

บรรณานุกรม

- กัลยาณี คุณมี. 2550. **โครงการศึกษาการจัดสรรสิ่งจูงใจของส่วนราชการ
สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด.** เอกสารวิจัย เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2548. **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของส่วนราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2549.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ
ราชการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2549. **การจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ส่วน
ราชการและจังหวัด.** ค้นวันที่ 8 ธันวาคม 2549 จาก
http://www.opdc.go.th/thai/price_money.php
- Aldag, Ramon J. and Kuzuhara, Loren W. 2002. **Organizational Behavior and
Management: An Integrated Skills Approach.** Cincinnati, OH: South-
Western.
- Alexander, Sheldon and Ruderman, Marian. 1987. The Role of Procedural and
Distributive Justice in Organizational Behavior. **Social Justice Research.**
1(2): 1401-1420.
- Amuedo-Dorantes, Catalina and Mach, Traci. 2003. Performance Pay and Fringe
Benefits: Work Incentives or Compensating Wage Differentials? **International
Journal of Manpower.** 24(6): 673-698. Retrieved December 15, 2006 from
Emerald.
- Belcher, David W. 1979. Pay Equity or Pay Fairness? **Compensation Review.** 11(2):
31-37. Retrieved December 24, 2006 from ABI/INFORM.
- Belcher, David W. and Atchison, Thomas J. 1987. **Compensation Administration.** 2nd
ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Benson, John and Brown, Michelle. 2000. Individual Performance Related Pay and Enterprise Outcomes in Australia and Japan. **International Journal of Employment Studies**. 8(2): 1-26. Retrieved December 15, 2006 from Business Source Complete.
- Berkowitz, Leonard; Fraser, Colin; Treasure, Peter and Cochran, Susan. 1987. Pay Equity, Job Gratifications and Comparisons in Pay Satisfaction. **Journal of Applied Psychology**. 72(4): 544-551.
- Blau, Gary. 1994. Testing the Effect of Level and Importance of Pay Referents on Pay Level Satisfaction. **Human Relations**. 47(10): 1251-1268. Retrieved January 21, 2007 from ABI/INFORM.
- Bloom, Matt. 1999. The Performance Effects of Pay Dispersion on Individuals and Organizations. **Academy of Management Journal**. 42(1): 25-40. Retrieved February 11, 2007 from Business Source Complete.
- Bloom, Matt and Milkovich, George T. 1998. Relationships among Risk, Incentive Pay, and Organizational Performance. **Academy of Management Journal**. 41(3): 283-297. Retrieved January 21, 2007 from ABI/INFORM.
- Bratton, John; Grint, Keith and Nelson, Debra L. 2005. **Organizational Leadership**. Mason, OH: South-Western.
- Brockner, Joel. 2002. Making Sense of Procedural Fairness: How High Procedural Fairness Can Reduce or Heighten the Influence of Outcome Favorability. **Academy of Management Review**. 27(1): 58-76. Retrieved December 15, 2006 from Business Source Complete.
- Brockner, Joel and Wiesenfeld, Batia M. 1996. An Integrative Framework for Explaining Reactions to Decisions: Interactive Effects of Outcomes and Procedures. **Psychological Bulletin**. 120(2): 189-208.
- Brown, Michelle. 2001. Merit Pay Preferences among Public Sector Employees. **Human Resource Management Journal**. 11(4): 38-54. Retrieved January 21, 2007 from ABI/INFORM.

- Bullock, R. J. 1983. Participation and Pay. **Group & Organization Studies**. 8(1): 127-136. Retrieved January 12, 2007 from ABI/INFORM.
- Burgess, Leonard R. 1984. **Wage and Salary Administration: Pay and Benefits**. Columbus, OH: Charles E. Merrill Publishing.
- Colquitt, Jason A.; Conlon, Donald E.; Wesson, Michael J.; Porter, Christopher O. L. H. and Ng, K. Yee. 2001. Justice at the Millennium: A Meta Analysis Review of the 25 Years of Organizational Justice Research. **Journal of Applied Psychology**. 88(3): 425-445.
- Colquitt, Jason A.; Noe, Raymond A. and Jackson, Christine L. 2002. Justice in Teams: Antecedents and Consequences of Procedural Justice Climate. **Personnel Psychology**. 55(1): 83-109. Retrieved January 21, 2007 from ABI/INFORM.
- Cremer, David De. 2005. Procedural and Distributive Justice Effects Moderated by Organizational Identification. **Journal of Managerial Psychology**. 20(1): 4-13. Retrieved December 24, 2006 from Emerald.
- Dyer, Lee D. and Theriault, Roland. 1976. The Determinants of Pay Satisfaction. **Journal of Applied Psychology**. 61(4): 596-604.
- Epstein, Gil S. and Ward, Melanie E. 2006. Perceived Income, Promotion and Incentive Effects. **International Journal of Manpower**. 27(2): 104-125. Retrieved December 24, 2006 from Emerald.
- Folger, Robert and Konovsky, Mary A. 1989. Effects of Procedural and Distributive Justice on reactions to Pay Raise Decisions. **Academy of Management Journal**. 32(1): 115-130. Retrieved January 12, 2007 from Business Source Complete.
- Futrell, Charles M. 1978. Effects of Pay Disclosure on Satisfaction for Sales Managers: A Longitudinal Study. **Academy of Management Journal**. 21(1): 140-144. Retrieved January 12, 2007 from Business Source Complete.
- George, Jennifer M. and Jones, Gareth R. 2002. **Organizational Behavior**. 3rd ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

