

ชเนศ เหลืองวิริยะแสง 2550: ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรม
ก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ปรธานกรรมการที่ปรึกษา: อาจารย์ถวัลย์ เนียมทรัพย์, ปร.ค. 133 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรม
ก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง 2) ลักษณะบุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์กรและการรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์กรของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง 3) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท
วิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ
แบบสอบถาม และแบบทดสอบบุคลิกภาพ MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีแรงจูงใจในการทำงาน
ในภาพรวมอยู่ในระดับดี รับรู้บรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี รับรู้ความยุติธรรมในองค์กรใน
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานประมาณ 1 ใน 3 มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว แบบหาข้อมูลโดยการ
หยั่งรู้ แบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล และแบบทำงานอย่างมีแผน (INTJ) 2) การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความ
ผูกพัน การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน และเพศสามารถ
ร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมของพนักงาน ได้ร้อยละ 31.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .001 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมได้ดีที่สุดคือ การรับรู้บรรยากาศ
องค์กรด้านความผูกพัน 3) การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพัน การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการ
เห็นคุณค่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการ การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ
บุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง และบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล สามารถร่วมกันพยากรณ์
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวแปรที่สามารถ
ทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ดีที่สุดคือ การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพัน 4) การรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์กรด้านกระบวนการ การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ และเพศสามารถร่วมกันพยากรณ์
แรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ของพนักงานได้ร้อยละ 22.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวแปรที่สามารถ
ทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ได้ดีที่สุดคือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการ 5) การรับรู้
บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพันและบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจ
ใฝ่อำนาจของพนักงานได้ร้อยละ 10.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวแปรที่สามารถทำนาย
แรงจูงใจใฝ่อำนาจได้ดีที่สุดคือ การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพัน