

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรองค์การ กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การ ตลอดจนการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ (สุนันทา เลานันท์, 2542, หน้า 5) การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการภายในองค์การ หากองค์การมีการบริหารจัดการที่ดีจะสามารถดูแล ชำรงรักษาบุคลากรที่มีทักษะความรู้ ความสามารถในงานให้อยู่กับองค์การได้ จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จได้เพราะองค์การต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน จะเห็นว่าแม้เราจะมีเครื่องจักร อุปกรณ์ที่ดีทันสมัยอย่างไร ก็ตามเรายังคงต้องใช้คนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้วย

พันธกิจในการพัฒนา และยกระดับมาตรฐานทางหลวงชนบท เพื่อสนับสนุนการคมนาคมขนส่ง การท่องเที่ยว การพัฒนาการเมืองอย่างบูรณาการและยั่งยืน แก้ไขปัญหาการจราจร โดยการสร้างทางเชื่อม (Missing Link) ทางเลี่ยง (By Pass) ทางลัด (Shortcut) รวมทั้งสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาทางหลวงท้องถิ่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนพัฒนาองค์การตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย เพื่อให้บรรลุผลตาม วิสัยทัศน์และพันธกิจ กรมทางหลวงชนบทได้วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์และแนวคิดในการบริหารจัดการ 6 ประการ ดังนี้

1. พัฒนาและเชื่อมโยงโครงข่ายทางหลวงชนบทให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการพัฒนาประเทศ เช่น ก่อสร้างทางเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ Logistics แล้ว กว่า 400 กิโลเมตรยกระดับมาตรฐานทาง โดยก่อสร้างถนนลูกรังให้เป็นถนนลาดยางกว่า 6,900 กิโลเมตรและก่อสร้างทางสนับสนุนยุทธศาสตร์ชายแดนในพื้นที่ 31 จังหวัดชายแดนกว่า 900 กิโลเมตร

2. เชื่อมต่อโครงสร้างพื้นฐาน และบริการคมนาคมอย่างมีบูรณาการ ได้แก่ ก่อสร้างทางเข้าโครงการพระราชดำริ 200 กิโลเมตร ก่อสร้างทางเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว 1,600 กิโลเมตร ก่อสร้างสะพานในภูมิภาคเพื่อเชื่อมโยงชุมชน 2 ฟากฝั่งน้ำรวม 500 แห่ง แก้ไขปัญหาจราจรในปริมณฑลและภูมิภาค โดยแบ่งเป็นโครงการแก้ไขปัญหารถจักรยานในปริมณฑล เช่น ถนนวงแหวน

อุตสาหกรรม / โครงการวัดนครอินทร์ / โครงการก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยาบริเวณ
ห้าแยกปากเกร็ด / โครงการก่อสร้างถนนตากสิน เพชรเกษม บรรจบถนนวงแหวนรอบนอกกรม
กว่า 70 กิโลเมตร และโครงการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมในภูมิภาค เช่น ก่อสร้างถนนวงแหวนรอบกลาง
เมืองเชียงใหม่ รวมทั้งทางลอด ทางข้าม และก่อสร้างถนนตามผังเมืองรวมในพื้นที่ 55 จังหวัด 110
สายทาง ความยาวกว่า 130 กิโลเมตร

3. บำรุงรักษาทางหลวงชนบทที่อยู่ในความรับผิดชอบ 45,000 กิโลเมตร ให้ไร้หลุมบ่อ
รวมทั้งปรับปรุงจุดเสี่ยงอันตรายต่าง ๆ กว่า 2,300 แห่ง เพื่อให้ประชาชนเดินทางด้วยความสะดวก
รวดเร็ว และปลอดภัย อีกด้วย

4. ถ่ายทอดความรู้และสนับสนุนแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการก่อสร้างและ
บำรุงรักษาทาง โดยให้การฝึกอบรมผู้บริหารและช่างท้องถิ่นกว่า 10 หลักสูตร เช่น หลักสูตร
การจัดทำและบริหาร โครงการก่อสร้าง / การควบคุมการก่อสร้างทางและสะพาน / การบริหาร
จัดการระบบงานเครื่องจักรกล / การออกแบบและประมาณราคา / การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานงาน
ทาง เป็นต้น และมีผู้ผ่านการอบรมกว่า 13,500 คน

5. ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจของกรม เช่น การรับฟังความคิดเห็นของ
ประชาชนตั้งแต่เริ่มโครงการก่อนการก่อสร้าง กำลังก่อสร้าง และเมื่อก่อสร้างแล้วเสร็จ โดยยึดถือ
ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตลอดทั้งได้จัดตั้งอาสาสมัครทางหลวงชนบท หรือ อส.ทช. ทั่วประเทศ
เพื่อช่วยดูแลถนนและแจ้งข่าวความเสียหาย หรือสถานการณ์ภัยพิบัติ และอื่น ๆ ในพื้นที่กว่า
3,000 คน

6. พัฒนาบุคลากร องค์กรความรู้ กระบวนการ และวิธีการทำงาน โดยการฝึกอบรม
ข้าราชการกรมทางหลวงชนบทกว่า 50 หลักสูตร เช่น หลักสูตรการวางแผนกลยุทธ์ การพัฒนาสู่
ความเป็นเลิศในด้านการให้บริการประชาชน การบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับต้น เป็นต้น
รวมผู้ผ่านการอบรมแล้วกว่า 6,300 คน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการ
พนักงานซึ่งจะส่งต่อประสิทธิภาพการทำงาน คุณสมบัติอันสำคัญของเป็นหัวหน้า คือ
ความสามารถที่จะให้คนทำงานด้วยความยินดี ไม่ใช่การบังคับให้คนทำงานด้วยความจำใจ อีกประการ
หนึ่ง หัวหน้าที่ดีนั้น ไม่ใช่แต่เป็นผู้สามารถจะทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้
สามารถทำให้คนในความควบคุมของตนให้ทำงานด้วยความยินดีด้วย (สมใจ ลักษณะ, 2543, หน้า
63) ที่มีความเห็นว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เพราะเป็น
องค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูง ให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใด
แนวทางหนึ่ง ธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิต ประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือปฏิบัติหน้าที่

การทำงาน จำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างให้ข้าราชการ พนักงานเกิดความปรารถนา ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน (สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 359) กล่าวว่า การจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและสับสนต่อผู้บริหารอยู่เสมอ การจูงใจมีความสำคัญเพราะว่าผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น ผู้บริหารต้องการความเข้าใจบางอย่างว่าทำไมบุคคลจึงมีพฤติกรรมตามที่เป็นอยู่ เพื่อให้พวกเขาสามารถใช้อิทธิพลต่อบุคคลให้ปฏิบัติงานในแนวทางที่พวกเขาต้องการ การจูงใจเป็นเรื่องที่สับสนเพราะว่าแรงจูงใจไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แรงจูงใจจะถูกอ้างอิงจากพฤติกรรมของบุคคลเป็นจำนวนมากทั้งทฤษฎีเก่าและทฤษฎีใหม่ ทฤษฎีเหล่านั้นแตกต่างกันทางด้านข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารควรจะทำเองให้ได้ผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดลักษณะแรงจูงใจของบุคคล เข้าใจการเกิดแรงจูงใจ เข้าใจผลของแรงจูงใจที่มีต่อปัจเจกบุคคล และช่วยให้มีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานไปในแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจที่พึงปรารถนาและมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติ (สมใจ ลักษณะ, 2543, หน้า 63)

การพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ ความสามารถแข่งขันในการดำเนินธุรกิจกับองค์กรอื่นได้นั้น นับวันยิ่งต้องแข่งขันกันในเรื่องคุณภาพของสินค้า บริการ และงานอื่น ๆ ทุกด้านพร้อมกันทุกหน่วยงาน คุณภาพในทุกขั้นตอนของงานต้องใช้ทรัพยากรที่สำคัญคือ ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความพร้อมมีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือเป็นบุคคลในองค์การที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์การให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ (สมชาย หิรัญจิตติ, 2542, หน้า 36) ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในภาพรวมอย่างต่อเนื่องขององค์การ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานภายในองค์การ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์การเป็นบุคคลสำคัญที่จะกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรภายในองค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นผู้ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผนและกำหนดเป้าหมายขององค์การ โดยส่วนรวม สำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การซึ่งเป็นกิจกรรมหลักที่สำคัญกิจกรรมหนึ่งนั้น ผู้บริหารนอกจากจะต้องกำหนดนโยบายและแผนงานสำหรับการสร้างสรรค์บรรยากาศองค์การให้เอื้ออำนวยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาแล้ว ภาวะผู้นำของผู้บริหารก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ โดยวิธีการบริหารงานที่ผู้บริหารได้นำมาใช้ในองค์การเพื่อกำกับ ควบคุม

และดูแลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยพื้นฐานของการกำหนดลักษณะของบรรยากาศองค์การที่พวกเขาสังกัด (ชมัยภรณ์ ถนอมศรีเดชชัย, 2539, หน้า 42) ผู้บริหารทุกคนจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนงานที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นนำไปสู่การพัฒนาองค์การ (Organization Development) ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการความยุติธรรมเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้มนุษย์ในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข สังคมใดที่มีสมาชิกในสังคมที่มีแต่การเอารัดเอาเปรียบ และไม่ยึดถือความยุติธรรมเป็นแนวปฏิบัติ สังคมนั้นก็จะมีแต่ความวุ่นวาย และอาจเป็นสาเหตุนำไปสู่ความรุนแรงในสังคมได้ในสังคมการทำงานก็เช่นเดียวกัน องค์การเปรียบเสมือนเป็นหน่วยสังคมหนึ่งที่ประกอบด้วยระบบย่อยที่มีความเกี่ยวพันกันหลายระบบ และเป็นที่รวมของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มาทำกิจกรรมเกี่ยวข้องกัน โดยบุคคลเหล่านี้มีความคาดหวังว่าจะนำสิ่งต่าง ๆ ที่ตนมีอยู่ เช่น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความพยายาม หรือความทุ่มเท เป็นต้น มาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ เพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่เขาต้องการ ซึ่งมัวร์ และโซกุน ได้กล่าวไว้ว่า ความยุติธรรมเป็นพื้นฐานความสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์การ และมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานด้วย (ภัทรนถน พันธ์สุธิดา, 2543, หน้า 1)

ในการบริหารงานในองค์กรใด ๆ ก็ตามเพื่อให้เกิดความสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหารที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ โดยเฉพาะ คนซึ่งจะเป็นผู้จัดหาและเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ ทั้งเงินวัสดุอุปกรณ์และการจัดการ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ คือ มีความรู้ความสามารถ การดำเนินงานก็จะประสบผลสำเร็จ การจัดการในการทำงานในกรมทางหลวงชนบท จึงจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมทางหลวงชนบท และคำนึงถึงขวัญและกำลังใจประกอบกัน เนื่องจากว่าความสำเร็จขององค์การส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความมากน้อยของการจงใจ บรรยากาศ และความยุติธรรมที่บุคลากรได้รับในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ

กรมทางหลวงชนบท เป็นหน่วยงานของราชการตามมาตรา 20 अनु 7 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 กำหนดให้มีกรมทางหลวงชนบท ในสังกัดกระทรวงคมนาคมโดยให้โอนกิจการ อำนาจ หน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังบางส่วน ที่มีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญด้านการก่อสร้างทาง และสะพาน จากกรมโยธาธิการ และจากกรมการเร่งรัดพัฒนาชนบท สังกัดกระทรวงมหาดไทย มารวมกันก่อตั้งเป็น "กรมทางหลวงชนบท" เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม พุทธศักราช 2545 ตั้งแต่นั้นมา กรม

ทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงานในการพัฒนาประเทศ
วิสัยทัศน์ ของสำนักงานก่อสร้างทาง เป็นองค์กรหลักทางวิศวกรรมงานทาง ที่มุ่งพัฒนาทางหลวง
สายรองและทางหลวงชนบทของประเทศ ให้มีโครงข่ายเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบด้วยคุณภาพและ
มาตรฐานเดียวกัน มีความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางอย่างพอเพียงและยั่งยืน