- Gleason, Sandra E. and Roberts, Karen. 1993. Worker Perceptions of Procedural Justice in Workers' Compensation Claims: Do Unions Make a Difference? **Journal of Labor Research**. 14(1): 45-58. Retrieved December 15, 2006 from Business Source Complete.
- Gomez-Mejia, Luis R. and Balkin, David B. 1989. Effectiveness of Individual and Aggregate Compensation Strategies. **Industrial Relations**. 28(3): 431-445. Retrieved December 15, 2006 from Business Source Complete.
- Gomez-Mejia, Luis R. and Balkin, David B. 1992. **Compensation, Organizational Strategy, and Firm Performance**. Cincinnati, OH: South-Western.
- Gomez-Mejia, Luis R.; Balkin, David B. and Cardy, Robert L. 2004. **Managing Human Resources**. 4th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Gomez-Mejia, Luis R.; Welbourne, Theresa M. and Wiseman, Robert A. 2000. The Role of Risk Sharing, Risk Taking under Gain Sharing. **Academy of Management Review**. 25(3): 492-507. Retrieved January 12, 2007 from Business Source Complete.
- Greenberg, Jerald. 1986. Determinants of Perceived Fairness of Performance Evaluations. **Journal of Applied Psychology**. 71(2): 340-342.
- Greenberg, Jerald. 1987a. A Taxonomy of Organizational Justice Theories. **Academy of Management Review**. 12(1): 9-22. Retrieved January 12, 2007 from Business Source Complete.
- Greenberg, Jerald. 1987b. Reactions to Procedural Injustice in Payment Distributions: Do the Means Justify the Ends? **Journal of Applied Psychology**. 72(1): 55-71.
- Greenberg, Jerald. 1989. Cognitive Reevaluation of Outcomes in Response to Underpayment Inequity. **Academy of Management Journal**. 32(1): 174-184. Retrieved January 12, 2007 from Business Source Complete.
- Greenberg, Jerald. 2005. **Managing Behavior in Organizations**. 4th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

- Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. 2003. **Behavior in Organizations**. 8th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Greenberg, Jerald; Roberge, Marie-Elene; Ho, Violet T. and Rousseau, Denise M. 2004. Fairness in Idiosyncratic Work Arrangements: Justice as an I-deal. **Research in Personnel and Human Resources Management**. 23: 1-34. Retrieved December 24, 2006 from ScienceDirect.
- Gujarati, Damodar N. 2003. **Basic Econometrics**. 4th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Harder, Joseph W. 1992. Play for Pay Effects of Inequity in a Pay-for-Performance Context. **Administrative Science Quarterly**. 37(2): 321-337. Retrieved January 12, 2007 from Business Source Complete.
- Henderson, Richard I. 2006. **Compensation Management in a Knowledge-Based World**. 10th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Heneman, Herbert G., III. 1985. Pay Satisfaction. In Rowland, Kendrith M. and Ferris, Gerald, eds. **Research in Personnel and Human Resource Management** (Vol.3, pp.115-139). Greenwich, CN: JAI Press.
- Heneman, Herbert G., III. and Schwab, Donald P. 1985. Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature and Measurement. **International Journal of Psychology**. 20(1985): 129-141. Retrieved December 15, 2006 from Business Source Complete.
- Heneman, Robert L. 1992. **Merit Pay: Linking Pay Increase to Performance Ratings**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Heneman, Robert L.; Fisher, Max M. and Dixon, Katherine E. 2001. Reward and Organizational Systems Alignment: An Expert System. **Compensation and Benefits Review**. 30(1): 40-44. Retrieved January 21, 2007 from ABI/INFORM.
- Heneman, Robert L.; Fox, Julia A. and Eskew, Don E. 1998. Case Study: Using Employee Attitude Surveys to Evaluate a New Incentive Pay Program. **Compensation and Benefits Review**. 33(6): 18-29. Retrieved January 21, 2007 from ABI/INFORM.

