

ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร และความยุติธรรม
ในองค์กร กรณีศึกษา: กรมทางหลวงชนบท (ส่วนกลาง) กระทรวงคมนาคม

อักษราภักดิ์ เครือสุวรรณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

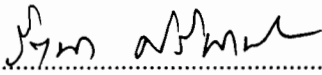
คณะกรรมการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

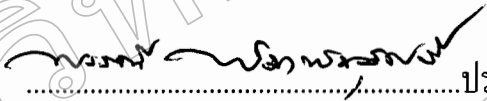
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ อักษรภักดิ์ เครือสุวรรณ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช)

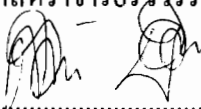
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์วีรวัฒน์ อังคนุรักษ์พันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

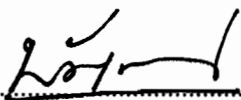
.....ประธาน
(ดร.พรณี พิมพันธุ์ศรี)

.....กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์วีรวัฒน์ อังคนุรักษ์พันธุ์)

.....กรรมการ
(ดร.สมบัติ ชำรงสินถาวร)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
วันที่ 19 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖3

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา
จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ประจำภาคต้น ปีการศึกษา 2553

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากศาสตราจารย์ ดร. รัตนา ศิริพานิช อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์วิวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รวมทั้ง ดร.พรณิ พิมพันธ์ และ ดร.สมบัติ ชำรงสินถาวร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จาก ท่านอธิบดี และรองอธิบดี กรมทางหลวงชนบท ตลอดจนข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

วิทยานิพนธ์นี้ส่วนหนึ่งได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่ออาจารย์วัฒน์ คุณแม่พัฒน์นรี เครือสุวรรณ และเพื่อน พี่ๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบเป็นกตัญญูจดจำแต่ บุพการี บुरาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาตราบนานเท่านานนี้

อักษรภาค เครือสุวรรณ

51924800: สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: แรงงูใจในการทำงาน/บรรยากาศในองค์กร/ความยุติธรรมในองค์กร

อักษรภักดิ์ เครือสุวรรณ: ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงงูใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร และความยุติธรรมในองค์กร กรณีศึกษา: กรมทางหลวงชนบท (ส่วนกลาง) กระทรวงคมนาคม (RELATTIONSHIP AMONG WORK MOTIVATION, ORGANIZATION CLIMATE AND ORGANIZATIONAL JUSTICE.A CASE STUDY: DEPARTMENT OF RURAL ROADS (HEAD QUARTER) MINISTRY OF TRANSPORT) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: รัตนาศิริพานิช, Ph.D., รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์, กศ.ม., 235 หน้า ปี พ.ศ. 2553.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กรและความยุติธรรมในการทำงาน 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กรและความยุติธรรมในการทำงาน และ 3. เพื่อหาความสัมพันธ์ของแรงงูใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กรและความยุติธรรม ในองค์กรของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 369 คน ได้มาจากวิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) แบบสอบถามผู้วิจัยพัฒนาและสร้างขึ้น 1. แรงงูใจในการทำงาน ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ(ศิริพร โอพาธรรมรัตน์, 2546) แบ่งออกเป็น 7 ด้าน 2. บรรยากาศในองค์กร ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ (บุญญา ภิรักษาเจริญ, 2545) แบ่งออกเป็น 8 ด้าน 3. ความยุติธรรมในองค์กร ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ(อัครา ศรแก้วดารา, 2549) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านแรงงูใจในการทำงานมีค่า 0.96 ด้านบรรยากาศในองค์กรมีค่า 0.93 และด้านความยุติธรรมในองค์กรมีค่า 0.87 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.21-0.83 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test, F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. โดยภาพรวม แรงงูใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก บรรยากาศในองค์กรค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และความยุติธรรมในองค์กรค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงงูใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร และความยุติธรรมในองค์กร โดยการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยปรากฏผลการทดสอบทั้งส่วนที่ปฏิเสธและยอมรับตามสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

ผลการทดสอบที่ปฏิเสธสมมติฐาน

แรงงูใจในการทำงานจำแนกตามเพศ อายุ และรายได้ ไม่แตกต่างกัน บรรยากาศในองค์กรจำแนกตามรายได้ ไม่แตกต่างกัน ความยุติธรรมในปัจจัยจำแนกตามรายได้ ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบที่ยอมรับสมมติฐาน

แรงงูใจในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และ ($p < .05$) และจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรแรงงูใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) บรรยากาศในองค์กรจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยที่ค่าเฉลี่ยเพศชายมากกว่าเพศหญิง จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และ ($p < .05$) จำแนกตามการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และ ($p < .05$) ความยุติธรรมในองค์กรปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และ ($p < .05$) จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

