ความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจและความพยายามในการผลิต

Economic Fairness and Productive Effort

พิมพ์พิชชญา สุดา (Pimpichchaya Suda)* ดร.ธัญมัชฌ สรุงบุญมี (Dr.Tanyamat Srungboonmee)**

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความพยายามของบุคคลในเหตุการณ์ที่ยุติธรรมและไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้นจากการทดลองในสถานการณ์ที่กำหนดขึ้น 3 สถานการณ์ โดยมีสมมติฐานในการวิจัยเพื่อดูว่าความไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้นไม่ส่งผลกระทบต่อความพยายาม เพื่อใช้ดูแรงจูงใจในการทำงานผ่านค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยใช้วิธีการทดลอง โดยการทดลองจะเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยขอนแก่นจากวิทยาเขตขอนแก่นและวิทยาเขตหนองคาย ที่สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 60 คน และคัดเลือกเข้าไปในแต่ละกลุ่มการทดลอง ที่แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มควบคุม กลุ่มที่ได้รับความยุติธรรม และกลุ่มที่ไม่ได้รับความยุติธรรม เกมส์ที่ใช้ในการทดลองคือเกมส์เรียงกระดาษ โดยเรียงลำดับเลข 1-5 จัดเป็น 1 ชุด ให้ได้จำนวนชุดมากที่สุดภายในเวลาที่กำหนด 1 นาที เล่นเกมส์ทั้งหมด 10 รอบ ผลตอบแทนขึ้นอยู่กับจำนวนชิ้นงานที่ผลิตได้โดยเฉลี่ย ผลการทดลองพบว่าหากไม่ได้รับความยุติธรรม ผู้ทดลองจะผลิตชิ้นงานได้จำนวนมากกว่าอันเป็นผลมาจากความพยายามเพื่อให้ได้ผลตอบแทนเทียบเท่าผู้ทดลองอื่น ในขณะที่ผลด้านความพึงพอใจกลับลดลง อันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเรื่องความยุติธรรมและความเบื่อหน่าย

ABSTRACT

The study was conducted to compare the efforts of individuals in fair and unjustified events that arise from trials in the circumstances set up in 3 situations. With the assumptions in the research to see the unfairness does not affect to the effort, to see the motivation to work through compensation received by using experimental methods. The experiment will select the sample group from undergraduate students, Khon Kaen University (Main campus and NongKhai campus) that voluntarily participated in the activities of 60 people and selected into each experimental group. Divided into 3 groups: control group, fair group, unfair group. The game used in the experiment is a paper stack game. By sorting numbers 1-5 into 1 set, to get the maximum number of sets within 1 minute. And play all 10 rounds. The return depends on the amount of work produced on average. The results showed that if not receiving justice, the subject will produce more sets. As a result of efforts to get a return as much as another trial. While the results of satisfaction were reduced as a result of unbelief about justice and boredom.

คำสำคัญ: ความพยายามส่วนบุคคล ความยุติธรรม แรงจูงใจในการทำงาน

Keywords: Individual Effort, Fairness, Motivation to Work

*นักศึกษา หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** อาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

ปัจจัยที่ทำให้คนประสบความสำเร็จได้นั้น อาจแบ่งองค์ประกอบได้สองส่วนคือ ปัจจัยภายใน (Internal Factor) และปัจจัยภายนอก (External factor) คือโครงสร้างทางเศรษฐกิจและการช่วยเหลือคนจน ผ่านทางนโยบายและสวัสดิการของรัฐ เช่น การให้เงินสนับสนุนโครงการต่างๆ เงินสนับสนุน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งการที่สามารถยกระดับฐานะคนจนในสังคมให้สูงขึ้นได้นั้น ต้องเริ่มต้นจากปัจจัยภายในนั่นคือ ความพยายามส่วนบุคคล ซึ่งโดยเนื้อแท้แล้ว ทุกคนต่างมีความพยายามที่จะดิ้นรนเพื่อเอาชีวิตรอด เพราะความช่วยเหลือจากรัฐบาล สามารถช่วยเหลือได้เพียงในระยะสั้น ดังนั้นคนจึงต้องพยายามด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งหากคนมีความพยายามแล้ว โอกาสที่จะสำเร็จก็จะมีมากขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้ก็จะเป็นไปตามที่คาดหวัง

งานวิจัยนี้มีความประสงค์จะศึกษาองค์ประกอบที่ 1 ของการยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจส่วนบุคคล คือความพยายามส่วนบุคคล ว่าความพยายามดังกล่าวถูกกำหนดโดยความเชื่อเกี่ยวกับความยุติธรรมในระบบเศรษฐกิจที่ตนเผชิญอยู่หรือไม่ เพื่อเปรียบเทียบถึงความพยายามของบุคคลในเหตุการณ์ที่ยุติธรรมและไม่ยุติธรรมที่เกิดจากการทดลองในสถานการณ์ที่กำหนดขึ้น และการปรับความพยายามเมื่อความเชื่อเกี่ยวกับความยุติธรรม หรือไม่ยุติธรรมเปลี่ยนแปลงไป

ความพยายามส่วนบุคคล (Individual Effort) ในการยกระดับฐานะของตนเอง มีความสำคัญตั้งแต่ในระดับองค์กรธุรกิจ ระดับสังคมโดยรวม และระดับเศรษฐกิจตามลำดับ โดยในระดับองค์กรธุรกิจถือเป็นส่วนที่สำคัญในความสำเร็จขององค์กร และหากตัวบุคคล หรือตัวลูกจ้างมีความพยายาม ในการทำงาน จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองในทางบวก เช่น ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น และองค์กรก็จะประสบผลสำเร็จ อันจะนำมาซึ่งแรงผลักดันและการพัฒนาในองค์กรธุรกิจให้เติบโต (Shariff et. al., 2016) ส่งต่อไปยังระดับสังคมโดยรวม ที่มีการยกระดับความเป็นอยู่ให้สูงขึ้นจากผลิตภาพ (Productivity) ที่สูงขึ้น และนอกจากนั้นยังส่งผลต่อเศรษฐกิจคือ อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP) สูงขึ้น และยังสามารถลดความเหลื่อมล้ำระหว่างรายได้บุคคลลง หากคนจนมีโอกาสในการเลื่อนระดับตนเอง

เราอาจบอกได้ว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อความพยายามไม่ว่าจะเป็น รางวัล ผลตอบแทนที่ได้รับ หรือกระทั่งการเปรียบเทียบการทำงานของตนและเพื่อนร่วมงาน แล้วดูว่าผลลัพธ์ที่สะท้อนกลับมาคุ้มค่าหรือไม่ แรงงานอาจจะมีการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างที่แตกต่างกัน ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้แรงงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานมากขึ้น (Carpenter, 2016) หรือการมีระบบรางวัลที่สม่ำเสมอจะทำให้ลูกจ้างทำงานได้มากขึ้น มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและตามมาด้วยผลผลิตที่เพิ่มตาม (Burchett and Willoughby, 2004) แต่ที่น่าสนใจคือลูกจ้าง ยังมักให้ความสำคัญกับค่าจ้างตนเองเปรียบเทียบกับคนอื่นหรือแม้แต่ในลักษณะงานเดียวกันแต่ค่าจ้างต่างกันเมื่อต่างสถานที่ทำงาน (Bracha et.al.,2015)

ถ้าความพยายามมีผลมาจากความเชื่อว่ายุติธรรมจริง แล้วผลที่มาจากความเชื่อว่าสังคมไม่ยุติธรรม จะพบว่าการยกระดับฐานะของตนเองถูกผูกไปกับระบบที่ไม่มีความยุติธรรม ก็ส่งผลกระทบ ที่ระดับแรงงานหรือลูกจ้างในองค์กร ถ้ามีทัศนคติในทางลบที่ว่าหากพยายามตั้งใจที่จะทำงาน แต่ทำอย่างไรก็ไม่ประสบผลสำเร็จ ผลจากการทำงานที่ได้ไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ เช่น ไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือนไม่เพิ่มหรือไม่ได้เลื่อนขั้นตามระดับที่ควรจะเป็น ท้ายที่สุดลูกจ้างจะคิดว่าพยายามไปก็ไม่ได้ประโยชน์กลับคืนมา ลูกจ้างจะลดศักยภาพตนเองลง (Cohn et.al.,2008) ท้ายที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อเป็นลำดับขั้น อันจะนำมาซึ่งการผลักดันและพัฒนาในองค์กรธุรกิจให้เติบโตช้าลง ส่งต่อไปยังระดับสังคมโดยรวมที่มีการยกระดับความเป็นอยู่ลดลงจากผลิตภาพ (Productivity) ที่ลดลง และนอกจากนั้นยังส่งผลต่อเศรษฐกิจคือ อัตราการ

เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (GDP) ลดลง ก่อให้เกิดช่องว่างความเหลื่อมล้ำระหว่างรายได้บุคคลเพิ่มขึ้น คนจนจะมีโอกาสในการเลื่อนระดับตนเองน้อย หรือไม่มีการเลื่อนระดับตนเองขึ้นเลย

อันนำมาสู่คำถามงานวิจัยของการศึกษานี้คือ หากบุคคลมองว่าความพยายาม (Effort) ของตนในระบบเศรษฐกิจ มีผลตอบแทนน้อยกว่าผลตอบแทนของความพยายามของคนอีกกลุ่มหนึ่ง บุคคลเหล่านี้จะลดความพยายามลงหรือไม่ ซึ่งการลดความพยายาม จะมีผลทำให้โอกาสการยกฐานะลดลงไปอีก หากผลการศึกษาพบว่าทัศนคติดังกล่าวมีผลจริง จะแสดงถึงความสำคัญของการสร้างระบบเศรษฐกิจที่ทำให้ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการยกฐานะ และยังเป็นบทเรียนต่อองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ที่ต้องการออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้พนักงานมีความพยายามเพิ่มขึ้น

การศึกษาในครั้งนี้จะตอบคำถามวิจัยด้วยเกมส์การทดลองทางเศรษฐศาสตร์ โดยแต่ละกลุ่มการทดลองจะมีโครงสร้างผลตอบแทนของงานที่ได้รับมอบหมาย ที่จำลองสถานการณ์ 2 รูปแบบ คือ ผลตอบแทนขึ้นอยู่กับผลงาน และผลตอบแทนขึ้นอยู่กับผลงานแต่มีบางคนได้มากกว่าคนอื่น ซึ่งสะท้อนความไม่ยุติธรรม แล้วนำจำนวนผลผลิตแต่ละกลุ่มมาเทียบกัน เพื่อวัดว่าโครงสร้างผลตอบแทนสองแบบนี้มีผลที่ต่างกันต่อผลผลิตหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบถึงความพยายามของบุคคลในเหตุการณ์ที่ยุติธรรมและไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้นจากการทดลองในสถานการณ์ที่กำหนดขึ้น 3 สถานการณ์

วิธีการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1. การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มการทดลอง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างลงในแต่ละกลุ่มการทดลอง จะเลือกตามความสมัครใจ โดยให้ผู้สมัครกรอกในเอกสารออนไลน์ในการลงทะเบียนเข้าร่วมกิจกรรม ให้เลือกเวลาที่สะดวก กี่รอบการเล่นก็ได้ และทางผู้วิจัยจะคัดเลือกตามความสมัครใจลงรอบการทดลองนั้นก่อน ส่วนผู้ทดลองที่ประสงค์จะลงรอบใดก็ได้ ผู้วิจัยจะคัดเลือกลงตามการคละจำนวน เพศ อายุ ชั้นปี คณะ สาขาวิชา ให้มีจำนวนใกล้เคียงกันมากที่สุด โดยที่ผู้เข้าร่วมการทดลองจะได้รับค่าตอบแทนการร่วมกิจกรรมขั้นต้น 150 บาท

1.2. เครื่องมือในส่วนการทดลอง

การทดลองจะแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มการทดลองที่มีความแตกต่างกัน แต่วัตถุประสงค์เดียวคือต้องการวัดความพยายามของผู้ทดลอง ผ่านทางกลุ่มทดลองที่ถูกกำหนดขึ้นจากนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยขอนแก่นทั้งวิทยาเขตขอนแก่นและวิทยาเขตหนองคายรวมกัน กลุ่มละ 20 คน คละกันในส่วนของระดับการศึกษา เพศ อายุ ผลการเรียนในระดับใกล้เคียงกัน โดยจำลองสถานการณ์ที่มีทั้งความยุติธรรมและไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้น
ซึ่งอธิบายรายละเอียดกลุ่มทดลองทั้ง 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ใช้ในการทดลอง