- Heneman, Robert L.; Greenberger, David B. and Fox, Julia A. 2002. Pay Increase Satisfaction: A Reconceptualization of Pay Raise Satisfaction Based on Changes in Work and Pay Practices. **Human Resource Management Review**. 12(1): 63-74. Retrieved December 24, 2006 from ScienceDirect.
- Heneman, Robert L.; Greenberger, David B. and Strasser, Stephen. 1988. The Relationship Between Pay-for-Performance Perception and Pay Satisfaction. **Personnel Psychology**. 41(4): 745-759. Retrieved December 15, 2006 from ABI/INFORM.
- Heneman, Robert L. and von Hippel, Courtney. 1995. Balancing Group and Individual Rewards: Rewarding Individual Contributions to the Team. **Compensation and Benefits Review**. 27(4): 63-68. Retrieved January 21, 2007 from ABI/INFORM.
- Howard, Larry W. and Miller, Janis L. 1993. Fair Pay for Fair Play: Estimating Pay Equity in Professional Baseball with Data Envelopment Analysis. **Academy of Management Journal**. 36(4): 882-894. Retrieved January 12, 2007 from Business Source Complete.
- Hume, David A. 1995. **Reward Management: Employee Performance, Motivation and Pay**. Cornwall, UK: Blackwell.
- Husband, Tom M. 1976. **Work Analysis and Pay Structure**. Maidenhead, UK: McGraw-Hill.
- Ivancevich, John M. and Matteson, Michael T. 2002. **Organizational Behavior and Management**. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Jenkins, Douglas G. and Lawler, Edward E. 1981. Impact of Employee Participation in Pay Plan Development. **Organizational Behavior and Human Performance**. 28: 111-128.
- Jones, Foard F.; Scarpello, Vida and Bergmann, Thomas. 1999. Pay Procedures - What Makes Them Fair? **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. 72:129-145. Retrieved December 15, 2006 from Business Source Complete.

- Judge, Timothy A. 1993. Validity of the Dimensions of the Pay Satisfaction Questionnaire: Evidence of Differential Prediction. **Personnel Psychology**. 46(2): 331-355. Retrieved December 15, 2006 from ABI/INFORM.
- Kohn, Alfie. **Harvard Business Review on Compensation**. 2001. The Harvard Business Review Paperback Series. Boston: Harvard Business School Press.
- Konovsky, Mary A. 2000. Understanding Procedural Justice and Its Impact on Business Organizations. **Journal of Management**. 26(3): 489-511.
- Konovsky, Mary A.; Elliott, J. and Pugh, S. Douglas. 1995. **The Dispositional and Contextual Predictors of Citizenship Behavior in Mexico**. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Vancouver, Canada.
- Konovsky, Mary A.; Folger, Robert and Cropanzano, Russell. 1987. Relative Effects of Procedural and Distributive Justice on Employee Attitudes. **Representative Research in Social Psychology**. 17: 15-24
- Konrad, Alison M. and Pfeffer, Jeffrey. 1990. Do You Get What You Deserve? Factors Affecting the Relationship between Productivity and Pay. **Administrative Science Quarterly**. 35(1990): 258-285. Retrieved December 15, 2006 from Business Source Complete.
- Korsgaard, M. Audrey; Schweiger, David M. and Sapienza, Harry J. 1995. Building Commitment, Attachment, and Trust in Strategic Decision-Making Teams: The Role of Procedural Justice. **Academy of Management Journal**. 38(1): 60-84. Retrieved January 12, 2007 from Business Source Complete.
- Kuo, Chench Huang; Ning, Lu; Chao, Hsiun Tang and Chung, I Huang. 2004. Fairness Perceptions and Work Attitudes Revisited: Roles of Employee Specialty, Hospital Level and Ownership. **International Journal of Human Resource Management**. 15(7): 1317-1329. Retrieved December 15, 2006 from Business Source Complete.
- Lawler, Edward E. 1981. **Pay and Organization Development**. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Lawler, Edward E. 2000. **Rewarding Excellence: Pay Strategies for the New Economy**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lewin, David. 2003. Incentive Compensation in the Public Sector: Evidence and Potential. **Journal of Labor Research**. 14(4): 597-619. Retrieved December 15, 2006 from Business Source Complete.
- Luthans, Fred. 2002. **Organizational Behavior**. 9th ed. New York: McGraw-Hill.
- Mahy, Benoit; Plasman, Robert and Rycx, Francois. 2005. Introduction: HRM and Job Performance Incentives. **International Journal of Manpower**. 26(7): 613-618. Retrieved December 24, 2006 from Emerald.
- Marler, Janet H.; Milkovich, George T. and Yanadori, Yoshio. 2002. Organization-Wide Broad-Based Incentives: Rational Theory and Evidence. **Academy of Management**. 2002: C1-C6. Retrieved January 12, 2007 from Business Source Complete.
- Marshall, Don R. 1978. **Successful Techniques for Solving Employee Compensation Problems**. US: Wiley.
- Martin, Christopher L. and Bennett, Nathan. 1996. The Role of Justice Judgments in Explaining the Relationship between Job Satisfaction and Organization Commitment. **Group & Organizational Management**. 21(1): 84-104.
- Martocchio, Joseph J. 2001. **Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach**. 2nd ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- McCausland, W. D.; Pouliakas, K. and Theodossiou I. 2005. Some are Punished and Some are Rewarded: A Study of the Impact of Performance Pay on Job Satisfaction. **International Journal of Manpower**. 26(7): 636-659. Retrieved December 24, 2006 from Emerald.
- McClave, James T.; Benson, P. George and Sincich, Terry. 2005. **Statistics for Business and Economics**. 9th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

