

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อประเทศไทยต้องประสบปัญหาวิกฤตการณ์ทางด้านเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2541 ที่รุนแรงส่งผลกระทบต่อองค์การเอกชนโดยรวม องค์การบางแห่งต้องปิดกิจการไป เนื่องจากไม่สามารถจัดการกับปัญหาทางการเงินได้ สำหรับองค์การที่ยังสามารถเปิดกิจการก็ได้พยายามเร่งหามาตรการที่มาใช้ในการแก้ปัญหาการขาดสภาพคล่องทางธุรกิจ ซึ่งมาตรการลดค่าตอบแทนนั้นเป็นวิธีการหนึ่งที่องค์การเอกชนเลือกใช้เพราะช่วยลดค่าใช้จ่ายขององค์การให้น้อยลงและทำให้องค์การสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ เพื่อหลีกเลี่ยงที่ใช้วิธีการปลดพนักงานออกหรือการเลิกจ้างโดยไม่สมัครใจ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2538) จากข้อมูลการเลิกจ้างของฝ่ายสถิติแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สัปดาห์ระหว่าง มกราคม ถึง กันยายน พ.ศ. 2541 พบว่าจากสถานประกอบการจำนวน 780 แห่ง มีพนักงานที่ถูกเลิกจ้างจำนวนทั้งสิ้น 42,042 คน เป็นเพศชายจำนวน 18,377 คน และเพศหญิงจำนวน 23,664 คน สูญเสียสิทธิประโยชน์มากเป็นเงินประมาณ 2,002,396,195.41 บาท (กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2541) สำหรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าว ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการปลดพนักงานออกมักทำให้เกิดผลกระทบตามมาต่อตัวของพนักงานเองและต่อองค์การด้วย เพราะพนักงานที่ถูกปลดออกจากงานจะเกิดความเครียดที่ต้องสูญเสียงานและสูญเสียรายได้มาจนเจือจรรอบครัว ฯลฯ ขณะเดียวกันอาจทำให้เกิดข่าวลือขึ้นในองค์การส่งผลกระทบต่อความมีเสถียรภาพขององค์การทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานรวมทั้งความผูกพันต่อองค์การของพนักงานลดลง (Balkin, 1995)

ดังนั้นในภาวะการณ์เช่นนี้มาตรการการลดค่าตอบแทนในการทำงานจึงจัดเป็นทางเลือกที่ได้รับความสนใจมากสำหรับผู้บริหาร เพื่อใช้แก้ปัญหาทางการเงินที่องค์การกำลังประสบอยู่ แต่ทางเลือกดังกล่าวนี้บางครั้งก่อให้เกิดปัญหาตามมาภายหลังได้ ถ้าหากเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้พนักงานต้องสูญเสียประโยชน์ ทั้งนี้ในงานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานพบว่า พนักงานมักให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนมากกว่าเรื่องอื่นๆ อาทิ สภาพการทำงาน, เพื่อนร่วมงานและการควบคุมดูแลจากหัวหน้างาน (Heneman & Schwab, 1985)

พนักงานจะมีความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนมาก ต่อเมื่อได้รับรู้ว่าการบริหารระบบค่าตอบแทนขององค์กรมีความเหมาะสมเพียงพอ เช่น เกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม พนักงานมีความเข้าใจในเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนเป็นอย่างดีและยอมรับได้กับนโยบายหรือข้อตกลงตามสัญญาการจ้างงานที่องค์กรได้กำหนด (Goodman, 1974 cited in Heneman & Greenberger, 1998) ดังนั้นหากมีการเปลี่ยนแปลงในนโยบายค่าตอบแทนขององค์กรเกิดขึ้นและพนักงานรับรู้ว่าการค่าตอบแทนที่ได้รับไม่มีความเป็นธรรมจะรู้สึกไม่พอใจและแสดงปฏิกิริยาตอบสนองในทางลบต่อองค์กรได้ เช่น การทำลายทรัพย์สินขององค์กรหรือการขโมยทรัพย์สิน (Lawler, 1971 cited in Heneman & Schwab, 1985) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางจิตวิทยาการเรียนรู้และการจูงใจโดยการเสริมแรงซึ่งได้ระบุว่าขนาดของสิ่งเสริมแรงนั้นจะมีผลกระทบทางลบต่อผลการปฏิบัติงานได้ ถ้าสิ่งเสริมแรงนั้นมีปริมาณน้อยหรือขนาดเล็กกว่าที่บุคคลเคยได้รับ ปรากฏการณ์นี้เรียกว่า ผลตรงข้ามทางด้านลบ (negative contrast effect) เป็นผลจากประสบการณ์ของบุคคลที่เคยได้รับสิ่งเสริมแรงในอดีต ทำให้เกิดความคาดหวังว่าถ้าทำการตอบสนองแบบนั้นอีกจะได้รับรางวัลขนาดใหญ่ แต่เมื่อได้รับรางวัลน้อยกว่าที่คาดหวังเอาไว้รู้สึกผิดหวังและเกิดความคับข้องใจ ส่งผลต่อพฤติกรรมแสดงออกของบุคคล (พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์, 2539) ทั้งนี้ได้มีการศึกษาวิจัยพบว่าพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนน้อย แต่ต้องทำงานหนักจะรู้สึกโกรธและไม่พอใจมาก ทำให้พนักงานมีปฏิกิริยาตอบสนองในทางลบต่อองค์กร เช่น ไม่พึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งส่งผลกระทบถึงประสิทธิภาพและปริมาณของผลผลิตตกต่ำ ยิ่งไปกว่านั้นอาจทำให้เกิดข่าวลือที่เป็นผลเสียต่อองค์กร ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญในการทำลายเสถียรภาพขององค์กร (Adam, 1996 cited in Brockner & Adsit, 1986) ดังนั้นในปัจจุบันที่องค์กรหลายแห่งต้องประสบกับปัญหาทางการเงิน ทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาว่าการรับรู้ความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนของพนักงานนั้นส่งผลให้พนักงานมีภาวะความเครียดมากน้อยเพียงใด

ตัวอย่างในกรณีของบริษัทไทยซัมมิท ฟุตแวร์ แอนด์ ออโตพาร์ท จำกัด เดิมทางบริษัทมีนโยบายจ่ายโบนัสให้แก่พนักงานทุกปีในวงเงินสูงสุด 3 เดือนและต่ำสุด 2 เดือน แต่ภายหลังบริษัทได้ประสบกับปัญหาขาดสภาพคล่อง เนื่องจากได้รับผลกระทบจากภาวะทางเศรษฐกิจตกต่ำของประเทศ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงของบริษัทตัดสินใจประกาศจ่ายโบนัสให้กับพนักงานเพียง 1 เดือนเท่านั้น ผลจากการประกาศนโยบายทำให้พนักงานส่วนใหญ่ไม่พอใจในการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง ความขัดแย้งได้รุนแรงขึ้นจนเป็นสาเหตุให้พนักงานก่อการขโมยทรัพย์สินในที่สุด จากตัวอย่างจะเห็นว่าข้อเรียกร้องของลูกจ้างเกิดขึ้นเพราะพนักงานได้รับข้อมูลที่ไม่ชัดเจนเพียงพอทำให้เกิดความเข้าใจผิดในเรื่องการจ่ายเงินโบนัสของบริษัท เมื่อลูกจ้างเรียกร้องขึ้นมานายจ้างรู้สึกไม่พอใจแต่ไม่อธิบายสถานการณ์ที่เกิดขึ้นที่มีความชัดเจนเพียงพอแก่พนักงานส่งผลให้กลายเป็นชนวน

สำคัญทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานตามมา สำหรับเหตุการณ์ดังกล่าวอาจไม่เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นได้น้อยลง ถ้าหากว่าผู้บริหารให้ความสนใจกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของพนักงานมากกว่านี้ (ดาร์วตัน มหิกุล, 2541)