ภารกิจของกรมทางหลวงชนบทตามที่กล่าวข้างต้น ล้วนมีส่วนช่วยให้ระบบเศรษฐกิจ
ของประเทศเจริญเติบโตอย่างมั่นคง และส่งผลโดยตรงต่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาชน
ทั้งในพื้นที่ชนบทและเมืองอย่างกว้างขวาง ชาวทางหลวงชนบททุกคนต่างมุ่งมั่น จริงจังและจริงใจ
ร่วมมือกันสรรสร้างให้การเดินทางของประชาชนมีความรวดเร็ว สะดวก ปลอดภัยในการเดินทาง เพื่อ
เชื่อมโยงทั่วไทย เชื่อมใจคนทั้งชาติ ตลอดไป จวบจนก่อตั้งเป็น "กรมทางหลวงชนบท" เมื่อวันที่ 9
ตุลาคม พุทธศักราช 2545 ตั้งแต่นั้นมา กำหนดให้มีกรมทางหลวงชนบทในสังกัด กระทรวง
คมนาคมโดยให้โอนกิจการ อำนาจ หน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิภาระผูกพัน ข้าราชการ
ลูกจ้าง และอัตรากำลังบางส่วน ที่มีประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญด้านการก่อสร้างทางและสะพาน
จากกรมโยธาธิการ และจากกรมการเร่งรัดพัฒนาชนบท สังกัดกระทรวงมหาดไทย มารวมกันก่อตั้ง
เป็น "กรมทางหลวงชนบท" มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทาง หลวง การ
ก่อสร้างและบำรุงรักษาทางหลวง ให้มีโครงข่ายทางหลวงที่สมบูรณ์ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ
เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยในการเดินทาง โดยให้มีอำนาจ หน้าที่
ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยทางหลวง เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทางหลวงชนบทรวมทั้ง
กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง วิจัยและพัฒนางานก่อสร้างทาง บูรณะ และบำรุงรักษาทางหลวงชนบท
จัดทำมาตรฐาน และข้อกำหนดทางหลวงชนบท ตลอดจนกำกับและตรวจสอบเพื่อให้มีการ
ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานและข้อกำหนด ฝึกอบรมและจัดทำคู่มือ ตลอดจนให้คำปรึกษา
แนะนำเกี่ยวกับวิศวกรรมงานทางแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมมือและประสานงานด้านทาง กับ
องค์กรและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ปฏิบัติการอื่นใดตามที่
กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย จาก
ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ ดังกล่าว กรมทางหลวงชนบทได้ระดมความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร
ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายบริหาร
ราชการแผ่นดินของรัฐบาล โดยมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ "พัฒนา เพิ่มคุณค่า เต็มต่อโครงข่ายทางให้สมบูรณ์
อย่างพอเพียงและยั่งยืน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน" (กรมทางหลวงชนบท.เกี่ยวกับกรม,
2553)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน
การบรรยายการสอน และการความยุติธรรมองค์กร ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวง

คมนาคม เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนา และแก้ไขในการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรรวมทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดกลยุทธ์ และแนวคิดในการบริหารจัดการต่อไป ในองค์การให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงงูใจในการทำงาน บรรยาภาสในองค์การและความยุติธรรมในการทำงานของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงาน บรรยาภาสในองค์การและความยุติธรรมในการทำงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ของแรงงูใจในการทำงาน บรรยาภาสในองค์การ และความยุติธรรม ในองค์การของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงงูใจในการทำงาน บรรยาภาสในองค์การ และความยุติธรรมในองค์การของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่าง กัน
2. แรงงูใจในการทำงาน บรรยาภาสในองค์การ และความยุติธรรมในองค์การของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบทมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับของแรงงูใจในการทำงาน บรรยาภาสในองค์การและความยุติธรรมในองค์การของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม และเปรียบเทียบที่มีต่อแรงงูใจในการทำงาน บรรยาภาสในองค์การและความยุติธรรมในองค์การของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคมปัจจัยส่วนบุคคล
2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงาน บรรยาภาสในองค์การ และความยุติธรรมในองค์การ ที่มีผลต่อการทำงานเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนปรับปรุงการทำงานของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม

3. ทำให้ทราบปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง
ของกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาระดับและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้
บรรยากาศในองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง
หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ศึกษา ณ ช่วงเวลาหนึ่ง (Cross Sectional
Study) โดยทำการศึกษาและเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายนถึงกรกฎาคม พ.ศ. 2553