- McFarlin, Dean B. and Sweeney, Paul D. 1992. Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organization Outcomes. **Academy of Management Journal**. 35(3): 626-637. Retrieved January 12, 2007 from Business Source Complete.
- McShane, Steven L. and Von Gilnow, Mary A. 2005. **Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Miceli, Marcia P. and Heneman, Robert L. 2000. Contextual Determinants of Variable Pay Plan Design: A Proposed Research Framework. **Human Resource Management Review**. 10(3): 289-305. Retrieved December 24, 2006 from ScienceDirect.
- Miceli, Marcia P. and Mulvey, Paul. 2000. Satisfaction with Pay Systems: Antecedents and Consequences. **Industrial Relations**. 39(1): 62-87.
- Miceli, Marcia P. and Near, Janet P. 1988. **Correlates of Satisfaction with Pay Level and Pay System in Pay-for-Performance Plans**. Paper presented at the National Academy of Management Meetings, Anaheim, CA.
- Milkovich, George T. and Newman, Jerry M. 2005. **Compensation**. 8th ed. New York: McGraw-Hill.
- Miller, Katherine I. and Monge, Peter R. 1986. Participation, Satisfaction, and Productivity: A Meta-Analytic Review. **Academy of Management Journal**. 29(4): 727-753. Retrieved February 11, 2007 from Business Source Complete.
- Morgeson, Frederick P.; Campion, Michael A. and Maertz, Carl P. 2001. Understanding Pay Satisfaction: The Limits of a Compensation System Implementation. **Journal of Business and Psychology**. 16(1): 133-149. Retrieved January 12, 2007 from ABI/INFORM.
- Mulvey, Paul W. 1991. **Pay System Satisfaction: An Exploration of the Construct and Predictors**. Unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University, Columbus, OH.

