



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม

จิตวิทยา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่ง
แห่งหนึ่ง

Factors Affecting Work Motivation of Employees at an Offshore Construction
Engineering Company

นามผู้วิจัย นายธนศ เหลืองวิริยะแสง

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ถวัลย์ เนียมทรัพย์, ปร.ค.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์พวงเพชร วัชรอยู่, กศ.ค.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ทองฟู ศิริวงศ์, M.S.)

หัวหน้าภาควิชา

(อาจารย์ศรินภา จามรมาน, กศ.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์วินัย อาจคงหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง

Factors Affecting Work Motivation of Employees at an Offshore Construction

Engineering Company

โดย

นายธนศ เหลืองวิริยะแสง

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2550

รณเสก เหลืองวิริยะแสง 2550: ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรม
ก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง ปริญญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ปรธานกรรมการที่ปรึกษา: อาจารย์ถวัลย์ เนียมทรัพย์, ปร.ด. 133 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรม
ก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง 2) ลักษณะบุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์การของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง 3) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท
วิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ
แบบสอบถาม และแบบทดสอบบุคลิกภาพ MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีแรงงูใจในการทำงาน
ในภาพรวมอยู่ในระดับดี รับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับดี รับรู้ความยุติธรรมในองค์การใน
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานประมาณ 1 ใน 3 มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว แบบหาข้อมูลโดยการ
หยั่งรู้ แบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล และแบบทำงานอย่างมีแผน (INTJ) 2) การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความ
ผูกพัน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน และเพศสามารถ
ร่วมกันพยากรณ์แรงงูใจในการทำงานในภาพรวมของพนักงานได้ร้อยละ 31.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .001 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายแรงงูใจในการทำงานในภาพรวมได้ดีที่สุดคือ การรับรู้บรรยากาศ
องค์การด้านความผูกพัน 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการ
เห็นคุณค่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ
บุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง และบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล สามารถร่วมกันพยากรณ์
แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวแปรที่สามารถ
ทำนายแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ดีที่สุดคือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน 4) การรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การด้านกระบวนการ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ และเพศสามารถร่วมกันพยากรณ์
แรงงูใจใฝ่สัมพัันธ์ของพนักงานได้ร้อยละ 22.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวแปรที่สามารถ
ทำนายแรงงูใจใฝ่สัมพัันธ์ได้ดีที่สุดคือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ 5) การรับรู้
บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันและบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงงูใจ
ใฝ่อำนาจของพนักงานได้ร้อยละ 10.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยตัวแปรที่สามารถทำนาย
แรงงูใจใฝ่อำนาจได้ดีที่สุดคือ 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 Introversion , 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.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

____ / ____ / ____

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยดี ด้วยได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.ถวัลย์ เนียมทรัพย์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.พวงเพชร วัชรอยู่ กรรมการสาขาวิชาเอกและ รองศาสตราจารย์ทองฟู ศิริวงศ์ กรรมการสาขาวิชารอง ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ เกษมสานต์กิตติการ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมในการทำวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมถึงคณาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา

ขอขอบคุณพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามและผู้เกี่ยวข้องทุกท่านในบริษัทวิศกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งที่กรุณาให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ท้ายสุดนี้เหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อวิบูลย์และคุณแม่แจ้งจิตร เหลืองวิริยะแสง สำหรับความช่วยเหลือ กำลังใจและทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้ผู้วิจัยมีวันนี้ และขอขอบคุณคุณคุณพนิดา ศรีโพธิ์ทอง ที่ได้ให้คำปรึกษาและให้กำลังใจในการทำงานวิจัย รวมถึงเพื่อนนิสิตปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม รุ่นที่ 18 ภาคปกติที่ได้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือเสมอมา

ธนศ เหลืองวิริยะแสง
เมษายน 2550

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(5)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(6)
 บทที่ 1 บทนำ	 1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์	4
 บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	 10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	10
แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้	24
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	26
แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การ	32
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	56
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง	60
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	62
กรอบแนวคิดในการวิจัย	64
สมมติฐานในการวิจัย	65
 บทที่ 3 วิธีการวิจัย	 66
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	66
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	74
การเก็บรวบรวมข้อมูล	76
การวิเคราะห์ข้อมูล	76
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	77
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	78
ผลการวิจัย	78
ข้อวิจารณ์	95
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	106
สรุปผลการวิจัย	107
ข้อเสนอแนะ	109
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	112
ภาคผนวก	119
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	133

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan	67
2	จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่ง	79
3	จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพ	81
4	แบบบุคลิกภาพของพนักงานจำนวน 16 แบบ ตามแบบทดสอบบุคลิกภาพ Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)	82
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	83
6	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระของพนักงานประกอบด้วยเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	86
7	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระของพนักงานประกอบด้วยเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การหลังจากตัดตัวแปรบุคลิกภาพแบบเก็บตัวและบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างยืดหยุ่นออก	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมเมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวพยากรณ์	89
9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวพยากรณ์	91
10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธเมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวพยากรณ์	92
11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจเมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวพยากรณ์	93
12 สรุปตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	94

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กระบวนการรับรู้ของบุคคล	25
2	แบบจำลองความยุติธรรมในการทำงาน	39
3	กระบวนการของแรงจูงใจ	50
4	กระบวนการของแรงจูงใจในการทำงาน	51
5	กระบวนการจูงใจตามแนวคิดของ Drafke and Kossen	52
6	โครงสร้างของบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งที่ใช้ในการวิจัย	61

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

$\bar{X}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)
S.D.	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation)
MIN	หมายถึง ค่าต่ำสุด (Minimum)
MAX	หมายถึง ค่าสูงสุด (Maximum)
b	หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอย
Std. Error	หมายถึง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
Beta	หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบของ คะแนนมาตรฐาน
t	หมายถึง ค่าสถิติที่ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
p	หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R	หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ
R^2	หมายถึง ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
R^2 adj	หมายถึง ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว
F_{overall}	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบเปรียบเทียบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างตัวแปรที่แบ่งเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ (ต่อ)

Gen	หมายถึง เพศ
Age	หมายถึง อายุ
Sy	หมายถึง อายุงานในองค์กร
Edu	หมายถึง ระดับการศึกษา
Mar	หมายถึง สถานภาพสมรส
Lev	หมายถึง ระดับตำแหน่ง
E	หมายถึง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว
I	หมายถึง บุคลิกภาพแบบเก็บตัว
S	หมายถึง บุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง
N	หมายถึง บุคลิกภาพแบบหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้
T	หมายถึง บุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล
F	หมายถึง บุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก
J	หมายถึง บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน
P	หมายถึง บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างยืดหยุ่น

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ (ต่อ)

Str	หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง
Std	หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน
Res	หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ
Cog	หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเห็นคุณค่า
Sup	หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน
Com	หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน
Ju1	หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน
Ju2	หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ
Mot	หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม
Ach	หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
Aff	หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
Pow	หมายถึง แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในโลกธุรกิจปัจจุบันที่ตลาดมีผู้ผลิตและจัดจำหน่ายจำนวนมากเป็นทางเลือกแก่ผู้บริโภค ส่งผลให้การแข่งขันของธุรกิจอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีความรุนแรงมากขึ้น มีการแสวงหาและพัฒนาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น เทคโนโลยี แหล่งเงินทุน การร่วมทุนเพื่อสร้างความเข้มแข็ง การเลือกฐานการผลิตที่เหมาะสม ความรู้ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ การพัฒนาระบบส่งมอบสินค้าและบริการที่มีประสิทธิภาพ ไปจนถึงการพัฒนารูปแบบการบริการเพื่อสร้างความแตกต่างและความประทับใจให้แก่ผู้บริโภค ซึ่งกระบวนการทั้งหมดนี้ล้วนต้องอาศัยองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงและทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเป็นหัวใจหลักในการดำเนินการทั้งสิ้น (สุขุมล หวังวิชพันธุ์, 2548: 1)

จากสภาพการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังกล่าว ทำให้องค์การมีความจำเป็นต้องหาแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การให้มีความสามารถในการแข่งขันได้ แต่การพัฒนาต่าง ๆ เหล่านี้จะประสบความสำเร็จไปไม่ได้ถ้าหากพนักงานขาดแรงจูงใจที่จะทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด (Schultz and Schultz, 2002: 224) ดังที่มีผู้กล่าวว่า องค์การใดก็ตามที่มีการลงเงินทุนเครื่องจักร และใช้คนจำนวนเท่ากับองค์การอื่น ๆ แต่ถ้าคุณภาพของคนที่มีเหนือกว่าและมีความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกันดีกว่า องค์การนั้นย่อมจะมีประสิทธิภาพในการผลิตเหนือกว่าองค์การที่มีคุณภาพของคนต่ำกว่า (สุรพล พยอหมั่ม, 2541: 21-22) และสิ่งหนึ่งที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของคนได้นั้นคือแรงจูงใจ ดังนั้นความจำเป็นและหน้าที่หลักอย่างหนึ่งขององค์การและผู้บังคับบัญชาคือการจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น พุ่มเทแรงกาย แรงใจ และกำลังความคิดแก่องค์การให้ได้มากที่สุด (สุรพล พยอหมั่ม, 2541: 111-112)

หากพูดถึงเรื่องการจูงใจแล้ว สิ่งหนึ่งที่มีควบคู่กับแรงจูงใจคือความต้องการ ในการดำรงชีวิตของมนุษย์นั้นจะพบว่ามนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย และมี

ความต้องการทางจิตใจ เช่น การเข้าสังคม ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น การรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรื่นรมย์ต่าง ๆ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545: 207-208) การที่บุคคลตัดสินใจเข้ามาทำงานกับองค์กรก็เพื่อตอบสนองเป้าหมายและความต้องการส่วนบุคคล เช่น ต้องการค่าจ้างไปเป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ต้องการประสบการณ์การทำงาน ต้องการความสำเร็จและการยอมรับ ต้องการได้รับเลื่อนตำแหน่งสู่ระดับบริหารขององค์กร ในขณะที่องค์กรก็มีเป้าหมายและความต้องการเฉพาะตัว เช่น ต้องการเอาชนะองค์กรคู่แข่ง ต้องการอยู่รอดในตลาดการแข่งขัน ต้องการเป็นที่หนึ่งในตลาดผู้บริโภค เป็นต้น ดังนั้น หากองค์กรเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงานให้บุคคลทำงานให้เป็นประโยชน์จะเป็นปัจจัยที่สำคัญหนึ่งในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายร่วมกันทั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กร

ด้วยเหตุที่แรงจูงใจในการทำงานเป็นพฤติกรรมที่องค์กรทุกแห่งต้องการให้เกิดขึ้นกับพนักงานขององค์กร จึงมีผู้พยายามที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และจากการศึกษาพบว่าปัจจัยหลายประการด้วยกันที่สามารถผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นต้น

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลนั้นได้มีงานวิจัยที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลนั้นมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (มนัส บุญวงศ์, 2537; อาริดา สัวบุตร, 2539) และด้านบุคลิกภาพมีงานวิจัยของ Naquin and Holton (2002) และ ปราณี ภักดีไพบุลย์ผล (2540) ที่สนับสนุนว่าบุคลิกภาพบางประการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยทางด้านองค์กรมีผู้พบว่าบรรยากาศองค์กรที่ดีสามารถสร้างความพึงพอใจและความตั้งใจในการทำงานให้แก่พนักงานได้ ในทางตรงกันข้ามหากบรรยากาศองค์กรเป็นไปในทางลบ ไม่มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันหรือไม่เปิดโอกาสให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรย่อมจะส่งผลถึงแรงจูงใจของพนักงาน เช่น การขาดงาน การปฏิบัติงานไม่เต็มที่ หรือไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง (เชื้อวชาญ อาศุวัฒนกุล, 2530: 120) ในขณะเดียวกันการที่บุคคลมารวมตัวกันปฏิบัติงานให้องค์กรในฐานะพนักงานทำให้องค์การนั้นมีฐานะเป็นหน่วยทางสังคมหน่วยหนึ่ง ซึ่งสังคมการทำงานนี้จะประสบความสำเร็จสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความเต็มใจในการปฏิบัติงานได้ส่วนหนึ่งย่อมเกิดจากกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่มีความยุติธรรมเป็นหลัก ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกพนักงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงการพิจารณาผลตอบแทน เนื่องจากความยุติธรรมนั้นถือเป็นคุณธรรมประการแรกของสังคม (Rawls, 1997: 3)

ธุรกิจวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่ง (Offshore Construction Engineering Business) เป็นธุรกิจอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีการแข่งขันในตลาดสูงแม้ว่ามีผู้ประกอบการในลักษณะเดียวกันเป็นจำนวนไม่มาก หากแต่ด้วยลักษณะของธุรกิจที่ต้องใช้ทรัพยากรและเงินทุนในการผลิตที่สูง มีการใช้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนและมีความยากในการออกแบบก่อสร้าง ทั้งยังต้องพัฒนาการบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปตามภูมิภาคต่าง ๆ วิศวกรก่อสร้างนอกชายฝั่งที่จะประสบความสำเร็จในตลาดได้จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะที่เคยมีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลในองค์กรภาคเอกชนหลายแห่งรวมถึงองค์กรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงมีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทดังกล่าว อันได้แก่บุคลิกภาพของพนักงาน บรรยากาศองค์กรและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งจะเป็แนวทางนำไปสู่ข้อมูลที่จะมีประโยชน์ต่อตัวพนักงานและต่อองค์กรในการวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานของพนักงานอันจะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม และสามารถผลักดันองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนผู้ที่สนใจในเชิงวิชาการได้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยในด้านที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์กรและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำผลการวิจัยมาเสนอแนะผู้บริหารหรือนุคคลที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการองค์การ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการนำไปศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาจากประชากรที่เป็นพนักงานของบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประจำจากทุกหน่วยงานจำนวนทั้งสิ้น 188 คน (จำนวนพนักงาน ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2550)

นิยามศัพท์

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานในฐานะลูกจ้างประจำระดับวิชาชีพและระดับบริหารของบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะประจำตัวของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่ง

เพศ หมายถึง สถานภาพที่ได้รับมาตั้งแต่เกิดของพนักงาน จำแนกออกเป็นชายและหญิง

อายุ หมายถึง จำนวนปีเต็มบริบูรณ์ของพนักงานนับตั้งแต่ปีเกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานของพนักงานนับตามจำนวนปีตั้งแต่ปีที่เริ่มงานในบริษัทจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพสมรส หมายถึง สภาพการครองคู่ของพนักงานในปัจจุบัน แบ่งเป็น โสด และสมรสแล้ว รวมถึงหย่าร้างหรือแยกกันอยู่

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษาสูงสุดที่พนักงานได้รับในปัจจุบัน

ระดับตำแหน่ง หมายถึง สายการทำงานของพนักงาน จำแนกออกเป็นสายวิชาชีพสำหรับพนักงานสำนักงานที่ทำงานระดับต่ำกว่าผู้จัดการแผนกและสายบริหารสำหรับพนักงานที่ทำงานระดับผู้จัดการแผนกหรือสูงกว่า

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่มีแบบแผนซึ่งพัฒนามาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม และแสดงออกด้วยการที่บุคคลมีพฤติกรรมตอบสนองต่อสถานการณ์ บุคคล และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งตามแนวคิดของ Myers-Briggs Type Indicators (MBTI) ได้แบ่งลักษณะของบุคลิกภาพออกเป็น 4 คู่ คือ คู่ที่ 1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) และบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introversion) คู่ที่ 2 บุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง (Sensing) และบุคลิกภาพแบบหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้ (Intuition) คู่ที่ 3 บุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (Thinking) และบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก (Feeling) คู่ที่ 4 บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน (Judgment) และบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างยืดหยุ่น (Perception)

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ชอบการพบปะผู้คน ชอบทำกิจกรรมร่วมกับคนหมู่มาก สนใจทุกอย่างที่พบเห็น มีความเป็นกันเอง เปิดเผยตรงไปตรงมา ชอบแสดงความคิดเห็น ไม่ชอบคิดคนเดียว เน้นผลสำเร็จ ชอบทำโครงการระยะสั้น และชอบการพูดมากกว่าการเขียน

บุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introversion) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ชอบความสงบ เงียบขี้นม ไม่ชอบสมาคมกับใคร มีความคิดที่ลึกซึ้งและมักจะเป็นผู้ที่คิดก่อนพูดและทำ ชอบมีเวลาเป็นของตนเอง เป็นผู้ฟังที่ดี มีเพื่อนสนิทไม่มาก ไม่ชอบพูดมาก ไม่ชอบพูดซ้ำซาก ชอบการเขียนมากกว่าการพูดและชอบทำและโครงการระยะยาว

บุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง (Sensing) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ชอบการแสวงหาข้อมูลโดยใช้ประสาทสัมผัส สนใจสภาวะของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดตามความเป็นจริง เชื่อในสิ่งที่เกิดจากการรับรู้ด้วยตนเองและมีความหมายชัดเจน ให้ความสนใจต่อกิจกรรมเฉพาะหน้ามากกว่ากิจกรรมในอนาคต ชอบคำอธิบายที่เป็นขั้นตอนมากกว่าคำอธิบายที่ไร้ระบบระเบียบ ไม่ชอบการใช้จินตนาการและความคิดฝัน

บุคลิกภาพแบบหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้ (Intuition) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ชอบคาดคะเนสถานการณ์ ชอบคิดถึงอนาคตและความน่าจะเป็นมากกว่าสิ่งที่เป็นอย่างในปัจจุบัน แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานหรือการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่ม มีจินตนาการและแรงบันดาลใจสูง รวมทั้งไม่ชอบรายละเอียดที่มากเกินไปจนจำเป็น

บุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (Thinking) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ตัดสินใจโดยใช้กระบวนการคิดที่มีเหตุผลและเป็นขั้นตอน วิเคราะห์ทางเลือกอย่างยุติธรรมก่อนกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่มีความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง จิตใจหนักแน่นมั่นคง ทำหรือพูดอย่างตรงไปตรงมา และชอบความถูกต้องมากกว่าความถูกต้อง

บุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก (Feeling) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึกและค่านิยมในการตัดสินใจ ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น พยายามทำให้คนอื่นพอใจ ถึงแม้ว่าตัวเองต้องลำบาก ไม่ชอบความขัดแย้ง และชอบใกล้ชิดเมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น

บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน (Judgment) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ชอบวางแผนในการทำงาน มีระเบียบแบบแผนในการจัดการชีวิต กระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีโครงสร้างขั้นตอน จัดระบบระเบียบของสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ

บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างยืดหยุ่น (Perception) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ไม่ชอบความเป็นระเบียบหรือเคร่งครัดมากนัก เปลี่ยนแปลงได้ง่าย ไม่ชอบการวางแผน พร้อมทั้งจะรับมือกับสถานการณ์เฉพาะหน้าเสมอ ไม่ค่อยพิถีพิถันในเรื่องความประณีต สนใจความคิดสร้างสรรค์ และความแปลกพิสดารสนุกสนาน รวมทั้งไม่ชอบการผูกมัด

การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง การที่พนักงานได้รับข้อมูล กลั่นกรอง และแปลความหมายของสิ่งแวดล้อมทางสังคมในองค์การ และรู้ถึงอิทธิพลทางสังคมในองค์การที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของตน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ยึดแนวคิดของ Stringer (2002) ซึ่งมีองค์ประกอบด้วยกัน 6 ด้านคือ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเห็นคุณค่า ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง หมายถึง การสนองตอบความรู้สึกของพนักงานว่า มีการมอบหมายหน้าที่และระบุน้ำที่อย่างชัดเจน ลักษณะโครงสร้างจะมีสูงเมื่อพนักงานรู้สึกว่าการของทุกคนถูกระบุอย่างเหมาะสม และจะมีต่ำเมื่อพนักงานรู้สึกสับสนว่าใครเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่และใครเป็นผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจ

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน หมายถึง การวัดถึงความรู้สึกกดดันในการปรับปรุง การปฏิบัติงานและระดับของความภาคภูมิใจของพนักงานว่ามีการปฏิบัติงานที่ดี การมีระดับมาตรฐานสูงหมายถึงการที่พนักงานมองหาแนวทางที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และระดับมาตรฐานต่ำแสดงถึงการมีความคาดหวังต่ำต่อการปฏิบัติงานของตนเอง

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การสนองตอบความรู้สึกของพนักงานว่าเป็นผู้รับผิดชอบในการทำงานของตนเองและไม่มีตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำโดยผู้อื่น ผู้ที่รับรู้ความรับผิดชอบในระดับสูงจะได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ส่วนพนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบในระดับต่ำจะรู้สึกว่า การยอมรับความเสี่ยงและการทดลองแนวความคิดใหม่จะถูกขัดขวาง

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเห็นคุณค่า หมายถึง การบ่งชี้ว่าพนักงานรู้ได้ว่าตนเองจะได้รับรางวัลเมื่อทำงานได้ดี การวัดนี้จะมุ่งเน้นไปที่การให้รางวัลหรือการดำเนินคดีลงโทษ การมองเห็นคุณค่าในระดับสูง บ่งบอกถึงความสมดุลและความเหมาะสมระหว่างการให้รางวัลและการดำเนินคดี การเห็นคุณค่าในระดับต่ำ หมายถึง รางวัลที่ได้รับไม่มีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน หมายถึง การสนองตอบความรู้สึกของพนักงานถึงความไว้วางใจและการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันที่มีอยู่โดยทั่วไปในกลุ่มการทำงาน การสนับสนุนจะอยู่ในระดับสูงเมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี และมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะจากหัวหน้างานเมื่อพนักงานต้องการการสนับสนุนในระดับต่ำจะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานรู้สึกโดดเดี่ยวและแยกจากผู้อื่น

การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน หมายถึง การสนองตอบความรู้สึกของพนักงานถึงความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในเป้าหมายขององค์การ การมี

ความรู้สึกผูกพันในระดับสูงจะเกี่ยวเนื่องกับการมีความจงรักภักดีอย่างสูงของพนักงาน การมีความผูกพันในระดับต่ำ หมายถึง การที่พนักงานไม่สนใจและเฉยเมยต่อองค์การและเป้าหมายขององค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การประเมินความยุติธรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและผลลัพธ์จากการทำงานที่องค์การส่งผลกระทบต่อตนเอง และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ด้าน คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ

การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน หมายถึง การที่พนักงานประเมินว่าตนเองได้รับความเป็นธรรมในผลตอบแทนหรือไม่โดยเปรียบเทียบผลตอบแทนกับความคาดหวังของตนเองและเปรียบเทียบกับของบุคคลอื่น

การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ หมายถึง การที่พนักงานประเมินว่าบริษัทมีการตัดสินใจอย่างยุติธรรมทำให้พนักงานอื่นยอมรับการตัดสินใจว่ามีความยุติธรรม กระบวนการตัดสินใจมีความแน่นอน ปราศจากอคติใด ๆ หรือไม่

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังขับเคลื่อนในตัวบุคคลที่เกิดจากการถูกปัจจัยภายในและภายนอกกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานขึ้นอย่างมีทิศทางและมีความต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ยึดแนวคิดของ McClelland (1961) ซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่พนักงานมีพลังขับเคลื่อนที่จะแสวงหาความสำเร็จปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี พยายามที่จะบรรลุมาตรฐานที่ดี ให้ความสนใจกับเป้าหมายที่เป็นจริงและท้าทาย ชอบลักษณะงานที่ต้องขบคิดแก้ปัญหาซับซ้อน มีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วง มักหลีกเลี่ยงงานที่มีจุดหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือยากเกินไป ไม่มีความสุขกับการทำงานที่ง่ายเกินไป แต่จะเลือกงานที่มีความยากในระดับที่ท้าทายความสามารถของตนเองและมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้จริง มีความต้องการพัฒนาในหน้าที่การงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ และมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะรับรู้ผลตอบรับจากการกระทำของตนเอง

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ หมายถึง การที่พนักงานมีพลังขับเคลื่อนที่จะสร้าง รักษา ตลอดจนฟื้นฟูความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ประารถนาที่จะให้ผู้อื่นชื่นชม ยอมรับ และให้อภัยตัวเอง ชอบการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมตามบรรทัดฐานของกลุ่มเพื่อให้ได้รับการยอมรับ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธต่ำจะรู้สึกไม่สบายใจที่จะต้องติดต่อกับผู้อื่นและเลือกที่จะมีความสัมพันธ์กับคนกลุ่มน้อยอย่างเช่นครอบครัวกับผู้ใกล้ชิดเท่านั้น

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง การที่พนักงานมีพลังขับเคลื่อนที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทั้งในเรื่องของการจูงใจให้กระทำและการลงโทษเพื่อไม่ให้กระทำการต่าง ๆ ต้องการมีความสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ รวมถึงมีความต้องการที่จะเป็นผู้นำและเพิ่มพูนสถานะอำนาจของตัวเอง

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้าง
นอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับงานวิจัยมาเป็นแนวทางในการวิจัยโดย
แบ่งเป็น 6 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
4. แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่า “บุคลิกภาพ” มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Persona ซึ่งหมายถึงหน้ากากที่ตัวละครใช้
สวมเวลาออกแสดงเพื่อที่จะแสดงบทบาทตามที่ถูกกำหนดให้ (สุชา จันทน์เอม, 2544: 94) อย่างไรก็ตาม
ได้มีนักวิชาการจำนวนมากได้ให้คำจำกัดความของคำว่าบุคลิกภาพแตกต่างกันออกไป อาทิ

สุชา จันทน์เอม (2544: 95) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะที่สำคัญต่อการ
ปรับตัวของบุคคล ได้แก่ รูปร่าง หน้าตาท่าทาง ความสามารถ แรงจูงใจ และการแสดงออกทางอารมณ์
และผลที่เกิดจากประสบการณ์ ซึ่งลักษณะเฉพาะตัวต่าง ๆ เหล่านี้ถูกจัดรวมเป็นหมวดหมู่และสามารถ
ระบุถึงความจำเพาะเจาะจงของแต่ละบุคคล

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2544ก: 5) ได้ให้นิยามว่าบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน โดยส่วนภายนอกคือส่วนที่สามารถสังเกตเห็นได้ชัดเจน เช่น รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา ฯลฯ และส่วนภายในซึ่งเป็นส่วนที่มองเห็นได้ยากแต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น

วิภา ภักดี (2545: 259) กล่าวว่าบุคลิกภาพ คือผลรวมอย่างมีระบบของพฤติกรรมต่าง ๆ ตลอดจนทัศนคติและค่านิยมซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะนิสัยเฉพาะตัวบุคคล

นพมาศ อึ้งพระ (2546: 4) กล่าวว่าบุคลิกภาพหมายถึง โครงสร้างทางจิตวิทยา (Psychological Construct) เป็นมโนคติที่สลับซับซ้อนซึ่งได้รวมถึงภูมิหลังพิเศษทางพันธุกรรมของคน การเรียนรู้ รวมทั้งวิธีที่ความซับซ้อนเหล่านี้ประสานกันทำให้เกิดพฤติกรรมสนองต่อสิ่งเหล่านี้เฉพาะในสิ่งแวดล้อม

Pervin (1989 cited in Moorhead and Griffin, 1995: 56) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะทางจิตวิทยาที่ค่อนข้างแน่นอนตายตัวที่จำแนกบุคคลหนึ่งออกมาจากบุคคลอื่นอย่างชัดเจน และบุคลิกภาพของบุคคลจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานกับองค์การด้วยเช่นกัน

Baron and Greenberg (2003: 96-97) ให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพว่าเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างโดดเด่นจากบุคคลอื่น ซึ่งแสดงออกผ่านอารมณ์และพฤติกรรมของบุคคล

จากนิยามเบื้องต้นสามารถสรุปได้ว่าบุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่มีแบบแผนซึ่งพัฒนามาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม และแสดงออกด้วยการที่บุคคลมีพฤติกรรมตอบสนองต่อสถานการณ์ บุคคล และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

การศึกษาวิชาการด้านจิตวิทยาตั้งแต่อดีตเป็นต้นมา ได้มีผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากได้ทำการศึกษาเพื่ออธิบายบุคลิกภาพของบุคคลและมีทฤษฎีที่นำมาอธิบายแตกต่างกันไป โดยในยุคแรก

ศาสตร์ความรู้ด้านบุคลิกภาพได้ปะปนอยู่กับศาสตร์สายศิลปศาสตร์ เช่น วรรณกรรม พยากรณ์ศาสตร์ การละคร ศาสนา และปรัชญา แต่นับตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา (ประมาณปี ค.ศ. 1879) จนถึงปัจจุบัน การศึกษาด้านบุคลิกภาพได้มีการศึกษาและอธิบายด้วยแนวคิดที่หลากหลาย โดยเฉพาะการศึกษายเป็นวิทยาศาสตร์ แต่การศึกษาทางวิทยาศาสตร์ด้านเดี่ยวยังไม่สามารถอธิบายบุคลิกภาพของบุคคลได้ทุกแง่มุม เนื่องจากแต่ละศาสตร์และแนวคิดทฤษฎีมีข้อจำกัดในการอธิบายให้ครอบคลุมลักษณะทั้งหมดได้ จึงเกิดการผสมองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์จิตวิทยากับวิทยาศาสตร์สาขาอื่น ๆ รวมถึงองค์ความรู้ทางศิลปศาสตร์ ยกตัวอย่างเช่น แพทยศาสตร์ วรรณคดี ศาสนา ปรัชญา มานุษยวิทยา เป็นต้น ทำให้เกิดทฤษฎีแนวคิดในการอธิบายบุคลิกภาพของบุคคลอย่างมากมาย (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2544: 6-8) โดยสามารถจัดแบ่งแนวคิดของแต่ละกลุ่มได้ดังนี้