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง กรมทางหลวง
ชนบท (ส่วนกลาง) กระทรวงคมนาคม รวมมีจำนวนทั้งสิ้น 4,697 คน (พ.ศ. 2552)

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง กรมทางหลวง
ชนบท (ส่วนกลาง) กระทรวงคมนาคม รวมจำนวนทั้งสิ้น 369 คน (พ.ศ. 2552) ได้มาโดยใช้สูตร
การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1970, pp. 886-887)

4. วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก
(Convenience Sampling) ของวิจัยและผู้ประสานงานเก็บข้อมูลจากข้าราชการกรมทางหลวงชนบท
กระทรวงคมนาคม

5. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

5.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรนี้

5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

5.2.1 แรงจูงใจ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดของอัลเลน และเมเยอร์ (Alen
& Myer, 1990 อ้างถึงใน ศิริพร โอพาธรรมรัตน์, 2546) 7 ด้าน ดังนี้

5.2.1.1 ด้านสภาพการทำงาน

5.2.1.2 ด้านความคาดหวังต่อองค์กร

5.2.1.3 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

5.2.1.4 ด้านการกำหนดค่าตอบแทน

5.2.1.5 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา

5.2.1.6 ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

5.2.1.7 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

5.2.2 บรรยากาศในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดของดาร์ฟ
(Daft, 2002 อ้างถึงใน บุญญตา รักษาเจริญ, 2545) 8 ด้านดังนี้

5.2.2.1 ด้านโครงสร้างองค์กร

5.2.2.2 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ

5.2.2.3 ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน

5.2.2.4 ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ

5.2.2.5 ด้านความขัดแย้ง

5.2.2.6 ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง

5.2.2.7 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียว และการชิงรักหักทศต่อกัน

5.2.2.8 ด้านความเสี่ยงภัย และการรับความเสี่ยงภัย

5.2.3 ความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดของดาร์ฟ
(Daft, 2002 อ้างถึงใน อัจฉรา ศรีแก้วดารา, 2549) 4 ด้านดังนี้

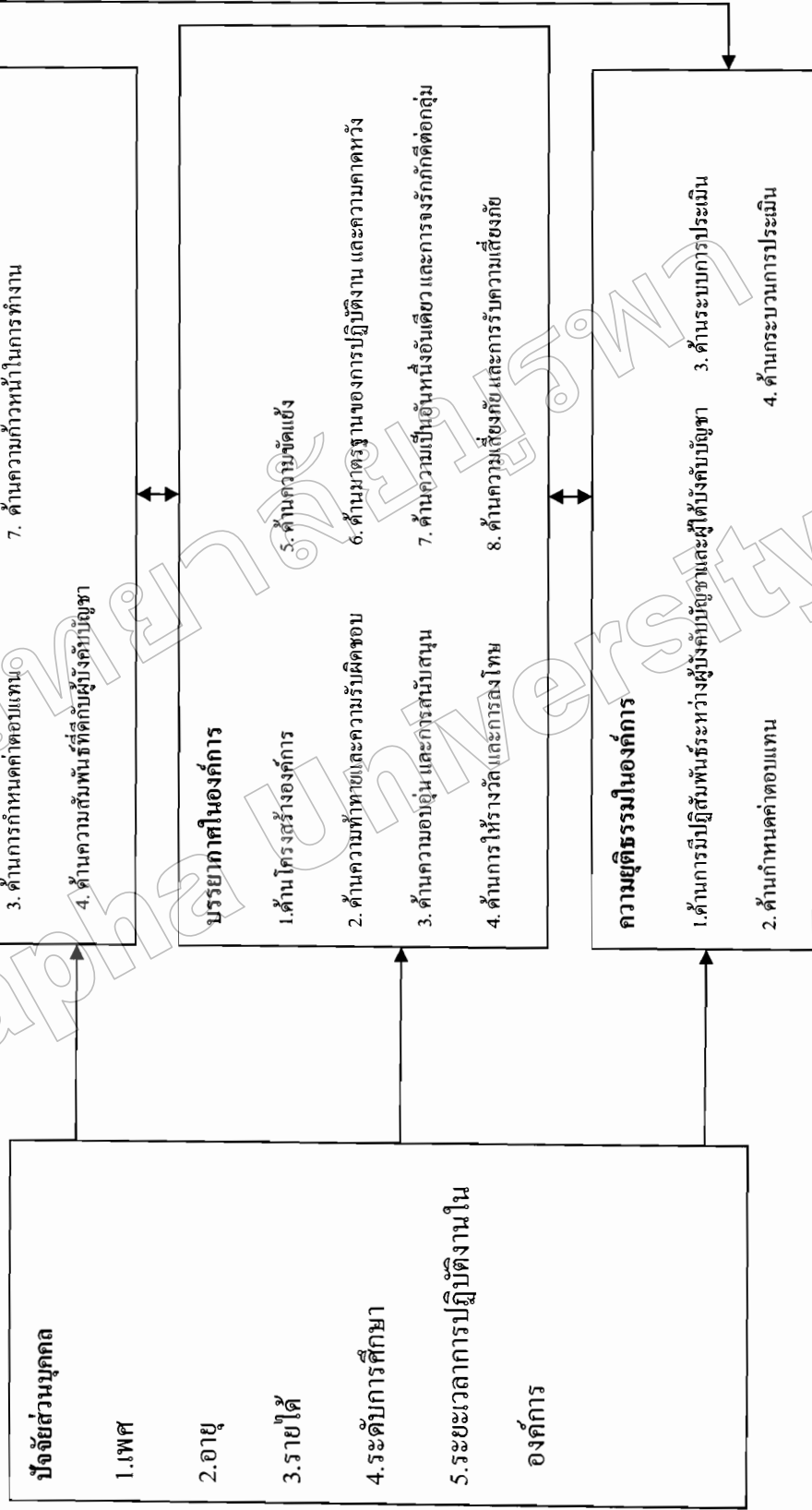
5.2.3.1 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2.3.2 ด้านกำหนดค่าตอบแทน