- Mulvey, Paul W.; LeBlanc, Peter V.; Heneman, Robert L. and McInerney, Michael. 2002. Study Finds that Knowledge of Pay Process Can Beat Out Amount of Pay in Employee Retention, Organizational Effectiveness. **Journal of Organizational Excellence**. 21(4): 29-42. Retrieved December 15, 2006 from ABI/INFORM.
- Nalbantian, Haig R., eds. 1987. **Incentives, Cooperation, and Risk Sharing: Economic and Psychological Perspectives on Employment Contracts**. Totowa, NJ: Rouman & Littlefield Publishers.
- Naumann, Stephanie E. and Bennett, Nathan. 2000. A Case for Procedural Justice Climate: Development and Test of a Multilevel Model. **Academy of Management Journal**. 43(5): 881-889. Retrieved January 12, 2007 from Business Source Complete.
- Newman, Jerry M. and Milkovich, George T. 1990. Procedural Justice Challenges in Compensation: Eliminating the Fairness Gap. **Labor Law Journal**. 1990(August): 575-580. Retrieved December 15, 2006 from Business Source Complete.
- Oshagbemi, Titus. 2000. Correlates of Pay Satisfaction in Higher Education. **International Journal of Educational Management**. 14(1): 31-39. Retrieved December 24, 2006 from Emerald.
- Pearce, Jone L.; Stevenson, William B. and Perry, James L. 1985. Managerial Compensation Based on Organizational Performance: A Time Series Analysis of the Effects of Merit Pay. **Academy of Management Journal**. 28(2): 261-278. Retrieved January 12, 2007 from Business Source Complete.
- Rawls, John. 1971. **A Theory of justice**. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press.
- Risher, Howard, eds. 1999. **Aligning Pay and results: Compensation Strategies that Work from the Boardroom to the Shop Floor**. New York: AMACOM.
- Robbins, Stephen P. 2005. **Essentials of Organizational Behavior**. 8th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. 2007. **Organizational Behavior**. 12th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Ronen, Simcha. 1986. Equity Perception in multiple Comparison: A Field Study. **Human Relations**. 39(4): 333-346.
- Schay, Brigitte W. 1988. Effects of Performance-Contingent Pay on Employee Attitudes. **Public Personnel Management**. 17(2): 237-250. Retrieved January 12, 2007 from Business Source Complete.
- Schwab, Doanld P. and Wallace, Mark J., Jr. 1974. Correlates of Employee Satisfaction with Pay. **Industrial Relations**. 13(1): 78-89. Retrieved December 15, 2006 from Business Source Complete.
- Shaw, Jason D.; Duffy, Michelle K.; Mitra, Atul; Lockhart, Daniel E. and Bowler, Matthew. 2003. Reactions to Merit Pay Increases: A Longitudnal Test of a Signal Sensitivity Perspective. **Journal of Applied Psychology**. 88(3): 538-544. Retrieved January 12, 2007 from Business Source Complete.
- Sheppard, Blair H.; Lewicki, Roy J. and Minton, John W. 1992. **Organizational Justice: The Search for Fairness in the Workplace**. New York: Lexington Books.
- Simons, Tony and Roberson, Quinetta. 2003. Why Managers Should Care About Fairness: The Effects of Aggregate Justice Perceptions on Organizational Outcomes. **Journal of Applied Psychology**. 88(3): 434-443. Retrieved January 12, 2007 from Business Source Complete.
- Skarlicki, Daniel R. and Folger, Robert. 1997. Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justices. **Journal of Applied Psychology**. 82(3): 434-443.
- St-Onge, Sylvie. 2000. Variables Influencing the Perceived Relationship between Performance and Pay in a Merit Pay Environment. **Journal of Business and Psychology**. 14(3): 459-479. Retrieved January 12, 2007 from ABI/INFORM.
- Summers, Timothy P. and Hendrix, William H. 1991. Modeling the Role of Pay Equity Perceptions: A Field Study. **Journal of Occupational Psychology**. 64: 145-157.

- Sweeney, Paul D. 1990. Distributive Justice and Pay Satisfaction: A Field Test of an Equity Theory Prediction. **Journal of Business and Psychology**. 4(3): 329-341.
- Takahashi, Kiyoshi. 2006. Effects of Wage and Promotion Incentives on the Motivation Levels of Japanese Employees. **Career Development International**. 11(3): 193-203. Retrieved December 24, 2006 from Emerald.
- Taylor, Paul J. and Pierce, Jon L. 1999. Effects of Introducing a Performance Management System on Employees' Subsequent Attitudes and Effort. **Public Personnel Management**. 28(3): 423-452. Retrieved January 12, 2007 from Business Source Complete.
- Taylor, G. Stephen and Vest, Michael J. 1992. Pay Comparisons and Pay Satisfaction among Public Sector Employees. **Public Personnel Management**. 21(4): 445-454. Retrieved January 12, 2007 from Business Source Complete.
- Tremblay, Michel; Sire, Bruno and Balkin, David B. 2000. The Role of Organizational Justice in Pay and Employee Benefit Satisfaction, and Its Effects on Work Attitudes. **Group & Organizational Management**. 25(3): 269-290. Retrieved December 15, 2006 from ABI/INFORM.
- Tyler, Tom R. 1984. The Role of Perceived Injustice in Defendants' Evaluations of Their Courtroom Experience. **Law and Society Review**. 18(1): 51-74.
- Tyler, Tom R. 1989. The Psychology of Procedural Justice: A Test of the Group Value Model. **Journal of Personality and Social Psychology**. 57: 338-344.
- Tyler, Tom R.; Rasinski, Kenneth and McGraw, Kathleen. 1985. The Influence of Perceived Injustice on the Endorsement of Political Leaders. **Journal of Applied Social Psychology**. 15: 700-725.
- Vest, Michael J.; Scott, K. Dow; Vest, Jusanne M. and Markham, Steven E. 2000. Factors Influencing Employee Beliefs that Pay is Tied to Performance. **Journal of Business and Psychology**. 14(4): 553-562. Retrieved January 12, 2007 from ABI/INFORM.