- กลุ่มควบคุม(Control Group) หมายถึง กลุ่มที่ถูกกำหนดว่าได้รับความยุติธรรมในการทดลอง กล่าวคือ ได้รับผลตอบแทนตามจำนวนชิ้นงานที่ผลิตได้ และคิดผลตอบแทนในรูปผลเฉลี่ย คะแนนและผลตอบแทนที่ได้รับนั้นจะขึ้นอยู่

กับจำนวนชิ้นงานที่ผลิตได้ภายในเวลาที่กำหนด โดยเราจะเล่นเกมส์เรียงกระดาษนี้ทั้งหมด 10 รอบ ผลตอบแทนคิดจากคะแนนเฉลี่ยของ 10 รอบ ค่าตอบแทนเท่ากับ 20 บาทต่อ 1 คะแนน และคิดเป็นเงินรางวัลรวมออกมา โดยเฉลี่ยจาก 10 รอบการเล่นคือผลตอบแทนที่จะได้รับจริง

- กลุ่มทดลองที่ 1 (Treatment 1) หมายถึงกลุ่มที่ถูกกำหนดว่าได้รับความยุติธรรมในการทดลองรูปแบบที่ 1 ซึ่งกลุ่มทดลองนี้จะได้รับผลตอบแทนตามจำนวนชิ้นงานที่ผลิตได้เช่นเดียวกับกลุ่มควบคุม และได้รับโบนัสเพิ่มเติมในรอบพิเศษที่ทางผู้วิจัยได้สุ่มรอบที่จะให้โบนัสออกมา จากการเล่นจริงทั้งหมด 10 รอบ โดยที่บอกในตอนต้นว่ามีโบนัสพิเศษ รอบที่มีโบนัสพิเศษจะหมายถึงทำการเรียงกระดาษในรอบนั้นได้กี่ชุดก็ตาม ระบบจะจัดการคูณคะแนนไปอีก 2 เท่าในรอบนั้น โดยคะแนนพิเศษนี้จะมีทั้งหมด 3 รอบจาก 10 รอบที่เล่น แต่จะบอกว่าได้โบนัสพิเศษเมื่อรอบการเล่นนั้นจบลง การคิดผลตอบแทนจะคิดเฉลี่ยเป็นเงินรางวัลรวมออกมา โดยเราจะเล่นเกมส์เรียงกระดาษนี้ทั้งหมด 10 รอบ ผลตอบแทนคิดจากคะแนนเฉลี่ยของ 10 รอบ ค่าตอบแทนเท่ากับ 20 บาทต่อ 1 คะแนน และคิดเป็นเงินรางวัลรวมออกมา โดยเฉลี่ยจาก 10 รอบการเล่นคือผลตอบแทนที่จะได้รับจริง ซึ่งจะได้รางวัลเหมือนกันแต่ต่างที่ความมากน้อยของรางวัลที่ได้

- กลุ่มทดลองที่ 2 (Treatment 2) หมายถึงกลุ่มที่ถูกกำหนดว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในการทดลองรูปแบบที่ 2 โดยเกมส์นี้จะไม่ได้รับความยุติธรรมตั้งแต่แรกจากการจับฉลากผู้โชคดีจากการเล่นออกมาก่อนในตอนต้นโดยไม่มีเหตุผลว่าเพราะเหตุใดจึงสามารถได้รับโบนัสพิเศษ ซึ่งผู้เล่นทุกคนในห้องทดลองจะไม่ทราบว่าผู้ทดลองจับฉลากสุ่มหาผู้โชคดีออกมา จะเป็นผู้โชคดีได้โบนัสทวีคูณ ซึ่งกลุ่มทดลองนี้ผู้โชคดีจะได้รับผลตอบแทนปกติและได้รับโบนัส 3-4 รอบการเล่นในขณะที่ผู้ทดลองอื่นจะได้รับผลตอบแทนปกติเทียบเท่ากลุ่มควบคุม