1. กลุ่มนักทฤษฎีที่มีความเชื่อด้านพลังของแรงขับ (Dynamic Theory) โดยเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลมีรากฐานจากแรงขับภายในตัวบุคคล เช่น Freud
2. กลุ่มนักทฤษฎีที่เชื่อในการแยกประเภทของบุคลิกภาพ (Type Theory) โดยเชื่อว่าบุคลิกภาพของบุคคลสามารถจำแนกเป็นหมวดหมู่ได้ เช่น Jung
3. กลุ่มนักทฤษฎีที่เชื่อว่าบุคลิกภาพเกิดจากการได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม (Social Determinants) โดยเห็นว่าประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากสิ่งแวดล้อม เช่น บ้าน โรงเรียน ชุมชน มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพโดยตรง เช่น Fromm
4. กลุ่มนักทฤษฎีที่เชื่อว่าบุคลิกภาพเป็นผลมาจากร่างกายและจิตใจ (Organismic Theory) ซึ่งเห็นว่าจะต้องเข้าใจภาพองค์รวมของร่างกายและจิตใจ ในการอธิบายไม่สามารถแยกส่วนได้ ดังนั้นบุคคลมีทั้งศักยภาพและความพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองถ้าอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม เช่น Maslow และRogers
5. กลุ่มนักทฤษฎีที่แบ่งบุคลิกภาพตามลักษณะ (Trait Theory) โดยมองบุคลิกภาพที่แสดงออกหลายลักษณะมารวมหมวดหมู่กัน เช่น Allport และCattell

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของ Freud (Freudian Psychoanalysis)

Freud ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ริเริ่มศึกษาพฤติกรรมและบุคลิกภาพของบุคคลด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์โดยการสังเกตพฤติกรรมและจดบันทึกข้อมูลของคนไข้โรคจิตโรคประสาทในคลินิกจนสามารถตั้งเป็นกฎเกณฑ์ทฤษฎีขึ้นมาอธิบาย (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2544ก: 11) โดย Freud ได้เสนอโครงสร้างของบุคลิกภาพซึ่งมีองค์ประกอบสามประการ คือ Id Ego และ Superego โดยทั้งสามองค์ประกอบนี้จะแย่งชิงพลังทางจิตกัน (นพมาศ อึ้งพระ, 2546: 28-29)

Id เป็นระบบทางจิตดั้งเดิมที่มีรากฐานจากระบบชีวภาพของคน ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบด้วยจิตไร้สำนึกซึ่งมีทั้งความต้องการทางเพศและความก้าวร้าว สัญชาตญาณเหล่านี้ประสานกันในเหตุการณ์ต่าง ๆ และมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น ความเกลียดชัง ความดึงดูดทางเพศ

Ego หมายถึงส่วนของจิตใจ Id ที่จัดระบบแล้ว เกิดขึ้นเพื่อจัดระเบียบพฤติกรรมของมนุษย์เนื่องจากความต้องการของคนจำเป็นต้องปรับให้สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมถ้าจะได้รับความพอใจที่แท้จริง ดังนั้น Ego เกิดขึ้นเพื่อทำตามคำสั่งของ Id ในขณะที่เดียวกันก็ควบคุมแรงขับให้อยู่ในขอบเขตที่ยอมรับได้จนกว่าจะตอบสนองความต้องการได้

Superego เป็นอุดมการณ์ของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้และซึมซับค่านิยมทางสังคม มีองค์ประกอบย่อยสองประการ คือ ความรู้สึกผิดชอบ (Conscience) เกิดจากการถูกทำโทษเมื่อทำผิด ทำให้รู้สึกผิด (Guilty) และ Ego-Ideal เกิดจากการได้รับรางวัล ทำให้เกิดความภูมิใจ หน้าที่ของ Superego คือขัดขวาง Id และ ชักจูงให้ Ego ให้ใช้หลักศีลธรรมที่สร้างสรรค์ แต่ก็มีข้อเสียที่หากมีความเข้มข้นและเรียกร้องมากเกินไปก็อาจไม่เป็นผลดีต่อพฤติกรรม เช่น เด็กผู้หญิงที่ถูกปลูกฝังให้เข้มงวดเรื่องการคบเพื่อนต่างเพศก็อาจโตขึ้นมาเป็นบุคคลที่มีปัญหาในการเข้ากับเพื่อนต่างเพศได้

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า Ego ซึ่งเป็นสติรู้สำนึกมีลักษณะสำคัญในการกลั่นกรองและเลือกแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยจะต้องกลั่นกรองทั้ง Id และ Superego ความขัดแย้งของระบบทั้งสามที่เกิดขึ้นอยู่เสมอจะทำให้บุคคลเกิดความวิตกกังวล (Anxiety) และบุคคลจะหาทางลดความวิตกกังวลด้วยวิธีการต่าง ๆ กัน จนกลายเป็นแบบแผนบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล (สุชา จันทน์เอม, 2544: 108)

อย่างไรก็ดีพฤติกรรมที่แสดงออกบางส่วนอาจจะเกิดจากจิตไร้สำนึกหรือไม่รู้ตัวเพราะบุคคลต้องการปกป้องตัวเองไม่ให้รบกวนใจจากการขัดแย้งของ Id และ Superego โดยแสดงออกมาในรูปแบบกลไกการป้องกันตัวเอง เช่น การเก็บกด (Repression) หรือ การปฏิเสธ (Denial) เป็นต้น (กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, 2544)

ทฤษฎีจิตวิทยาการจำแนกประเภท (Psychological Types)

Jung นักจิตแพทย์ชาวสวิสเซอร์แลนด์ เคยร่วมงานกันกับ Freud และเป็นบุคคลหนึ่งที่ Freud ยกย่องในเชิงวิชาการ แต่ Jung ไม่เห็นด้วยกับ Freud ในแง่ที่ว่าการพัฒนาบุคลิกภาพมาจากประสบการณ์การเลี้ยงดูในอดีตและแรงกระตุ้นทางเพศ โดย Jung คิดว่าบุคลิกภาพเป็นผลจากการตั้งเป้าหมายในอนาคตและประสบการณ์มากกว่า (วิภา ภักดี , 2545: 271) และ Jung ได้แบ่งประเภทบุคลิกภาพของบุคคลจากการสังเกตกว้าง ๆ ออกเป็นสองประเภทหลัก (สุชา จันทน์เอม, 2544: 107-108) คือ

1. บุคคลประเภทแสดงตัว (Extraversion) ซึ่งมีลักษณะคือ เป็นบุคคลที่มีความเปิดเผย ร่าเริง ชอบออกสังคม ไม่ชอบเก็บตัว เป็นบุคคลที่สร้างความเชื่อมั่นอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง มีอุปนิสัยที่เปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมของสิ่งแวดล้อม และพร้อมที่จะเปลี่ยนตามสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เหมาะสม เมื่อเกิดความคับข้องใจมักมีพฤติกรรมในรูปของการต่อสู้ (Defense)

2. บุคคลประเภทเก็บตัว (Introversion) มีลักษณะเป็นบุคคลชอบเก็บตัวและผูกพันกับตัวเอง มากกว่าผูกพันกับสังคม เป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์แน่นอนในการควบคุมอุปนิสัยของตนเอง เชื่อถือในตนเอง และมักตัดสินใจโดยใช้ตัวเองเป็นหลัก เมื่อเกิดความคับข้องใจมักมีพฤติกรรมแบบถอยหนี แยกตัวเองออกไปจากสังคม (Isolation)

Jung (อ้างใน นพมาศ อึ้งพระ, 2546: 56) ได้กล่าวว่าไม่มีบุคคลใดมีลักษณะประเภทใดโดยสิ้นเชิง แท้จริงบุคคลมักมีคุณลักษณะทั้งสองอย่างอยู่ในตัวและลักษณะทั้งสองอย่างมีความต่างกัน อย่างซับซ้อน โดยทั้งลักษณะแบบ Extraversion และ Introversion ต่างก็มีพลวัตของตัวเอง มีทั้งคุณสมบัติที่ก้าวหน้าและถดถอย ซึ่งมีทั้งส่วนดีและส่วนเสียต่อการพัฒนาการของบุคคล เช่น บุคคลที่ Introversion อาจมีความก้าวหน้าและละเอียดอ่อนในการคิดจนสามารถสร้างสรรคงานที่ดี แต่ก็อาจมีลักษณะถดถอยเมื่อถึงเวลาที่ต้องตัดสินใจเด็ดเดี่ยวแต่ไม่สามารถทำได้ หรือไม่กล้าขอความช่วยเหลือ

จากใคร ส่วนบุคคลที่ Extraversion ก็มีลักษณะที่ดีคือมีความกล้าตัดสินใจ ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น และสังคมได้ แต่ก็อาจมีลักษณะถดถอยเมื่อทำการตัดสินใจอย่างไม่เที่ยงธรรมเพราะหลงเชื่อบุคคลอื่น เป็นต้น

แนวคิดบุคลิกภาพแบบ Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)

ในปี 1962 Myers and McCaulley ได้พัฒนารูปแบบการวัดพฤติกรรมและแบ่งบุคคลออกเป็นประเภทต่าง ๆ จากแนวคิดของ Jung โดยใช้แบบทดสอบที่เรียกว่า Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) เป็นเครื่องมือในการจำแนก (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544: 131) แบบทดสอบ MBTI นี้ถือเป็นเครื่องมือในการประเมินบุคลิกภาพที่มีชื่อเสียงสามารถนำไปใช้ได้หลายวงการ ซึ่งแบบทดสอบนี้มุ่งจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากแนวโน้มที่บุคคลมุ่งให้ความสนใจหรือใช้พลังไปในทิศทางใด ใช้วิธีการใดในการรับข้อมูล ตัดสินใจโดยอาศัยปัจจัยใด และมีวิธีการจัดการกับสิ่งแวดล้อมอย่างไร (กรรณิการ์ นลราชสุวัจน์, ม.ป.ป.: 2)

Myers and McCaulley (1962 อ้างใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2544: 7) เรียกลักษณะจากการผสมผสานของมิติเหล่านั้นจนกลายเป็นลักษณะเอกลักษณ์เฉพาะตนของบุคลิกภาพนั้นว่า แบบแห่งบุคลิกภาพ หรือ Type บุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับความโน้มเอียงของคน ๆ นั้นว่าแสดงลักษณะใดโดดเด่นมากกว่ากัน แบบแห่งบุคลิกภาพเป็นพัฒนาการที่ค่อยเป็นค่อยไปตั้งแต่วัยเด็ก จนกระทั่งมีแบบบุคลิกภาพที่ค่อนข้างลงตัวในวัยผู้ใหญ่ แบบบุคลิกภาพตามแนวคิดของ Myers and McCaulley มีลักษณะเป็นกลุ่มบุคลิกภาพที่เป็นคู่ตามองค์ประกอบดังนี้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2544: 10-11)

คู่ที่ 1 เป็นมิติของการใช้พลังงานภายนอกคนหรือภายในตน เรียกว่า E-I Scale โดยมีรายละเอียดดังนี้

E (Extraversion): พลังงานได้มาจากความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสิ่งที่อยู่ภายนอกตน

I (Introversion): พลังงานได้มาจากความสัมพันธ์กับตนเอง (Intrapersonal relationship) และคุณค่าต่าง ๆ ภายในตน

คู่มือ 2 เป็นมิติแห่งวิธีการที่บุคคลแก้ปัญหาและตัดสินใจ เรียกว่า T-F Scale โดยมีรายละเอียดดังนี้

T (Thinking): การตัดสินใจโดยการใช้การคิด การแยกแยะเหตุผล การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การเลือกข้อเท็จจริง การค้นหาความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ก่อนการตัดสินใจ

F (Feeling): การตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก ค่านิยมของตนเองและผู้อื่น ความพึงใจ รวมทั้งการแสวงหาความกลมกลืน

คู่มือ 3 เป็นมิติของวิธีการรับรู้ วิธีการแสวงหาข้อมูล เรียกว่า S-N Scale โดยมีรายละเอียดดังนี้

S (Sensing): รับรู้และแสวงหาข้อมูลด้วยประสาททั้ง 5 ได้แก่เห็นด้วยตา ได้ยินด้วยหู รู้รสด้วยลิ้น ได้กลิ่นด้วยจมูก หรือจับต้องสัมผัสด้วยกาย มักเป็นการรับรู้ความเป็นจริงในปัจจุบัน

N (Intuition): รับรู้และกำหนดรู้เรื่องราวเกี่ยวกับอดีต อนาคต ซึ่งไม่อาจกำหนดรู้หรืออธิบายโดยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้ชัดเจน ตรงไปตรงมา แต่สามารถนึกรู้เอาเองว่าสิ่งนั้นสิ่งนี้เป็นอย่างไร ทั้งบุคคล สิ่งของ และเหตุการณ์ โดยประสบการณ์ในอดีตหรือไม่มีประสบการณ์มาก่อนก็ได้

สำหรับคู่มือ 4 Myers และ McCaully ได้นำแนวคิดเรื่องความโน้มเอียงของบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านใดมากกว่าด้านใดทั้ง 3 คู่มือมาเพิ่มเติมในด้านความโน้มเอียงในวิธีการดำเนินชีวิตหรือ/และในการทำงานอีก 1 คู่มือ โดยใช้ชื่อว่า J-P Scale โดยมีรายละเอียดดังนี้

J (judgment): มีวิธีการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน

P (Perceiving): มีวิธีการทำงานและการดำเนินชีวิตที่ยืดหยุ่น ตามสบาย

โดยลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพทั้ง 8 แบบสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2544: 13-17)

Type E (Extraversion) มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมดังนี้

1. มักจะพูดก่อนและคิดทีหลัง
2. รู้จักคนจำนวนมาก ชอบมีเพื่อนสนิทหลายคน ชอบทำกิจกรรมกับคนหมู่มาก
3. ทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างพร้อมกันได้
4. ไม่ได้ตัว เป็นกันเอง
5. ชอบไปงานพบปะสังสรรค์และชอบแสดงความคิดเห็น
6. ไม่ชอบคิดคนเดียว ชอบขยายความคิดอ่านกับกลุ่มและเพื่อน
7. ต้องการให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับความคิดของตน
8. ชอบให้ผู้อื่นชื่นชมความรู้สึก ความคิด และการกระทำของตน
9. เปิดเผย ตรงไปตรงมา
10. ชอบพูดมากกว่าเขียน
11. ชอบทำโครงการระยะสั้น

Type I (Introversion) มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมดังนี้

1. คิดก่อนพูด
2. ชอบความสงบเงียบ ชอบมีเวลาเป็นของตนเอง
3. เป็นผู้ฟังที่ดี มักรู้สึกว่าคุณอื่น ๆ เอาเปรียบ
4. มีเพื่อนสนิทไม่มาก
5. อยากแสดงความคิดเห็น รู้สึกไม่พอใจที่มีผู้แสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ตนอยากพูดออกมา
6. ไม่ชอบพูดมากและไม่ชอบพูดซ้ำซาก
7. ชอบการเขียนมากกว่าการพูด
8. ชอบทำโครงการระยะยาว
9. เน้นกระบวนการ

Type S (Sensing) มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมดังนี้

1. ชอบสิ่งใด ๆ ที่มีความหมายชัดเจนและเฉพาะเจาะจง
2. สนใจกิจกรรมเฉพาะหน้ามากกว่ากิจกรรมในอนาคต ชอบทำมากกว่าคิด

3. มีความสุขกับกิจกรรมที่เห็นผลงานชัดเจน
4. ชอบทำงานกับความจริงและตัวเลขมากกว่าความคิดและทฤษฎี
5. ชอบคำอธิบายที่เป็นขั้นตอนมากกว่าคำอธิบายที่ไร้ระบบระเบียบ
6. ไม่ชอบใช้จินตนาการและความคิดฝัน
7. ใช้คำพูดอย่างระมัดระวัง ไม่พูดไร้สาระ
8. ชอบทำงานที่เป็นส่วนเฉพาะของตนมากกว่าอยากรู้โครงสร้างของงานทั้งหมด
9. ต้องเห็นจึงจะเชื่อ

Type N (Intuition) มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมดังนี้

1. คิดหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน
2. ชอบคิดถึงอนาคตและความน่าจะเป็นมากกว่าสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
3. ไม่สนใจที่จะทำอะไรตามเงื่อนไขของกาลเวลา
4. อยากรู้ว่าสิ่งใด ๆ มีการดำเนินการไปอย่างไร มากกว่าการลงมือทำ
5. ไม่ชอบรายละเอียดที่มากเกินไป
6. ชอบแสวงหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงของสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นฉากหลัง ภูมิหลัง มากกว่าสิ่งที่

ปรากฏในรูปแบบเบ็ดเสร็จ

7. ชอบให้คำตอบทั่ว ๆ ไปมากกว่าเฉพาะเจาะจง

Type T (Thinking) มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมดังนี้

1. สามารถสงบและเยือกเย็นในสถานการณ์ที่ทุกคนหวั่นวิตกหรือตกใจ
2. ให้ความสำคัญกับสิ่งที่เป็ข้อโต้แย้งต่าง ๆ มากกว่าที่จะสนใจว่าจะทำอะไรให้ใคร

พอใจ

3. ชอบที่จะหาความกระจ่างและชัดเจนมากกว่าจะอภิปรายและโต้แย้งอย่างไร้จุดจบ
4. จิตใจหนักแน่น มั่นคง
5. ภูมิใจในตัวเอง ทำและพูดอย่างตรงไปตรงมา
6. กล้าตัดสินใจในเรื่องที่ยากแก่การตัดสินใจ
7. ชอบความถูกต้องมากกว่าความถูกต้อง
8. ชอบสิ่งใด ๆ ที่เป็นเหตุผลและเป็นวิทยาศาสตร์

9. ไม่เชื่อสิ่งใด ๆ โดยปราศจากข้อมูลที่ชัดเจน

Type F (Feeling) มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมดังนี้

1. ตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึกเป็นบรรทัดฐาน
2. พยายามทำให้คนอื่นถูกใจ แม้ว่าตัวเองจะต้องลำบาก
3. สนใจและอาทรความรู้สึกของผู้อื่น
4. ชอบบริการและรับใช้ผู้อื่น แม้ว่าจะรู้สึกว่าถูกเอาเปรียบ
5. ชอบความสมดุลและชัดเจน ไม่ชอบความขัดแย้ง
6. ชอบไกล่เกลี่ยเมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น

Type J (Judgment) มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมดังนี้

1. จัดระบบระเบียบของสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ
2. มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่
3. ชอบการวางแผนและจะบอกแผนงานต่าง ๆ ให้ผู้อื่นหรือผู้ร่วมงานรับทราบ
4. จดรายการที่ต้องซื้อและต้องทำ
5. แสดงความคิดเห็นอย่างจริงจังและมั่นคง
6. ชอบทำงานจนจบเรื่องหรือทำให้เสร็จแม้บางครั้งรู้ว่าจะต้องทำซ้ำเพราะทำไม่ถูกต้องและถี่ถ้วน

Type P (Perceiving) มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมดังนี้

1. เปลี่ยนแปลงง่าย
2. อยากรู้ อยากเห็น
3. ไม่ชอบการวางแผน
4. ไม่ค่อยพิถีพิถันในเรื่องความประณีตและความสะอาด
5. สนใจความคิดสร้างสรรค์และความแปลกพิสดาร
6. เปลี่ยนหัวข้อในการสนทนาบ่อย ๆ
7. ชอบความสนุกสนาน
8. ไม่ชอบการผูกมัด

ทฤษฎีบุคลิกภาพทางสังคมของ Fromm

Fromm เป็นนักทฤษฎีบุคลิกภาพชาวเยอรมันที่ศึกษาผลกระทบทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยกล่าวว่าลักษณะของสังคมใด ๆ ย่อมกล่อมเกลาบุคลิกภาพของสมาชิกให้เข้ากันได้กับค่านิยมส่วนรวมของสังคมนั้น ๆ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2544ก: 87)

Fromm เห็นว่าครอบครัวเป็นโครงสร้างทางสังคมพื้นฐานที่สุดและมีอิทธิพลต่อพื้นฐานบุคลิกภาพของบุคคลอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตามสภาพทางเศรษฐกิจในสมัยปัจจุบันได้เปลี่ยนไป ความซับซ้อนของสังคมทำให้โอกาสที่ลูกจะได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากครอบครัวมีน้อยลง ลูกต้องเปลี่ยนไปเรียนรู้จากภายนอกบ้าน และไม่จำเป็นต้องสืบทอดวิชาชีพของครอบครัวเหมือนดังแต่ก่อน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวจึงคลายความแน่นแฟ้นลง (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2544ก: 94)

Fromm ได้จำแนกลักษณะทางสังคมที่มีต่อบุคลิกภาพของบุคคลดังนี้ (ประมวญ ดิฉินสัน, 2524: 278-282)

1. สังคมแห่งการวางอำนาจ (Authoritarian) เกิดจากบุคคลละทิ้งความเป็นอิสระของตนเอง เพื่อถูกยอมรับเข้ามาเป็นสมาชิกของสังคมหนึ่ง ๆ และจำเป็นต้องยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบและผู้นำของสังคมนั้น ๆ บุคคลอาจต้องปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ เพื่อผลตอบแทนทางสังคม บุคคลที่อยู่ในสังคมนี้จึงมีลักษณะยอมรับอำนาจ เชื่อฟังผู้มีอำนาจมากกว่าการใช้เหตุผลไตร่ตรองด้วยตนเอง มีความรักและนับถือตนเองกับผู้อื่นยาก ในขณะที่เดียวกันก็ให้คุณค่ากับชีวิตน้อยเพราะสังคมสามารถกำหนดให้บุคคลสละสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตหรือแม้แต่สละชีวิตเพื่อสังคมได้

2. สังคมแห่งการผลิต (Productivity) เป็นสังคมที่เกิดจากบุคคลตระหนักในการทำคุณประโยชน์ต่าง ๆ โดยการสร้างผลผลิตต่าง ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมโลก เนื่องจากบุคคลมีความรักในตนเองและผู้อื่น ซึ่งทำให้แต่ละบุคคลมีความเอื้ออาทรและรับผิดชอบต่อผู้อื่น บุคคลในสังคมนี้จะมีบุคลิกภาพที่เป็นอุดมคติ เนื่องจากบุคคลจะมีความสุขจากการบำเพ็ญประโยชน์มากกว่าคำนึงถึงเรื่องของวัตถุ และยอมรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในชีวิตได้เนื่องจากตระหนักในคุณค่าที่ดีที่ตนกระทำอย่างดีที่สุดมาตลอด

3. สังคมแห่งการเอาเปรียบ (Receptive) เกิดจากสังคมที่มีบุคคลกลุ่มหนึ่งดักตวงผลประโยชน์จากผู้อื่น เช่น ลัทธิศักดินา ซึ่งข้าทาสหรือบ่าวไพร่ในฐานะผู้น้อยต้องยอมแบกภาระที่ชนชั้นเจ้านายมอบหมายลงมาเพื่อหวังผลตอบแทน เช่น การคุ้มครองความปลอดภัย บุคคลที่อาศัยในสังคมนี้ย่อมกลายเป็นผู้อาศัยผู้อื่นตลอดกาล ถ้าหากขาดที่พึ่งเหล่านี้ชีวิตก็จะไม่เป็นปกติสุข เพราะมีบุคคลไม่กี่คนเสี่ยงให้ตนเองเป็นอิสระ ผู้ที่อยู่ในสังคมจึงมีลักษณะอ่อนน้อมยอมจนต่ออำนาจ

4. สังคมแห่งการขูดรีด (Exploitative) เป็นสังคมที่มีการกดขี่ข่มเหงแบบนายทุนซึ่งหวังแต่ประโยชน์ที่ตนจะได้รับโดยไม่สนใจการตอบแทนที่เหมาะสมแก่ผู้ที่ทำประโยชน์ให้ตนเลย บุคคลที่อยู่ในสังคมนี้จึงมีบุคลิกลักษณะเอาเปรียบผู้อื่น มีการแก่งแย่งทรัพยากรมาเป็นของตนด้วยวิธีต่าง ๆ ใช้ความได้เปรียบในทุก ๆ ด้านเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ใส่ตน

5. สังคมประเภทสะสม (Hoarding) เป็นสังคมที่บุคคลมีลักษณะหวั่นวิตกแบบเศรษฐกิจที่เก็บสะสมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ชีวิตมีความมั่นคง มีความตระหนี่ถี่เหนียว รู้สึกสูญเสียอย่างมากหากต้องใช้จ่ายสิ่งใดไป ไม่ชอบความคิดใหม่ ๆ มีความอิจฉาริษยาไม่ต้องการให้ใครมาชูงับทรัพยากรของตน มีความเป็นเจ้าของสูง

6. สังคมประเภทตลาด (Marketing) เป็นสังคมของลัทธิทุนนิยมสมัยใหม่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นไปเพื่อการแลกเปลี่ยนมากกว่าการบำเพ็ญประโยชน์ให้ บุคคลมีความเห็นห่าง อ้างว้างในสังคมที่ซับซ้อน มีความเป็นวัตถุนิยม มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นน้อยลง และบุคคลสูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง

ทฤษฎีบุคลิกภาพการรับรู้ตนของ Rogers

Rogers เป็นจิตแพทย์และนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม มีความเชื่อว่าบุคลิกภาพเป็นผลรวมทั้งทางร่างกายและจิตใจ การเข้าใจบุคลิกภาพจึงต้องทำความเข้าใจทั้งสองส่วนรวมกัน ทฤษฎีการรับรู้ตนของ Rogers อธิบายบุคลิกภาพของบุคคลว่าจะแสดงออกอย่างไรขึ้นอยู่กับ การรับรู้ตนเอง คำว่า การรับรู้ตนเองในที่นี้หมายถึงความคิดหรือความเข้าใจที่เกี่ยวกับตนเองอันเป็นผลเนื่องมาจากการประสบการณ์ในการกระทำของตนหรือจากทำที่ปฏิบัติที่ผู้อื่นปฏิบัติต่อตน (วิภา ภักดี, 2545: 273) คือ

1. อินทรีย์ (Organism) คือ สามัญสำนึกเพื่อยังชีวิต
2. สนามประสบการณ์ (Phenomenon Field) คือ ประสบการณ์ทั้งหมดที่บุคคลรับรู้
3. ภาพตัวฉัน (Self) ซึ่งเป็นอุดมการณ์ที่มีพัฒนาการมาจากประสบการณ์ระหว่างอินทรีย์กับสิ่งแวดล้อม

Rogers (อ้างใน วิภา ภัคดี, 2545: 274) อธิบายว่า ตนในอุดมคติ (Ideal Self) เป็นตนในความคิดที่บุคคลอยากจะเป็น มักเกิดกับบุคคลที่ใฝ่ฝันอยากเป็นบางลักษณะที่ตนไม่มี ไม่พอใจตนเอง ไม่ยอมรับในสภาพของตนเอง อยากเปลี่ยนแปลงตนเอง บุคคลประเภทนี้บางคนแอบคิด แอบฝัน บางคนมีปัญหาพฤติกรรม แต่บางคนใช้ความพยายามให้ทำได้ตามที่ใฝ่ฝัน

ตนตามการรับรู้ (Perceive Self) คำนี้นักบางคนเรียกว่าตนในสายตาตน ซึ่งบุคคลมักแสดงออกตามความเข้าใจตนเอง เช่น มองตนว่าเป็นคนที่ทำงานดี ก็มักใช้ความพยายามทำงานให้ดี ถ้ามองตนว่ารับผิดชอบ ก็มักคงมั่นในหน้าที่ ไม่ละทิ้งงาน เป็นต้น หากบุคคลไม่สามารถเป็นตัวฉันที่ตนปรารถนาไว้ในอุดมคติได้ ด้วยเกิดความกลัว น้อยใจ ริษยา หรือด้วยตัวเองไร้ความสามารถก็ตาม พฤติกรรมแปรปรวนที่บุคคลแสดงออกมาจึงเป็นที่ไม่ปรากฏในจิตระดับรู้สำนึก (เจ้าตัวยอมรับรู้ไม่ได้)

ตนที่แท้จริง (Real Self) เกิดจากการที่ระบบบุคลิกภาพทั้งสามสามารถทำงานได้อย่างกลมกลืนกัน ทำให้บุคคลมองตัวเองตามความเป็นจริง บุคคลที่มีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงถึงลักษณะและศักยภาพของตนทั้งจุดดีและจุดด้อย มักพยายามที่จะพัฒนาลักษณะและศักยภาพนั้นจนเต็มสมบูรณ์ ขณะเดียวกันก็มักยอมรับในบางลักษณะที่เป็นจุดด้อย บุคคลที่มองตนเองด้วยสายตาที่แท้จริง มักเป็นคนมีเหตุผล สามารถนำลักษณะที่ดีของตนมาใช้ประโยชน์แก่ตนแก่งาน และมักมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น เพราะยอมรับในจุดลบของตนเอง ช่วยให้ทำงานได้ตามสบาย ไม่ต้องคอยปกป้องตนเอง และไม่โกรธเมื่อมีใครวิจารณ์ในจุดลบ เนื่องจากยอมรับตนเองแล้ว

Cattell (อ้างใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2544ก: 200) เป็นนักจิตวิทยาบุคลิกภาพชาวอังกฤษที่พยายามศึกษาบุคลิกภาพของบุคคลอย่างมีระบบระเบียบ และเป็นนักทฤษฎีในกลุ่มทฤษฎีที่แบ่งบุคลิกภาพตามลักษณะของบุคคล (Trait Theory) และกลุ่มการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Theory) โดย Cattell เชื่อว่าหากเรารู้โครงสร้างทางจิต (Trait) ของบุคคลคนหนึ่งแล้วก็จะสามารถทำนาย

ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลนั้นได้อย่างค่อนข้างแม่นยำ โดยการศึกษาลักษณะโครงสร้างทางจิตของบุคคลจะต้องทำการวัดพฤติกรรมภายนอกที่สังเกตเห็นได้ หรือ Overt Behavior

Cattell กล่าวว่าโครงสร้างทางจิต (Trait) มีความสลับซับซ้อนและแตกต่างกันไปในแต่ละตัวบุคคล แต่อาจสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทดังนี้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2544ก: 201)