- Wagner, John A., III. 1994. Participation's Effects on Performance and Satisfaction: A Reconsideration of Research Evidence. **Academy of Management Review**. 19(2): 312-330. Retrieved December 15, 2006 from Business Source Complete.
- Wagner, John A., III and Hollenbeck, John R. 2005. **Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage**. 5th ed. Mason, OH: South-Western.
- Wallace, Mark J., Jr. and Fay, Charles, H. 1988. **Compensation Theory and Practice**. 2nd ed. Boston: PWS-Kent Publishing.
- Weiner, Nan. 1980. Determinants and Behavioral Consequences of Pay Satisfaction: A Comparison of Two Models. **Personnel Psychology**. 33: 741-757.
- Wisdom, Barry and Patzig, Dennis. 1987. Does Your Organization have the Right Climate for Merit? **Public Personnel Management**. 16(2): 127-133. Retrieved January 12, 2007 from Business Source Complete.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามความคิดเห็นบุคลากรที่ใช้ในการศึกษา

ข้อ ที่	คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ/ ไม่มี ความเห็น
1	การให้เงินรางวัลจูงใจส่งผลให้หน่วยงานของท่าน ให้บริการที่มีคุณภาพสูง					
2	การจัดสรรเงินรางวัลช่วยให้หน่วยงานของท่าน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
3	เงินรางวัลที่หน่วยงานของท่านได้รับเหมาะสมกับ ผลงานของหน่วยงาน					
4	หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรเงินรางวัลอย่าง ยุติธรรม					
5	เงินรางวัลที่ท่านได้รับเหมาะสมกับกำลัง ความรู้ ความสามารถที่ท่านทุ่มเทลงไปในงาน					
6	เงินรางวัลที่ท่านได้รับไม่เกี่ยวข้องกับผลการ ปฏิบัติงานของท่าน					
7	หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลของ ปี 2548 เหมาะสมกว่าของปี 2547					
8	หลักเกณฑ์และการดำเนินงานการจัดสรรเงิน รางวัลของปี 2547 -2548 ไม่มีประสิทธิผล เหมือนกัน					
9	การสื่อสารเกี่ยวกับเงินรางวัลภายในหน่วยงานมี ความชัดเจน ทั้งถึง					
10	ท่านเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงิน รางวัลในหน่วยงานเป็นอย่างดี					
11	การดำเนินงานต่างๆในการจัดสรรเงินรางวัลของปี 2548 มีการปรับปรุงขึ้นดีว่าการดำเนินงานของปี 2547					
12	การจูงใจบุคลากรให้ทุ่มเททำงานเต็มที่เป็นเรื่อง จำเป็นต้องทำ					

13	การให้เงินรางวัลเป็นรูปแบบหนึ่งของการจูงใจบุคลากร					
14	ระบบการบริหารผลงาน(การจัดทำคำรับรองเกณฑ์การวัด การประเมินผลงาน) มีความเหมาะสม					
15	บุคลากรเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลในหน่วยงานเป็นอย่างดี					
16	ท่านพึงพอใจในเงินรางวัลที่ได้รับ					
17	การจัดสรรเงินรางวัลในภาคราชการช่วยให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น					
18	ท่านทุ่มเททำงานมากขึ้นหลังได้รับเงินรางวัล					
19	เงินรางวัลที่ท่านได้รับไม่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของท่าน					
20	การจัดสรรเงินรางวัลช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น					

ภาคผนวก ข

การคัดเลือกส่วนราชการและจังหวัดในการศึกษา

ในการคัดเลือกส่วนราชการและจังหวัดที่จะทำการศึกษาทั้ง 30 แห่ง จะพิจารณาจากคะแนนการประเมินแนวทางปฏิบัติที่ดี ในโครงการศึกษาการจัดสรรสิ่งจูงใจของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ในการประเมิน จะใช้การประเมินหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลที่แต่ละหน่วยราชการได้จัดทำเพื่อจัดสรรเงินรางวัลของปี 2547 และ 2548 โดยใช้ข้อมูลหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลของปี 2548 เป็นข้อมูลหลัก และข้อมูลเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลของปี 2547 เป็นข้อมูลประกอบ

ทั้งนี้เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประกอบด้วยเกณฑ์ 4 ข้อ ดังนี้

1) การกำหนดขั้นตอนการจัดสรรเงินรางวัล มีการกำหนดหลักเกณฑ์ทั้งระดับหน่วยงาน (กรณีมีหน่วยงานระดับรองลงมา เช่น กอง/สำนัก หรือกลุ่มงาน) และระดับบุคลากร