ดังนั้นเมื่อองค์การต้องประสบกับปัญหาทางการเงินและมีความจำเป็นต้องตัดสินใจใช้นโยบายการลดค่าตอบแทน สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญคือ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่พนักงานภายในองค์การ เพราะจากทฤษฎีการดำเนินการที่มีความเป็นธรรม (Procedural justice theory) สรุปว่าการรับรู้เกี่ยวกับความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนของพนักงานนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเป็นธรรมในค่าตอบแทนที่ได้รับเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจในเรื่องค่าตอบแทนต้องมีความเป็นธรรมด้วย ทั้งนี้เมื่อพนักงานรับรู้ว่าการบวนการมีความเป็นธรรมสูงส่งผลกับปฏิกิริยาของพนักงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ต่อองค์การ ตรงกันข้ามพนักงานมีพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรงต่อองค์การได้ ถ้าหากรับรู้ว่าการบวนการนั้นขาดความเป็นธรรม (Folger & Konovsky, 1989 cited in George & Jones, 1996) ฉะนั้นการชี้แจงข้อมูลชัดเจนและมีเหตุผลเพียงพอช่วยให้พนักงานรับรู้ว่าการจ่ายค่าตอบแทนมีความเป็นธรรมและเหมาะสมมากขึ้น (Lind & Tyler, 1988 cited in Greenberg, 1990) ทั้งนี้จากผลการวิจัยของ Folger and Bies (1989 cited in Greenberg, 1990) ได้พบว่าการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนแก่พนักงานจะช่วยลดความรู้สึกในแง่ลบของพนักงานที่มีต่อองค์การ รวมทั้งยังช่วยลดความตึงเครียดของพนักงานที่เกิดจากการได้รับค่าตอบแทนน้อยลง ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารการลดค่าตอบแทนขององค์การมีส่วนช่วยให้พนักงานลดความรู้สึกที่ไม่ดีเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่องค์การต้องประกาศนโยบายการลดค่าตอบแทนได้หรือไม่ นอกจากนั้นผลการวิจัยของ Tomow (1971 cited in Pritchard et al. , 1972) สรุปว่าพนักงานจะรับรู้และแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อความไม่เป็นธรรมในค่าตอบแทนที่ได้รับแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด ทั้งนี้จากงานวิจัยของวราลักษณ์ ปวนสุริณทร์ (2541) ได้พบว่าการบวนการเกิดภาวะเครียดเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนมาก ดังนั้นในการศึกษาปัญหาดังกล่าวจะมีความชัดเจนมากขึ้น ถ้าหากได้มีโอกาสศึกษาเจาะลึกไปในองค์การที่มีสถานการณ์ในลักษณะกำลังถูกคุกคามทำให้สามารถวิเคราะห์ที่เด่นชัดและนำไปใช้ในสถานการณ์ๆ นั้นได้ดีขึ้น

จากข้อเสนอแนะดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเฉพาะบริษัทเอกชนที่มีขนาดกลางและขนาดเล็กที่กำลังประสบกับสถานการณ์คุกคามเกี่ยวกับการขาดสภาพคล่องทางการเงินต้องประกาศใช้นโยบายการลดค่าตอบแทนและมาตรการอื่นๆ จากการสอบถามบริษัทที่ประกอบธุรกิจวิศวกรให้คำปรึกษา (ขนาดเล็ก) จำนวน 4 แห่ง พบว่าในขณะนี้บริษัททั้งหมดกำลังประสบกับวิกฤต