1.3. เกมส์ที่ใช้ในการทดลอง

เกมส์จัดเรียงกระดาษ โดยในชุดกระดาษหนึ่งจะมีลำดับเลข 1-5 วางแยกกันอยู่ ให้ผู้เข้าร่วมการทดลอง จัดกระดาษเป็นชุดโดยเรียงลำดับ1-5 แล้วใช้คลิบหนีบกระดาษหนีบไว้ โดยชุดที่สำเร็จ 1 ชุด คิดเป็น 1 คะแนน การเล่นใช้เวลาทั้งหมด 1 นาทีต่อรอบการเล่น โดยที่แต่ละกลุ่มจะเล่นทั้งหมด 10 รอบ โดยแนวคิดในการเลือกเกมส์นี้ มุ่งเน้นการวัดความพยายามโดยไม่อาศัยทักษะใดๆที่เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลหรือความชำนาญของผู้เข้าร่วมการทดลอง

1.4. เครื่องมือในส่วนแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการออกแบบสอบถามก่อนและหลังการทดลองเกี่ยวกับความเข้าใจในการทดลองและวัดระดับทัศนคติเกี่ยวกับความยุติธรรม รวมไปถึงเกมส์ที่ใช้เล่นก่อนและหลังจากการทดลอง ผู้เข้าร่วมการทดลองได้มีการใช้ความพยายามมากหรือน้อยเพียงใด ในแต่ละเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทดลอง ซึ่งแบบสอบถามนี้จะแจกช่วงก่อนการทดลอง และจะแจกอีกครั้งหลังการทดลองเสร็จสิ้น โดยแบบสอบถามส่วนนี้จะใช้เพื่อการยืนยันความเข้าใจของผู้เข้าร่วมการทดลอง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

หลังจากที่ได้ข้อมูลจากแบบสอบถามก่อนและหลังการทดลอง และผลที่ได้จากการทดลองพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและแปลงข้อมูลเพื่อเข้ารหัส (coding) ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิจัยทางสังคมศาสตร์ STATA ทั้งในส่วนของการทดลองและแบบสอบถาม โดยใช้การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มการทดลองโดยใช้ T-test สมการที่ใช้ในการวิจัย

$$S_irg = \beta_0 + \delta_1 \ [\![treat]\!]_1 + \delta_2 \ [\![treat]\!]_2 + \sum_(k = 1)^K \beta_k \ x_k + \sum_(j = 2)^{10} \gamma_j \ r_j + \mu$$

โดย Variable :

S_irg คือ คะแนนของผู้ร่วมการทดลอง 1 คน(i=คน , r =รอบ, g =ห้องทดลอง)

$[\![Treat]\!]_1$ คือ กลุ่มทดลอง 1 (Dummy variable = 1 ถ้าอยู่กลุ่ม Treatment 1)

$[\![Treat]\!]_2$ คือ กลุ่มทดลอง 2 (Dummy variable = 1 ถ้าอยู่กลุ่ม Treatment 2)

r คือ รอบการเล่น (โดยกำหนด r_1 คือ รอบอ้างอิง, r_2= 1 ถ้าเป็นรอบการเล่นที่2…r_k=1 ถ้าเป็นรอบการเล่นที่ □)

x คือ ตัวแปรควบคุม เพศ อายุ ชั้นปี อื่นๆ

และ Parameter :

β_0 คือ Intercept

δ_1 คือ คะแนนกลุ่มทดลองที่ 1 (Treatment group1)เปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม(Control group) เมื่อตัวแปรอื่นเท่ากัน

δ_2 คือ คะแนนกลุ่มทดลองที่ 1 (Treatment group1)เปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม(Control group) เมื่อตัวแปรอื่นเท่ากัน

β คือ ผลจากตัวแปรควบคุม $\beta_2 - \beta_k$

γ คือ ผลของรอบ $\gamma_2 - \gamma_k$

μ คือ ค่าคลาดเคลื่อน

ผลการวิจัย

1. **ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความถี่ของผู้เข้าร่วมการทดลอง**