5.2.3.3 ด้านระบบการประเมิน

5.2.3.4 ด้านกระบวนการประเมิน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการ หมายถึง ผู้ทำงานรับใช้พระเจ้าแผ่นดิน ผู้ที่ทำงานสนองเบื้องพระบาทฯ มีหน้าที่ดูแลทุกข์บำรุงสุขของประชาชน หาใช้เจ้านายของประชาชนไม่ เพราะเงินเดือนและสวัสดิการที่เหล่าข้าราชการและครอบครัวได้รับล้วนมาจากเงินภาษีของประชาชนพลเมืองทั้งสิ้น เมื่อเป็นอย่างนี้แล้วข้าราชการและบุคคลในครอบครัวที่สร้างความลำบากนำเรื่องเดือดร้อนมาสู่ประชาชนย่อมได้ชื่อว่าเป็นผู้เนรคุณต่อประชาชนผู้เป็นเจ้าของเงินภาษี

พนักงาน หมายถึง พนักงานข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในกรมทางหลวงชนบทที่มีสัญญาจ้างประมาณ 4 ปี

ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวที่กรมทางหลวงชนบทจ้างปฏิบัติงานตามโครงการต่าง ๆ โดยมีต่อสัญญาปีต่อปี

องค์กร หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง เป็นสภาวะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการศึกษาค้นคว้าได้จากแบบสอบถาม 7 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการกำหนดค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท (ส่วนกลาง) กระทรวงคมนาคมทำงานอยู่ในการศึกษาค้นคว้าได้จากแบบสอบถาม 8 ด้านคือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียว และการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ด้านความเสี่ยงภัย และการรับความเสี่ยงภัย

ความยุติธรรม หมายถึง ความเท่าเทียมและความเสมอภาค ส่วนตามความเข้าใจทั่วไปนั้น หมายถึง การรักษาไว้ซึ่งสิทธิของผู้อื่น โดยที่ความหมายของมันใช้ตรงกันข้ามกับการกดขี่ข่มเหง และการละเมิดในสิทธิของผู้อื่นที่ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง กรมทางหลวงชนบท (ส่วนกลาง) กระทรวงคมนาคมทำงานอยู่ในการศึกษาค้นคว้าได้จากแบบสอบถาม 4 ด้าน คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้านกำหนดค่าตอบแทน ด้านระบบการประเมิน และด้านกระบวนการ

อุปสรรค หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายใน และภายนอกที่ขัดขวางการทำงานขององค์กรไม่ให้ บรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัญหาต่อองค์กร