การณ์ที่รุนแรงและได้ประกาศใช้มาตรการต่างๆ รวมทั้งการลดค่าตอบแทน (การตัดเงินโบนัสและการปรับลดเงินเดือนของพนักงานประมาณร้อยละ 10 - 20) ตั้งแต่เดือนมกราคมปีพ.ศ. 2541 เป็นต้นมา ในขณะที่บริษัทกำลังอยู่ในช่วงของการประเมินสถานการณ์ (เดือนตุลาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2541) หากว่าสถานการณ์ยังไม่ดีขึ้นทางบริษัทมีแนวโน้มที่จะปรับลดค่าตอบแทนลงอีกเป็นครั้งที่สอง หรืออาจจำเป็นต้องใช้วิธีการปลดพนักงานออกจำนวนหนึ่งเพื่อลดภาระทางการเงิน จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับบริษัททั้ง 4 แห่งนี้ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาต่อไปว่าในสถานการณ์เช่นนี้พนักงานในบริษัทดังกล่าวจะมีพฤติกรรมและการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นแตกต่างกันหรือไม่และส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจอย่างไร เพราะจากผลงานวิจัยเรื่องหนึ่งได้พบว่าเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดระดับสูง พนักงานบางคนสามารถเผชิญกับความเครียดได้โดยมีผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตเพียงเล็กน้อยเท่านั้น แตกต่างจากบางคนที่กลับมีผลกระทบอย่างรุนแรง นอกจากนั้นความแตกต่างในลักษณะบุคลิกภาพมีบทบาทสำคัญในการต้านทานต่อภาวะเครียดเช่นกัน โดยบุคคลที่มีบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนสูงสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่คุกคามและมีผลกระทบต่อสุขภาพจิตในระดับต่ำ (Kobasa, 1987 cited in Kobasa, Maddi, & Kaln, 1982) ดังนั้นบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน (hardiness) จึงเป็นบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับภาวะความเครียด เพราะบุคคลที่มีบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนสูงมีระดับความเครียดต่ำกว่าบุคคลที่มีความเข้มแข็งอดทนต่ำ (ศรีวิรัตนาศุภพิทยากุล, 2534) ทั้งนี้บุคคลที่มีความเข้มแข็งอดทนสูงมักประเมินสถานการณ์ที่เป็นปัญหาว่าถูกคุกคามหรือเป็นการสูญเสียอำนาจน้อยกว่าผู้ที่มีความเข้มแข็งอดทนต่ำทำให้สามารถใช้พฤติกรรมและการเผชิญภาวะเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์มากกว่าผู้ที่มีความเข้มแข็งอดทนต่ำ (Lazarus & Folkman, 1984) จากผลงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจนำบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนมาศึกษาความแตกต่างของระดับสุขภาพจิตของพนักงาน

ผลของการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยหวังว่าจะเป็นประโยชน์อย่างมากกับองค์การอื่นๆที่กำลังประสบกับปัญหาเช่นเดียวกัน ให้ตระหนักถึงความสำคัญในการให้ข้อมูลข่าวสารแก่พนักงานมากขึ้น จากการสำรวจปฏิกิริยาตอบสนองที่พนักงานมีต่อนโยบายการลดค่าตอบแทนขององค์การในครั้งนี้ และผลของงานวิจัยในครั้งนี้ น่าจะเป็นแนวทางส่งเสริมให้พนักงานเกิดพฤติกรรมและการเผชิญภาวะเครียดได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งปรับปรุงรูปแบบการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลดีที่ได้รับไม่ได้เกิดเฉพาะตัวพนักงานเท่านั้น ทั้งนี้พนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์การ หากพนักงานมีสุขภาพจิตดีส่งผลดีต่อองค์การด้วยเพราะทำให้สามารถรักษากิจการที่ทำงานดีให้อยู่กับองค์การได้ต่อไป และยังมีส่วนช่วยให้องค์การสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 6 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารการลดค่าตอบแทนขององค์การและการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนกับสุขภาพจิตของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนกับพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดในด้านมุ่งแก้ไขปัญหและด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนและพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดกับสุขภาพจิตของพนักงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพจิตของพนักงานที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดที่แตกต่างกัน
5. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนกับการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารการลดค่าตอบแทนขององค์การในพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน
6. เพื่อศึกษาความสามารถในการเป็นตัวทำนายสุขภาพจิตของพนักงานของการรับรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารการลดค่าตอบแทนขององค์การ การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน และพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารการลดค่าตอบแทนขององค์การและการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงาน
2. บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขปัญหามากกว่าพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์
3. บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนและพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของพนักงาน
4. พนักงานที่มีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดแตกต่างกันจะมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

5. พนักงานที่มีระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์กร และตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะมีการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน

6. การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารการลดค่าตอบแทนขององค์กร การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนและพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายระดับสุขภาพจิตของพนักงานได้