3. โดยภาพรวมความสัมพันธ์ของแรงงูใจในการทำงานกับบรรยากาศในองค์กร บรรยากาศในองค์กรกับความยุติธรรมในองค์กร และแรงงูใจในการทำงานกับความยุติธรรมในองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

51924800: HUMAN RESOURCE MANGEMENT; M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: WORK MOTIVATION / ORGANIZATION CLIMATE / ORGANIZATIONAL JUSTICE

UKSARAPAK KURESUWAN: RELATTIONSHIP AMONG WORK MOTIVATION,
ORGANIZATION CLIMATE AND ORGANIZATIONAL JUSTICE.A CASE STUDY: DEPARTMENT OF
RURAL ROADS (HEAD QUARTER) MINISTRY OF TRANSPORT. THESIS ADVISORS: RATANA
SIRIPANICH, Ph.D., RAVEEWAN ANGKANURAKBUN, Ed.M. 235 P. 2010

The purpose of this research was as follows: 1. To study the Work Motivation Organization Climate and Organization Justice. 2 To compare the Work Motivation Organization Climate and Organizational Justice, and 3. To determine the relationship of Work Motivation Organization Climate and Organization Justice of organization's officials and employees of the Department of Rural Roads. The sample used in this research of 369 people drawn by a formula to calculated of Yamane sampling method. The research questionnaire was developed and built. 1. Work Motivation based on Siriporn Oranhammarat's seven Work Motivation 2. Organization Climate The research based on Bunyata Raksajareen's eight Organization Climate 3. Organization Justice based on Achara Sornkaew' s four Organization Justice. The reliability of the questionnaire: Work Motivation's reliability 0.96 ,Organization Climate's reliability 0.93 and Organizational Justice's reliability 0.87. the discrimination power of questions are between 0.21 to 0.83. The static analysis of data such as frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test F-test and correlation coefficient of Pearson.

The results are summarized as follows.

1. Overall, Work Motivation with the average at a high level. Organizational Climate with average at medium level. And Organization Justice with average at medium level.

2. Personal backgrounds with Work Motivation Organization Climate and Organization Justice were testing the hypotheses of the research of results: reject and accept. The hypotheses of the study as follows.

Research hypotheses reject: Work Motivation compare by sex, age and income have no difference. Organization Climate's incomes did not differ. Organization Justice also has no difference by incomes

Research hypotheses accept: Work Motivation of education level differently with significance ($p < .01$) and ($p < .05$) and work duration differently with significance ($p < .05$) Organizational Climate of gender differently with significance level of ($p < .01$), Organization Climate differently with significance level of ($p < .01$) by the average male more than female , age differently with significance ($p < .01$) and ($p < .05$) ,education level differently with significance ($p < .01$) and work duration differently significance ($p < .01$) and ($p < .05$). Organizational justice personal factors by gender differently with significance ($p < .05$) by age difference is statistically significance ($p < .01$) and ($p < .05$) by education level differently with significance ($p < .05$) and work duration differently with significance ($p < .05$).

3. Overall of the relationship of Work Motivation and Organizational Climate ,Organization Climate and Organizational Justice ,and Work Motivation and Organizational Justice are positive relationship at significant level ($p < .01$)

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
กรมทางหลวงชนบท.....	11
แรงจูงใจในองค์กร.....	14
บรรยากาศในองค์กร.....	32
ความยุติธรรมในองค์กร.....	42
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน.....	51
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้.....	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	65
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	69

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	163
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	165
อภิปรายผล.....	179
ข้อเสนอแนะ.....	190
บรรณานุกรม.....	192
ภาคผนวก.....	201
ภาคผนวก ก.....	202
ภาคผนวก ข.....	208
ภาคผนวก ค.....	210
ภาคผนวก ง.....	216
ภาคผนวก จ.....	221
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	235

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร.....	35
3-1 จำนวนประชากร.....	64
3-2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	65
4-1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว.....	74
4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงงูใจในการทำงาน 7 ด้านของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวม.....	76
4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงงูใจในการทำงาน 7 ด้านของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ.....	77
4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงงูใจในการทำงาน 7 ด้านของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ.....	78
4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงงูใจในการทำงาน 7 ด้านของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามรายได้.....	81
4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงงูใจในการทำงาน 7 ด้านของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	83
4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงงูใจในการทำงาน 7 ด้านของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร.....	85
4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศในองค์กร 8 ด้านของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวม.....	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศในองค์กร 8 ด้านของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ.....	89
4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศในองค์กร 8 ด้านของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ.....	90
4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศในองค์กร 8 ด้านของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามรายได้.....	93
4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศในองค์กร 8 ด้านของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	95
4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศในองค์กร 8 ด้านของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร.....	97
4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมในองค์กร 4 ด้านของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม โดยภาพรวม.....	100
4-15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมในองค์กร 4 ด้านของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ.....	101
4-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมในองค์กร 4 ด้านของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ.....	102
4-17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมในองค์กร 4 ด้านของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามรายได้.....	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมในองค์การ 4 ด้านของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	105
4-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมในองค์การ 4 ด้านของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ.....	106
4-20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานของ ข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ.....	109
4-21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ.....	110
4-22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามรายได้.....	111
4-23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	112
4-24 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานด้านสภาพ การทำงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	114
4-25 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงงูใจในการทำงานด้าน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	114
4-26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลา การปฏิบัติงานในองค์การ.....	115