1. โครงสร้างทางจิตแบบพื้นผิว (Surface Traits) เป็นลักษณะตัวแปรทางจิตที่สังเกตเห็นได้ชัดเจนและมีลักษณะเกาะกลุ่มร่วมกัน ตัวอย่างเช่น การไม่มีสมาธิในการทำงาน อาการหลุกหลิก การไม่สามารถตัดสินใจได้ การไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ ซึ่งเราอาจสรุปได้ว่า Trait พื้นผิวของบุคคลนี้เป็นบุคลิกภาพของคนที่มีการทางประสาท อย่างไรก็ตามลักษณะนิสัยแบบพื้นผิวเป็นลักษณะที่ยังไม่มีหลักฐานยืนยันแน่นอนและมีความไม่คงที่ Cattell จึงไม่นำโครงสร้างทางจิตแบบพื้นผิวมาใช้ในการอธิบายบุคลิกภาพของบุคคลที่แท้จริงได้

2. โครงสร้างทางจิตแบบพื้นฐาน (Source Traits) ซึ่งเป็นลักษณะโครงสร้างพื้นฐานทางจิตที่ซ่อนอยู่ภายในอันเป็นตัวกำหนดลักษณะนิสัยพื้นผิวทั้งหมด เป็นฐานของบุคลิกภาพที่มั่นคงทั้งด้านบวกและลบที่อยู่ในส่วนลึกของจิตใจ โดย Cattell กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อ Source Traits มีหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น สถานการณ์แวดล้อม ภูมิปัญญา ทักษะความชำนาญ แรงจูงใจ สังคมวัฒนธรรมต่าง ๆ เป็นต้น

บุคลากรในองค์กรที่จะถือได้ว่ามีคุณภาพ นอกจากจะต้องมีทักษะ ประสิทธิภาพ และความรู้ความสามารถในการทำงานตามภาระหน้าที่แล้ว ควรต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับงาน อันจะส่งผลสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ด้วยเหตุนี้เองผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวัดลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานของบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ MBTI (Myers-Briggs Type Indicators) เพื่อศึกษาและทำนายแรงจูงใจในการทำงานจากลักษณะที่แตกต่างกันของบุคลิกภาพทั้ง 4 คู่ คือ คู่ที่ 1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) และบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introversion) คู่ที่ 2 บุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง (Sensing) และบุคลิกภาพแบบหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้ (Intuition) คู่ที่ 3 บุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (Thinking) และบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก (Feeling) และคู่ที่ 4 บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน (Judgment) และบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างยืดหยุ่น (Perceiving) เนื่องจากแบบทดสอบบุคลิกภาพ MBTI เป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพที่ถูกใช้

อย่างกว้างขวางในวงการอุตสาหกรรม การศึกษาและการแนะแนว จึงมีความเหมาะสมที่จะใช้ในการวิจัยในบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งในครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

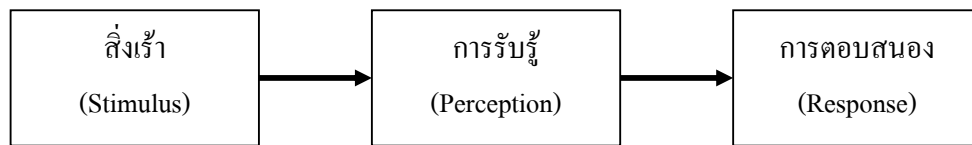
ความหมายของการรับรู้

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การนั้น จำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ เนื่องจากในเบื้องต้นนั้นบุคคลจะรับรู้และมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวในองค์การได้จะต้องอาศัยผ่านกระบวนการรับรู้ของตนเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 73) ได้กล่าวว่าการรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับจัดระบบ และแปลความหมายข้อมูลข่าวสารที่อยู่แวดล้อมตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ Schermerhorn, Hunt, and Osborn (2003: 84) และ Moorhead and Griffin (1995: 65) ที่กล่าวว่าการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลคัดกรองและตีความข้อมูลข่าวสารจากสิ่งแวดล้อม ในขณะที่ สุชา จันทน์เอม (2544: 132) กล่าวว่า การรับรู้หมายถึง ขบวนการที่บุคคลมีประสบการณ์กับวัตถุหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยอวัยวะรับสัมผัส

อย่างไรก็ดีการรับรู้ของบุคคลหนึ่งสามารถตีความให้แตกต่างจากความเป็นจริงได้อย่างมากเช่นกัน เช่นพนักงานทุกคนในบริษัทแห่งหนึ่งอาจรับรู้มาว่าบริษัทของเขาเป็นสถานที่ที่ดีที่จะทำงาน เพราะมีสภาพการทำงานที่น่าพอใจ การมอบหมายงานน่าสนใจ มีค่าตอบแทนสูง มีการบริหารจัดการด้วยความเข้าใจและความรับผิดชอบ แต่ความเป็นจริงบริษัทอาจจะไม่เป็นไปตามที่รับรู้ก็ได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 73)

จากนิยามเบื้องต้นสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้ของบุคคลได้ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับข้อมูลและทำการกลั่นกรอง จนนำไปสู่การแปลความหมายของข้อมูลที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อมของตน โดยผ่านประสาทสัมผัส ซึ่งอาจจำลองแผนภาพของกระบวนการของการรับรู้ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการรับรู้ของบุคคล
ที่มา: สุชา จันทน์เอม (2544: 132)

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

ในชีวิตประจำวันบุคคลพบกับข้อมูลข่าวสารจำนวนมากจากสิ่งที่อยู่รอบตัว ซึ่งบุคคลไม่สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารทั้งหมดได้ ในขณะที่เดียวกันบุคคลก็มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารขึ้นเดียวกันในลักษณะที่แตกต่างกัน (Moorhead and Griffin, 1995: 65) โดยขึ้นอยู่กับระบบประสาทสัมผัสและสภาวะจิตใจของแต่ละบุคคล ตลอดจนลักษณะของสิ่งที่เราจะรับรู้ โดยศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 73-74) ได้ระบุองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ไว้ดังนี้

1. ผู้รับรู้ (Perceiver) การตีความของบุคคลย่อมได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนตัวของผู้รับรู้แต่ละคน ซึ่งได้แก่ทัศนคติ สิ่งงูใจ ความสนใจ ประสบการณ์ในอดีต และความคาดหวัง เป็นต้น

1.1 ทัศนคติ (Attitudes) คือ แนวโน้มของบุคคลที่จะเข้าใจ (Cognitive) รู้สึก (Feel หรือ Affective) และการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง

1.2 เหตุงูใจ (Motives) แรงงูใจภายในตัวบุคคลเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลและมีอิทธิพลอย่างมากต่อการรับรู้ เช่นบุคคลที่ต้องการอาหารมากมีการตีความข้อมูลที่ได้รับอย่างคลุมเครือเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาหารมากกว่าบุคคลที่ไม่ต้องการอาหาร

1.3 ความสนใจ (Interests) เป็นความสนใจของผู้รับรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น คนที่ชอบอ่านหนังสือเมื่อมีเวลาก็จะนำหนังสือมาอ่านเสมอ

1.4 ประสบการณ์ในอดีต (Past Experiences) คนเรารับรู้สิ่งต่าง ๆ จากการที่เราเข้าไปเกี่ยวข้องกับด้วย และเกิดการเก็บเป็นประสบการณ์เพื่อเป็นพื้นฐานในการรับรู้ครั้งต่อไป เช่นบุคคลที่เคยมีหัวหน้างานเป็นผู้หญิงที่มีความจริงจัง ต่อมาเมื่อนุคคลมีหัวหน้างานเป็นผู้หญิงอีกก็จะเกิดแนวโน้มการรับรู้ว่าหัวหน้างานหญิงคนนี้จะมีความจริงจังไม่ต่างกัน

1.5 ความคาดหวัง (Expectation) เป็นความนึกคิดเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ เช่น เรามีความคาดหวังเกี่ยวกับบุคคลคนหนึ่งว่ามีความสามารถ แต่ในทางปฏิบัติอาจไม่ได้เป็นไปในทางที่เราคาดหวังก็ได้

2. เป้าหมาย (Target) เป้าหมายคือ สิ่งที่ถูกสังเกตว่าเป็นที่ยอมรับและรับรู้ เช่นคนที่กระทำตัวน่าประทับใจก็จะถูกสังเกตมากกว่าคนที่ไม่น่าประทับใจ ลักษณะของเป้าหมายประกอบด้วย ความใหม่ (Novelty) การเคลื่อนไหว (Motion) น้ำเสียง (Sounds) ขนาด (Size) ภูมิหลัง (Background) และความใกล้เคียง (Proximity) ซึ่งสามารถสร้างภาพของเป้าหมายตามที่เราเห็น โดยเป้าหมายนี้มีการเชื่อมโยงกับภูมิหลังของผู้รับรู้ซึ่งทำให้เกิดการจัดหมวดหมู่ของสิ่งที่คล้ายกันเข้าด้วยกัน สิ่งซึ่งอยู่ใกล้กันหรือมีลักษณะคล้ายกันจะถูกรับรู้เข้าหากันมากกว่าแยกจากกัน เช่น ลูกจ้างที่อยู่ในแผนกเดียวกันจะถูกมองว่าเป็นพวกเดียวกัน

3. สถานการณ์ (Situation) เป็นสิ่งที่เรามองเห็นหรือสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ เช่น รับรู้ว่าคนที่อาศัยอยู่ริมแม่น้ำต้องว่ายน้ำเป็น แต่ในความเป็นจริงบางคนอาจว่ายน้ำไม่เป็นก็ได้ สถานการณ์ที่ทำให้เกิดการรับรู้ประกอบด้วย เวลา (Time) สภาพงาน (Work Setting) และสภาพสังคม (Social Setting) เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การเริ่มต้นจากการค้นคว้าในช่วงปี ค.ศ. 1939 – 1951 ของ Lewins โดยได้ใช้แนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์การในการอธิบายทัศนคติ ความรู้สึก และกระบวนการทางสังคมในองค์การ โดยสามารถแยกลักษณะบรรยากาศองค์การออกเป็น 3 ด้านหลัก ๆ คือแบบอำนาจนิยม (Autocratic) แบบประชาธิปไตย (Democratic) และแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire) และหลังจากยุค Lewins เป็นต้นมาได้มีนักวิชาการจำนวนมากได้ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อมทางสังคม

ในที่ทำงาน และทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การในระยะต่อมา Lewis and Brewer (1999 cited in Anderson *et al.*, 2001: 399)

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

Dessler (อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2540: 192) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหมายถึงการรับรู้ และความรู้สึกที่บุคคลมีต่อลักษณะขององค์การที่เขาทำงานอยู่ ทั้งในแง่ของโอกาส โครงสร้าง การเป็นตัวของตัวเอง ผลตอบแทน ความอบอุ่น การสนับสนุนและปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

Gilmer (1971: 28) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่าเป็นลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้น ๆ

Schneider (1980 cited in Glick, 1988: 23) นิยามว่าบรรยากาศองค์การนั้นเป็นกิจวัตรความเคลื่อนไหวทางสังคมต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งอาจสามารถอธิบายลักษณะนโยบายและกิจกรรมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการขององค์การโดยคร่าว ๆ ได้

Stringer (2002: 1) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่า เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การว่าบุคคลกำลังทำงานให้กับองค์การอะไร องค์การมีอิทธิพลผลกระทบต่อรูปแบบการทำงานของบุคคลอย่างไรและมีอิทธิพลต่อความยากง่ายในการทำงานของบุคคลอย่างไร บรรยากาศองค์การสามารถเป็นตัวชี้วัดความสามารถขององค์การได้

Taguiri and Litwin (1995 cited in Burton, Lauridsen and Obel, 1999: 4) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่าเป็นคุณภาพของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การที่มีลักษณะค่อนข้างถาวร โดยมีลักษณะดังนี้

1. สมาชิกองค์การมีประสบการณ์สัมผัสได้
2. มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ
3. สามารถอธิบายลักษณะ ค่านิยม และทัศนคติขององค์การได้

จากการทบทวนคำนิยามของบรรยากาศองค์การที่มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ในข้างต้น อาจสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การหมายถึง ความรู้สึกที่สมาชิกองค์การมีต่อสิ่งแวดล้อมทางสังคมในองค์การ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การและมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคล ส่วนความหมายของการรับรู้บรรยากาศองค์การนั้นหมายถึง การที่สมาชิกองค์การได้รับข้อมูล กลับกรอง และแปลความหมายของสิ่งแวดล้อมทางสังคมในองค์การ และรู้ถึงอิทธิพลทางสังคมในองค์การที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของตน

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านทำการศึกษาและแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

Halpin and Crofts (1963: 78) ได้แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 8 มิติด้วยกัน โดยแบ่งเป็นมิติด้านเพื่อนร่วมงาน 4 มิติแรก และมิติด้านผู้บริหารอีก 4 มิติ ดังนี้

1. มิติความไม่สามัคคี (Disengagement) คือ ความรู้สึกที่ว่าการปฏิบัติงานเป็นแบบต่างคนต่างทำ ขาดความร่วมมือประสานงานกัน ไม่มีความสามัคคีใช่หรือไม่

2. มิติอุปสรรค (Hindrane) คือ ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีความสะดวกหรือไม่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด และการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ตามกฎระเบียบองค์การมีอุปสรรคหรือไม่

3. มิติความสามัคคีในหมู่คณะ (Esprit) คือ ความรู้สึกที่ว่าความต้องการทางสังคมในที่ทำงานได้รับการตอบสนอง ผู้ร่วมงานมีส่วนส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน

4. มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) คือ ความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันอย่างอบอุ่นใกล้ชิด โดยไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการทำงาน

ส่วนในมิติด้านผู้บริหารมี 4 มิติ ดังนี้

1. มิติห่างเหิน (Aloofness) คือ ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่ามีการบริหารงานโดยคำนึงถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายการทำงานมากกว่าคำนึงถึงจิตใจผู้ปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีน้อย
2. มิติมุ่งผลงาน (Production Emphasis) คือ ความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าเป็นผู้ที่คำนึงถึงผลงานมาก มีการควบคุม สั่งการ ตรวจสอบติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด
3. มิติการเป็นแบบอย่าง (Thrust) คือ ความรู้สึกต่อผู้บริหารว่าผู้บริหารพยายามกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างดีให้เป็นแบบอย่าง
4. มิติความเห็นอกเห็นใจ (Consideration) คือ ความรู้สึกต่อผู้บริหารว่าปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเมตตา เห็นอกเห็นใจ และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

Litwin and Stringer (1968: 121) ได้พัฒนาแบบสอบถามที่ใช้วัดบรรยากาศองค์การที่ชื่อว่า Revised of Improved Climate Questionnaire (Form B) และสามารถจำแนกมิติบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

1. มิติโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) หมายถึงการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงาน ความเป็นทางการและสายการบังคับบัญชาขององค์การ
2. มิติด้านความท้าทายและความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Challenge and Responsibility) หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายในงาน ความสำเร็จของงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง การมีอิสระควบคุมตนเองในงาน มีการทำงานโดยตระหนักถึงความรับผิดชอบของตน
3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึงการรับรู้การเสริมแรงทางบวกมากกว่าการลงโทษ มีความอบอุ่นทางสังคมในการทำงานและการสนับสนุนในองค์การ

4. มิติในการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) หมายถึงการรับรู้ในด้านการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์การทำงาน การให้รางวัลจะสามารถกระตุ้นใจให้เกิดความสำเร็จและความผูกพันต่อองค์กรได้มากกว่าการลงโทษที่ทำให้เกิดความกลัวและวิตกกังวล

5. มิติด้านความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึงการรับรู้ว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานสามารถ ยอมรับฟังความเห็นที่แตกต่างไปจากความเห็นของตนเพื่อนำมาตกลงแก้ไขหรือไม่สนใจในความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) หมายถึงการรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมาย ความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความคาดหวังที่องค์กรมีต่อการปฏิบัติงาน

7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับความเป็นมิตร ความอบอุ่น ความจงรักภักดีต่อกลุ่มในการทำงาน และการสนับสนุนซึ่งกันและกันของพนักงาน รวมถึงความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานให้กับองค์กร

8. มิติความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) หมายถึงการรับรู้คุณสมบัติขององค์กรที่จะยอมรับความเสี่ยง ความท้าทายในงานและองค์กร โดยพิจารณาความเสี่ยงที่ช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุดต่อองค์กร

นอกจากนี้ภายหลังจากงานศึกษาของ Litwin and Stringer ในปี 1968 แล้วนั้น ในเวลาต่อมา Stringer (2002: 10-11) ยังได้พัฒนาองค์ประกอบในการอธิบายบรรยากาศขององค์กร จนสรุปและได้แบ่งมิติของบรรยากาศออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับการมอบหมายและระบุหน้าที่อย่างถูกต้องเหมาะสม มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ลักษณะโครงสร้างจะมีสูงเมื่อพนักงานรู้สึกว่างานของทุกคนถูกระบุอย่างเหมาะสม และจะมีต่ำเมื่อพนักงานรู้สึกสับสนว่าใครเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่และใครเป็นผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจ แม้แต่ในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการจัด

องค์การแบบความสัมพันธ์ชั่วคราวหรือองค์การแบบเบนราบ ความรู้สึกเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมก็มีผลกระทบอย่างมากต่อแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ด้านมาตรฐาน (Standard) เป็นการวัดถึงความรู้สึกตั้งใจในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและระดับของความภาคภูมิใจของพนักงานว่ามีการปฏิบัติงานที่ดี การมีระดับมาตรฐานสูงหมายถึงการที่พนักงานมองหาแนวทางที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และระดับมาตรฐานต่ำแสดงถึงการมีความคาดหวังต่ำต่อการปฏิบัติงานของตนเอง

3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) สะท้อนความรู้สึกของพนักงานถึงการเป็นเจ้านายตนเอง และไม่มีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำโดยผู้อื่น ผู้ที่รู้สึกถึงความรับผิดชอบในระดับสูงจะได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ผู้ที่รู้สึกถึงความรับผิดชอบในระดับต่ำจะบ่งชี้ถึงการยอมรับความเสี่ยงและการทดลองแนวความคิดใหม่จะถูกขัดขวาง

4. ด้านการเห็นคุณค่า (Recognition) เป็นการบ่งชี้ว่าพนักงานรู้สึกได้ถึงการได้รับรางวัลเมื่อทำงานได้ดี ซึ่งเป็นตัวชี้วัดว่าองค์การเน้นที่การให้รางวัลหรือการดำเนินคดีลงโทษ การมองเห็นคุณค่าในระดับสูง บ่งบอกถึงคุณลักษณะของความสมดุลและความเหมาะสมระหว่างการให้รางวัลและการดำเนินคดี การเห็นคุณค่าในระดับต่ำ หมายถึง รางวัลที่ได้รับไม่มีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน

5. ด้านการสนับสนุน (Support) สะท้อนความรู้สึกไว้น้อยเชื่อใจและให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันที่มีอยู่โดยทั่วไปในกลุ่มการทำงาน การสนับสนุนจะอยู่ในระดับสูงเมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี และมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะจากหัวหน้างาน เมื่อเขาต้องการ การสนับสนุนในระดับต่ำจะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานรู้สึกโดดเดี่ยว และแยกจากผู้อื่น

6. ด้านความผูกพัน (Commitment) สะท้อนถึงความรู้สึกภูมิใจของพนักงานในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายขององค์การ การมีความรู้สึกผูกพันในระดับสูงจะเกี่ยวเนื่องกับการมีความจงรักภักดีอย่างสูงของพนักงาน การมีความผูกพันในระดับต่ำ หมายถึง การที่พนักงานไม่สนใจและเฉยเมยต่อองค์การและเป้าหมายขององค์การ

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การนั้นเป็นลักษณะเฉพาะทางสิ่งแวดล้อมของแต่ละองค์การซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Stringer (2002) มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดการรับรู้บรรยากาศองค์การมากที่สุด เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวได้อธิบายถึงอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ โดยได้แบ่งการรับรู้บรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเห็นคุณค่า ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน และถือเป็นแนวคิดล่าสุดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การ

สมาคมจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ (Society for Industrial and Organizational Psychology) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไว้ว่าการที่พนักงานรับรู้ความยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรมในองค์การมีผลกระทบทางเศรษฐกิจต่อองค์การ โดยเฉพาะการรับรู้ความไม่ยุติธรรมซึ่งทำให้พนักงานมีปฏิริยาต่อต้าน หรือที่เรียกว่าพฤติกรรมการต่อต้านการผลิต (Counterproductive Behaviors) ซึ่งมีทั้งพฤติกรรมการลักขโมยทรัพย์สินขององค์การ การก่อวินาศลายในองค์การ การฟ้องร้องคดีต่อนายจ้าง ดังนั้นองค์การจะต้องพึงระลึกเสมอว่าองค์การประกอบไปด้วยบุคคล และการกระทำต่าง ๆ ขององค์การก็จะมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน (Society for Industrial and Organizational Psychology, n.d.)

Gilliland and Chan (1999 cited in Anderson *et al.*, 2001: 143) กล่าวว่าความยุติธรรมในองค์การนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดทัศนคติ การตัดสินใจ และพฤติกรรมบุคคลในองค์การ อย่างไรก็ตามไม่มีทฤษฎีที่จะสามารถอธิบายความยุติธรรมในองค์การได้อย่างตรงตัว การอภิปรายเรื่องความยุติธรรมในองค์การในวงการวิชาการปัจจุบันจึงเป็นเพียงการอภิปรายในลักษณะโครงสร้างแนวคิดของความยุติธรรมในองค์การเท่านั้น

ความหมายของความยุติธรรมในองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามของความยุติธรรมในองค์การไว้ดังต่อไปนี้

ชูชัย สมิทธิไกร (2543: 44) ให้ความหมายว่าความยุติธรรมในองค์การเป็นความรู้สึกรู้ว่า กระบวนการและผลลัพธ์ของการดำเนินการมีความคงเส้นคงวา เป็นธรรม หรือเหมาะสม เกิดจากการ ประเมินสามด้าน คือ ด้านความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์ ด้านกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินผลลัพธ์ หรือ ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ และด้านวิธีการปฏิบัติและการสื่อสารต่อบุคคลหรือความยุติธรรมเชิง การปฏิบัติต่อบุคคล

James (1993 cited in Lam, Schabroeck and Aryee, 2002: 1) กล่าวว่าความยุติธรรมใน องค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลหรือกลุ่มเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากองค์การ และการรับรู้ถึงการตอบสนองต่อพฤติกรรมของบุคคลด้วย

Gilliland and Chan (2001: 143) นิยามความยุติธรรมในองค์การว่าหมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการ ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากหัวหน้างานและจากองค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อทัศนคติ การตัดสินใจ ความพึงพอใจและพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล

Baron and Greenberg (2003: 201) ได้กล่าวถึงความยุติธรรมในองค์การว่าเป็นการรับรู้ของ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการจ่ายผลตอบแทน และผลตอบแทน จากความรู้สึกรู้ของตนเอง

จากคำนิยามข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การ ประเมินความยุติธรรมของบุคคลที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและผลลัพธ์จากการทำงานที่องค์การ ส่งผลกระทบต่อตนเอง และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล

องค์ประกอบของความยุติธรรมในองค์การ

ความยุติธรรมในองค์การมีองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและ ความยุติธรรมด้านกระบวนการ โดยด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของความยุติธรรม ด้านกระบวนการ (Cropanzano and Schminke, 1996 cited in Turner, 2001; Cropanzano and Greenberg, 2003; Gilliland, 1993 cited in Anderson *et al.*, 2001) โดยความยุติธรรมในองค์การทั้ง สองด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน

ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) มาจากทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ Adams (1965) ที่เป็นเรื่องความยุติธรรมของการกระจายผลตอบแทน ซึ่งบุคคลนำสิ่งที่ตนได้รับนั้นไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น (Greenberg, 1988: 201; Pfeffer and Langton, 1993 cited in Folger and Cropanzano, 1998: 21) ให้คำจำกัดความของความยุติธรรมด้านผลตอบแทนไว้ว่า เป็นการรับรู้ความยุติธรรมในผลตอบแทนหรือส่วนแบ่งที่บุคคลได้รับ แต่ก็มีบางงานวิจัยที่ระบุว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนเป็นการที่บุคคลเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้รับกับความคาดหวังของตนเอง (Anderson *et al.*, 2001: 145) นอกจากนี้ Gilliland and Langdon (1998 อ้างใน ชูชัย สมितिไกร, 2543: 45-46) ยังได้อธิบายถึงความยุติธรรมด้านผลตอบแทนไว้ว่า เป็นการที่บุคคลรู้สึกว่าได้ผลตอบแทนที่น่าพอใจจากการประเมินตัดสิน โดยความรู้สึกว่าความยุติธรรมเกิดจากการเปรียบเทียบผลที่ได้รับกับผลที่คาดหวัง หากผลที่ได้รับต่ำกว่าความคาดหวังจะรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความยุติธรรม

จึงสรุปได้ว่า ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน หมายถึงการรับรู้ความเป็นธรรมในผลตอบแทนที่บุคคลได้รับ โดยบุคคลเปรียบเทียบผลตอบแทนกับความคาดหวังของตนและเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น

ความสำคัญของความยุติธรรมด้านผลตอบแทน

Aldag and Kuzuhara (2002: 266) ได้ให้เหตุผลถึงความต้องการความยุติธรรมด้านผลตอบแทนของบุคคล ดังนี้

1. เมื่อบุคคลตกอยู่ในสถานการณ์ที่บุคคลรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความยุติธรรม สถานการณ์ที่ย่ำแย่ นั้นจะส่งผลให้บุคคลเกิดความตึงเครียด การทำให้บุคคลได้รับความยุติธรรมด้านผลตอบแทนจะช่วยลดความตึงเครียดนี้

2. บุคคลพยายามจะให้ความยุติธรรมแก่ผู้อื่น เพราะคิดว่าผู้อื่นก็จะตอบแทนตนเองอย่างยุติธรรมเช่นกัน

3. การปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะช่วยเสริมความภาคภูมิใจในตน (Self-Esteem) ของบุคคลได้

4. คนส่วนมากเห็นว่าการได้รับความยุติธรรมเป็นเรื่องที่เหมาะสม

นอกเหนือจากนั้น เหตุผลที่องค์กรควรปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรมนั้นมีอยู่ 4 ประการด้วยกัน คือ

1. เป็นไปตามบรรทัดฐานของธุรกิจ เช่น เป็นเรื่องที่รู้กันโดยทั่วไปว่าพนักงานที่ทำงานดีย่อมได้รับผลตอบแทนที่ดี
2. เป็นการเพิ่มจำนวนพนักงานที่มีคุณภาพและลดจำนวนพนักงานที่ไม่มีคุณภาพ หากมีการให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงก็จะเกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ความผูกพันและความจงรักภักดีกับองค์กร ในขณะที่พนักงานที่ไม่มีหรือมีผลการปฏิบัติงานต่ำก็จะค่อย ๆ ลดลง
3. เป็นการจูงใจให้พนักงานเพิ่มผลการปฏิบัติงานในทางบวก ตามทฤษฎีแรงจูงใจ ที่การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงานได้
4. เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ สภาพแวดล้อมที่น่าเชื่อถือถือว่ามีความสำคัญที่สุดต่อพนักงาน ผู้บริหารที่ไม่ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรมย่อมไม่ได้รับความเชื่อถือจากพนักงาน

Muchinsky (2003: 315-316) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนเป็นสิ่งที่ช่วยทำนายค่านิยม ซึ่งค่านิยมเหล่านี้เป็นกฎหรือมาตรฐานในการตัดสินความยุติธรรม โดยมีกฎเกณฑ์พื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. กฎการตอบแทนอย่างยุติธรรม (Contributions Rule) ที่บุคคลจะรับรู้ถึงรางวัลซึ่งประกอบด้วยสิ่งที่บุคคลทำหรือนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในการใช้กฎการตอบแทนอย่างเท่าเทียมกันนั้นต้องตัดสินโดยยึดถือทักษะ ความรู้และความสามารถ
2. กฎการตอบแทนอย่างเสมอภาค (Equality Rule) ระบุว่าบุคคลควรจะมีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัล โดยไม่มีการแบ่งแยกลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความสามารถ Aldag and Kuzuhara (2002: 271) กล่าวว่า กฎการตอบแทนอย่างเสมอภาคนี้ใช้ได้ง่าย บุคคลมีแนวโน้มจะใช้กฎดังกล่าวนี้ โดยเฉพาะเมื่อคุณลักษณะหรือความต้องการในการทำงาน ประเมินได้ยาก

3. กฎการตอบแทนตามความต้องการ (Need Rule) คือ ยึดตามความต้องการของบุคคล ขึ้นอยู่กับค่านิยมส่วนบุคคล ไม่มีสิ่งใดถูกหรือผิด สิ่งสำคัญคือองค์การต้องค้นหาความสอดคล้องกันในเรื่องของการตอบแทนที่ยุติธรรม

เกี่ยวกับกฎการตอบแทนตามความต้องการนั้น Turner (2001) อธิบายเพิ่มเติมว่า คือ การรับรู้ความยุติธรรมจากความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล โดยการที่บุคคลจะพิจารณาว่าผลตอบแทนที่เขาได้รับนั้นตรงกับความต้องการของเขาหรือไม่ หากผลตอบแทนตรงกับความต้องการของเขา บุคคลนั้นก็จะรับรู้ว่ายุติธรรม อีกทั้งหากบุคคลมีการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เช่น เปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานแล้วพบว่าเพื่อนร่วมงานได้รับผลตอบแทนตรงกับความต้องการของเพื่อนร่วมงานคนนั้น บุคคลนั้นจะรับรู้ว่าเกิดความยุติธรรม ถึงแม้ว่าผลตอบแทนของเขาเทียบกับเพื่อนร่วมงานจะไม่เท่าเทียมกันก็ตาม