#### 1.4 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและการแปลความหมายของงานวิจัยให้ตรงกัน การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้คือ

1. การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารการลดค่าตอบแทนขององค์กร หมายถึง พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายการลดค่าตอบแทนขององค์กร แล้วทำการแปลหรือการตีความหมายผ่านทางประสาทสัมผัส ทำให้เกิดการรับรู้ ทั้งนี้พิจารณาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนของพนักงานใน 2 ประเด็น คือการให้ข้อมูลข่าวสารที่มีความชัดเจนเพียงพอและคำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานเป็นสำคัญ ผู้วิจัยประเมินโดยใช้แบบวัดการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารการลดค่าตอบแทนขององค์กรที่แปลและดัดแปลงแบบวัดมาจาก Greenberg (1990) ซึ่งวัดในประเด็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารการลดค่าตอบแทนขององค์กร ถ้าคะแนนสูงหมายถึง พนักงานรับรู้ว่ามีข้อมูลข่าวสารมีความชัดเจนและคำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานมาก ตรงกันข้ามถ้า คะแนนต่ำหมายถึง พนักงานรับรู้ว่ามีข้อมูลข่าวสารมีความชัดเจนและคำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานน้อย

2. การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน หมายถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความเป็นธรรมในค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ผู้วิจัยประเมินโดยใช้แบบวัดการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนซึ่งได้แปลและดัดแปลงแบบวัดมาจาก Greenberg (1990) และแบบวัดความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนของ Heneman and Schwab (1985) เพื่อวัดในประเด็นที่ว่า พนักงานรับรู้ว่าการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรมีความเป็นธรรมเพียงใด โดยถ้าคะแนนสูงหมายถึง พนักงานรับรู้ว่าการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรมีความเป็นธรรมมาก แต่ในทางตรงกันข้ามคะแนนต่ำหมายถึง พนักงานรับรู้ว่าการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรมีความเป็นธรรมน้อย

3. สุขภาพจิตของพนักงาน หมายถึง สภาวะที่เป็นสุขของพนักงาน อันเนื่องมาจากวิถีการมองตน มองโลก และความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ในชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับ

ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การ ทั้งนี้ใช้แบบวัดสุขภาพจิตที่เรียบเรียงมาจากแบบวัดสุขภาพจิตของ Otrakul, Charoenkul, Smithtikrai, Tantipiwatanaskul and Krabwong (1997) เพื่อประเมินสุขภาพจิตในมิติของการคิด การแสดงออกทางอารมณ์ และพฤติกรรม ถ้าระดับคะแนนสูงหมายถึง ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี แต่ถ้าหากว่ามีระดับคะแนนต่ำหมายถึง ผู้ที่มีสุขภาพจิตไม่ดี

4. บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน หมายถึงลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานที่ใช้ในการเผชิญปัญหาเพื่อลดความเครียดประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) ความสามารถในการควบคุม (Control) และความท้าทาย (Challenge) ประเมินโดยใช้แบบวัดความเข้มแข็งอดทนของ Kobasa (1982) แปลและเรียบเรียงโดย ผกาพันธุ์ วุฒิลักษณ์ และอุบล นิวัติชัย (2541) ระดับคะแนนสูงหมายถึง พนักงานมีความเข้มแข็งอดทนสูง ในทางตรงกันข้ามระดับคะแนนต่ำหมายถึง พนักงานมีความเข้มแข็งอดทนต่ำ

5. พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด หมายถึง ความพยายามของพนักงานที่จะทำให้ภาวะความเครียดลดลง หรือขจัดภาวะความเครียดและความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ที่องค์การประสบกับปัญหาทางการเงินและต้องประกาศนโยบายการลดค่าตอบแทน ประเมินโดยใช้แบบวัดพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด (Way of Coping) ดัดแปลงจากแบบวัดพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดของ Folkman et. al. (1986 อ้างใน วราลักษณ์ ปวนสุรินทร์ 2541) โดยวัดใน 2 ด้านคือ ด้านมุ่งแก้ไขปัญหและด้านมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ ถ้าระดับคะแนนสูงในด้านใดหมายถึงพนักงานใช้พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านนั้นมาก และระดับคะแนนต่ำหมายถึง พนักงานใช้พฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดด้านนั้นน้อย