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-27 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้าน สภาพการทำงาน ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร.....	117
4-28 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้าน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในองค์กร.....	118
4-29 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้าน ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในองค์กร.....	119
4-30 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้าน ความคาดหวังต่อองค์กร ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวง ชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร.....	120
4-31 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานด้าน ความรู้ที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของ กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในองค์กร.....	121
4-32 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคมจำแนกตามระยะเวลา การปฏิบัติงานในองค์กร โดยภาพรวม.....	122
4-33 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ...	123
4-34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของบรรยากาศในองค์กรของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ.....	124

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-35 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรด้าน ความอบอุ่นและการสนับสนุนของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวง ชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ.....	125
4-36 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรด้านการให้ รางวัลและการลงโทษ ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ.....	126
4-37 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม.....	127
4-38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของบรรยากาศในองค์กรของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามรายได้.....	128
4-39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของบรรยากาศในองค์กร ของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคมจำแนกตามระดับการศึกษา.....	130
4-40 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรด้านมาตรฐาน ปฏิบัติงานและความคาดหวัง ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวง ชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	131
4-41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของบรรยากาศในองค์กร ของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคมจำแนกตามระยะเวลา การปฏิบัติงานในองค์กร.....	132
4-42 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรด้าน โครงสร้างองค์กร ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร.....	134
4-43 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์กรด้านความ ท้าทายและความรับผิดชอบ ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของกรมทางหลวง ชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร.....	135

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

4-44	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การด้านความ อบอุ่นและการสนับสนุน ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของกรมทางหลวง ชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ.....	136
4-45	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การด้านการให้ รางวัลและการลงโทษ ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ.....	137
4-46	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การด้านความ ขัดแย้ง ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบทกระทรวง คมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ.....	138
4-47	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การด้านมาตรฐาน ของปฏิบัติงานและความคาดหวัง ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของ กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในองค์การ.....	139
4-48	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การด้าน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลา การปฏิบัติงานในองค์การ.....	140
4-49	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การด้าน ความเสียสละและการรับความเสียสละ ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของ กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในองค์การ.....	141
4-50	ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในองค์การของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคมจำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ โดยภาพรวม.....	142

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-51 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามเพศ.....	143
4-52 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความยุติธรรมในองค์การของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคมจำแนกตามอายุ....	144
4-53 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การด้าน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ.....	145
4-54 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การด้าน กำหนดค่าตอบแทน ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ.....	146
4-55 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การด้าน ระบบการประเมิน ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ.....	147
4-56 ผลการทดสอบความแตกต่างรวมเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามอายุ..	148
4-57 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความยุติธรรมในองค์การของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคมจำแนกตามรายได้.....	149
4-58 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความยุติธรรมในองค์การของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคมจำแนกตามระดับการศึกษา,	150
4-59 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การด้าน กำหนดค่าตอบแทน ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	151
4-60 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความยุติธรรมในองค์การ ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคมจำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ.....	152

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

4-61	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมในองค์การด้าน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการ พนักงานและ ลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลา การปฏิบัติงานในองค์การ.....	153
4-62	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรม ด้านกำหนด ค่าตอบแทนของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบทกระทรวง คมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ.....	154
4-63	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรม ด้านระบบ การประเมิน ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบทกระทรวง คมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ.....	155
4-64	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรม ด้านกระบวนการ การประเมิน ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบทกระทรวง คมนาคม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ.....	156
4-65	ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความยุติธรรมของข้าราชการ พนักงานและ ลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามระยะเวลา การปฏิบัติงานในองค์การ โดยภาพรวม.....	157
4-66	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและบรรยากาศในองค์การของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม.....	158
4-67	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความยุติธรรมองค์การของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบทกระทรวงคมนาคม.....	160
4-68	ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์การและความยุติธรรมในองค์การของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบทกระทรวงคมนาคม.....	161

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2-1 กระบวนการของการวิจัย.....	31
2-2 กระบวนการรับรู้.....	55