แต่นักวิชาการบางท่านได้อธิบายความยุติธรรมด้านผลตอบแทนในมุมมองของการจับคู่ระหว่างความคาดหวัง (Expectations) กับผลลัพธ์ ดังผลการศึกษาของ Cherry, Ordonez and Gilliland (1999 cited in Anderson *et al.*, 2001: 145) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนของนักเรียน โดยพิจารณาจากการจับคู่ความคาดหวังที่มีต่อคะแนนสอบกับผลคะแนนสอบจริง ผลการศึกษาพบว่า บุคคลจะเกิดการรับรู้ความยุติธรรมหากผลลัพธ์ที่ได้สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคคล

Aldag and Kuzuhara (2002: 271) ได้ให้ข้อสังเกตว่าสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลให้น้ำหนักกับการใช้กฎใดในการตัดสินความยุติธรรมนั้น ได้แก่

1. ความสนใจส่วนตัว (Self-Interest) บุคคลมีแนวโน้มจะให้น้ำหนักกับกฎที่เอื้อประโยชน์แก่ตนเอง เช่น พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจะใช้กฎของการตอบแทนอย่างยุติธรรม ในขณะที่พนักงานที่กำลังขาดแคลนหรือมีความต้องการบางอย่างจะใช้กฎการตอบแทนตามความต้องการเป็นต้น

2. การปฏิบัติตามผู้อื่น บุคคลมีแนวโน้มจะเชื่อตามหรือปฏิบัติตามบุคคลที่เขา มักมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ดังนั้นหากบุคคลอื่นเชื่อตามกฎใด บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มจะใช้กฎนั้นด้วยเช่นกัน

3. การมีข้อมูลเพียงพอ บุคคลมักจะไม่นับปฏิบัติในทางที่ตนเองไม่มีข้อมูลอย่างเพียงพอ เช่น ผู้บังคับบัญชาที่ไม่ทราบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของตนมีความต้องการอะไรก็จะหลีกเลี่ยงการใช้กฎการตอบแทนตามความต้องการ เป็นต้น

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) ถูกเสนอโดย Adams (1965 cited in Muchinsky, 2003: 378) เป็นทฤษฎีที่กล่าวว่าบุคคลนั้นมีความต้องการความยุติธรรม ซึ่งรับรู้ได้โดยการเปรียบเทียบตัวเองกับบุคคลอื่น Adams กล่าวว่าบุคคลมีความต้องการที่จะแสวงหาคคุณค่าและแสวงหาความยุติธรรมระหว่างนายจ้างกับพนักงาน หรือเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณ์ของบุคคลกับความยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษา) และรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับ Moorhead and Griffin (1995: 104) ที่กล่าวว่าความยุติธรรมในการทำงานในองค์กรนั้นคือความเชื่อของบุคคลว่าพวกเขากำลังถูกดูแลจากองค์กรอย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นหรือไม่

ส่วน Schermerhorn *et al.* (2003: 115-116) ได้กล่าวเสริมว่าทฤษฎีความยุติธรรมของ Adams นั้นหมายถึง การที่บุคคลจะพยายามขจัดความรู้สึกไม่ยุติธรรมในการได้รับรางวัลจากการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ความรู้สึกไม่ยุติธรรมนั้นจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเกิดความเชื่อว่าผลตอบแทนที่ตนได้รับจากการทำงานนั้นไม่ตรงตามที่คาดหวังเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นที่ทำงานด้วยกัน โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ความรู้สึกไม่ยุติธรรมทางบวก และความรู้สึกไม่ยุติธรรมทางลบ โดยความรู้สึกไม่ยุติธรรมทางบวก เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าเขาได้รับผลตอบแทนน้อยกว่าบุคคลอื่น และความรู้สึกไม่ยุติธรรมทางลบ เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าเขาได้รับผลตอบแทนมากกว่าบุคคลอื่น เมื่อความรู้สึกไม่ยุติธรรมดังกล่าวเกิดขึ้นกับตัวบุคคลแล้ว บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมดังนี้

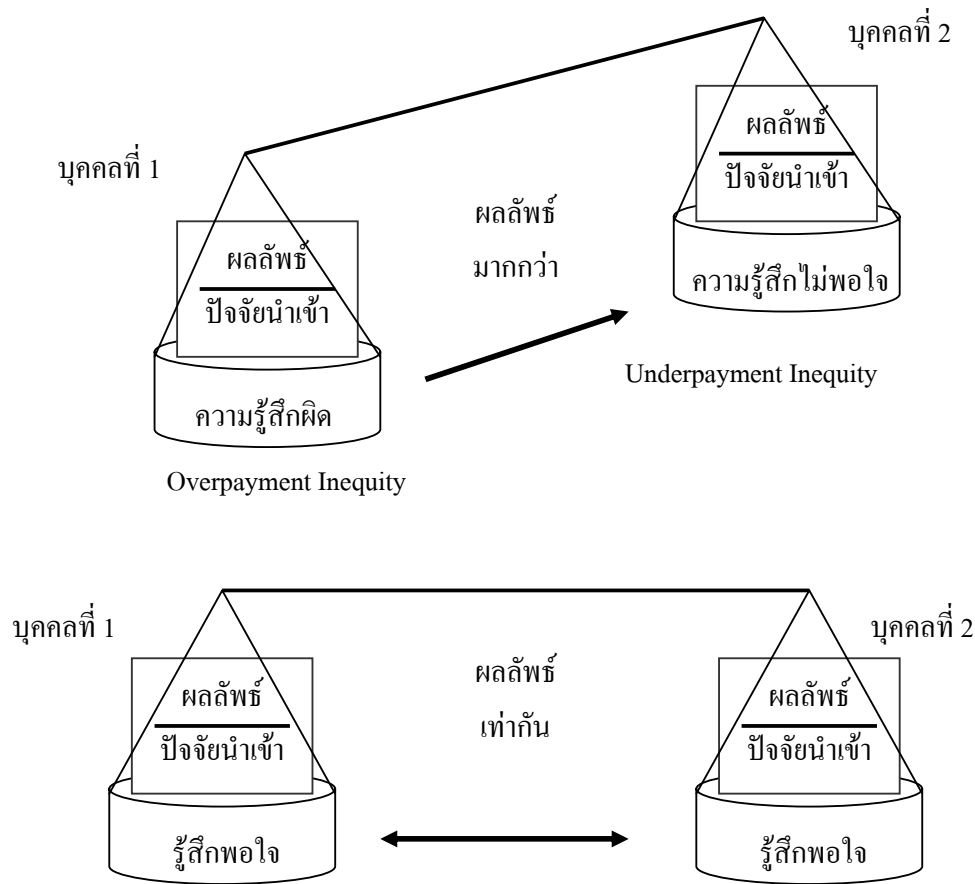
1. เปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าในการทำงาน เช่น การลดความพยายามในการทำงานลง
2. เปลี่ยนแปลงการได้รับปัจจัยนำออก (ผลตอบแทนในการทำงาน) เช่น การเรียกร้องให้ปรับผลตอบแทน
3. พาตัวเองออกจากสถานการณ์นั้น เช่น การลาออก

4. เปลี่ยนแปลงจุดที่ใช้ในการเปรียบเทียบ เช่น เปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างจากผู้ร่วมงานเดิมที่ตนเคยเปรียบเทียบกับ

5. เกิดการบิดเบือนทางจิตวิทยา เช่น ปลอบใจตัวเองว่าสภาพความยุติธรรมนั้นเป็นสภาวะชั่วคราวและจะกลับมายุติธรรมดังเดิมในอนาคต

6. ลงมือกระทำการเพื่อให้ผู้ร่วมงานที่ตนเปรียบเทียบกับเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออกในการทำงาน เช่น ทำให้เพื่อนร่วมงานยอมรับการทำงานมากขึ้นให้เท่ากับตน

Baron and Greenberg (2003: 201) ได้ทำการเปรียบเทียบลักษณะของความยุติธรรมในค่าตอบแทน 3 ลักษณะ คือ กรณีที่บุคคลได้รับผลตอบแทนมากกว่าเพื่อนร่วมงาน (Overpayment Inequity) กรณีที่บุคคลได้รับผลตอบแทนเท่ากับเพื่อนร่วมงาน (Equitable Payment) และกรณีที่บุคคลได้รับผลตอบแทนน้อยกว่าเพื่อนร่วมงาน (Underpayment Inequity) โดยเปรียบเทียบเป็นแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 2 แบบจำลองความยุติธรรมในการทำงาน

ที่มา: Baron and Greenberg (2003: 201)

องค์ประกอบที่บุคคลใช้ในการเปรียบเทียบความเสมอภาค คือ ผลลัพธ์ (Outcomes) และ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) โดยผลลัพธ์นั้นเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับจากการทำงาน รวมไปถึงค่าตอบแทน (Pay) สวัสดิการ (Fringe Benefits) หรือตำแหน่งหน้าที่การงาน (Prestige) ส่วนปัจจัยนำเข้านั้น หมายถึง สิ่งที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นการลงทุนในการทำงาน และสมควรที่จะได้รับผลตอบแทนกลับมาบ้าง เช่น ทักษะ อายุงาน ความรู้ ความสามารถ ความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย อัตราของความเสี่ยงอันตราย เป็นต้น (Baron and Greenberg, 2003: 202) ผลลัพธ์อาจเป็นสิ่งที่จับต้องได้ที่เป็นที่ยอมรับว่าเป็นผลตอบแทนที่ได้กลับมาจากการทำงาน ผลลัพธ์ที่มีความหมายต่อบุคคลในทางบวก รวมถึงค่าจ้าง รางวัลในแง่จิตใจที่เกิดจากการทำงาน การนิเทศงานที่น่าพอใจ ตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกัน ผลลัพธ์ที่ได้กลับมาอาจมีความหมายต่อบุคคลในทางลบได้ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี ความไม่มั่นคงในงาน เป็นต้น (เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2540: 34)

การลดความไม่เสมอภาคในการทำงาน

Aldag and Kuzuhara (2002: 268-270) ได้อธิบายจากทฤษฎีความเสมอภาคนี้ว่าบุคคลจะมีวิธีการลดความรู้สึกไม่เสมอภาคในการทำงานลง ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงปริมาณปัจจัยนำเข้า บุคคลจะลดหรือเพิ่มปริมาณปัจจัยนำเข้าโดยขึ้นอยู่กับว่าความไม่เสมอภาคนั้นเป็นแบบการได้ผลตอบแทนต่ำหรือผลตอบแทนสูง
2. การเปลี่ยนแปลงปริมาณผลลัพธ์ บุคคลสามารถเพิ่มปริมาณของผลลัพธ์ได้ ถ้าหากอัตราส่วนของผลลัพธ์กับปัจจัยนำเข้าของเขาน้อยกว่าอัตราส่วนของบุคคลอื่นที่เขาใช้เปรียบเทียบ ซึ่งการลดปริมาณผลลัพธ์จะลดความรู้สึกไม่เสมอภาคของบุคคลนั้นลงได้
3. การเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ บุคคลอาจเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์โดยการพิจารณาใหม่ด้วยการใช้สิ่งอื่น ๆ มาเปรียบเทียบแทน ซึ่งอาจเป็นการให้ความสำคัญกับสิ่งอื่นแทน
4. การถอยห่างจากสภาพการณั้้น เมื่อบุคคลรับรู้ความไม่ยุติธรรมและไม่สามารถใช้วิธีการเปลี่ยนปริมาณปัจจัยนำเข้าหรือผลลัพธ์ได้ บุคคลก็จะถอยหนี เช่น การขาดงาน
5. การเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าหรือผลลัพธ์ของบุคคลอื่น ในบางกรณีบุคคลก็จะใช้วิธีการเปลี่ยนปัจจัยของบุคคลอื่น เช่น บุคคลนั้นอาจขอให้เพื่อนร่วมงานที่เขาใช้เปรียบเทียบทำงานให้หนักขึ้น เมื่อเขาพบว่าอัตราส่วนผลลัพธ์กับปัจจัยนำเข้าของเขาต่ำกว่าของเพื่อนร่วมงาน
6. การเปลี่ยนบุคคลเปรียบเทียบ บุคคลจะเปลี่ยนบุคคลที่เขาใช้เปรียบเทียบ เมื่อเห็นว่าการเปรียบเทียบกับบุคคลเดิมจะทำให้เขาเกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม

Muchinsky (2003: 380) ได้อธิบายวิธีการที่บุคคลรับรู้ความไม่เสมอภาคและพยายามลดความรู้สึกว่าไม่เสมอภาคนั้นลง โดยได้แบ่งความไม่เสมอภาคออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ผลตอบแทนต่ำ (Underpayment) และ ผลตอบแทนสูง (Overpayment) และแบ่งระบบการให้ผลตอบแทนเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่ การจ่ายตามเวลา (Hourly Rate) และการจ่ายตามผลงาน (Piece Rate) ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลตอบแทนสูง-จ่ายตามเวลา บุคคลจะพยายามลดความรู้สึกไม่ยุติธรรมลงโดยการทำงานให้หนักขึ้นหรือพยายามให้มากขึ้น กล่าวคือ การเพิ่มปัจจัยนำเข้า เพื่อให้ผลการทำงานมีปริมาณหรือคุณภาพเพิ่มขึ้น

2. ผลตอบแทนสูง-จ่ายตามผลงาน การรับรู้ความไม่ยุติธรรมประเภทนี้ บุคคลจะเพิ่มความพยายามในการทำงานให้มากขึ้น ทำให้คุณภาพของผลงานเพิ่มขึ้นแต่อาจมีการลดปริมาณของผลงานลง

3. ผลตอบแทนต่ำ-จ่ายตามเวลา บุคคลจะลดความพยายามในการทำงานลงเพื่อเป็นการปรับปัจจัยนำเข้าให้เหมาะสมกับผลลัพธ์ที่บุคคลนั้นได้รับ ซึ่งส่งผลให้ปริมาณหรือคุณภาพของผลงานลดลง

4. ผลตอบแทนต่ำ-จ่ายตามผลงาน บุคคลจะพยายามเพิ่มผลลัพธ์หรือพยายามทำให้ได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้น โดยการผลิตจำนวนผลงานให้มากขึ้น แต่อาจส่งผลให้ผลงานนั้นมีคุณภาพลดลง

ในขณะที่ Baron and Greenberg (2003: 203) อธิบายว่า เมื่อบุคคลรับรู้ว่าตนไม่ได้รับความเสมอภาค บุคคลก็จะทำการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Change Behavior) บุคคลพยายามเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าหรือผลลัพธ์ ที่โดยส่วนใหญ่บุคคลมักจะลดปัจจัยนำเข้าหรือเพิ่มผลลัพธ์ และการเปลี่ยนแปลงอีกประเภทหนึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงความคิด (Change the Way They Think) ของบุคคล บางครั้งบุคคลก็ไม่สามารถจะเปลี่ยนแปลงที่พฤติกรรมได้ เช่น ไม่สามารถเพิ่มปริมาณผลงานให้มากขึ้นได้ หรือไม่สามารถเดินเข้าไปคุยกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เพิ่มค่าตอบแทนให้กับตนได้ เป็นต้น บุคคลจึงหันมาเปลี่ยนแปลงความคิดของตนที่มีต่อผลที่เกิดขึ้น เนื่องจากการไม่ได้รับความเสมอภาคที่เกิดขึ้น เป็นการรับรู้ของบุคคล ดังนั้นบุคคลจึงสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดหรือการรับรู้ของตนใหม่ได้ ยกตัวอย่างเช่น บุคคลรับรู้ว่าจะไม่ได้รับความเสมอภาค เพราะได้ผลตอบแทนต่ำกว่าเพื่อนร่วมงานคนหนึ่ง แต่หลังจากนั้นบุคคลก็อธิบายกับตัวเองว่า เพื่อนร่วมงานของเขา มีความสามารถมากกว่าตน เพื่อนร่วมงานคนนั้นจึงได้รับผลตอบแทนที่มากกว่า บุคคลนั้นจึงลดความรู้สึกไม่เสมอภาคลงได้

ผลกระทบจากการรับรู้ที่ไม่ได้รับความยุติธรรมด้านผลตอบแทนในที่ทำงาน

Baron and Byrne (1991: 93) กล่าวว่า ความยุติธรรมเป็นค่านิยมพื้นฐานที่คนส่วนใหญ่ต้องการให้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน นั่นคือ คนเราต้องการถูกประเมินผลการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรมนั่นเอง หากไม่ได้รับความยุติธรรม อาจมีผลต่อขวัญและแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

นอกจากนั้น Muchinsky (2003: 157) ยังกล่าวอีกว่า ผลของการรับรู้ความไม่ยุติธรรมประเภทผลตอบแทนต่ำนั้น จะเป็นการเพิ่มความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้อัตราการขาดงาน และการลาออกสูงขึ้น เช่นเดียวกับที่ Baron and Greenberg (2003: 202) ก็กล่าวในแนวทางเดียวกันว่า บุคคลจะเกิดความรู้สึกท้อแท้ เหนื่อยหน่าย เข้างานสาย เลิกงานก่อนเวลา ใช้เวลาพักนานกว่าเดิม ปริมาณหรือคุณภาพของผลงานลดลง หรือท้ายที่สุด อาจถึงขั้นลาออกจากงานได้ หรือในขณะเดียวกัน หากบุคคลต้องการเพิ่มผลลัพธ์ เขาอาจเรียกร้องให้สามารถใช้ทรัพยากรขององค์กรมากขึ้น แต่ในทางกลับกัน บุคคลที่ได้รับผลตอบแทนสูงจะเพิ่มความทุ่มเทระยะเวลาในการทำงาน หรือทักษะความสามารถให้มากยิ่งขึ้น หรือบางคนที่ต้องการลดผลลัพธ์ลง ก็จะไม่พยายามทำให้ได้รับสวัสดิการอื่น ๆ จากองค์กรเพิ่มเติม

2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ

ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการรับรู้กระบวนการของการจัดการเพื่อให้ได้รับผลตอบแทน Baron and Greenberg (2003: 204) กล่าวถึง ความยุติธรรมด้านกระบวนการว่า เริ่มจากแนวคิดในเชิงกฎหมายที่ว่า กระบวนการพิจารณาให้ผลตอบแทนจะมีความยุติธรรม ความยุติธรรมด้านกระบวนการเป็นเรื่องของการรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการในการตัดสินใจ เช่น การรับรู้ของพนักงานต่อหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทน การที่พนักงานได้รับรู้ถึงข้อมูลหรือได้แสดงความคิดเห็นต่อแนวทางการกำหนดผลตอบแทน เป็นต้น

คนในองค์กรมักคำนึงเสมอว่าทำอะไรจึงจะตัดสินใจอย่างยุติธรรมและให้ผู้อื่นยอมรับการตัดสินใจของตนว่ามีความยุติธรรม เนื่องด้วยเหตุผลที่ว่า ทั้งพนักงานและองค์กรต่างก็จะได้รับประโยชน์หากมีการรับรู้ว่ามีความยุติธรรมในองค์กร

องค์ประกอบของความยุติธรรมด้านกระบวนการ

เช่นเดียวกับความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การจะตัดสินว่ากระบวนการมีความยุติธรรมหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคล แต่ในขณะที่ด้านผลตอบแทนสามารถลงลึกถึงรายละเอียดและระบุได้แน่นอน ด้านกระบวนการกลับเป็นเรื่องกว้าง ๆ และไม่มีความแน่นอนตายตัว (Turner, 2001: 149) อย่างไรก็ตาม มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาและจำแนกองค์ประกอบความยุติธรรมด้านกระบวนการไว้ดังนี้

Gilliland and Chan (2001: 146-147) กล่าวว่าความยุติธรรมด้านกระบวนการประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง (Structural or Formal Procedures) ด้านข้อมูลสารสนเทศ (Informational Justification) และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Sensitivity) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง (Structural or Formal Procedures) เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับปัจจัยหรือสภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ในที่นี้จะเกี่ยวกับนโยบายที่นำไปสู่การตัดสินใจขององค์กรด้วย (Cropanzano and Greenberg, 2003; Greenberg, 1993 cited in Turner, 2001: 149) Leventhal (1980 cited in Turner, 2001: 149-150) กล่าวว่า กระบวนการที่นำไปสู่การตัดสินใจอย่างยุติธรรมนั้น ประกอบด้วยเกณฑ์ 6 ประการ คือ ใช้ปฏิบัติกับทุกคน (Applied Consistently to All) ปราศจากอคติ (Bias free) ถูกต้อง แม่นยำให้มากที่สุด (Be as Accurate as Possible) ถูกต้องตามมาตรฐาน (Correctable) เป็นตัวแทนของทุกความเห็น (Representative of All Viewpoints) และเป็นไปตามหลักศีลธรรม (Ethical)

2. ด้านข้อมูลสารสนเทศ (Informational Justification) เป็นเรื่องของ การได้รับข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเพียงพอ (Baron and Greenberg, 2003: 205) Bies (1987 cited in Turner, 2001: 150) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า คนมักต้องการเหตุผลหรือคำอธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจเรื่องใด ๆ ซึ่งเป็นเรื่องของ การรายงานข้อเท็จจริง หรือการหาข้อพิสูจน์โดยใช้เหตุผลและข้อเท็จจริง นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกจำนวนหนึ่ง เช่น Bobocel, Agar, Meyer and Ivring (1996 cited in Turner 2001: 150) ที่เห็นว่า ถึงแม้ว่าจะได้รับผลลัพธ์ที่ไม่น่าพอใจ แต่หากมีคำอธิบายที่เพียงพอ คนก็ยังพึงพอใจกับผลลัพธ์นั้น

3. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Sensitivity) Baron and Greenberg (2003) อธิบายความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ว่า เป็นการรับรู้ความยุติธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติระหว่างบุคคลในการตัดสินใจเพื่อหาผลลัพธ์ เมื่อบุคคลต้องตัดสินใจอย่างยุติธรรมนั้น ไม่เพียงเฉพาะแต่จะคำนึงถึงผลลัพธ์และกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเท่านั้น แต่ผู้ทำการตัดสินใจยังต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วย Bies and Moag (1986 cited in Turner, 2001: 150) กล่าวว่า คนต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติกับตนอย่างมีเกียรติและเคารพยำเกรง เป็นเรื่องของการคำนึงถึงความรู้สึกของกันและกัน ซึ่งหากคนปฏิบัติต่อกันอย่างไม่คำนึงถึงความรู้สึกของกันและกันแล้วสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลก็จะลดลง

Baron and Greenberg (2003: 204-205) ซึ่งให้เห็นว่า มีพฤติกรรมบางประการที่ช่วยทำให้เกิดการรับรู้ความยุติธรรม ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การเปิดโอกาสในการให้ข้อมูล (Give People a Say in How Decisions are Made) ประเด็นการเปิดโอกาสได้ให้ข้อมูลในกระบวนการตัดสินใจถือเป็นสิ่งสำคัญของความยุติธรรมด้านกระบวนการ ยกตัวอย่างเช่น บุคคลจะรับรู้ว่าเขาได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม หากผู้ประเมินได้เปิดโอกาสให้เขาได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเขา เป็นต้น

2. การเปิดโอกาสให้แก้ตัว (Provide an Opportunity for Errors to be Corrected) เช่นเดียวกับกระบวนการยุติธรรมในการตัดสินคดี ที่มีการอุทธรณ์ต่อไปได้หากยังกังขาในคำพิพากษา ในองค์กรก็เช่นกัน การให้โอกาสบุคคลได้แก้ตัวจากความผิดพลาดที่พบในการตรวจสอบหรือประเมินสิ่งต่าง ๆ จะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ว่าการมีกระบวนการมีความยุติธรรม

3. การทำให้กฎและนโยบายมีความแน่นอน (Apply Rules and Policies Consistently) การนำกฎและนโยบายมาใช้กับทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ย่อมจะเป็นการสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

4. การตัดสินใจที่ปราศจากอคติ (Make Decisions in an Unbiased Manner) การตัดสินใจที่ปราศจากอคติ โดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องของเพศ เชื้อชาติ หรือความแตกต่างด้านอื่น ๆ กล่าวคือ มีการตัดสินใจโดยดูที่หลักของการตัดสินนั้น โดยไม่ได้นำเรื่องส่วนตัวอื่น ๆ เข้ามาตัดสินด้วย ก็จะเป็นการสร้างกระบวนการยุติธรรมให้เกิดขึ้น

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การ ผู้วิจัยได้เลือกใช้นิยามของ Baron and Greenberg (2003) ซึ่งแบ่งความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และความยุติธรรมด้านกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย การให้โอกาสในการให้ข้อมูล การให้โอกาสในการแก้ตัว การทำให้กฎและนโยบายมีความแน่นอน และการตัดสินใจอย่างไม่มีอคติ เนื่องจากมีการอธิบายในรูปของพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ และมีความชัดเจนในการอธิบายเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่าแรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์ดั้งเดิมมาจากภาษาละตินที่ว่า “Movere” ซึ่งหมายถึง การเคลื่อนไหว หรือ To move (Steers and Porter, 1991: 5) ซึ่งอาจมีความหมายอย่างกว้างที่สุดคือ “สิ่งใด ๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น” หรือ “Whatever Causes Activity” (พวงเพชร วัชรอยู่, 2545: 187)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 106) ได้ให้คำจำกัดความแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึงการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544: 161) นิยามว่าแรงจูงใจหมายถึง สภาวะทางจิตใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือยับยั้งพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดตามวัตถุประสงค์

สุชา จันทน์เอม (2544: 112) ได้อธิบายนิยามโดยทั่วไปของแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุจุดหมายปลายทาง (Goal) ที่ตั้งไว้
2. พฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์ และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง
3. พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับ (Drive) ของแต่ละบุคคล มีแนวโน้มไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง และร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้น ๆ ได้

พงศ์ หรดาล (2546: 64) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง (Goal) ตามที่ผู้ทำการชักจูงกำหนด

Pinder (1998: 11) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่าหมายถึง พลังขับเคลื่อนซึ่งเป็นต้นกำเนิดของพฤติกรรมของบุคคล และสามารถกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้มข้น และความถี่ของพฤติกรรมได้

Schermerhorn *et al.* (2003: 102) นิยามแรงจูงใจว่าหมายถึง อิทธิพลภายในตัวบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้นหมายถึง พลังขับเคลื่อนในตัวบุคคลที่เกิดจากการถูกปัจจัยภายในและภายนอกจูงใจให้เกิดพฤติกรรมการทำงานขึ้นอย่างมีทิศทางและมีความต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

ความเป็นมาของแรงจูงใจในการทำงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 30) ได้สรุปถึงความเป็นมาของการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานว่า ก่อนสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม หรือก่อนปี ค.ศ. 1760 (ก่อน พ.ศ. 2303) สังคมยังประกอบไปด้วยอุตสาหกรรมขนาดเล็กในครัวเรือน นายจ้างกับลูกจ้างมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดแบบระบบอุปถัมภ์ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างสำนึกในบุญคุณของนายจ้าง ในขณะเดียวกันก็มีการลงโทษเพื่อให้ลูกจ้างมีความเกรงกลัว และปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้าง เช่นการตัดค่าจ้าง การลงโทษทางสังคมด้วยการไม่ยอมรับ เป็นต้น

ภายหลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมซึ่งทำให้เกิดการขยายตัวของการทำงานเป็นหน่วย
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็เปลี่ยนไปกลายเป็นความเหินห่าง
มากขึ้น เนื่องจากเป้าหมายการทำงานมุ่งไปสู่การผลิตที่มีปริมาณมาก ระบบการทำงานของมนุษย์จึงมี
ลักษณะคล้ายกับเครื่องจักร โดยยึดหลักใครผลิตได้มากก็จะได้รับค่าตอบแทนมาก แรงจูงใจในการ
ทำงานในยุคสมัยนี้จึงเป็นแรงจูงใจในลักษณะการแข่งขันและการคำนึงถึงผลตอบแทนเป็นสำคัญ ซึ่ง
ผู้ที่มีบทบาทในด้านการศึกษาระบบงานในยุคสมัยนี้และถูกจัดเป็นบิดาของแนวความคิดด้านการ
จัดการแบบวิทยาศาสตร์ซึ่งรู้จักกันดีว่าเป็นทฤษฎีการจัดแบบคลาสสิก คือ Frederick Winslow
Taylor (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2546) Taylor ได้เสนอผลงานครั้งแรกในปี 1901 ชื่อว่า
"A piece rate system" ซึ่งอธิบายถึงระบบการจูงใจคนงานด้วยระบบค่าจ้าง

Taylor ได้สาธิตความสำเร็จของแนวคิดการจูงใจของเขาโดยครั้งหนึ่งเขาได้ทดลองหาคนงาน
ที่เหมาะสมกับแนวคิดของเขามากที่สุดจนได้ผู้อพยพชาวดัทช์ ชื่อ Schmidt ซึ่งเป็นคนเงียบขรึม และไม่
แสดงอารมณ์ อวดทุน ไม่มีเพื่อนฝูง และทำงานได้อย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง ซึ่ง Schmidt ก็มีฝีมือร่างกาย
แข็งแรงใหญ่โตอะไร Taylor ได้ให้ Schmidt ทำการสาธิตประสิทธิภาพของการขนเหล็กถลุงขนาด
หน่วยละ 92 ปอนด์ขึ้นรถไฟ โดยปกติคนงานสามารถขนเหล็กได้วันละ 12.5 ตันต่อคน Taylor เชื่อว่า
ควรจะขนได้ถึงวันละ 47-48 ตันต่อคนต่อวัน ในขณะที่คนงานจะได้ค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อคนเท่ากับ
1.15 เหรียญต่อวัน Taylor หวังใช้รางวัลคือเงินในการจูงใจให้คนงานเพิ่มผลผลิต เขาเพิ่มค่าจ้าง
Schmidt เป็น 1.85 เหรียญต่อวัน แต่ Schmidt จะต้องทำตามขั้นตอนทุกอย่างที่เขากำหนดด้วยการ
ทดลองปรับเปลี่ยนท่าทางการทำงาน จังหวะการพัก ท่าขนของ การปรับเทคนิค วิธีการ และเครื่องมือ
เครื่องมืออย่างเคร่งครัด ในที่สุด Taylor ก็สามารถทำได้อย่างที่ตั้งเป้าเอาไว้ คือทำให้คนงานขนเหล็ก
ถลุงได้ 48 ตัน ต่อคน/วัน (Vincenzo, 2005: 153)