2) ความชัดเจนในการจัดสรรเงินรางวัล มีการกำหนดเกณฑ์ในการจัดสรรเงินรางวัล และการแจกแจงออกมาเป็นจำนวนเงินรางวัลอย่างชัดเจน

3) ความยุติธรรมในการจัดสรร โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ 2 ด้านคือ

(1) การกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรทุ่มเททำงานเต็มที่ โดยการเชื่อมโยงผลงานเข้ากับเงินรางวัล ดังนั้นจึงต้องพิจารณาว่าในการกล่าวถึงผลการปฏิบัติงานมีการเชื่อมโยงเข้าสู่เป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ/จังหวัดหรือไม่ หรือมีการกำหนดการประเมินผลงานและการเชื่อมโยงเข้าสู่เงินรางวัลอย่างไร

(2) การจัดสรรเงินรางวัล คำนึงถึงทั้งความร่วมมือในหน่วยงานและความโดดเด่นของบุคลากร

4) การประเมินภาพรวมของหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาจากการสื่อสารให้เข้าใจง่าย และครบถ้วนของเนื้อหา

โดยการให้คะแนนของแต่ละข้อมีช่วงระหว่าง 1-10 (ยังต้องปรับปรุง – ดีมาก) นำคะแนนของทุกข้อมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อใช้เป็นคะแนนที่จะมาทำการคัดเลือก จัดการเรียงลำดับคะแนนเพื่อคัดเลือกส่วนราชการ และจังหวัด ที่ได้คะแนนสูงสุดกลุ่มละ 15 อันดับแรก เพื่อมาทำการวิเคราะห์เจาะลึกในขั้นตอนที่ 2 ต่อไป

อนึ่ง ผลการประเมินเบื้องต้นนี้ใช้ข้อมูลจากหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ 2548 ที่ส่วนราชการ/จังหวัดส่งให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งมี

ไม่ครบทุกส่วนราชการ/จังหวัด โดยที่ผลการประเมินนี้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลของส่วนราชการ 139 จาก 204 ส่วนราชการ คิดเป็น 68% และข้อมูลของ 42 จาก 75 จังหวัด คิดเป็น 56%

ตารางที่ 1 รายชื่อส่วนราชการที่ดำเนินการศึกษา

ลำดับ	ส่วนราชการ	1	2	3	4	เฉลี่ย
1	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	8.5	9.0	8.5	8.5	8.63
2	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	8.5	8.5	8.0	8.0	8.25
3	กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	8.5	8.5	8.0	8.0	8.25
4	กรมสรรพสามิต	8.5	8.0	8.5	7.5	8.13
5	กระทรวงการต่างประเทศ	8.0	8.0	8.0	8.0	8.00
6	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ	8.0	8.0	8.0	8.0	8.00
7	สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี	7.8	8.0	8.0	7.8	7.90
8	สำนักข่าวกรองแห่งชาติ	7.5	8.0	8.0	8.0	7.88
9	กรมประชาสัมพันธ์	8.0	7.5	8.0	8.0	7.88
10	กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	8.0	8.5	8.0	7.0	7.88
11	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	8.0	8.0	8.0	7.5	7.88
12	สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	7.5	8.0	8.0	8.0	7.88
13	สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	9.0	7.0	7.5	8.0	7.88
14	กรมปศุสัตว์	8.0	8.0	7.5	7.5	7.75
15	กรมศิลปากร	8.0	7.5	8.0	7.5	7.75

ตารางที่ 2 รายชื่อจังหวัดที่ดำเนินการศึกษา

ลำดับ	จังหวัด	1	2	3	4	เฉลี่ย
1	เลย	8.0	8.0	8.5	8.0	8.13
2	ศรีสะเกษ	8.0	8.0	8.0	8.0	8.00
3	เพชรบุรี	8.0	8.0	8.0	7.5	7.88
4	ประจวบคีรีขันธ์	8.0	8.0	7.5	8.0	7.88
5	พิจิตร	8.0	8.0	8.0	7.5	7.88
6	ลพบุรี	7.5	7.5	7.5	8.0	7.63
7	ตราด	7.0	7.5	7.5	7.0	7.25
8	กาญจนบุรี	7.5	7.5	7.0	7.0	7.25
9	ฉะเชิงเทรา	7.0	7.5	7.0	7.5	7.25
10	ชลบุรี	7.0	7.0	7.5	7.0	7.13
11	กาฬสินธุ์	7.0	7.0	7.0	7.0	7.00
12	หนองคาย	7.0	7.0	6.5	7.0	6.88
13	พัทลุง	6.5	6.5	7.0	7.0	6.75
14	นครสวรรค์	7.0	6.5	7.0	6.5	6.75
15	ยโสธร	6.5	6.5	7.0	7.0	6.75

เอกสารอ้างอิง

กัลยาณี คุณมี. 2550. **โครงการศึกษาการจัดสรรสิ่งจูงใจของส่วนราชการ**

สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด. เอกสารวิจัย เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาระบบราชการ.