จากตารางที่ 1 มีการแบ่งกลุ่มการทดลองออกเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มควบคุม (Control Group)มีจำนวนผู้สมัครเข้าร่วมการทดลองทั้งหมด 24 คนคิดเป็นร้อยละ 36.92 กลุ่มทดลองที่ 1 (Treatment Group 1) มีจำนวนผู้สมัครเข้าร่วมการทดลองทั้งหมด 20 คน คิดเป็นร้อยละ 30.76 และ กลุ่มทดลองที่ 2 (Treatment Group 2) มีจำนวนผู้สมัครเข้าร่วมการทดลองทั้งหมด 21 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30

ตารางที่ 1 ตารางความถี่ของผู้เข้าร่วมการทดลองแต่ละกลุ่ม

Group	Frequency	Percent
Control	24	36.92
Treatment Group 1	20	30.76
Treatment Group 2	21	32.30
Total	**65**	**100.00**

คะแนนเฉลี่ยและผลตอบแทนเฉลี่ยของผู้เข้าร่วมการทดลอง

เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตารางที่ 2 แสดงถึงผล คะแนนเฉลี่ยและผลตอบแทนเฉลี่ยในแต่ละรอบของผู้เข้าร่วมการทดลอง ซึ่งในกลุ่มทดลองที่ 2 (Treatment Group 2) แบ่งตามโบนัสคือผู้ที่ได้รับโบนัส(Get bonus) และผู้ที่ไม่ได้รับโบนัส (No bonus) คือผู้ที่ได้รับผลตอบแทนเช่นเดียวกันกับกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลองที่ 1 (Treatment Group 1) คือทุกคนได้รับโบนัส และกลุ่มควบคุม (Control Group) คือทุกคนไม่ได้รับโบนัส โดยคะแนนเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มการทดลองพบว่า

เมื่อพิจารณาในส่วนของรอบที่ผลิตชิ้นงานได้เฉลี่ยของแต่ละกลุ่มทดลอง สำหรับผู้ที่ไม่ได้รับโบนัส ในกลุ่มควบคุม(control group) สามารถผลิตชิ้นงานเฉลี่ยได้ที่ 4.642 ชิ้น ในกลุ่มทดลองที่ 1 (Treatment group 1) สามารถผลิตชิ้นงานเฉลี่ยได้ที่ 4.679 ชิ้น และ ผู้ทดลองที่ไม่ได้รับโบนัสในกลุ่มทดลองที่ 2 (Treatment group 2) สามารถผลิตชิ้นงานเฉลี่ยได้ที่ 5.394 ชิ้น ส่วนผู้ทดลองที่ได้รับโบนัสในกลุ่มทดลองที่ 2 (Treatment group 2) สามารถผลิตชิ้นงานเฉลี่ยได้ที่ 5.375ชิ้น ซึ่งผลผลิตที่ได้ของกลุ่มทดลองที่2 นี้แทบไม่มีความต่างกันด้านจำนวนชิ้นงานที่ผลิตได้ และพบว่ากลุ่มทดลองที่ 2 (Treatment group 2) สามารถผลิตชิ้นงานได้จำนวนมากกว่ากลุ่มทดลองอื่นๆ

และเมื่อพิจารณาที่ผลตอบแทนที่ได้รับ โดยจำแนกเป็นผู้ที่ได้รับผลตอบแทนแบบปกติ(ไม่ได้รับโบนัส)และผู้ได้รับผลตอบแทนจากการได้โบนัสพิเศษที่ได้จากการสุ่มผู้ได้ อธิบายได้ ดังนี้ โดยผู้ไม่ได้รับโบนัสในกลุ่มควบคุม(Control Group) ได้รับผลตอบแทนโดยเฉลี่ย 92.836 บาท โดยผู้ไม่ได้รับโบนัสในกลุ่มทดลองที่ 1(Treatment Group1) ได้รับผลตอบแทนโดยเฉลี่ย 121.7 บาท และผู้ไม่ได้รับโบนัสในกลุ่มทดลองที่ 2 (Treatment Group2) ได้รับผลตอบแทนโดยเฉลี่ย 108.235 บาท ส่วนผู้ได้รับโบนัสในกลุ่มทดลองที่ 2(Treatment Group2) ได้รับผลตอบแทนโดยเฉลี่ย 217.75 บาท

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละรอบของผู้เข้าร่วมการทดลอง และผลตอบแทนที่ได้รับโดยเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มการทดลอง