แนวคิดของ Taylor นั้นจัดได้ว่าเป็นการให้ความสำคัญอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ และการ
จัดเตรียมงานอย่างเป็นระบบ แต่ในยุคต่อมาก็ได้รับการโจมตีอย่างมากในแง่ที่ไม่ได้ให้ความสำคัญใน
ส่วนที่เกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ อีกทั้งไม่ได้ตระหนักถึงสภาพกลุ่ม หรือการไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์
ทางสังคมในการทำงาน (Robbins, 1991: 78) ในขณะเดียวกันการบริหารในลักษณะนี้ถึงแม้จะทำให้
ผลผลิตของอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ผลที่ตามมาคือทำให้เกิดความไม่พอใจในหมู่คนงาน
เพราะการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์เป็นวิธีที่เน้นคนเหมือนเครื่องจักรโดยใช้เวลาเป็นตัวกำหนดที่
สำคัญในการผลิต จึงเกิดการเร่งรัดให้คนงานผลิตให้เร็วที่สุด และนายจ้างมีทัศนคติต่อคนงานว่า
คนงานไม่มีส่วนหรือไม่สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นได้ (พงศ์ ทรดาล, 2546: 107)

สุรพล พยอมแย้ม (2541: 4) ได้กล่าวว่าหลังจากการศึกษาการจูงใจแบบดั้งเดิมของ Taylor ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ก็ได้มีการศึกษาการจูงใจในการทำงานอีกแนวคิดคือการศึกษาในรูปแบบการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาของโครงการ Hawthorne ซึ่งได้ทำขึ้น ณ Western Electric Company Works ที่เมือง Cicero รัฐ Illinois โดยเริ่มในปี ค.ศ.1924-1932 โดยทางผู้บริหารและวิศวกรบริษัท Western Electric ได้ร้องขอให้ศาสตราจารย์มหาวิทยาลัย Harvard ที่ชื่อ Elton Mayo และคณะเข้ามาร่วมศึกษาในฐานะที่ปรึกษาการบริหารจัดการตามแนวคิดของ Taylor ในระหว่างนั้นได้มีการทดลองหลายครั้ง ในการออกแบบงานต่าง ๆ การควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน(เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ฯลฯ) การเปลี่ยนแปลงวันทำงาน ระยะเวลาการทำงานในหนึ่งสัปดาห์ การกำหนดระยะเวลาพักผ่อนของแต่ละบุคคล ร่วมกับการเปรียบเทียบกับแผนค่าจ้างที่เปลี่ยนแปลงตามเงื่อนไขต่าง ๆ ยกตัวอย่างเช่น การทดลองอันหนึ่งออกแบบขึ้นเพื่อที่จะประเมินผลของการทำงานของกลุ่มที่กำหนดค่าจ้างหรือสินน้ำใจในการทำงานขึ้นหนึ่งขึ้น ผลที่ออกมาได้ชี้ให้เห็นว่าเงินค่าตอบแทนหรือสินน้ำใจมีผลน้อยต่อผลงานของพนักงาน คือ มีผลน้อยกว่าแรงกดดันของกลุ่ม ความยอมรับ และมั่นคงที่ตามมา บรรทัดฐานของสังคมหรือมาตรฐานของกลุ่มถูกสรุปว่าเป็นข้อพิจารณาที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล

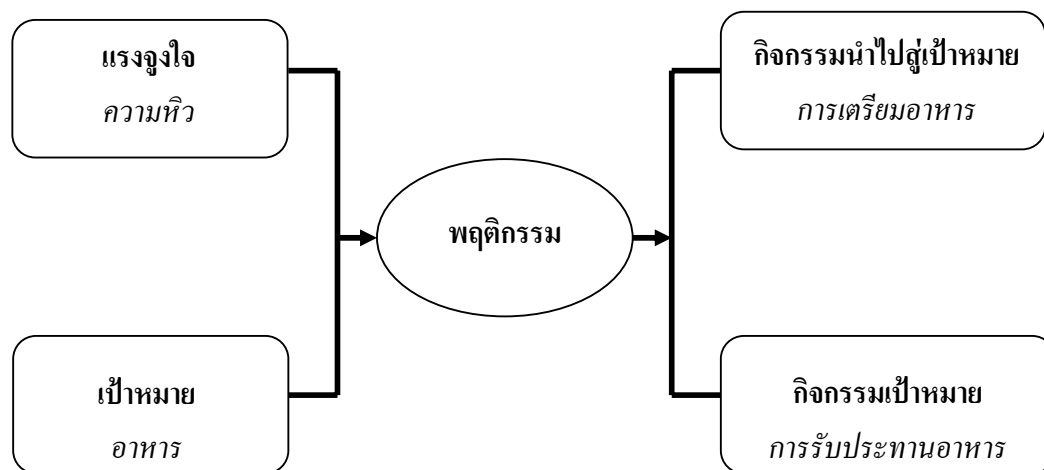
ผลการศึกษาของโครงการ Hawthorne มีผลกระทบอย่างทันทีกับความคิดในการจัดการ หรือวิธีการในการคิดในการจัดการ และบทบาทของพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร Mayo สรุปว่า พฤติกรรมและความรู้สึกเป็นความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด อิทธิพลของกลุ่มมีผลกระทบอย่างยิ่งยวดกับพฤติกรรมของเอกบุคคล มาตรฐานของกลุ่มก่อให้เกิดผลงานหรือผลผลิตของพนักงานแต่ละบุคคล และเงินเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาตัดสินใจผลที่ออกมามากกว่ามาตรฐานของกลุ่ม หรือความนึกคิดของกลุ่มและความมั่นคงของกลุ่ม ข้อสรุปเหล่านี้นำไปสู่แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับปัจจัยในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ ในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรและเพื่อบรรลุเป้าหมายของเขาเหล่านั้น

การศึกษาโครงการ Hawthorne สามารถที่จะกระตุ้นความสนใจในเรื่องของพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร และมีบทบาทอย่างมากในการเปลี่ยนแปลงแนวความคิด การศึกษามนุษย์ในสังคมการทำงาน ซึ่งไม่เพียงแต่ใช้วิธีการให้รางวัลและการลงโทษ และกระบวนการผลิตที่เป็นวิทยาศาสตร์เท่านั้น แต่ยังต้องเกี่ยวข้องกับระบบสังคมในการจูงใจบุคคล องค์กรและผู้บริหารจึงจะต้องจูงใจบุคคลให้ทำงานด้วยการตอบสนองความต้องการทางสังคมควบคู่กับการตอบสนองทางวัตถุที่เหมาะสม การทดลองเหล่านี้นำไปสู่การใช้พฤติกรรมศาสตร์ในการบริหารจัดการองค์การในที่สุด

องค์ประกอบและกระบวนการจิตใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 3-4) และสุรพล พยอมแย้ม (2541: 24) ได้กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า นักจิตวิทยาสามารถหาขอบเขตที่จะวิเคราะห์แรงจูงใจโดยพิจารณาจากขอบเขตของความต้องการ (Need) และแรงขับ (Drive) โดยความต้องการนั้นเกิดขึ้นจากการขาดสมดุลทั้งภายในร่างกายเอง เช่น การขาดน้ำ ขาดอาหาร ขาดการพักผ่อน และสิ่งแวดล้อมภายนอก ร่างกาย เช่น การเกี่ยวข้องกับเข้าสู่สังคม การยอมรับนับถือ แล้วจึงทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ขึ้น ความต้องการของบุคคลแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่มีความไม่คงที่และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่หากบุคคลอยู่ในสภาพที่เกิดความไม่สมดุลมาก จะทำให้ความต้องการด้านที่ขาดแคลนมีกำลังสูงกว่าความต้องการประเภทอื่น ๆ และทำให้เกิดแรงขับ เพื่อแสดงพฤติกรรมตอบสนองขึ้น โดยความต้องการนี้จะทำให้เกิดความกระวนกระวายหาช่องทางที่จะบำบัดความต้องการให้หมดไป ซึ่งความกระวนกระวายและการหาช่องทางบำบัดความต้องการนี้เองที่เราเรียกว่าแรงขับ (Drive) ยกตัวอย่างเช่นบุคคลที่กระหายน้ำแต่เล็กน้อยอาจจะผลการเดินไปดื่มน้ำโดยทำงานอื่น ๆ ที่สำคัญกว่าก่อน จนกระทั่งร่างกายกระหายน้ำมากถึงระดับหนึ่งที่สำคัญกว่าภารกิจอื่น ๆ จึงทำให้บุคคลมีความกระวนกระวายและตัดสินใจเลือกที่จะพักการทำงานแล้วเดินไปดื่มน้ำแทน และความกระวนกระวายต้องการนี้จะลดลงเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการคือการดื่มน้ำแล้ว ซึ่งต่อมาบุคคลก็จะเกิดความต้องการใหม่ ๆ ทำให้เกิดกิจกรรมหรือการกระทำอย่างอื่นเพื่อตอบสนองอีก ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีความหลากหลายและไม่มีที่สิ้นสุด การตอบสนองความต้องการของบุคคลจนถึงจุดที่พึงพอใจจึงสามารถกระทำได้ในเวลาหนึ่ง ๆ เท่านั้น ไม่สามารถคงความพึงพอใจนี้ไว้ได้ตลอดไป

อย่างไรก็ดี บุคคลมีการแสดงออกเพื่อตอบสนองความต้องการและแรงขับอย่างเดียวกัน แตกต่างกันไป เช่นบุคคลที่มีความต้องการเงินเหมือนกัน อาจจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่างกันไป เช่นบางคนทำงานเพื่อให้ได้ค่าตอบแทน บางคนหยิบยืมจากผู้อื่น หรือบางคนอาจจับปล้นลักขโมย และในทางตรงกันข้าม ความต้องการที่แตกต่างกันยังอาจทำให้เกิดการแสดงออกที่เหมือนกันได้อีกด้วย เช่นบางคนอาจเข้าร่วมเรียนพิเศษภาษาต่างประเทศเนื่องจากต้องการนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ ในขณะที่บางคนอยากเข้าร่วมเพื่อสนองความต้องการอยากเรียนรู้ของตัวเอง หรือบางคนเข้าร่วมเพียงเพราะต้องการเข้าสู่สังคมเท่านั้น เป็นต้น (พวงเพชร วัชรอยู่, 2545: 188) โดยเราอาจจำลองแผนภาพของกระบวนการจิตใจได้ดังแผนภาพนี้



ภาพที่ 3 กระบวนการของแรงจูงใจ
ที่มา: สุรพล พยอมรัมย์ (2541: 24)

ส่วน Baron and Greenberg (2003: 130-132) ได้จำแนกกระบวนการของแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการกระตุ้นหรือรับรู้สิ่งกระตุ้น (Arousal) เพื่อก่อให้เกิดการขับเคลื่อนพลังจนเกิดการกระทำ เช่น คนอาจถูกชักนำโดยความสนใจส่วนบุคคลที่อยากจะสร้างความประทับใจต่อผู้อื่น หรือเพื่อได้ทำงานที่ตนสนใจ หรือเพื่อประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนทำ และความสนใจนี้จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่เชื่อว่าจะทำให้ความต้องการนี้บรรลุผล

2. ขั้นตอนการมุ่งเป้าหมาย (Direction) คือ การเลือกการกระทำเพื่อสนองแรงจูงใจของตนเอง เช่น พนักงานที่สนใจอยากได้รับการยอมรับจากหัวหน้าก็จะมีการแสดงพฤติกรรมหลายอย่างที่จะให้ได้รับการยอมรับ เช่น ทำงานให้ได้ผลงานดี สร้างความประทับใจให้หัวหน้างานอย่างโดดเด่น อาสาทำงานหนักในโครงการสำคัญ ซึ่งจะทำให้ถูกจดจำและเป็นหนทางสู่เป้าหมายของพนักงาน

3. การรักษาพฤติกรรม (Maintaining Behavior) คือ ความพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นบุคคลที่ล้มเลิกพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย เช่น พนักงานขายสินค้าที่ล้มเลิกการขายให้ได้ตามเป้าหมายย่อมไม่ถือว่าเป็นพนักงานขายที่มีแรงจูงใจสูงได้

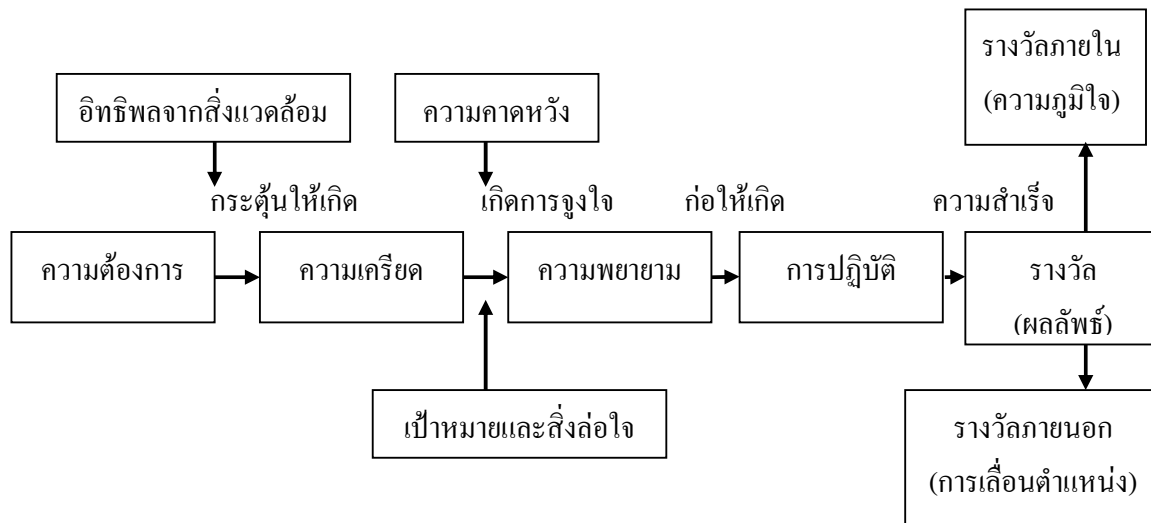
Baron and Greenberg (2003: 132) ได้เปรียบเทียบองค์ประกอบสามประการของพฤติกรรม การไปสู่เป้าหมายกับการขับรถ ขั้นตอนการกระตุ้นเหมือนกับพลังงานขับเคลื่อนจากเครื่องยนต์ ขั้นตอนการมุ่งเป้าหมายเป็นเหมือนพวงมาลัยที่จะพาไปในเส้นทางที่ผู้ขับขี่เลือก ส่วนการรักษา พฤติกรรมคือการรักษาความคงที่ในการขับเคลื่อนรถให้วิ่งไปจนกว่าจะถึงเป้าหมายได้ หรืออาจจะ สามารถสรุปในรูปแบบภาพบรรยายประกอบดังนี้



ภาพที่ 4 กระบวนการของแรงจูงใจในการทำงาน

ที่มา: Baron and Greenberg (2003: 131)

ส่วน Drafke and Kossen (2002: 101) ได้เสนอแนะแบบจำลองของกระบวนการจูงใจ (Motivation Model) ไว้ดังนี้



ภาพที่ 5 กระบวนการจูงใจตามแนวคิดของ Drafke and Kossen

ที่มา: Drafke and Kossen (2002: 101)

โดย Drafke and Kossen (2002: 101) กล่าวว่าความต้องการนั้นก่อให้เกิดความเครียด และความเครียดจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อลดความเครียดดังกล่าว โดยสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ของบุคคลจะมีอิทธิพลในการชี้นำว่าจะสร้างความพยายามอย่างไร และความคาดหวังจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและทำให้เกิดการปฏิบัติจริงในที่สุด และทำให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัลในการปฏิบัติออกมา ซึ่งมีทั้งรางวัลภายนอก คือสิ่งที่ได้จากบุคคลอื่นหรือปัจจัยนอกตัวบุคคล เช่นการชื่นชม การได้รับเลื่อนตำแหน่ง การได้รับค่าตอบแทน และรางวัลภายในที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล เช่นความรู้สึกภูมิใจนับถือในตัวเอง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ

ในขณะเดียวกัน Reis and Leticia (2001: 666-675) ได้เสนอแนะไว้ในบทความทางวิชาการเรื่อง Reengineering the Motivation to Work ว่าองค์ประกอบและรูปแบบของการจูงใจจะต้องมีการทบทวนและเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันอยู่เสมอ การจูงใจด้วยการให้รางวัลและผลตอบแทนซึ่งเคยเป็นทฤษฎีที่ใช้ได้ในอดีตไม่เพียงพอและไม่สามารถใช้ได้ผลในทางปฏิบัติในศตวรรษที่ 21 อีกต่อไป โดย Reis and Leticia ได้เสนอว่าองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานยุคใหม่นั้นจะต้องประกอบด้วยมิตรภาพในการทำงาน รูปแบบการทำงานที่จูงใจ และการเคารพให้เกียรติกันและกัน

Donovan (อ้างใน Anderson *et al.*, 2001: 70) กล่าวสรุปถึงกระบวนการของแรงจูงใจว่า ถึงแม้จะมีทฤษฎีจำนวนมากที่ถูกหยิบยกขึ้นมาอธิบายกระบวนการของแรงจูงใจตลอดช่วงเวลาที่ผ่าน มา แต่จากการสำรวจทฤษฎีทั้งหมดแล้วทำให้เราพบว่าทุกวันนี้เรายังอยู่ห่างไกลจากความสามารถใน การอธิบายกระบวนการที่จะสามารถอธิบายครอบคลุมพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการจูงใจในองค์การ ทั้งหมดได้ ซึ่งได้แต่หวังว่าการวิจัยใหม่ ๆ ในอนาคตจะมีการค้นพบและทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีมาก ขึ้นเกี่ยวกับกระบวนการเหล่านี้

แต่หากกล่าวโดยสรุปจากการทบทวนผลงานทางวิชาการดังกล่าวแล้ว เราจะพบว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจนั้นประกอบด้วยความต้องการของบุคคล (Needs) มีเป้าหมาย (Goal) มีการ ใช้ความพยายามในการมุ่งเป้าหมาย (Effort and Direction) มีการรักษาความพยายามในการกระทำ (Maintaining Behavior) มีการปฏิบัติเพื่อเป้าหมายในการลดความเครียด (Performance) และการได้รับ ผลตอบแทนจากการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการ (Outcomes) ซึ่งมีทั้งรางวัลภายในและรางวัล ภายนอก

ส่วนกระบวนการการจูงใจนั้นเริ่มจากบุคคลมีความขาดแคลนต้องการหรือได้รับการกระตุ้น จากสิ่งแวดล้อมให้มีความต้องการสิ่งหนึ่งสิ่งใด และความต้องการมีมากในระดับที่บุคคลเกิด ความเครียดต้องสรรหาวิธีการให้ไปสู่เป้าหมาย และเกิดการแสดงพฤติกรรมตามวิธีการที่เลือกสรร แล้ว รวมไปถึงการรักษาระดับพฤติกรรมจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย คือการได้รับการตอบสนองความ ต้องการแล้วนั่นเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจ

มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานไว้หลากหลาย ผู้วิจัยขอนำเพียงบางทฤษฎีมากล่าว โดยสังเขปไว้ ณ ที่นี้ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland

David Clarence McClelland นักจิตวิทยาชาวอเมริกันของมหาวิทยาลัย Harvard ได้เสนอ ทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งมีความใกล้เคียงกับทฤษฎีด้านการเรียนรู้ เนื่องจากเขาเชื่อว่าการเรียนรู้และ ประสบการณ์ในสังคมทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาความต้องการของตัวเองให้สอดคล้องกับ

เป้าหมายและสถานการณ์ (Steers and Porter, 1991: 283) McClelland ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจโดยแบ่งแรงจูงใจของบุคคลออกเป็น 3 ประการด้วยกัน (Chapman, 2005: 67) คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Authority/Power Motivation)
3. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motivation)

McClelland กล่าวว่าแรงจูงใจทั้งสามรูปแบบนี้แปรผันในคนทำงานทุกระดับตั้งแต่ระดับแรงงานไปจนถึงระดับจัดการ (Schermerhorn *et al.* 2003: 113) การผสมผสานของแรงจูงใจทั้งสามจะกำหนดลักษณะของบุคคลในลักษณะการทำงานและใช้ชีวิตประจำวันรวมถึงการกระตุ้นใจตนเองและผู้อื่น (Baron and Greenberg, 2003: 418)

แรงจูงใจสามประการในทฤษฎีของ McClelland นั้นสามารถแยกเป็นรายละเอียดได้ดังนี้ (McClelland, 1961: 160-172)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นแรงจูงใจที่จะแสวงหาความสำเร็จปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี พยายามที่จะบรรลุมาตรฐานที่ดี ให้ความสนใจกับเป้าหมายที่เป็นจริงและท้าทาย ชอบลักษณะงานที่ต้องขบคิดแก้ปัญหาที่ท้าทายและหน้าที่การงานที่ซับซ้อน มีความสุขสมหวังเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วง ในขณะที่เดียวกันก็จะไม่มีความสุขเมื่อพบว่าตนเองทำงานไม่ประสบความสำเร็จ บุคคลที่มีแรงจูงใจเช่นนี้จึงมักหลีกเลี่ยงงานที่มีจุดหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือยากเกินไปเนื่องจากมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว ในขณะเดียวกันก็มีความสุขกับการทำงานที่ท้าทายเกินไป แต่จะเลือกงานที่มีความยากในระดับที่ท้าทายความสามารถของตนเองและมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้จริง (McClelland, 1985 cited in Bartol, Martin, Tein and Matthews, 1998: 125) รวมถึงความต้องการพัฒนานาในหน้าที่การงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะได้รับรู้ผลตอบรับจากการกระทำของตัวเอง

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Authority/Power Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการจะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทั้งในเรื่องของการจูงใจให้กระทำและการลงโทษเพื่อไม่ให้กระทำการต่าง ๆ ต้องการมี

ความสามารถในการควบคุมสิ่งต่าง ๆ หรือควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ รวมถึงความต้องการที่จะเป็นผู้นำและเพิ่มพูนสถานะของตัวเอง

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motivation) เป็นแรงจูงใจในการสร้าง รักษา ตลอดจนฟื้นฟูความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ซึ่งความสัมพันธ์นี้จะต้องเพียงพอต่อการให้คำจำกัดความว่าเป็นมิตรภาพได้ โดยบุคคลมีความชื่นชมผู้อื่นและปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นชื่นชม ยอมรับ และให้อภัยตัวเองรวมถึงชอบการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมตามบรรทัดฐานของกลุ่มเพื่อให้ได้รับการยอมรับ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธต่ำจะรู้สึกไม่สบายใจที่จะต้องติดต่อกับผู้อื่นและเลือกที่จะมีความสัมพันธ์กับคนกลุ่มน้อยอย่างเช่นครอบครัวกับผู้ใกล้ชิดเท่านั้น ขาดแรงจูงใจและพลังในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่น

McClelland ได้ศึกษาความต้องการมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยพัฒนาแบบทดสอบการฉายภาพทางจิตแบบ Thematic Apperception Test ในการวัดความต้องการและแรงจูงใจของบุคคลจากการเขียนเรียงความจากภาพชุดที่มีให้ดู (Schermerhorn *et al.*, 2003: 112) McClelland เชื่อว่าการวิเคราะห์ความนึกคิดของบุคคลเป็นทางที่ดีที่สุดในการวัดแรงจูงใจ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเขียนเรียงความเป็นเรื่องราวที่แสดงถึงความมุ่งมั่นพยายามประสบความสำเร็จและกล่าวถึงจุดหมายกับวิธีดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย (Steers and Porter, 1991: 134) นอกจากนี้ McClelland ยังมีความเชื่อว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ โดยระบุว่าผู้ที่ทำงานประสบความสำเร็จได้จะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูง ดังนั้นการกระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน (อัมพิกา ไกรฤทธิ์, 2532: 81)

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1961) ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจและแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ เนื่องจากเป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่มีความเหมาะสมในการพิจารณาถึงความก้าวหน้าของบุคคลทั้งในด้านการทำงาน การผูกสัมพันธ์ และความต้องการก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคคล ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคคลในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพและแรงจูงใจในการทำงาน

ปราณี ภักดีไพบุลย์ผล (2540) ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์” โดยศึกษาจากหัวหน้างานระดับต้นจำนวน 141 คน และผู้บังคับบัญชาของหัวหน้างานระดับต้นอีก 24 คน พบว่าหัวหน้างานระดับต้นส่วนใหญ่มีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านมนุษยธรรม ด้านการควบคุมตนเอง ด้านสติปัญญา ด้านการปรับตัว ด้านการเข้าสังคม และมีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการอาศัยกลุ่ม มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการควบคุมตนเอง ด้านมนุษยธรรมและความกล้าเผชิญมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.5 องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านมนุษยธรรมและด้านการควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.5 และพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.5

ธีระวุฒิ ล้อมพงษ์พิพัฒน์ (2544) ทำการศึกษาเรื่อง “เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานขายตามแบบบุคลิกภาพแบบไมเยอร์บรีกส์” โดยศึกษาจากกลุ่มพนักงานขายของบริษัทอาซิโนะโมะไ้ะเซลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 202 คน ผลจากการวิจัยบุคลิกภาพ 4 คู่เปรียบเทียบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พบผลลัพธ์ดังนี้ 1) พนักงานขายที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าพนักงานขายที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัวอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 2) พนักงานขายที่มีบุคลิกภาพแบบแสวงหาข้อมูลมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าพนักงานขายที่มีบุคลิกภาพแบบหยิ่งรู้อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 3) พนักงานขายที่มีบุคลิกภาพแบบใช้เหตุผล มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าพนักงานขายที่มีบุคลิกภาพแบบใช้ความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 4) พนักงานขายที่มีบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าพนักงานขายที่มีบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างยืดหยุ่นอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05 5) พนักงานขายที่มีบุคลิกภาพแบบแสวงหาข้อมูล แบบใช้เหตุผล และแบบทำงานอย่างยืดหยุ่นสามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ร้อยละ 36.2

จิตรารณ อักษรเลข (2545) ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์” เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและผลการปฏิบัติงานโดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพแบบ MBTI กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่เป็นหัวหน้างานระดับกลางในบริษัทผลิตยานยนต์จำนวน 155 คน ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเชิงบวก และบุคลิกภาพแบบใช้ความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเชิงลบ และยังพบว่าตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานคือ บุคลิกภาพแบบใช้ความรู้สึก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 23

Naquin and Holton (2002) ทำการศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของบุคลิกภาพ ความรู้สึกต่อองค์กรและความผูกพันในงานที่มีต่อแรงจูงใจในการปรับปรุงการทำงานหลังจากการฝึกอบรม” โดยทำการศึกษาพนักงานในภาคเอกชนจำนวน 239 คนที่เข้ารับการอบรมในองค์กร วัดบุคลิกภาพโดยแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบวัดความรู้สึกต่อองค์กร และแบบวัดความผูกพันในงาน ซึ่งประกอบไปด้วยแบบวัดย่อยด้านจริยธรรมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความรู้สึกผูกพัน ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่องาน และบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการพัฒนางานหลังจากการฝึกอบรมของพนักงานร้อยละ 57

งานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงาน

ธีรวิทย์ สวัสดิ์ (2536) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกรุงเทพมหานคร: ศึกษาเฉพาะเขตจตุจักร” จากครูในสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 388 คน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูมากที่สุดคือ ลักษณะการทำงานเป็นทีม ปัจจัยที่มีผลรองลงมาได้แก่ความอบอุ่นจากเพื่อนร่วมงาน และการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยทางสังคมเหล่านี้มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าสิ่งตอบแทนทางเศรษฐกิจ

พรณประภา วิทยาภรณ์ (2544) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเภสัชกรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช” จากบุคลากรกองเภสัชกรรมจำนวน 70 คน พบว่าบุคลากรกองเภสัชกรรมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจมากในด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจระดับปานกลางในด้านการยกย่อง นโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้า

ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจน้อยในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยส่วนบุคคลหลักที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ เช่นการศึกษาไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

Crowe, Burke, and Landis (2003) ทำการศึกษาเรื่อง “บรรยากาศองค์การในฐานะตัวกลางของความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย” โดยศึกษาจากพนักงานกำลังติดกาสรพิษจำนวน 133 คนในองค์กรอุตสาหกรรมกำจัดกาสรพิษนิวเคลียร์สองแห่งในอเมริกา ผลการศึกษาพบว่าองค์การที่มีบรรยากาศแบบสนับสนุนจะส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยมากกว่าบรรยากาศองค์การแบบควบคุมเข้มงวด ทั้งนี้โดยวัดผลการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยจากการให้คะแนนของผู้บังคับบัญชาและข้อมูลสถิติขององค์การ

Parker *et al.* (2003) ได้ทำการศึกษาแบบ Meta-Analytic เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและผลลัพธ์ในการทำงาน” โดยศึกษาจากงานวิจัยจำนวน 121 ชิ้นที่เกี่ยวข้อง พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การนั้นมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และในโครงสร้างความสัมพันธ์นั้น พบว่าทัศนคติในการทำงานทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และยังพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถพยากรณ์การรับรู้ด้านทัศนคติ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การและแรงจูงใจในการทำงาน