ภาคผนวก ค

รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนนี้จะแสดงถึงรายละเอียดของค่าสถิติต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยที่ความหมายของตัวแปรแต่ละตัวมีดังนี้

SATIS	หมายถึง	ความพึงพอใจในคำตอบแทนจิตใจของบุคลากรภาครัฐ
EFFICIEN	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำงาน
MOTIV	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงาน
PJUSTICE	หมายถึง	การรับรู้ในความยุติธรรมเชิงกระบวนการ
DJUSTICE	หมายถึง	การรับรู้ในความยุติธรรมเชิงจำนวน

ตารางที่ 1 สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการศึกษา

		SATIS	EFFICIEN	MOTIV	PJUSTICE	DJUSTICE
SATIS	Pearson Correlation	1.000	0.332*	0.467*	0.368*	0.668*
	Sig. (2-tailed)	.	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	870	856	856	865	858
EFFICIEN	Pearson Correlation	0.332*	1.000	0.647*	0.331*	0.399*
	Sig. (2-tailed)	0.000	.	0.000	0.000	0.000
	N	856	925	899	919	905
MOTIV	Pearson Correlation	0.467*	0.647*	1.000	0.369*	0.445*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	.	0.000	0.000
	N	856	899	914	908	897
PJUSTICE	Pearson Correlation	0.368*	0.331*	0.369*	1.000	0.347*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	.	0.000
	N	865	919	908	937	917
DJUSTICE	Pearson Correlation	0.668*	0.399*	0.445*	0.347*	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	.
	N	858	905	897	917	922

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ตารางที่ 3 การทดสอบค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Unstandardized Residual	0.000	853	1.000	0.000

ตารางที่ 4 การทดสอบ Homoscedasticity ของค่าคลาดเคลื่อน

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.443	0.045		9.792	0.000
	χ^2	-0.020	0.007	-0.096	-2.811	0.051

a. Dependent Variable: u^2

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ปัญหา Multicollinearity ของสมการถดถอยพหุ

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		PJUSTICE
				(Constant)	DJUSTICE	
1	1	1.961	1.000	0.020	0.020	
	2	0.039	7.099	0.980	0.980	
2	1	2.927	1.000	0.010	0.010	0.010
	2	0.045	8.074	0.100	0.970	0.250
	3	0.028	10.245	0.890	0.020	0.740

a. Dependent Variable: SATIS

ตารางที่ 6 ค่าสถิติต่างๆของสมการถดถอยพหุ

Model	R	R ²	Adj. R ²	Std. Error	Change Statistics		df1	df2	Sig. F Change	Durbin- Watson
					R ² Change	F Change				
1	0.669	0.447	0.446	0.581	0.447	688.809	1	852	0.000	
2	0.682	0.465	0.464	0.572	0.018	28.299	1	851	0.000	1.993

a Predictors: (Constant), DJUSTICE

b Predictors: (Constant), DJUSTICE, PJUSTICE

c Dependent Variable: SATIS

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมการถดถอยพหุ

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232.856	1	232.856	688.809	0.000
	Residual	288.024	852	0.338		
	Total	520.881	853			
2	Regression	242.126	2	121.063	369.589	0.000
	Residual	278.754	851	0.328		
	Total	520.881	853			

a Predictors: (Constant), DJUSTICE

b Predictors: (Constant), DJUSTICE, PJUSTICE

c Dependent Variable: SATIS

ตารางที่ 8 การประมาณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของสมการถดถอยพหุ

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.513	0.072		7.128	0.000		
	DJUSTICE	0.779	0.030	0.669	26.245	0.000	1.000	1.000
2	(Constant)	0.193	0.093		2.081	0.038		
	DJUSTICE	0.718	0.031	0.616	22.883	0.000	0.867	1.154
	PJUSTICE	0.187	0.035	0.143	5.320	0.000	0.867	1.154

a Dependent Variable: SATIS

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล

นายเกษม ภัทรกิจนิรันดร์

ประวัติการศึกษา

เศรษฐศาสตรบัณฑิต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2547