Treat group	คะแนนเฉลี่ย (Point)	ผลตอบแทนเฉลี่ย (Payout)
	โบนัส	โบนัส
Control Group	4.642	92.836
Treatment group 1	4.679	121.7
Treatment group 2		
- Get bonus	5.375	217.75
- No bonus	5.394	108.235

2. ผลการวิเคราะห์สมการถดถอย

ในการวิเคราะห์สมการถดถอย จะพิจารณาเฉพาะกลุ่มผู้ร่วมทดลองที่ไม่ได้โบนัส ผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตารางที่ 3 พบว่า ใน Model 1 ที่ไม่มีการควบคุมปัจจัยใดเลย กลุ่มทดลองที่ 1 (Treatment Group 1) สามารถผลิตชิ้นงานได้ไม่แตกต่างจากกลุ่มควบคุม ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.038 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อมีการควบคุมปัจจัยด้าน เพศ อายุ ชั้นปี หรือ คณะ ใน Model 2, 3, 4, และ 6 ตามลำดับ กลุ่มทดลองที่ 1 ก็ยังคงผลิตชิ้นงานได้ไม่แตกต่างจากกลุ่มควบคุม แต่เมื่อควบคุมปัจจัย สาขาวิชา (major) ค่าสัมประสิทธิ์ของกลุ่มทดลองที่ 1 เพิ่มเป็น 0.835 และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงถึง

ผลของการได้รับโบนัสต่อการผลิตชิ้นงาน ในกรณีที่ทุกคนได้โบนัสในลักษณะเดียวกัน สามารถกล่าวได้ว่า การได้โบนัสในทุกคน แทบจะไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่ม treatment เทียบกับกลุ่ม control เทียบว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความยุติธรรมผ่านการเล่นเกมส์การทดลอง เฉพาะผู้ทดลองที่ไม่ได้รับโบนัส

Variable	**Model 1**	**Model 2**	**Model 3**	**Model 4**	**Model 5**	**Model 6**
	No control	**Sex**	**Age**	**Year**	**Major (no faculty)**	**Faculty(no major)**
Treatment 1 δ_1 $[\![treat]\!]_1$	0.038 [0.110]	0.018 [0.111]	0.054 [0.111]	0.096 [0.115]	0.835*** [0.172]	0.146 [0.137]
Treatment 2 δ_2 $[\![treat]\!]_2$	0.752*** [0.115]	0.740*** [0.116]	0.741*** [0.116]	0.727*** [0.117]	1.421*** [0.191]	0.851*** [0.135]
x_1 **(Sex)**	-	-0.146 [0.105]	-	-	-	-
x_2 **(Age)**	-	-	0.043 [0.030]	-	-	-
x_3 **(Year)**						
Year 2	-	-	-	0.227 [0.197]	-	-
Year 3	-	-	-	0.406** [0.196]	-	-
Year 4	-	-	-	0.294 [0.186]	-	-
x_4 **(Major)**					✓	
x_5 **(Faculty)**						✓
Observation	610	610	610	610	610	610
Adjusted R-squared	0.073	0.075	0.075	0.076	0.181	0.094

Standard errors in brackets *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