6. หัวหน้า หมายถึงพนักงานที่ถูกลดค่าตอบแทนมีตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าขึ้นไปหรืออยู่ในระดับหัวหน้าส่วน แผนก ฝ่าย มีอำนาจรับผิดชอบในการบริหาร การวางแผน การควบคุมดูแล และสั่งการพนักงานในระดับปฏิบัติการ โดยทำหน้าที่รับนโยบายจากผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา มาปฏิบัติอีกชั้นหนึ่ง

7. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ถูกลดค่าตอบแทนที่อยู่ในระดับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับงาน ไม่มีอำนาจรับผิดชอบในเรื่องการบริหาร การวางแผน การควบคุมดูแล และสั่งการพนักงานคนอื่น ๆ รวมทั้งไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา

8. พนักงานที่ถูกลดค่าตอบแทน หมายถึง พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่ประกอบธุรกิจด้านวิศวกรรมให้คำปรึกษา และได้ประกาศใช้มาตรการลดค่าตอบแทน (การตัดเงินโบนัสและการปรับลดเงินเดือนของพนักงานประมาณร้อยละ 10-20)

### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้ต้องการศึกษาในเรื่องการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารการลดค่าตอบแทนขององค์การโดยจะศึกษาเฉพาะองค์การที่มีนโยบายลดค่าตอบแทนและกำลังใช้นโยบายนั้นอยู่ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานอยู่ในบริษัทวิศวกรรมให้คำปรึกษา 4 แห่ง

### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การและการรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนกับสุขภาพจิตของพนักงาน
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเข้มแข็งอดทนและพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดกับสุขภาพจิตของพนักงาน
3. ทำให้ทราบถึงความสามารถในการเป็นตัวทำนายสุขภาพจิตของพนักงานของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการลดค่าตอบแทนขององค์การ การรับรู้ความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน บุคลิกภาพเข้มแข็งอดทน และพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียด
4. เป็นการนำประสบการณ์ องค์ความรู้ด้านการเรียนรู้ ทฤษฎีแรงจูงใจ และขวัญในการทำงานมาวิจัยกับสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นในองค์การให้มีความเหมาะสมกับสังคมไทย
5. ทำให้ผู้บริหารขององค์การได้นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อพนักงานทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้องค์การสามารถรักษาพนักงานที่ทำงานดีให้อยู่กับองค์การได้ต่อไป รวมทั้งองค์การสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ทำให้ผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดจากการใช้นโยบายลดค่าตอบแทนว่าสามารถส่งผลกระทบต่อระดับสุขภาพจิต เพราะพนักงานจะมีแรงจูงใจในการลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนมากขึ้นเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับว่าพนักงานรับรู้ในการจ่ายค่าตอบแทนมีความเป็นธรรมอย่างไร หากพนักงานรับรู้ว่าการลดค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรม จะส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพจิตดี สามารถปรับจิตใจให้มีความสุขในการทำงาน และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งมีความผูกพันกับองค์การ พร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นจะเป็นส่วนหนึ่งเพื่อร่วมเผชิญกับปัญหาและช่วยให้องค์การสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

7. ผลการวิจัยสามารถนำมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดที่เหมาะสม อาศัยการฝึกทักษะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการเผชิญภาวะเครียดของพนักงาน
8. ผลการวิจัยทำให้ผู้บริหารสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาบุคลากร และพัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือก โดยเน้นให้ความสำคัญกับเรื่องบุคลิกภาพเป็นข้อมูลประกอบในการตัดสินใจ
9. ผลการวิจัยจะช่วยป้องกันและลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์การรวมทั้งช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน
10. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการกับปัญหาบุคลากรที่อาจเกิดขึ้นกับองค์การอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชนที่กำลังประสบกับปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจอยู่ในขณะนี้ ซึ่งต้องเผชิญกับปัญหาที่คล้ายคลึงกัน