

ธนศ เหลืองวิริยะแสง 2550: ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ประธานกรรมการที่ปรึกษา: อาจารย์ถวัลย์ เนียมทรัพย์, ปร.ศ. 133 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง 2) ลักษณะบุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง 3) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม และแบบทดสอบบุคลิกภาพ MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี รับรู้บรรยากาศองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี รับรู้ความยุติธรรมในองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานประมาณ 1 ใน 3 มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว แบบหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้ แบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล และแบบทำงานอย่างมีแผน (INTJ) 2) การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน และเพศสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมของพนักงาน ได้ร้อยละ 31.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมได้ดีที่สุดคือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเห็นคุณค่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบต่อบุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง และบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน ได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ดีที่สุดคือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน 4) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบต่อเพศสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน ได้ร้อยละ 22.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ดีที่สุดคือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ 5) การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันและบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่อำนาจของพนักงาน ได้ร้อยละ 10.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจใฝ่อำนาจได้ดีที่สุดคือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน

Thanate Laungviriyasang 2007: Factors Affecting Work Motivation of Employees at an Offshore Construction Engineering Company. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Mr. Thawan Nieamsup, Ph.D. 133 pages.

The objectives of this research were 1) to study work motivation of employees at an offshore construction engineering company 2) to study the personality, perception of organizational climate and perception of justice in organization of employees at an offshore construction engineering company 3) to study factors affecting work motivation of employees at an offshore construction engineering company. Samples were 127 employees of the offshore construction engineering company in Bangkok. The research tools for collecting data were questionnaire and the Myer-Briggs Type Indicator. The statistical method used for analyzing were percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research indicated that 1) The employees at an offshore construction engineering company had good level of overall work motivation, good level of overall perception of organizational climate, moderate level of overall perception of justice in organization and approximately one-third of employees at an offshore construction engineering company had personality traits that could defined as Introversive, Intuition, Thinking and Judgment (INTJ). 2) Perception of organizational climate of commitment dimension and responsibility dimension; judgment personality; and gender had a power to predict the overall work motivation of employees about 31.5 percent at .001 level of significance. The best variable that could predict overall work motivation was perception of organizational climate of commitment dimension. 3) Perception of organizational climate of commitment dimension, recognition dimension, and responsibility dimension; perception of justice in organization in process dimension; and sensing and judgment personality could predict achievement motivation of employees about 44 percent at .001 level of significance. The best variable that could predict achievement motivation was perception of organizational climate of commitment dimension. 4) Perception of justice in organization in process dimension; perception of organizational climate of responsibility dimension; and gender could predict affiliation motivation of employees about 22.3 percent at .001 level of significance. The best variable that could predict affiliation motivation was perception of justice in organization in process dimension. 5) Perception of organizational climate of commitment dimension and judgment personality could predict power motivation of employees about 10.2 percent at .001 level of significance. The best variable that could predict power motivation was perception of organizational climate of commitment dimension.