis of personnel system. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resource management* (pp. 141-183). Greenwich, CT: JAI Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. (7th ed.) Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Inoue, A., Kawakami, N., Tsutsumi, A., Shimazu, A., Tsuchiya, M., Ishizaki, M., et al. (2009). Reliability and validity of the Japanese version of the organizational justice questionnaire. *Journal of Occupational Health*, 51(1), 74-83.
- Jankingthong, K. (2016). Structural equation model of the relationship of behavior toward the police's performance in Southern Border Province of Thailand, *Journal of Management Science*. 33(1), 1-24.
- Kline, R. B. (2011). *Principle and practice of structural equation modeling*. (3rd ed.). New York, NY: Guilford.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior*. (6th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.

- Lakpetch, P. (2014). Multi-level confirmatory factor analysis of five-forces model in hotel industry of Thailand for ASEAN Economic Community. *Journal of Research Methodology*, 27(3), 281-301.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology* (8th ed.). Belmont, CA: Thomson/Wadsworth.
- Ngudgratoke, S. (2014). Analysis for applied research (2nd ed.). *Journal of Research Methodology*, 27(3), 363-368.
- Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Noklang, S., Srisuantang, S., & Tonpichai, P. (2015). A confirmatory factor analysis model of adversity quotient among third year students in the five-year teacher education course at Prince of Songkla University, Pattani Campus. *Journal of Liberal Arts*, 7(1), 109-125.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior*. (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New York, NY: Taylor & Francis.

- Somanandana, V., Purananon, D., Wongnam, P., & Surasret, C. (2016). Confirmatory factor analysis of Tri-Sikkhara characteristics of college students. *Suthiparithat*, 30(94), 168-179.
- Sutanto, E. M., Scheller-Sampson, J., & Mulyono, F. (2018). Organizational justice work environment and motivation. *International Journal of Business and Society*, 19(2). 313-322.
- Wang, X., Liao, J., Xia, D., & Chang, T. (2010). The impact of organizational justice on work performance. *International Journal of Manpower*, 31(6), 660-677.