Weller (1995) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านความยุติธรรมในองค์การกับกระบวนการควบคุมคุณภาพ” โดยศึกษาจากพนักงานจำนวน 224 คนในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ พบว่าหากองค์การดำเนินการโดยการขาดกระบวนการที่มีความยุติธรรมจะมีผลกระทบทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน รวมไปถึงคุณภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงาน การบริหารจัดการด้านการควบคุมคุณภาพ การที่ผู้บริหารแสดงถึงการไม่รักษาความยุติธรรมในองค์การจะทำให้พนักงานต่อต้านและเพิกเฉยต่อการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมคุณภาพ และได้แนะนำว่าการประยุกต์ทฤษฎีความเสมอภาคควบคู่กับหลักการบริหารจัดการคุณภาพของ Deming จะสามารถสร้างความรู้สึกรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ รวมทั้งเพิ่มขวัญกำลังใจของพนักงานได้

Boer *et al.* (2002) ทำการศึกษาเรื่อง “ความไม่ยุติธรรมในการทำงานในฐานะตัวพยากรณ์พฤติกรรมการขาดงานและละทิ้งหน้าที่” โดยศึกษาจากพนักงานรักษาความปลอดภัยจำนวน 514 คน ผลการศึกษาพบว่าความไม่ยุติธรรมด้านผลตอบแทนเป็นสาเหตุของพฤติกรรมการขาดงานและละทิ้งหน้าที่ทั้งทางตรง เช่น การขาดงาน และทางอ้อม เช่น การลาป่วย ส่วนความไม่ยุติธรรมด้านกระบวนการเป็นสาเหตุของพฤติกรรมการขาดงานและละทิ้งหน้าที่ทางอ้อม และความรู้สึกผูกพันในองค์กรที่ลดลง

จากการทบทวนศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นตัวแปรอิสระ และแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรตาม

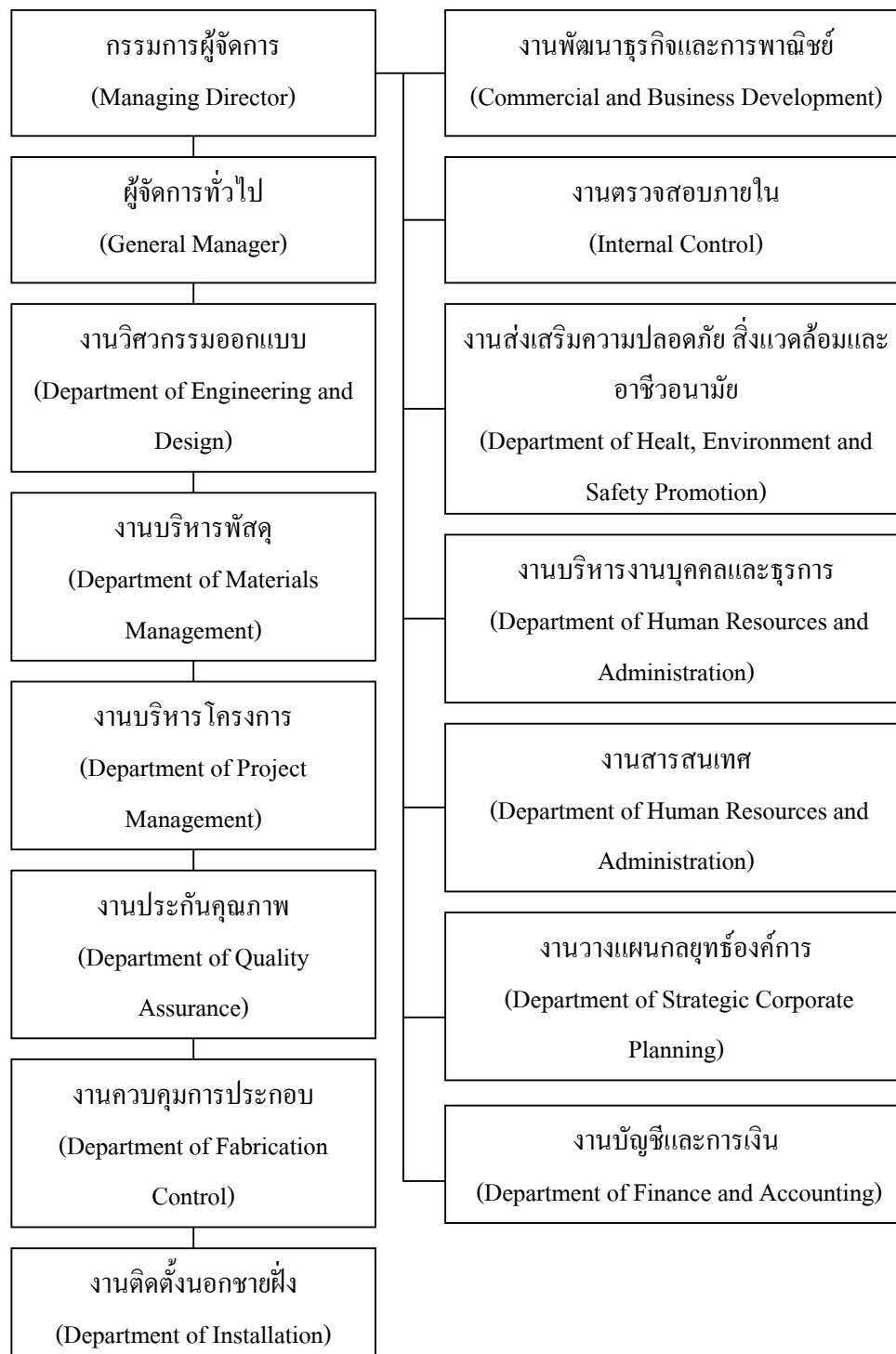
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง

บริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างภาคเอกชนของไทยและสหรัฐอเมริกา ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2543 ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการออกแบบโครงสร้าง (Structural design) บริหารโครงการ (Project Management) บริหารระบบวัสดุ (Materials Management) ควบคุมการประกอบ (Fabrication Control) บริหารงานระบบควบคุมคุณภาพ (Quality Assurance Management) และการติดตั้งนอกชายฝั่ง (Offshore Installation) แท่นขุดเจาะน้ำมันและท่อส่งก๊าซธรรมชาติในบริเวณอ่าวไทย เริ่มเปิดดำเนินการด้วยทุนจดทะเบียน 600 ล้านบาท

หน่วยงานของบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแบ่งออกเป็นสองหน่วยงานหลัก คือ สายงานปฏิบัติการ (Operation Field) ได้แก่ งานวิศวกรรมออกแบบ งานบริหารวัสดุ งานบริหารโครงการ งานประกันคุณภาพ งานควบคุมการประกอบ และงานติดตั้งนอกชายฝั่ง ส่วนสายงานสนับสนุน (Support Field) ได้แก่ งานพัฒนาธุรกิจและการพาณิชย์ งานตรวจสอบภายใน งานส่งเสริมความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย งานบริหารงานบุคคลและธุรการ งานสารสนเทศ งานวางแผนกลยุทธ์องค์กร งานบัญชีและการเงิน พนักงานมีจำนวนทั้งสิ้น 376 คน (ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2550) เป็นพนักงานประจำสัญชาติไทยจำนวน 188 คน เป็นพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราวสัญชาติไทยจำนวน 74 คน และเป็นพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราวชาวต่างชาติจำนวน 84 คน มีสำนักงานอยู่ที่กรุงเทพมหานคร

วิสัยทัศน์ (Vision) ของบริษัทคือการเป็นผู้นำในธุรกิจการออกแบบ ผลิต และติดตั้งแท่นขุดเจาะน้ำมันและท่อส่งก๊าซธรรมชาติได้ทะเล โดยมีแผนการขยายขอบเขตการปฏิบัติงานจากเฉพาะบริเวณอ่าวไทยเป็นบริเวณทะเลทั้งหมดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และมีการพัฒนาเทคนิคทางวิศวกรรมในการก่อสร้างอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความสอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศได้ทะเลที่หลากหลาย พันธกิจ (Mission) ของบริษัทคือการสนับสนุนการทำธุรกิจอย่างโปร่งใสตามหลักบรรษัทภิบาล การตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน การปรับปรุงการทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม และความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

บริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีรูปแบบโครงสร้างองค์กรดังนี้



ภาพที่ 6 โครงสร้างของบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 4 กลุ่มดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง

1.2 ลักษณะบุคลิกภาพตามแบบ ไมเยอร์ บริกส์ (MBTI) แบ่งออกเป็น 4 คู่ ดังนี้

1.2.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบเก็บตัว

1.2.2 บุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง และบุคลิกภาพแบบหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้

1.2.3 บุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล และบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก

1.2.4 บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน และบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างยืดหยุ่น

1.3 การรับรู้บรรยากาศองค์กร แบ่งออกเป็น 6 ด้านดังนี้

1.3.1 การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง

1.3.2 การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐาน

1.3.3 การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ

1.3.4 การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการเห็นคุณค่า

1.3.5 การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน

1.3.6 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน

1.4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ แบ่งออกเป็น 2 ด้านดังนี้

1.4.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน

1.4.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ

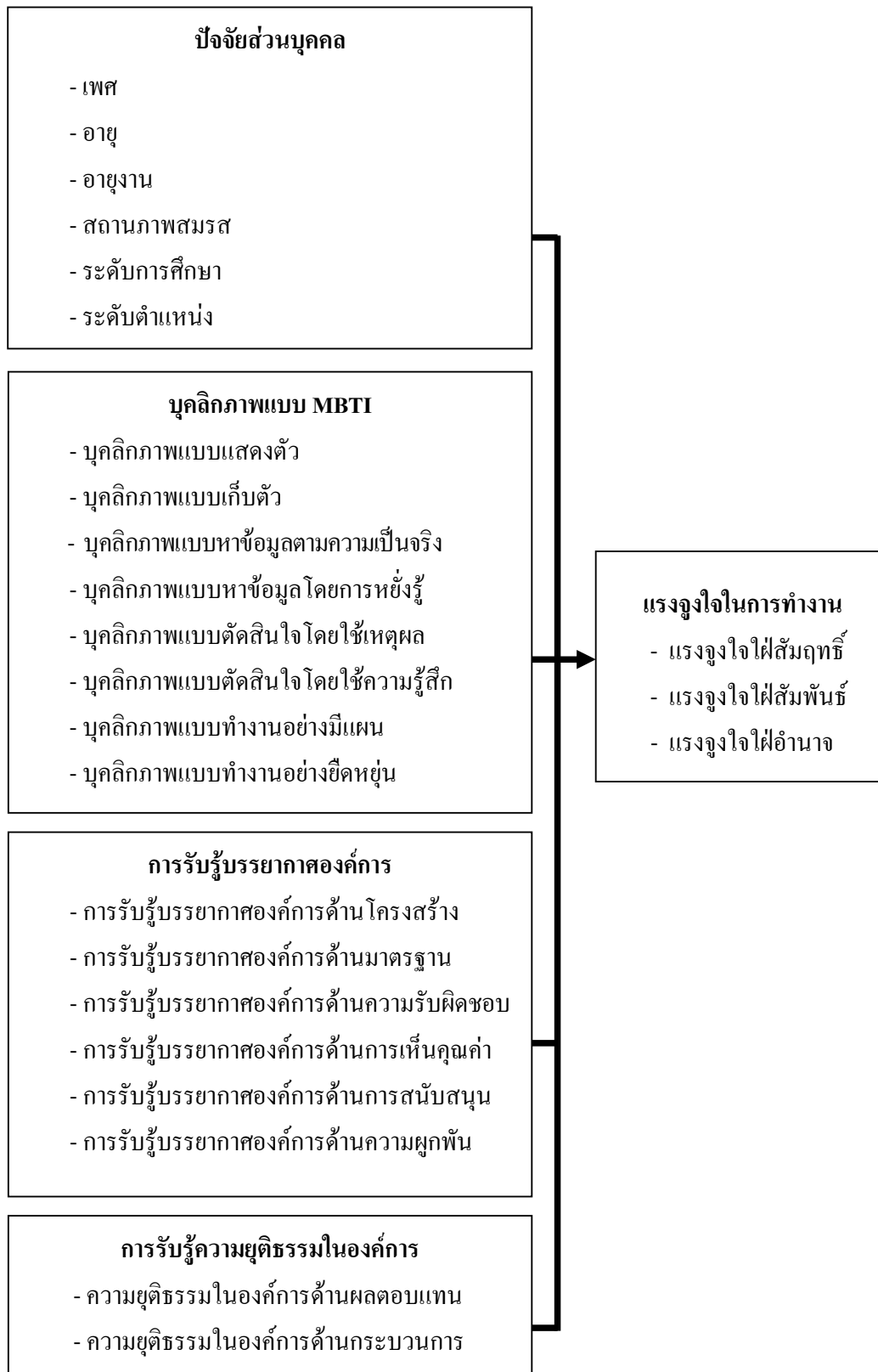
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงงูใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

2.1 แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.2 แรงงูใจใฝ่สัมพันธ์

2.3 แรงงูใจใฝ่อำนาจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งได้

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน โดยมีวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานประจำของบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 188 คน

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (1970 อ้างใน ณรงค์ ศรีสวัสดิ์, 2542: 46) จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 188 คน จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน จากนั้นนำทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากหมายเลขประจำตัวพนักงาน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan

ประชากร (N)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (S)	ประชากร (N)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (S)	ประชากร (N)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (S)
10	10	220	140	1,200	291
15	14	230	144	1,300	297
20	19	240	148	1,400	302
25	24	250	152	1,500	306
30	28	260	155	1,600	310
35	32	270	159	1,700	313
40	36	280	162	1,800	317
45	40	290	165	1,900	320
50	44	300	169	2,000	322
55	48	320	175	2,200	327
60	52	340	181	2,400	331
65	56	360	186	2,600	335
70	59	380	191	2,800	338
75	63	400	196	3,000	341
80	65	420	201	3,500	345
85	70	440	205	4,000	351
90	73	460	210	4,500	354
95	76	480	214	5,000	357
100	80	500	217	6,000	361
110	86	550	226	7,000	364
120	92	600	234	8,000	367
130	97	650	242	9,000	368
140	103	700	248	10,000	370
150	108	750	254	15,000	375
160	113	800	260	20,000	377
170	118	850	265	30,000	379
180	123	900	269	40,000	380
190	127	950	274	50,000	381
200	132	1,000	278	75,000	382
210	136	1,100	285	100,000	384

ที่มา: Krejcie and Morgan (อ้างอิงในณรงค์ ศรีสวัสดิ์, 2542: 46)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพมาตรฐาน และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่ง จำนวน 6 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบกับการเติมข้อความลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แบบทดสอบบุคลิกภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ Myers-Briggs Type Indicators (MBTI) Form G ของศูนย์สนเทศแนะแนวการศึกษาและอาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เป็นเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วยข้อความทั้งหมด 94 ข้อ โดยแบ่งเป็นกลุ่มบุคลิกภาพ ดังนี้

คู่ที่ 1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion: E) และบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introversion: I) จำนวน 21 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 5, 9, 11, 15, 19, 20, 24, 28, 34, 40, 46, 52, 53, 57, 61, 64, 68, 72, 79 และ 85

คู่ที่ 2 บุคลิกภาพแบบแสวงหาข้อมูลตามความจริง (Sensing: S) และบุคลิกภาพแบบหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้ (Intuition: N) จำนวน 26 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2, 7, 12, 17, 21, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 54, 59, 62, 66, 69, 74, 77, 80, 83, 86, 89 และ 91

คู่ที่ 3 บุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (Thinking: T) และบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก (Feeling: F) จำนวน 23 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3, 10, 13, 22, 30, 33, 36, 39, 42, 45, 48, 51, 55, 63, 70, 75, 78, 81, 84, 87, 90, 92 และ 94

คู่ที่ 4 บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน (Judgment: J) และบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างยืดหยุ่น (Perception: P) จำนวน 24 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4, 6, 8, 14, 16, 18, 23, 25, 27, 31, 37, 43, 49, 56, 58, 60, 65, 67, 71, 73, 76, 82, 88 และ 93

ผู้วิจัยได้ตรวจให้คะแนนตามเฉลย (Key) ของแบบทดสอบ MBTI ซึ่งการแบ่งประเภทของบุคลิกภาพจะพิจารณาจากคะแนนที่ได้จากการวัดลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 4 คู่ แล้วเปรียบเทียบว่า ผู้ตอบมีลักษณะเด่นด้านใดมากกว่ากันในแต่ละคู่ ลักษณะบุคลิกภาพของผู้นั้นก็คือด้านที่ได้คะแนนสูงกว่าอีกด้านหนึ่งในคู่เดียวกัน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Stringer (2002) ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ด้านประกอบด้วย

1. ด้านโครงสร้าง จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5 และ 6
2. ด้านมาตรฐาน จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7, 8, 9, 10, 12 และ 13 และเป็นข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 11
3. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 14, 15, 16, 17, 18, 19, และ 20
4. ด้านการเห็นคุณค่า จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 21, 22, 23, 24, 27 และเป็นข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 25 และ 26
5. ด้านการสนับสนุน จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 28, 29, 30, 31, 32 และ 33
6. ด้านความผูกพัน จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 34, 35, 36, 37, 38, 39 และ 40

โดยผู้ตอบจะประเมินการรับรู้บรรยากาศองค์การของข้อคำถามแต่ละข้อตามระดับการประเมิน 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การประเมินผลคะแนน ดังนี้

คำถามเชิงบวก

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ 5 คะแนน
เห็นด้วย	เท่ากับ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ 1 คะแนน

คำถามเชิงลบ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ 1 คะแนน
เห็นด้วย	เท่ากับ 2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ 4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ 5 คะแนน

ผู้วิจัยได้แปลคะแนนจากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบในระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้ใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุดแล้วหารด้วยระดับความเห็น 5 ระดับ ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 \text{แทนค่า} &= \frac{5-1}{5} \\
 &= .80
 \end{aligned}$$

นั่นหมายถึงจะมีความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ .80 ได้ให้ความหมายเป็นดังนี้

- ที่สุด
- 1.00 – 1.80 คะแนน หมายถึง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านระดับไม่ดีมาก
- 1.81 – 2.60 คะแนน หมายถึง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านระดับไม่ดี
- 2.61 – 3.40 คะแนน หมายถึง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านระดับปานกลาง
- 3.41 – 4.20 คะแนน หมายถึง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านระดับดี

4.21 – 5.00 คะแนน หมายถึง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านระดับดีมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Baron and Greenberg (2003) ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ด้านประกอบด้วย

1. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน จำนวน 9 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 7, 8 และ 9 และเป็นข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5 และ 6

2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 10, 11, 12, 13, 14, 15 และ 16

โดยผู้ตอบจะประเมินการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของข้อคำถามแต่ละข้อตามระดับการประเมิน 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การประเมินผลคะแนน ดังนี้

คำถามเชิงบวก

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ 5 คะแนน
เห็นด้วย	เท่ากับ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ 1 คะแนน

คำถามเชิงลบ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ 1 คะแนน
เห็นด้วย	เท่ากับ 2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ 4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ 5 คะแนน

ผู้วิจัยได้แปลคะแนนจากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบในระดับความคิดเห็น

5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้ใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุดแล้วหารด้วยระดับความเห็น 5 ระดับ และให้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{5-1}{5} \\ &= .80\end{aligned}$$

นั่นหมายถึงจะมีความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ .80 ได้ให้ความหมายเป็นดังนี้

1.00 – 1.80 คะแนน หมายถึง ระดับไม่ดีมากที่สุด	มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและรายด้าน
1.81 – 2.60 คะแนน หมายถึง ระดับไม่ดี	มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและรายด้าน
2.61 – 3.40 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง	มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและรายด้าน
3.41 – 4.20 คะแนน หมายถึง ระดับดี	มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและรายด้าน
4.21 – 5.00 คะแนน หมายถึง ระดับดีมาก	มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและรายด้าน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ McClelland (1961) ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ด้านประกอบด้วย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 9 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 และ 9

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ จำนวน 9 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17 และ 18 และเป็นข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 16

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ จำนวน 9 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 และ 27 และเป็นข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 26

โดยผู้ตอบจะประเมินแรงจูงใจในการทำงานของข้อคำถามแต่ละข้อตามระดับการประเมิน 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การประเมินผลคะแนน ดังนี้

คำถามเชิงบวก

จริงมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
จริงมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
จริงปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
จริงเล็กน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
ไม่จริงเลย	เท่ากับ 1 คะแนน

คำถามเชิงลบ

จริงมากที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน
จริงมาก	เท่ากับ 2 คะแนน
จริงปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
จริงเล็กน้อย	เท่ากับ 4 คะแนน
ไม่จริงเลย	เท่ากับ 5 คะแนน

ผู้วิจัยได้แปลคะแนนจากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบในระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้ใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุดแล้วหารด้วยระดับความเห็น 5 ระดับ และได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{5-1}{5} \end{aligned}$$

= .80

นั่นหมายถึงจะมีความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ .80 ได้ให้ความหมายเป็นดังนี้

1.00 – 1.80 คะแนน หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านในระดับไม่ดีมากที่สุด
1.81 – 2.60 คะแนน หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านในระดับไม่ดี
2.61 – 3.40 คะแนน หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20 คะแนน หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านในระดับดี
4.21 – 5.00 คะแนน หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านในระดับดีมาก

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ไปทดสอบค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษา และลักษณะของข้อความที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา โดยการนำโครงร่างแบบสอบถามไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสม

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามและแบบทดสอบบุคลิกภาพไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานของบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นพนักงานที่ไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยแบ่งออกเป็น 2 วิธี ดังนี้

2.1 แบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้แก่ แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การ แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .929 และเมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

- ด้านโครงสร้างได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.666
- ด้านมาตรฐานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.849
- ด้านความรับผิดชอบได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.877
- ด้านการเห็นคุณค่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.790
- ด้านการสนับสนุนได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.899
- ด้านความผูกพันได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.770

2.1.2 แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .931 และเมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

- ด้านผลตอบแทนได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.948
- ด้านกระบวนการได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.861

2.1.3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .827 และเมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

- ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.785
- ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.675
- ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.858

2.2 แบบทดสอบที่หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีของ Kuder-Richardson (KR-20) ได้แก่ แบบทดสอบบุคลิกภาพ Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

บุคลิกภาพ (MBTI)	ค่าความเชื่อมั่น
คู่ที่ 1 - บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (E)	.514
- บุคลิกภาพแบบเก็บตัว (I)	.513

คู่ที่ 2 - บุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง (S)	.450
- บุคลิกภาพแบบหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้ (N)	.621
คู่ที่ 3 - บุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (T)	.704
- บุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก (F)	.706
คู่ที่ 4 - บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแบบแผน (J)	.762
- บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างยืดหยุ่น (P)	.775

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ติดต่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากแผนกการบุคคลของบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง
2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อทำการแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวิธีการแจกและการทำแบบสอบถามอย่างชัดเจน การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งสิ้น 127 ชุด เก็บรวบรวมมาได้ทั้งสิ้น 127 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างทำเสร็จแล้วจำนวน 127 ฉบับ และนำไปวิเคราะห์ผลโดยสถิติที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลบันทึกลงในแบบฟอร์มลงรหัส (Coding Form) และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายข้อมูล
4. การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้เพื่อหาตัวพยากรณ์ร่วมในการทำนายแรงจูงใจในการทำงาน

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง การนำเสนอผลการวิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ อาชาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และแรงงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง

ตัวแปร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
1. ชาย	60	47.2
2. หญิง	67	52.8
รวม	127	100.0
<u>อายุ</u>		
1. 23 - 33 ปี	99	78.0
2. สูงกว่า 33 ปี	28	22.0
รวม	127	100.0
$\bar{X} = 30.09$	S.D = 4.81	MIN = 23 MAX = 52
<u>อายุงาน</u>		
1. ต่ำกว่า 1 ปี ถึง 1 ปี	43	33.9
2. ระหว่าง 1 - 2 ปี	32	25.2
3. ระหว่าง 2 - 3 ปี	20	15.7
4. ระหว่าง 3 - 4 ปี	13	10.2
5. ระหว่าง 4 - 5 ปี	5	3.9
6. ระหว่าง 5 - 6 ปี	14	11.1
รวม	127	100.0
$\bar{X} = 2.58$ ปี	S.D = 1.64	MIN = ต่ำกว่า 1 ปี MAX = 6

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวนคน	ร้อยละ
<u>ระดับการศึกษา</u>		
1. ปริญญาตรี	94	74.0
2. ปริญญาโท	33	26.0
รวม	127	100.0
<u>สถานภาพสมรส</u>		
1. โสด	110	
2. สมรส/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	17	
รวม	127	86.6
		13.4
<u>ระดับตำแหน่ง</u>		100.0
1. สายวิชาชีพ	111	
2. สายบริหาร	16	
รวม	127	87.4
		12.6
		100.0

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 127 คน ได้ดังนี้ พนักงานเป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 มีอายุระหว่าง 23-33 ปี จำนวนมากที่สุดคือ 99 คน คิดเป็นร้อยละ 78 มีอายุงานระหว่าง ต่ำกว่า 1 ปี – 1 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 74 มีสถานภาพโสด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 และมีระดับตำแหน่งเป็นสายวิชาชีพจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 87.4

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงบุคลิกภาพ รับรู้บรรยากาศองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพ

ลักษณะบุคลิกภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
แบบแสดงตัว (E)	97	76.37
แบบเก็บตัว (I)	30	23.63
แบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง (S)	42	33.07
แบบหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้ (N)	85	66.93
แบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (T)	37	29.13
แบบตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก (F)	90	70.87
แบบทำงานอย่างมีแผน (J)	93	73.22
แบบทำงานอย่างยืดหยุ่น (P)	34	26.78

จากตารางที่ 3 พบว่า ในกลุ่มที่ 1 พนักงานส่วนใหญ่มีลักษณะบุคลิกภาพเป็นแบบแสดงตัว (E) จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 76.37 ส่วนบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (I) มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 23.63 สำหรับกลุ่มที่ 2 พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้ (N) มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 66.93 ส่วนบุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง (S) มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 33.07 ส่วนกลุ่มที่ 3 พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก (F) มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 70.87 ส่วนบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (T) มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 29.13 และในกลุ่มที่ 4 พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน (J) จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 73.22 ส่วนบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างยืดหยุ่น (P) มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.78 ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งทั้ง 16 แบบ ตามแบบทดสอบบุคลิกภาพ Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) สามารถแสดงเป็นตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ 4 แบบบุคลิกภาพของพนักงานจำนวน 16 แบบ ตามแบบทดสอบบุคลิกภาพ Myers-Briggs
Type Indicator (MBTI)

แบบบุคลิกภาพ	จำนวน	ร้อยละ	แบบบุคลิกภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ENFJ	12	9.45	9. ESFP	10	7.87
2. INTJ	40	31.50	10. ISTJ	5	3.94
3. ENTJ	9	7.09	11. ENTP	8	6.30
4. ESTJ	21	16.54	12. ESFJ	2	1.57
5. ISFP	2	1.57	13. ENFP	5	3.94
6. INTP	5	3.94	14. INFP	1	0.79
7. ISTP	1	0.79	15. ESTP	1	0.79
8. INFJ	5	3.94	16. ISFJ	0	0.00

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานประมาณเกือบ 1 ใน 3 มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ INTJ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมาเป็นบุคลิกภาพแบบ ESTJ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.54 บุคลิกภาพแบบ ENFJ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.45 บุคลิกภาพแบบ ESFP จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.87 บุคลิกภาพแบบ ENTJ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.09 บุคลิกภาพแบบ ENTP จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 บุคลิกภาพแบบ INTP, INFJ, ISTJ และ ENFP จำนวนแบบละ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.94 บุคลิกภาพแบบ ISFP และ ESFJ จำนวนแบบละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.57 บุคลิกภาพแบบ ISTP, INFP และ ESTP จำนวนแบบละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.79 ส่วนลักษณะบุคลิกภาพที่ไม่พบในพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลิกภาพแบบ ISFJ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร การรับรู้ความ
ยุติธรรมในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การรับรู้บรรยากาศองค์กรในภาพรวม	3.82	0.34	ดี
- ด้านโครงสร้าง	4.08	0.43	ดี
- ด้านมาตรฐาน	3.93	0.38	ดี
- ด้านความรับผิดชอบ	3.59	0.63	ดี
- ด้านการเห็นคุณค่า	3.32	0.45	ปานกลาง
- ด้านการสนับสนุน	3.92	0.68	ดี
- ด้านความผูกพัน	3.87	0.51	ดี
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในภาพรวม	3.14	0.64	ปานกลาง
- ด้านผลตอบแทน	3.03	0.48	ปานกลาง
- ด้านกระบวนการ	3.29	0.68	ปานกลาง
แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม	3.63	0.42	ดี
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.09	0.42	ดี
- แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	3.44	0.47	ดี
- แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	2.81	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีการรับรู้
บรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้าน โครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้าน
การ และด้านความผูกพันอยู่ในระดับดี โดยการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้าน โครงสร้างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
คือ 4.08 รองลงมาคือด้านมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการเห็น
คุณค่าอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรใน
ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมี

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการอยู่ในระดับปานกลาง โดยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.29 รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03

พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ้อยู่ในระดับดี โดยแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.09 รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานคือ ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งได้ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Measure of Collinearity) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

แสดงได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากข้อกำหนดเกี่ยวกับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้กำหนดไว้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ถ้าตัวแปรอิสระเกิดมีความสัมพันธ์กันเองในตัวแบบเดียวกันจะเรียกว่าเกิดปัญหา MultiCollinearity ซึ่งจะทำให้ค่า

สัมประสิทธิ์การถดถอยที่คำนวณได้จากตัวแบบมีความน่าเชื่อถือน้อยลง (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2547: 346) โดยทั่วไปแล้วกำหนดให้ตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีค่าความสัมพันธ์กันเกินสูงเกิน .80 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540: 86) ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานบริษัท วิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง บุคลิกภาพ การรับรู้
บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

	Gen	Age	Sy	Mar	Edu	Lev	Str	Std	Res	Cog	Sup	Com	Ju1	Ju2	I	E	S	N	F	T	J	P
Gen																						
Age	-.070																					
Sy	.067	.603**																				
Mar	.140	.281**	.326**																			
Edu	-.266**	.179*	.008	.136																		
Lev	-.116	.358**	.111	.129	.478**																	
Str	.005	.138	.135	-.010	.029	-.043																
Std	-.133	-.039	-.107	.013	-.037	-.062	.168															
Res	-.082	-.028	-.010	-.033	.055	-.017	.287**	.326**														
Cog	-.233**	.064	.009	.039	-.103	-.063	-.048	.325**	.135													
Sup	-.059	-.192*	-.097	-.124	.025	-.118	.377**	.228*	.496**	.085												
Com	-.024	-.071	.010	.089	-.041	-.027	.336**	.349**	.443**	.158	.460**											
Ju1	-.118	.044	-.124	-.019	.001	.048	.109	.408**	.146	.277**	.324**											
Ju2	-.082	-.138	-.133	-.117	-.054	-.090	.158	.293**	.356**	.293**	.424**	.401**	.518**									
I	-.092	.150	.130	.140	.081	.049	.011	.074	-.096	.092	-.018	-.154	.055	-.123								
E	.067	-.148	-.151	-.108	-.043	-.013	.027	-.080	.095	-.088	.058	.205*	-.047	.135	-.917**							
S	.102	.028	.079	.067	.055	.040	.144	.029	.031	.011	.003	.085	-.029	-.096	.112	-.034						
N	-.115	.158	.039	-.070	-.011	.035	-.093	.032	.090	.128	.031	-.028	.011	.046	.121	-.203*	-.665**					
F	.027	.006	.000	-.043	-.147	.080	-.195*	-.145	-.123	-.063	-.093	-.023	-.038	.006	-.014	.007	-.192*	.106				
T	-.049	-.003	-.027	-.052	.103	-.064	.142	.078	.075	.057	.086	.101	-.048	-.063	.031	.019	.223*	-.142	-.723**			
J	-.061	.111	.143	.071	.116	.119	.058	.102	.133	.164	.018	.127	.105	-.033	.123	-.064	.257**	-.148	-.449**	.457**		
P	.082	-.128	-.131	-.105	-.098	-.115	-.065	-.098	-.138	-.185*	-.057	-.173	-.115	-.003	-.116	.053	-.185*	.039	.428**	-.441**	-.940**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์ทั้งเชิงบวกและเชิงลบกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 และพบว่ามีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 จำนวน 2 ตัวแปร คือ บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน (Judgment) กับบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างยืดหยุ่น (Perceiving) และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) กับบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introversion) ดังนั้นจากการวิเคราะห์ผู้วิจัยจึงเลือกบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน (Judgment) และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) ไว้ เป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ เนื่องจากลักษณะงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งนั้นเป็นงานที่ต้องทำงานตามแบบแผนของโครงการที่มีการวางขั้นตอนและกำหนดเวลามาล่วงหน้าตามนโยบายของบริษัท ผู้วิจัยจึงเห็นว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน (Judgment) น่าจะสนับสนุนการทำงานตามขั้นตอนและกำหนดเวลามากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างยืดหยุ่น (Perceiving) ในขณะเดียวกันบริษัทมีนโยบายเน้นไปในการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และมีการสื่อสารร่วมมือระหว่างหน่วยงานมาก ผู้วิจัยจึงเห็นว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) น่าจะสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและสนับสนุนการสื่อสารประสานงานและร่วมมือในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introversion) และตัดตัวแปรบุคลิกภาพแบบเก็บตัวและบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างยืดหยุ่นออกไป ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เหลือแสดงไว้ในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การหลังจากตัดตัวแปรบุคลิกภาพแบบเก็บตัวและบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างขี้ดahunออก

	Gen	Age	Sy	Mar	Edu	Lev	Ju1	Ju2	Str	Std	Res	Cog	Sup	Com	E	S	N	F	T	J
Gen																				
Age	-.070																			
Sy	.067	.603**																		
Mar	.140	.281**	.326**																	
Edu	-.266**	.179*	.008	.136																
Lev	-.116	.358**	.111	.129	.478**															
Ju1	-.118	.044	-.124	-.019	.001	.048														
Ju2	-.082	-.138	-.133	-.117	-.054	-.090	.518**													
Str	.005	.138	.135	-.010	.029	-.043	.109	.158												
Std	-.133	-.039	-.107	.013	-.037	-.062	.408**	.293**	.168											
Res	-.082	-.028	-.010	-.033	.055	-.017	.146	.356**	.287**	.326**										
Cog	-.233**	.064	.009	.039	-.103	-.063	.277**	.293**	-.048	.325**	.135									
Sup	-.059	-.192*	-.097	-.124	.025	-.118	.324**	.424**	.377**	.228*	.496**	.085								
Com	-.024	-.071	.010	.089	-.041	-.027	.115	.401**	.336**	.349**	.443**	.158	.460**							
E	.067	-.148	-.151	-.108	-.043	-.013	-.047	.135	.027	-.080	.095	-.088	.058	.205*						
S	.102	.028	.079	.067	.055	.040	-.029	-.096	.144	.029	.031	.011	.003	.085	-.034					
N	-.115	.158	.039	-.070	-.011	.035	.011	.046	-.093	.032	.090	.128	.031	-.028	-.203*	-.665**				
F	.027	.006	.000	-.043	-.147	.080	-.038	.006	-.195*	-.145	-.123	-.063	-.093	-.023	.007	-.192*	.106			
T	-.049	-.003	-.027	-.052	.103	-.064	-.048	-.063	.142	.078	.075	.057	.086	.101	.019	.223*	-.142	-.723**		
J	-.061	.111	.143	.071	.116	.119	.105	-.033	.058	.102	.133	.164	.018	.127	-.064	.257**	-.148	-.449**	.457**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 เมื่อตัดตัวแปรอิสระบางตัวที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 ออก คือ บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างยืดหยุ่น (P) และบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (I) พบว่าตัวแปรอิสระที่เหลือไม่มีตัวแปรใดที่มีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรอิสระที่เหลือไปทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนต่อไป

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยศึกษาตัวแปรพยากรณ์ได้แก่ ตัวแปรอิสระของพนักงาน บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงงูใจในการทำงานในภาพรวม และในแต่ละด้านของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงงูใจในการทำงานในภาพรวม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นตัวพยากรณ์

ตัวพยากรณ์	b	Std.Error	Beta	t	p
ค่าคงที่	2.260	.260		8.701	.000
1. การรับรู้บรรยากาศองค์กร	.275	.068	.334	4.054	.000
ด้านความผูกพัน (Com)					
2. การรับรู้บรรยากาศองค์กร	.184	.055	.277	3.346	.001
ด้านความรับผิดชอบ (Res)					
3. บุคลิกภาพแบบทำงานอย่าง	-.366	.122	-.225	-3.009	.003
มีแผน (J)					
4. เพศ (Gen)	-.178	.063	-.211	-2.842	.005
R = .581 R ² = .337 R ² adj = .315 F _{overall} = 15.502 Sig = .000					

จากตารางที่ 8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อพยากรณ์แรงงูใจในการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งเมื่อให้ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นตัวแปรอิสระ พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความผูกพัน การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน และเพศ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงงูใจในการทำงานใน

ภาพรวมของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 31.5 ($R^2 \text{ adj} = .315$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .581 ($R = .581$) เมื่อนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมได้มาเขียนเป็นสมการจะได้เป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\text{Mot} = 2.260 + .275 (\text{Com}) + .184 (\text{Res}) - .366 (\text{J}) - .178 (\text{Gen})$$

และสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{Mot}} = .334 + (\text{Com}) + .277 (\text{Res}) - .225 (\text{J}) - .211 (\text{Gen})$$

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานด้าน
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ
การรับรู้บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวพยากรณ์

ตัวพยากรณ์	b	Std.Error	Beta	t	p
ค่าคงที่	1.822	.298		6.108	.000
1. การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพัน (Com)	.379	.065	.458	5.824	.000
2. การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการเห็นคุณค่า (Cog)	.362	.066	.383	5.471	.000
3. การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การด้านกระบวนการ (Ju2)	-.194	.049	-.312	-3.983	.000
4. การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ (Res)	.175	.051	.261	3.421	.001
5. บุคลิกภาพแบบหาข้อมูล ตามความเป็นจริง (S)	-.295	.132	-.154	-2.235	.027
6. บุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (T)	-.258	.122	-.146	-2.115	.037
R = .683 R ² = .467 R ² adj = .440 F _{overall} = 17.493 Sig = .000					

จากตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งเมื่อให้ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวแปรอิสระ พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเห็นคุณค่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง และบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผลสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ร้อยละ 44

(R^2 adj = .440) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .683 ($R = .683$) เมื่อนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมได้มาเขียนเป็นสมการ จะได้เป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Ach = 1.822 + .379 (Com) + .362 (Cog) - .194 (Ju2) + .175 (Res) - .295 (S) - .258 (T)$$

และสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{Ach} = .458 + (Com) + .383 (Cog) - .312 (Ju2) + .261 (Res) - .154 (S) - .146 (T)$$

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวพยากรณ์

ตัวพยากรณ์	b	Std.Error	Beta	t	p
ค่าคงที่	2.248	.251		8.956	.000
1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ (Ju2)	.235	.059	.336	3.997	.000
2. การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ (Res)	.143	.063	.191	2.266	.025
3. เพศ (Gen)	-.170	.075	-.178	-2.252	.026
R = .492 $R^2 = .242$ R^2 adj = .223 $F_{\text{overall}} = 13.080$ Sig = .000					

จากตารางที่ 10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งเมื่อให้ ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวแปรอิสระ พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบและเพศ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ได้ร้อยละ 22.3 (R^2 adj = .223) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .492 ($R = .492$) เมื่อนำตัวแปร

ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ได้มาเขียนเป็นสมการ จะได้เป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\text{Aff} = 2.248 + .235 (\text{Ju2}) + .143 (\text{Res}) - .170 (\text{Gen})$$

และสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{Aff}} = .336 + (\text{Ju2}) + .191 (\text{Res}) - .178 (\text{Gen})$$

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจเมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวพยากรณ์

ตัวพยากรณ์	b	Std.Error	Beta	t	p
ค่าคงที่	1.539	.490		3.138	.002
1. การรับรู้บรรยากาศองค์การ	.435	.123	.301	3.534	.001
ด้านความผูกพัน(Com)					
2. บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน (J)	-.577	.243	.202	-2.371	.019
R = .340 R ² = .116 R ² adj = .102 F _{overall} = 8.125 Sig = .000					

จากตารางที่ 11 จากตารางที่ 8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งเมื่อให้ ปัจจัยส่วนบุคคล และการรับรู้บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวแปรอิสระ พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน และบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ได้ร้อยละ 10.2 (R² adj = .102) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .340 (R = .340) เมื่อนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจได้มาเขียนเป็นสมการ จะได้เป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\text{Pow} = 1.539 + .435 (\text{Com}) - .577 (\text{J})$$

และสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{pow}} = .301 + (\text{Com}) - .202 (\text{J})$$

ตารางที่ 12 สรุปตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานใน
ภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตัวแปรอิสระ	แรงจูงใจในการทำงาน			
	ด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	ด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมพันธ	ด้านแรงจูงใจ ใฝ่อำนาจ	ใน ภาพรวม
1. เพศ				✓
2. อายุ				
3. สถานภาพสมรส				
4. ระดับการศึกษา				
5. ระดับตำแหน่ง				
6. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว				
7. บุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง	✓			
8. บุคลิกภาพแบบหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้	✓			
9. บุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล				
10. บุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก				
11. บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน				
12. การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง			✓	✓
13. การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน				✓

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	แรงจูงใจในการทำงาน			
	ด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	ด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมพันธ	ด้านแรงจูงใจ ใฝ่อำนาจ	ในภาพรวม
14. การรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน ความรับผิดชอบ	✓	✓		
15. การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการเห็นคุณค่า	✓			
16. การรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน การสนับสนุน	✓			
17. การรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน ความผูกพัน			✓	✓
18. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านผลตอบแทน				
19. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านกระบวนการ	✓	✓		

หมายเหตุ: ✓ หมายถึงตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ข้อวิจารณ์

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้าง
นอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานประจำในบริษัทวิศวกรรม
ก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งจำนวน 127 คน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานพบว่า
พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.8 และส่วนมากมีอายุระหว่าง 23-33 ปี คิดเป็น
ร้อยละ 78 ด้านอายุงานพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.8 และมี
ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 74 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิด
เป็นร้อยละ 69.3

การที่พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอาจเนื่องมาจากลักษณะรูปแบบการดำเนินงานของบริษัทนั้นเป็นรูปแบบงานเอกสารสำนักงานและต้องการความละเอียดถี่ถ้วนทำให้พนักงานที่เป็นเพศหญิงจะมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานในกลุ่มสายงานนี้มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 23-33 ปี และอายุงานส่วนใหญ่ระหว่าง 1-3 ปี เนื่องจากบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งนี้เพิ่งเปิดดำเนินการได้เพียง 6 ปีและมีการขยายตัวอย่างมากในรอบสองปีล่าสุด ในขณะที่เดียวกันบุคลากรในสาขาที่เกี่ยวข้องกับวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งในตลาดแรงงานนั้นมีจำกัดจึงทำให้บริษัทต้องรับบุคลากรรุ่นใหม่เข้ามาฝึกฝนเองแทนการหาบุคคลที่มีประสบการณ์สูงจึงทำให้อายุตัวและอายุงานส่วนใหญ่ยังไม่สูงมากนัก ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวนร้อยละ 74 เนื่องจากบริษัทได้กำหนดคุณสมบัติของพนักงานว่าต้องจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ พนักงานส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวนร้อยละ 69.3 อาจเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 23-33 ปี ซึ่งช่วงอายุดังกล่าวเป็นช่วงที่พนักงานเพิ่งจบการศึกษาหรือเพิ่งเข้าสู่การประกอบอาชีพจึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่ยังมีสถานภาพโสด

ด้านลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งนั้นพบว่า ประมาณ 1 ใน 3 มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ INTJ โดยความหมายของลักษณะบุคลิกภาพแบบดังกล่าวมีดังนี้

บุคลิกภาพแบบ INTJ มีลักษณะเป็นตัวของตัวเองสูง เป็นคนช่างสงสัย ช่างพินิจพิเคราะห์ รักอิสระ มีความมุ่งมั่นจนบางครั้งดูเหมือนคนด้นทู่ๆ เรียนรู้ที่จะมองข้ามสิ่งเล็กน้อยเพื่อจะประสบความสำเร็จในสิ่งที่สำคัญกว่า (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2544: 48-49) ทั้งนี้ การที่พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งมีบุคลิกภาพแบบ INTJ เนื่องจากลักษณะงานซึ่งมักจะมีปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงานเกิดขึ้นอยู่เสมอทำให้พนักงานมีความจำเป็นต้องใช้ทักษะในการวิเคราะห์สถานการณ์สูง มุ่งเน้นผลลัพธ์ของการทำงานมากกว่ากระบวนการ ในขณะเดียวกันก็ต้องการความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงเนื่องจากเป็นงานที่แข่งกับเวลาและแผนการทำงานที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง

ในเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งพบว่าพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.82 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบข้อมูลดังนี้

พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านการสนับสนุน และด้านการเห็นคุณค่าอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างสูงที่สุดคือ 4.08 รองลงมาเป็นการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสนับสนุน และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และ 3.87 ตามลำดับ

การที่พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08) เนื่องจากบริษัทได้มีการวางโครงสร้างผังองค์การ (Organization chart) ซึ่งระบุถึงหน่วยงานและบุคคลที่รับผิดชอบงานในหน้าที่ต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน มีคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure Instruction) ของงานในแต่ละตำแหน่งที่พนักงานทุกคนสามารถศึกษาได้ ตลอดจนมีกิจกรรมผู้บริหารพบปะพนักงานทั้งบริษัทเพื่อชี้แจงนโยบาย ทิศทาง และเป้าหมายของบริษัทอย่างชัดเจนทุกสามเดือน ทำให้พนักงานมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เข้าใจบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานตำแหน่งต่าง ๆ และเข้าใจโครงสร้างของหน่วยงานต่าง ๆ ในบริษัทได้เป็นอย่างดี

ส่วนการที่พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) เนื่องจากบริษัทได้มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ในการวัดประสิทธิภาพการทำงานสำหรับพนักงานทุกตำแหน่งอย่างชัดเจนรวมถึงมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานดังกล่าวเป็นระยะ จึงทำให้พนักงานรับรู้ถึงการมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานและแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐาน

ส่วนการที่พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) เนื่องจากบริษัทได้ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่มีความอบอุ่นเป็นกันเองเหมือนครอบครัว พนักงานทุกระดับตำแหน่งสามารถพูดคุย เสนอแนะ หรือขอการสนับสนุนจากผู้บริหารของบริษัทและหัวหน้างานได้โดยตรง ในขณะเดียวกันการที่พนักงานมีอายุและอายุงานใกล้เคียงกันก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความสนิทสนมและมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นอย่างดี

การที่พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) เนื่องจากบริษัทได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อ

เสริมสร้างความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทอย่างสม่ำเสมอ มีการตอบสนองความต้องการทางใจของพนักงาน เช่น มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของพนักงานเพื่อนำไปปรับปรุง มีการสื่อสารให้พนักงานได้มีจิตสำนึกร่วมกันว่าความสำเร็จของบุคคลและความสำเร็จของบริษัทเป็นสิ่งเดียวกัน พนักงานในบริษัทจึงมีความผูกพันและจงรักภักดีกับบริษัทและเป้าหมายของบริษัทอย่างสูง

นอกจากนี้พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบและการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเห็นคุณค่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเห็นคุณค่าต่ำที่สุดคือ 3.32 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

การที่พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเห็นคุณค่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32) เนื่องจากบริษัทยังไม่สามารถแสดงให้เห็นพนักงานเห็นได้อย่างชัดเจนเพียงพอว่าระบบให้รางวัลและการลงโทษที่บริษัทมีต่อพนักงานนั้นมีหลักเกณฑ์การตัดสินใจที่เป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับได้ของพนักงาน และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงทำให้พนักงานยังมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเห็นคุณค่าอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนการที่พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59) เนื่องจากบริษัทยังมีการบริหารจัดการที่เป็นลักษณะใช้อำนาจการตัดสินใจตามลำดับชั้น กล่าวคือ หัวหน้างานยังเป็นผู้มีสิทธิขาดในการตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานรวมถึงการตรวจสอบการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาตามนโยบายของบริษัท การที่พนักงานจะตัดสินใจหรือดำเนินการใด ๆ ในการทำงานจะต้องผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาทั้งสิ้น จึงเป็นเหตุให้พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านความรับผิดชอบในระดับปานกลางเท่านั้น

ในด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้งด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้

ความยุติธรรมในองค์การเท่ากับ 3.03 และค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านกระบวนการเท่ากับ 3.29

การที่พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03) เนื่องจากบริษัทยังไม่สามารถทำให้พนักงานรู้สึกเชื่อมั่นได้อย่างเพียงพอว่าผลตอบแทนที่พนักงานได้รับนั้นมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ทำงานในระดับเดียวกัน โดยเฉพาะค่าตอบแทนการทำงานสำหรับพนักงานที่เพิ่งจบการศึกษาและมีอายุนาน้อยนั้นมีอัตราที่ค่อนข้างต่ำและยังไม่สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานธุรกิจวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่ง จึงทำให้พนักงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่เพิ่งจบการศึกษาและมีอายุน้อยรู้สึกว่ายังไม่ได้รับความยุติธรรมด้านผลตอบแทนอย่างเต็มที่

ส่วนการที่พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29) เนื่องจากบริษัทยังไม่สามารถทำให้พนักงานรู้สึกเชื่อมั่นได้อย่างเพียงพอว่ากระบวนการบริหารจัดการและตัดสินใจต่าง ๆ ของบริษัทมีความยุติธรรม โปร่งใส และเป็นธรรม ทั้งนี้เพราะบริษัทยังมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องของหลักการและเหตุผลในการตัดสินใจต่าง ๆ ทางธุรกิจอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะการตัดสินใจในการให้รางวัลพนักงานซึ่งยังมีความคลุมเครือในการสื่อสารให้พนักงานได้ทราบถึงหลักเกณฑ์ในการให้รางวัลพนักงาน

ในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 สาเหตุที่พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากบริษัทยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่บริษัทปฏิบัติต่อพนักงานในปัจจุบันจึงเป็นเพียงการจูงใจขั้นพื้นฐาน เช่น การให้ค่าตอบแทนที่จูงใจสำหรับตำแหน่งงานที่มีลักษณะเฉพาะและสรรหาบุคลากรในตลาดแรงงาน เช่น วิศวกรภาคสนามนอกชายฝั่ง ในขณะที่แรงจูงใจในด้านอื่น ๆ เช่น การ

จัดสวัสดิการ การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่จะตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานในระยะยาวนั้นกลับยังไม่มีชัดเจนเพียงพอจึงทำให้แรงจูงใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงได้ดังนี้

สมมติฐาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งได้

ผลการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเห็นคุณค่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง และบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผลสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 ทั้งนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ การที่พนักงานมีพลังขับเคลื่อนที่จะแสวงหาความสำเร็จปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี พยายามที่จะบรรลุมาตรฐานที่ดี ให้ความสนใจกับเป้าหมายที่เป็นจริงและท้าทาย ชอบลักษณะงานที่ต้องขบคิดแก้ปัญหาซับซ้อน มีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วง มักหลีกเลี่ยงงานที่มีจุดหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือยากเกินไปและไม่มีความสุขกับการทำงานที่ง่ายเกินไป แต่จะเลือกงานที่มีความยากในระดับที่ท้าทายความสามารถของตนเอง และมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้จริง มีความต้องการพัฒนาในหน้าที่การงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ และมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะรับรู้ผลตอบรับจากการกระทำของตนเอง ซึ่งสามารถวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรกับแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ดังนี้

จากการที่การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันสามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ อาจเนื่องมาจากเมื่อพนักงานมีความผูกพันและจงรักภักดีกับองค์การ เห็นว่าความสำเร็จขององค์การนั้นสอดคล้องกับความสำเร็จส่วนตนรวมถึงมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ก็จะ

ก่อให้เกิดความทุ่มเทตั้งใจในการทำงานให้ออกมาดีที่สุดและมีการทำงานแบบมุ่งผลสำเร็จเพราะรู้
ได้ว่าความสำเร็จขององค์กรก็คือความสำเร็จของตนเองนั่นเอง

การที่การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเห็นคุณค่าสามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ได้ อาจเนื่องมาจากเมื่อพนักงานรับรู้ได้ว่าการให้รางวัลและการลงโทษของพนักงานมีความ
สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและประสบความสำเร็จ
ย่อมจะนำมาซึ่งรางวัลที่จะได้รับจากองค์กร ดังนั้นการที่องค์กรสามารถทำให้พนักงานเห็นได้ว่า
หากพนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีจนประสบความสำเร็จจะได้รับรางวัลจากองค์กร
จะสามารถจูงใจให้พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้

ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบสามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ได้ อาจเนื่องมาจากเมื่อพนักงานรับรู้ได้ว่าตนเองได้รับการสนับสนุนให้ตัดสินใจและแก้ไขปัญหา
ต่าง ๆ ในการทำงานด้วยตัวเอง รวมถึงได้รับการสนับสนุนให้สามารถทดลองแนวทางใหม่ ๆ ใน
การทำงานได้ การตัดสินใจต่าง ๆ ในงานและความสำเร็จในงาน ๆ นั้นจึงเป็นความรับผิดชอบของ
พนักงานเจ้าของงานแต่เพียงผู้เดียว พนักงานจึงมีภาระในการผลักดันให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้น
ประสบความสำเร็จให้ได้

ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ในเชิงลบ หมายความว่า ถ้าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ
เปลี่ยนแปลงไปในทางบวกจะทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลดลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเมื่อพนักงานรู้ว่า
บริษัทมีกระบวนการตัดสินใจที่เป็นไปตามขั้นตอนที่ยุติธรรม พนักงานส่วนใหญ่ในบริษัทจะได้รับ
ผลตอบแทนในระดับที่เฉลี่ยใกล้เคียงกันซึ่งไม่สามารถจูงใจให้พนักงานที่มีทักษะสูงหรือมี
ความสามารถพิเศษเกิดความต้องการปฏิบัติงานให้มีความโดดเด่นกว่าพนักงานทั่วไป

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริงมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ในเชิงลบ หมายความว่า ถ้าบุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริงเปลี่ยนแปลงไปใน
ทางบวกจะทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลดลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความ
เป็นจริง เป็นลักษณะของผู้ที่ให้ความสนใจต่อกิจกรรมเฉพาะหน้ามากกว่ากิจกรรมในอนาคต ไม่
ชอบการใช้จ่ายเงินและการความคิดฝัน จึงขัดแย้งกับลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีการ
ตั้งเป้าหมายและมุ่งไปให้ถึงเป้าหมายที่คาดหวังว่าจะประสบความสำเร็จในอนาคต

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผลมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเชิงลบ หมายความว่า ถ้าบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผลเปลี่ยนแปลงไปในเชิงบวกจะทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลดลง อาจเนื่องมาจากบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล เป็นลักษณะของผู้ที่ตัดสินใจโดยใช้กระบวนการคิดที่มีเหตุผลและเป็นขั้นตอน มีการวิเคราะห์ทางเลือกอย่างยุติธรรมก่อนกระทำการต่าง ๆ ซึ่งขัดแย้งกับลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีความมุ่งผลสำเร็จที่ผลลัพธ์มากกว่ามุ่งกระบวนการ

ผลการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านกระบวนการ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ และเพศ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 22.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 ทั้งนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์คือ การที่พนักงานมีพลังขับเคลื่อนที่จะสร้าง รักษา ตลอดจนฟื้นฟูความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ปราศณาที่จะให้ผู้อื่นชื่นชม ยอมรับ และให้อภัยตัวเอง ชอบการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมตามบรรทัดฐานของกลุ่มเพื่อให้ได้รับการยอมรับ

การที่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการสามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ได้ อาจเนื่องมาจากเมื่อพนักงานรู้ว่ากระบวนการดำเนินการและการตัดสินใจต่าง ๆ ของบริษัทมีความโปร่งใส ยุติธรรม พนักงานก็จะมีแรงจูงใจในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ในบริษัทเพราะมีความวางใจว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันภายในบริษัทนั้นจะอยู่บนพื้นฐานของมิตรภาพ ปราศจากการเล่นพรรคเล่นพวกหรือการมีอคติต่อผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับตนเอง

ส่วนการรับรู้ความบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบสามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ได้ อาจเนื่องมาจากเมื่องานของพนักงานไม่ถูกตรวจสอบซ้ำโดยผู้อื่น ความขัดแย้งในการทำงานก็ลดน้อยลง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะการสนับสนุนและให้คำปรึกษาแนะนำกันมากกว่าการควบคุมตรวจสอบ พนักงานจึงมีแรงจูงใจที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน โดยเฉพาะในระดับผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ผลการวิจัยพบว่าเพศชายมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ในเชิงลบ หมายความว่า หากพนักงานเพศชายในบริษัทมีจำนวนมากจะทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ของพนักงานลดลง ทั้งนี้อาจ

เนื่องจากเพศชายนั้นเป็นเพศที่มีความเข้มแข็งโดยตัวเองและมีความสามารถในการดำรงอยู่ด้วยตัวเองตามลำพังโดยไม่จำเป็นต้องมีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นมากเท่ากับเพศหญิงซึ่งเป็นเพศที่ต้องการการรวมกลุ่มเพื่อความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vaught, Petit and Taylor (1989) ที่พบว่าบุคคลเพศหญิงและเพศชายมีความสามารถในการเชิงมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศหญิงมีมนุษยสัมพันธ์ดีกว่าเพศชายและมีความต้องการการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและต้องการการยอมรับจากผู้อื่นมากกว่าเพศชาย

ผลการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันและบุคลิกภาพด้านทำงานอย่างมีแผน สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่อำนาจของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 10.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.001 ทั้งนี้แรงจูงใจใฝ่อำนาจคือ การที่พนักงานมีพลังขับเคลื่อนที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทั้งในเรื่องของการจูงใจให้กระทำและการลงโทษเพื่อไม่ให้กระทำการต่าง ๆ ต้องการมีความสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ รวมถึงมีความต้องการที่จะเป็นผู้นำและเพิ่มพูนสถานะอำนาจของตัวเอง

การที่การรับรู้ความบรรยากาศองค์การด้านความผูกพันสามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่อำนาจได้ อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความจงรักภักดีคือองค์การและมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในเป้าหมายขององค์การ จึงต้องการควบคุมให้พนักงานให้มีความจงรักภักดีและมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในเป้าหมายขององค์การเหมือนกับตน นอกจากนี้บุคคลที่มีการรับรู้ความบรรยากาศองค์การด้านความผูกพันจะมีความรู้สึกเป้าหมายขององค์การกับเป้าหมายส่วนตนนั้นเป็นสิ่งเดียวกัน การทำงานเพื่อองค์การก็คือการทำงานเพื่อผลประโยชน์ของตัวเองเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการได้รับผลตอบแทนด้านทรัพยากรตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผนมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่อำนาจในเชิงลบ หมายความว่า ถ้าให้ตัวแปรอื่นมีค่าเท่ากันแล้วบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผนมีค่าเพิ่มขึ้นก็จะทำให้แรงจูงใจใฝ่อำนาจลดลง อาจเนื่องมาจากบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผนนั้นมีลักษณะชอบวางแผนในการทำงาน มีระเบียบแบบแผนในการจัดการชีวิต กระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีโครงสร้างขั้นตอน จึงทำให้พนักงานทุ่มเทกำลังไปกับการวางแผนจัดระบบให้กับชีวิตตัวเองมากกว่าจะมีความสนใจหรือต้องการที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่น

ผลการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ นวัตกรรมภาพแบบทำงานอย่างมีแผน และเพศ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 31.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การที่การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมได้นั้น อาจเนื่องมาจากการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันนั้นสะท้อนถึงความรู้สึกภูมิใจของพนักงานในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ จึงก่อให้เกิดความต้องการทุ่มเททำงานให้บริษัทเพื่อผลักดันบริษัทของตนไปสู่ความสำเร็จและนำมาซึ่งความภาคภูมิใจยิ่งขึ้นไป

การที่การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมได้นั้น อาจเนื่องมาจากการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบนั้นสะท้อนความรู้สึกของพนักงานถึงความไว้วางใจให้รับผิดชอบในงานที่ตนทำงานอยู่อย่างเต็มที่และได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองโดยไม่ถูกแทรกแซง ทำให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความสำคัญของตัวเองที่มีต่อองค์การและการรู้สึกถึงความไว้วางใจให้มีความรับผิดชอบในงานของตัวเองอย่างเต็มที่ ดังนั้นพนักงานจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถ

ส่วนนวัตกรรมภาพแบบทำงานอย่างมีแผนสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมในเชิงลบ หมายความว่า ถ้าให้ตัวแปรอื่นมีค่าเท่ากันแล้วนวัตกรรมภาพแบบทำงานอย่างมีแผนมีค่าเพิ่มขึ้นก็จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมลดลง อาจเนื่องมาจากนวัตกรรมภาพแบบทำงานอย่างมีแผนนั้นมีลักษณะขอบวางแผนในการทำงาน มีระเบียบแบบแผนในการจัดการชีวิต กระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีโครงสร้างขั้นตอน จึงทำให้พนักงานทุ่มเทกำลังไปกับการวางแผนจัดระบบให้กับชีวิตส่วนตัวมากกว่าจะมีความสนใจหรือต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานในภาพรวม

ส่วนเพศสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมได้ในเชิงลบ หมายความว่า หากพนักงานเพศชายในบริษัทมีจำนวนมากจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมลดลง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานเพศชายส่วนใหญ่ในบริษัทปฏิบัติหน้าที่ทางด้านวิศวกรรม ซึ่งใน

ตลาดแรงงานนั้นตำแหน่งงานด้านวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งถือเป็นตำแหน่งงานที่ขาดแคลน บริษัทในธุรกิจน้ำมันต่างแข่งขันเพื่อที่จะดึงใจให้บุคลากรสาขาดังกล่าวมาทำงานกับบริษัทของตน อาทิเช่น การจ้างใจด้านค่าตอบแทน ตำแหน่งความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ไปจนถึงสวัสดิการต่าง ๆ ในขณะที่บริษัทวิศวกรรมก่อสร้างที่ใช้ในการวิจัยยังไม่มีระบบการจ้างบุคลากรในสาขาขาดแคลน นี้อย่างชัดเจน เช่น ไม่มีระบบโครงสร้างค่าตอบแทนตายตัวในการว่าจ้างพนักงาน และอัตรา ค่าตอบแทนของพนักงานสาขาวิศวกรรมของบริษัทก็จัดอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของบริษัทอื่น ๆ ในธุรกิจเดียวกัน เพศชายจึงสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมได้ในเชิงลบ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานประจำของบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง จำนวน 188 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างใน ณรงค์ ศรีสวัสดิ์, 2542: 46) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 127 คน จากนั้นได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 127 ฉบับให้พนักงานกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ พบว่ามีแบบสอบถามที่สามารถนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จำนวน 127 ฉบับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพมาตรฐานและแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ประกอบกับการเติมข้อความที่เป็นตัวเลข มีข้อคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบทดสอบบุคลิกภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) Form G ของคณะทำงานศูนย์สนเทศและแนวทางการศึกษาและอาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เป็นเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 94 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) มีข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเห็นคุณค่า ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) มีข้อคำถามทั้งสิ้น 16 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กร 2 ด้าน คือ ด้านผลลัพธ์ และด้านกระบวนการ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงูใจในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) มีข้อคำถามทั้งสิ้น 27 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับแรงงูใจไฟ สัมฤทธิ์ แรงงูใจไฟอำนาจ และแรงงูใจไฟสัมพันธ์

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้ค่าสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 มีอายุระหว่าง 23-33 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 78 มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี

จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 74 และมีสถานภาพโสด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3

2. ผลการศึกษาบุคลิกภาพโดยรวมพบว่าพนักงานประมาณ 1 ใน 3 มีบุคลิกภาพแบบ INTJ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 และเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพรายด้าน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเก็บตัว จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 76.37 มีบุคลิกภาพแบบหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 66.93 มีบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 70.87 มีบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 73.22

3. การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันอยู่ในระดับดี และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเห็นคุณค่าในระดับปานกลาง

4. การศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พบว่า พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในภาพรวม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการอยู่ในระดับปานกลาง

5. การศึกษาแรงงูใจในการทำงาน พบว่า พนักงานมีแรงงูใจในการทำงานในภาพรวมแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงงูใจใฝ่สัมพันธ์ อยู่ในระดับดี และมีแรงงูใจใฝ่อำนาจในระดับปานกลาง

6. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่ง เป็นดังนี้

6.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเห็นคุณค่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง และบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผลสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

6.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ และเพศ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมพันธของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 22.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

6.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน และบุคลิกภาพด้านทำงานอย่างมีแผน สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่อำนาจของพนักงานได้ร้อยละ 10.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

6.4 การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน และเพศ สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมของพนักงานได้ร้อยละ 31.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะบางประการเพื่อเป็นแนวทางในการสรรหา คัดเลือก และปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการองค์การเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยแยกพิจารณาดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่าพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการเห็นคุณค่าในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทจึงควรสนับสนุนการสร้างบรรยากาศองค์การด้านการเห็นคุณค่าโดยมีการส่งเสริมพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีโดยการให้รางวัลที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นรางวัลที่เป็นค่าตอบแทนพิเศษ ใบประกาศเกียรติคุณ การเผยแพร่ให้พนักงานคนอื่นทราบถึงความสามารถของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี รวมไปถึงการพิจารณาส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าตามความสามารถอย่างยุติธรรม เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ในขณะเดียวกันก็จะต้องมีการลงโทษพนักงานที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงาน

2. พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้งด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการในระดับปานกลางเช่นกัน และพบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนต่ำที่สุด บริษัทจึงควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงปรับปรุงฐานค่าตอบแทนให้มีความสามารถในการแข่งขันกับฐานค่าตอบแทนของบริษัทเอกชนอื่น ๆ ในประเภทธุรกิจเดียวกันเพื่อจูงใจพนักงานในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันก็ควรส่งเสริมให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเผยแพร่ให้พนักงานในบริษัททุกคนได้รับทราบถึงความโปร่งใสยุติธรรมในการดำเนินงานนี้เพื่อที่จะสามารถสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานตลอดจนจูงใจให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

3. ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน บุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง บุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล มีอิทธิพลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผนมีอิทธิพลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมและแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ส่วนบุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง บุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล มีอิทธิพลทางลบต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนั้นหากบริษัทนำแบบทดสอบบุคลิกภาพนี้ไปใช้ในการคัดเลือกผู้สมัครงานก็ควรพิจารณาเพิ่มเติมมากกว่าปกติในการคัดเลือกพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบทำงานอย่างมีแผน บุคลิกภาพแบบหาข้อมูลตามความเป็นจริง บุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล เพราะเป็นบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงาน

4. ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจของพนักงานได้ บริษัทจึงควรสนับสนุนและรักษาความรู้สึกผูกพันที่พนักงานมีต่อบริษัทให้อยู่ในระดับสูง โดยผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับบริษัทมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นอย่างเปิดเผย และเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารซึ่งถือเป็นตัวแทนของบริษัทและพนักงานทุกระดับเพื่อให้พนักงานทราบและยอมรับในเป้าหมายของบริษัท ตลอดจนมีการส่งเสริมพนักงานที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อบริษัทเพื่อเป็นแบบอย่างแก่พนักงานคนอื่นให้มีการปรับพฤติกรรมในการผูกพันกับบริษัทมากขึ้น

5. ผลการวิจัยพบว่าเพศชายสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมได้ ดังนั้นบริษัทจึงควรสร้างสภาพการทำงานที่สามารถจูงใจพนักงานเพศชายให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เช่น การออกแบบงานที่มีลักษณะท้าทาย การจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานตามความสามารถ ตลอดจนเสริมสร้างบรรยากาศในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อจูงใจให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

6. ผลการวิจัยพบว่าเพศชายสามารถพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมพันธุ์ได้ บริษัทจึงควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมพันธุ์ให้แก่พนักงานเพศชาย อาทิเช่น การจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ภายในบริษัททั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ทั้งในและนอกสถานที่เพื่อจูงใจให้พนักงานเพศชายเห็นความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นและมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธุ์มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประจำเท่านั้น ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในกลุ่มพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราวชาวไทยและพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราวชาวต่างชาติด้วยเพื่อเปรียบเทียบว่าพนักงานแต่ละกลุ่มมีแรงจูงใจในการทำงานว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรนำตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานมาศึกษาเพิ่มขึ้น อาทิเช่น ความพึงพอใจในงาน เชื้อชนอารมณ์และทัศนคติต่องาน เป็นต้น

3. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกับพนักงานขององค์กรอื่น เช่น บริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งอื่น ๆ ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร รวมถึงเพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. 2544. แนวคิด ทฤษฎี และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ
การกระทำความผิดของเด็กและเยาวชน (Online).

<http://www.djop.moj.go.th/knowledge/files/20010101.doc>, 14 พฤษภาคม 2549.

กรรณิการ์ นราสุขวจัน. ม.ป.ป. บุคลิกภาพ: รู้จัก เข้าใจ พัฒนา (Online).

<http://www.psy.chula.ac.th/Psy%20Life%20Work247.pdf>, 22 มีนาคม 2549.

จิตรารัตน์ อักษรเลข. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และผลการปฏิบัติงาน
ของหัวหน้างานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เจียวชาญ อาศุวัฒนกุล. 2530. มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล: การเมือง ค่านิยม
และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ชูชัย สมितिไกร. 2543. แนวทางการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม.
วารสารเพิ่มผลผลิต. 43 (3): 43-53.

ณรงค์ ศรีสวัสดิ์. 2542. วิธีการวิจัยทางสังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทย
วัฒนาพานิช.

ธีรวิทย์ สวัสดิ. 2536. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกรุงเทพมหานคร: ศึกษา
เฉพาะเขตจตุจักร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธีระวุฒิ ล้อมพงษ์พัฒน์. 2544. **เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานขายตามแบบ
บุคลิกภาพของไมเยอร์ บริกส์**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นพมาศ อึ้งพระ. 2546. **ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประมวญ ดิกคินสัน. 2524. **จิตวิทยาเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ปราณี รักดีไพบูลย์ผล. 2540. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการ
ปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์**. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พงศ์ ธรรมดา. 2546. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรรณประภา วิทยาภรณ์. 2544. **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเภสัช
กรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา
บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พวงเพชร วัชรอยู่. 2537. **แรงจูงใจกับการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

_____. 2545. **แรงจูงใจ**. ในจำรอง เงินดี และ ทิพย์วัลย์ สุรินยา. (บรรณาธิการ). **จิตวิทยา
ทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักส์.

มนัส บุญวงศ์. 2537. **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่อง
หนัง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. 2546. แนวความคิดพื้นฐานด้านการจัดการ (Online).

http://www.ripb.ac.th/~intanin/elearn/EJUDKAN/lesson_02/orm_02.2.html, 7 เมษายน 2549.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2544. เอกสารประกอบการสอนวิชาการทดสอบทางจิตวิทยาในวงการ
อุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิภา กักดี. 2545. บุคลิกภาพ. ใน จำรอง เงินดี และ ทิพย์วัลย์ สุรินยา. (บรรณาธิการ). จิตวิทยา
ทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักส์.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2547. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 14.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธีระฟิล์ม จำกัด.

_____. 2545. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร จำกัด.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2544ก. ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เขา รู้เรา). พิมพ์ครั้งที่ 9.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

_____. 2544ข. ลักษณะบุคลิกภาพของนักศึกษาไทย 6 สาขาอาชีพ (กฎหมาย, คอมพิวเตอร์,
แพทยศาสตร์, มนุษยศาสตร์, วิศวกรรมศาสตร์และเศรษฐศาสตร์) จากการชี้วัดของ
Myers Briggs Type Indicator (MBTI). กรุงเทพมหานคร: สถาบันไทยคดีศึกษา
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.

สุชุมาล หวังวนิชพันธุ์. 2548. **Changing Management** (Online). [http:// www.thaiment.org](http://www.thaiment.org), 19
พฤษภาคม 2549.

สุชา จันทน์เอม. 2544. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 10.
กรุงเทพมหานคร: เพ็ญฟ้าพรินติ้ง.
- สุรพล พยอมยิ้ม. 2541. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. นครปฐม: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและ
เอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ. 2532. **มนุษยสัมพันธ์ในโรงงาน**. กรุงเทพมหานคร: เอช เอน การพิมพ์.
- อาริดา สัวบุตร. 2539. **การศึกษาแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของผู้นำระดับกลางใน
โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Aldag, R. M. and L. W. Kuzuhara. 2002. **Management and Organizational Behavior: An
Integrated Skills Approach**. College Edition. California: South-Western College
Publishing.
- Anderson, N., P. S. Ones, H. K. Sinangilog., C. Viswesvaran. (Eds.). 2001. **Handbook of
Industrial, Work and Organizational Psychology**. 2nd ed. London: SAGE
Publications.
- Baron, R. A. and D. Byrne. 1991. **Social Psychology**. Massachusette: Allyn & Bacon Inc.
- Baron, R. A. and J. Greenberg. 2003. **Behavior in Organization: Understanding and
Managing the Human Side of Work**. 9th Ed. Massachusette: Allyn & Bacon Inc.
- Bartol, K., D. Martin, M. Tein and G. Matthews. 1998. **Management: A Pacific Rim Focus**.
2nd ed. Australia: McGraw-Hill.
- Boer, E. M., A. B. Bakker, J. E. Syroit and W. B. Schaufeli. 2002. Unfairness at work as a
predictor of absenteeism. **Journal of Organizational Behavior** 23: 181 – 197.

- Burton, M. R., J. Lauridsen and B. Obel. 1999. **Tension and Resistance to Change in Organizational Climate: Managerial Implication for a Fast Paced World** (Online). <http://www.lok.cbs.dk>, May 21, 2006.
- Chapman, A. 2005. **David C. McClelland's Motivational Needs Theory** (Online). <http://www.businessballs.com/davidmcclelland.html>, April 25, 2006.
- Cropanzano, R. and J. Greenberg. 2003. Progress in Organizational Justice: Tunneling through the Maze. **International Review of Industrial and Organizational Psychology** 12: 317-372.
- Crowe, K. S., M. J. Burke, and R. S. Landis. 2003. Organizational climate as a moderator of safety knowledge-safety performance relationships. **Journal of Organizational Behavior** 24: 861 – 876.
- Drafke, W. M. and S. Kossen. 2002. **The Human Side of Organizations**. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Folger, R. and R. Cropanzano. 1998. **Organizational Justice and Human Resource Management**. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Gilmer, B. V. H. 1971. **Industrial Psychology**. New York: McGraw-Hill Inc.
- Glick, W. 1988. Comment: organizations do not cognize; response: organizations are not central tendencies: shadowboxing in the dark, round 2. **Academy of Management Review** 13: 129-137.
- Halpin, A. W., D. B. Crofts. 1963. **The Original Climate of Schools**. Illinois: University of Chicago, Midwest Administration Center.

- Lam, S. K., J. Schabroeck and S. Aryee. 2002. Relationship between organizational justice and employee work outcomes: a cross-national study. **Journal of Organizational Behavior**. 23: 1 – 18.
- Litwin, G. H. and R. A. Stringer. 1968. **Motivation and Organizational Climate**. Massachusetta: Harvard University.
- McClelland, D. C. 1961. **The Achievement Society**. New Jersey: D. Van Nostrand Company.
- Moorhead, G. and R. W. Griffin. 1995. **Organizational Behavior**. Massachusetta: Houghton Mifflin Company.
- Muchinsky, P. M. 2003. **Psychology Applied to Work**. 7th ed. Australia: Thomson.
- Naquin, S. S. and E. F. Holton. 2002. The effects of personality, affectivity, and work commitment on motivation to improve work through learning. **Human Resource Development Quarterly**. 13: 357 – 376.
- Parker, P. C., B. B. Baltes, S. A. Young, J. W. Huff, R. A. Altmann, H. A. LaCost and J. E. Roberts. 2003. Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta - analytic review. **Journal of Organizational Behavior** 24: 389 – 416.
- Pinder, C. C. 1998. **Work Motivation in Organizational Behavior**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rawls, J. 1997. **A Theory of Justice**. Massachusetta: Belknap Pr. of Harvard University.
- Reis, D. and P. Leticia. 2001. Reengineering the motivation to work. **Management Decision Journal**. 01 (39): 666 – 675.

Robbins, S. P. 1991. **Organizational Behavior – Concepts, Controversies, and Applications**.
New Jersey: Prentice-Hall.

Schermerhorn, J. R., J. G. Hunt and R. N. Osborn. 2003. **Organizational Behavior**. 8th ed.
New York: John Wiley & Sons.

Schultz, P. D. and E. S. Schultz. 2002. **Psychology & Work Today: An Introduction to
Industrial and Organizational Psychology**. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Society for Industrial and Organizational Psychology. n.d. **Organizational Justice Perceptions
Notes to Accompany Powerpoint Slides** (Online).
<http://siop.org/Instruct/Justice/justiceintro.html>, June 7, 2006.

Steers, R. M. and L. W. Porter. 1991. **Motivation and Work Behavior**. Singapore: McGraw-
Hill, Inc.

Stringer, R. A. 2002. **Leadership and Organizational Climate**. New Jersey: Prentice-Hall.

Turner, M. E. 2001. **Groups at Work: Theory and Research**. New Jersey: Lawrence Erlbaum
Associates Inc.

Vaught, B. C., J. D. Petit and R. E. Taylor. 1989. Interpersonal Communication Behavior of Male
and Female Administrators. **International Journal of Education Management** 3: 27-35.

Vincenzo, S. 2005. **F. W. Taylor & Scientific Management** (Online).
<http://www.skymark.com/resources/leaders/taylor.asp>, June 12, 2006.

Weller, L. D. 1995. The equity factor: a vital part of the quality equation. **Journal of Quality
Assurance in Education** 3: 44-50.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ที่ ศธ 0513.10202/



ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนพหลโยธิน จตุจักร
กรุงเทพ 10900

มกราคม 2550

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน กรรมการผู้จัดการ

เนื่องด้วย นายธนศ เหลืองวิริยะแสง นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง” ในการนี้ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัย ทั้งนี้ นิสิตจะได้ประสานงาน วัน เวลา ในการเก็บข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นายธนศ เหลืองวิริยะแสง ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริินภา จามรมาน)

หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา

แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง การศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ในสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จ ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 5 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 บุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 การรับรู้บรรยากาศองค์กร

ตอนที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ตอนที่ 5 แรงจูงใจในการทำงาน

คำตอบของท่านทั้งหมดถือเป็นความลับและการนำเสนอผลการศึกษานำเสนอเป็นภาพรวมไม่มีการระบุชื่อ จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น จึงขอให้ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อเพื่อช่วยให้การเก็บข้อมูลครั้งนี้สมบูรณ์มากที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

นายธนศ เหลืองวิริยะแสง

นิสิตปริญญาโท

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 **ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ปี

3. อายุงานในบริษัท ปี

4. สถานภาพสมรส

☐ โสด
☐ สมรส
☐ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่
☐ อื่นๆ โปรดระบุ

5. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ อื่นๆ โปรดระบุ

6. ระดับตำแหน่ง

☐ สายวิชาชีพ ☐ สายบริหาร

ตอนที่ 2 บุคลิกภาพ

แบบทดสอบบุคลิกภาพที่ใช้ในงานวิจัยเล่มนี้เป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพมาตรฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้อ้างอิงจากเครื่องมือ Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) Form G ของศูนย์สนเทศแนะแนวการศึกษาและอาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผู้สนใจโปรดติดต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตหรือติดต่อผู้วิจัย

ตอนที่ 3**การรับรู้บรรยากาศองค์การ****คำชี้แจง**

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความเพียงช่องเดียวตามความเป็นจริงของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	บริษัทกำหนดหน้าที่งานต่างๆให้กับท่านอย่างชัดเจน					
2.	สายการบังคับบัญชาในบริษัทของท่านถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน					
3.	ท่านรู้ว่าแต่ละตำแหน่งงานในบริษัทมีหน้าที่อะไรบ้าง					
4.	เมื่อมีปัญหาต่างๆในการทำงาน ท่านรู้ดีว่า จะต้องปรึกษาใครบ้าง					
5.	ท่านรู้ว่าใครมีอำนาจการตัดสินใจในแต่ละแผนก					
6.	ท่านรู้ว่าการของท่านต้องทำอะไรบ้าง					
7.	ท่านยินดีปรับปรุงการทำงานของตัวท่านให้ เป็นไปตามมาตรฐานบริษัท					
8.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทที่มี มาตรฐานการทำงานที่ดี					
9.	ท่านมองหาวิธีการปรับปรุงการทำงานของ ตัวท่านให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
10.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐาน การทำงานไว้อย่างชัดเจน					
11.	หน่วยงานของท่าน ไม่ให้ความสำคัญกับ มาตรฐานการทำงาน					

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12.	ท่านเห็นว่ามาตรฐานการทำงานของบริษัทเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้จริง					
13.	ท่านจะรู้สึกภูมิใจที่ได้มองหาหนทางในการปรับปรุงการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานของบริษัท					
14.	ท่านรู้สึกว่าบริษัทสนับสนุนให้พนักงานคิดแก้ปัญหาต่างๆด้วยตนเอง					
15.	ท่านรู้สึกได้ว่าเมื่อบริษัทมอบหมายงานให้ท่านรับผิดชอบแล้วท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานนั้นโดยตรง					
16.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจงานของตนเองอย่างเต็มที่					
17.	ท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าของตนเองในการทำงาน					
18.	ท่านสามารถทดลองแนวทางการทำงานใหม่ๆในงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่					
19.	บริษัทสนับสนุนให้ท่านคิดและตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง					
20.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ทันที					
21.	ท่านรู้ว่าท่านจะได้รับรางวัลที่เหมาะสมเมื่อท่านทำงานได้ดี					
22.	บริษัทของท่านมีการให้รางวัลและลงโทษพนักงานอย่างเหมาะสม					
23.	ท่านแน่ใจว่าบริษัทจะให้รางวัลท่านเสมอหากท่านทำงานได้ดี					

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
24.	ท่านแน่ใจว่าบริษัทจะให้รางวัลหรือลงโทษท่าน อย่างสมเหตุสมผล					
25.	ท่านคิดว่าการให้รางวัลของบริษัทไม่มีความ แน่นอนแม้ว่าท่านจะทำงานได้ดี					
26.	ท่านรู้สึกว่ารางวัลหรือการลงโทษที่ท่านได้รับไม่ สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของท่าน					
27.	ท่านมั่นใจว่าระบบการให้รางวัลหรือลงโทษของ บริษัทมีความยุติธรรม					
28.	ท่านรู้ว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนพร้อมจะช่วยเหลือ เมื่อท่านมีปัญหา					
29.	บริษัทไม่เคยปล่อยให้ท่านทำงานอย่างโดดเดี่ยว					
30.	ท่านได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงาน จากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเสมอ					
31.	ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทแห่งนี้มีบรรยากาศของการ ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
32.	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่ง ของบริษัท					
33.	ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถไว้วางใจเพื่อนและหัวหน้างานได้ เสมอ					
34.	ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทแห่งนี้แม้ว่าจะมีบริษัท อื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่าให้กับท่าน					
35.	ท่านยินดีทำงานหนักเพื่อให้บริษัทบรรลุเป้าหมาย					
36.	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้					

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
37.	บริษัทนี้เปรียบเสมือนบ้านของท่าน					
38.	ไม่ว่าบริษัทจะต้องเผชิญกับปัญหาใดก็ตาม ท่าน พร้อมจะทำงานกับบริษัทต่อไป					
39.	ท่านทำงานโดยนึกถึงเป้าหมายของบริษัท มากกว่าเป้าหมายส่วนตัว					
40.	ท่านต้องการที่จะทำงานให้บริษัทนี้ตลอดไป					

ตอนที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความเพียงช่องเดียวตามความเป็นจริงของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในลักษณะ เดียวกัน					
2.	บริษัทให้ผลประโยชน์ตอบแทนเหมาะสมกับ ความสามารถของท่านแล้ว					
3.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
4.	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากบริษัทในระดับที่ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
5.	ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทไม่ได้ให้ค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมกับท่าน					

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
6.	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับค่าตอบแทนจากบริษัทต่ำเกินไปเมื่อเทียบกับความสามารถของท่าน					
7.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความคาดหวังของท่าน					
8.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนพนักงานที่ทำงานระดับเดียวกันในบริษัทอื่น					
9.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีอย่างเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ได้ค่าตอบแทนเพิ่มปลายปีด้วยกัน					
10.	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของบริษัทได้					
11.	ท่านคิดว่าบริษัทของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม					
12.	ท่านเชื่อว่าบริษัทมีการให้รางวัลและลงโทษพนักงานอย่างยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ					
13.	ท่านเชื่อว่าการตัดสินใจต่างๆของบริษัทมีความยุติธรรม ปราศจากอคติใดๆ					
14.	บริษัทของท่านใช้กฎระเบียบต่างๆต่อพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน					
15.	ท่านเชื่อมั่นว่ากฎและนโยบายของบริษัทมีความยุติธรรม					
16.	ท่านยอมรับในการตัดสินใจของบริษัทเสมอว่ามีความยุติธรรมดีแล้ว					

ตอนที่ 5 แรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความเพียงช่องเดียวตามความเป็นจริงของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริง เลย	จริง เล็กน้อย	จริงปาน กลาง	จริง มาก	จริงมาก ที่สุด
1.	ท่านชอบทำงานที่มีความยากและซับซ้อน ท้าทายความสามารถของตนเอง					
2.	ท่านไม่ชอบทำงานที่ง่ายเกินไป					
3.	ท่านต้องการทราบผลลัพธ์ของงานที่ท่านทำ ไปแล้วว่าเป็นอย่างไร					
4.	หากเลือกบุคคลมาร่วมทำงานด้วยได้ ท่าน จะเลือกผู้ที่มีความสามารถเป็นหลัก					
5.	ท่านต้องการให้งานทุกชิ้นของท่านประสบ ความสำเร็จ					
6.	ท่านปรารถนาให้ผลงานทุกชิ้นของท่านมี คุณภาพเหนือกว่ามาตรฐานที่บริษัทกำหนด ไว้					
7.	ท่านพอใจในการทำงานที่ได้ใช้ ความสามารถของท่านเองอย่างเต็มที่					
8.	ท่านกล้าเสี่ยงรับผิดชอบงานที่มีความยาก และท้าทายความสามารถของท่าน					
9.	ท่านจะลงมือทำงานด้วยความสามารถของ ตัวเองมากกว่าขอความช่วยเหลือจากใคร หรือรอคอยโชคชะตา					
10.	ท่านอยากให้ผู้อื่นยอมรับท่านเป็นส่วนหนึ่ง ของกลุ่ม					
11.	ท่านชอบการทำงานเป็นกลุ่ม					

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริง เลย	จริง เล็กน้อย	จริงปาน กลาง	จริง มาก	จริงมาก ที่สุด
12.	ท่านไม่รู้สึกรู้สึ้อัดในการสร้างความสัมพันธ์ กับผู้คนใหม่ๆ อยู่เสมอ					
13.	ท่านจะยอมทำตามเพื่อนเพื่อให้เพื่อนยอมรับ					
14.	เมื่อท่านมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ท่านจะพยายามแก้ไขให้กลับมามี ความสัมพันธ์ที่ดีอีกครั้ง					
15.	ท่านจะพยายามรักษามิตรภาพกับบุคคลอื่น ให้ได้อยู่เสมอ					
16.	ท่านไม่คิดว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็น					
17.	ท่านยินดีปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้อื่น					
18.	ท่านพยายามสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นให้ดี ยิ่งขึ้นเสมอ					
19.	หากท่านรู้วิธีการทำงานเพื่อให้ได้เลื่อน ตำแหน่ง ท่านจะทำตามวิธีนั้น					
20.	ท่านต้องการเป็นเจ้าของคนขายคน					
21.	ท่านต้องการมีอำนาจควบคุมพนักงานคน อื่นๆ ในการทำงาน					
22.	ท่านต้องการชักจูงให้เพื่อนร่วมงานทำตาม ความคิดของท่าน					
23.	ท่านปรารถนาที่จะมีตำแหน่งใหญ่โตใน บริษัท					
24.	ท่านมองหาวิธีการต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้ ท่านได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอยู่เสมอ					
25.	ท่านอยากมีตำแหน่งงานในบริษัทที่สูงกว่านี้					

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริง เลย	จริง เล็กน้อย	จริงปาน กลาง	จริง มาก	จริงมาก ที่สุด
26.	ท่านไม่ต้องการเป็นผู้นำใคร					
27.	หากบริษัทแต่งตั้งท่านและเพื่อนร่วมงานให้ ทำงานร่วมกัน ท่านต้องการเป็นหัวหน้า กลุ่ม					

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล
วัน เดือน ปี ที่เกิด
สถานที่เกิด
ประวัติการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน

นายธนศ เหลืองวิริยะแสง
วันที่ 3 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2522
จังหวัดกรุงเทพมหานคร
รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เจ้าหน้าที่พัฒนาทรัพยากรบุคคล
บริษัท ซียูอีแอล จำกัด