พิจารณากลุ่มทดลองที่ 2 (Treatment Group 2) เทียบกับกลุ่มควบคุม(Control Group) หากไม่มีการควบคุมปัจจัยใดเลย ใน Model 1 พบว่ากลุ่มทดลองที่ 2 (Treatment Group 2) สามารถผลิตชิ้นงานได้มากกว่ากลุ่มควบคุมโดยเฉลี่ย 0.752 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และเมื่อมีการควบคุมปัจจัยเรื่องเพศใน Model 2 พบว่ากลุ่มทดลองที่ 2 (Treatment Group 2) ยังสามารถผลิตชิ้นงานได้มากกว่ากลุ่มควบคุมโดยเฉลี่ย 0.740 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เมื่อมีการควบคุมปัจจัยอายุ ใน Model 3 พบว่ากลุ่มทดลองที่ 2 (Treatment Group 2) ยังสามารถผลิตชิ้นงานได้มากกว่ากลุ่มควบคุมโดยเฉลี่ย 0.741 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เมื่อมีการควบคุมปัจจัยชั้นปีใน Model 4 พบว่ากลุ่มทดลองที่ 2 (Treatment Group 2) ยังสามารถผลิตชิ้นงานได้มากกว่ากลุ่มควบคุมโดยเฉลี่ย 0.727 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เมื่อมีการควบคุมปัจจัยสาขาวิชาไม่รวมคณะใน Model 5 พบว่ากลุ่มทดลองที่ 2 (Treatment Group 2) ยังสามารถผลิตชิ้นงานได้มากกว่ากลุ่มควบคุมโดยเฉลี่ย 1.421 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เมื่อมีการควบคุมปัจจัยคณะไม่รวมที่ซ้ำกับสาขาวิชาใน Model 6 พบว่ากลุ่มทดลองที่ 2 (Treatment Group 2) ยังสามารถผลิตชิ้นงานได้มากกว่ากลุ่มควบคุมโดยเฉลี่ย 0.851 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยในกลุ่มทดลองที่ 2 (Treatment Group 2) ผลการวิเคราะห์สามารถกล่าวได้ว่ามีระดับนัยสำคัญทางสถิติทุกปัจจัย

3. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของการได้รับผลตอบแทน

พิจารณาตารางที่ 4 ความพึงพอใจของผลตอบแทนที่ได้รับของกลุ่มทดลองที่ 1 และ 2 (Treatment Group 1,2) เทียบกับกลุ่มควบคุม(Control Group) และเรื่องผลตอบแทนที่ได้รับของกลุ่มทดลองที่ 1 (Treatment Group 1) เทียบกับกลุ่มควบคุม(Control Group) สำหรับผู้ที่ไม่ได้รับโบนัส พบว่าความพึงพอใจต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอยู่ที่ 0.05ในขณะที่หากเป็นผู้ทดลองที่ได้รับโบนัสในกลุ่มทดลองที่ 1 ก็พึงพอใจต่ำกว่ากลุ่มควบคุมเช่นเดียวกันที่ 0.409 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01และเมื่อพิจารณากลุ่มทดลองที่ 2 (Treatment Group 2) ความพึงพอใจก็ลดลงเช่นเดียวกัน โดยหากไม่ได้รับโบนัส ความพึงพอใจลดลงที่ 0.426 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และผู้ที่ได้รับโบนัส ความพึงพอใจลดลงที่ 0.618 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการทดลองสำหรับกลุ่มทดลองที่ 1 เมื่อไม่ได้รับโบนัสในรอบการเล่นนั้น จากการเก็บแบบสอบถาม พบว่าความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับน้อยกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มควบคุมในขณะที่เมื่อพิจารณารอบที่ได้รับโบนัสแล้วความพึงพอใจยังลดลงและมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกันกับกลุ่มทดลองที่ 2 ความพึงพอใจยิ่งลดลงมากทั้งในกลุ่มที่ได้รับโบนัสและไม่ได้รับโบนัสและมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวได้ว่า ในทุกกลุ่มที่ทางผู้วิจัยได้สร้างความลำเอียงเข้าไปในระบบ จะทำให้ผู้ทดลองไม่มีความสุขในการผลิตชิ้นงาน ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับก็ส่งผลเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ความพึงพอใจของผลตอบแทนที่ได้รับของกลุ่มทดลองที่ 1,2 (Treatment Group 1,2) เทียบกับกลุ่มควบคุม(Control Group)

variable	ไม่ควบคุมผลตอบแทน (no payout)	ควบคุมผลตอบแทน (with payout)
Treatment1	-0.050 [0.085]	-0.409*** [0.109]
Treatment2	-0.426*** [0.089]	-0.618*** [0.095]
Payout	-	0.012*** [0.002]
N	61	61
R^2	0.0404	0.0808

Standard errors in brackets *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจและความยุติธรรมในการผลิต โดยใช้วิธีการทดลอง จากกลุ่มทดลองที่สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมจำนวนทั้งสิ้น 65 คน โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาการเปลี่ยนพฤติกรรมการผลิตเมื่อมีการรับรู้ความยุติธรรมเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสมมติฐานหลักในงานวิจัยครั้งนี้คือ หากได้รับความลำเอียงในการทดลองในกลุ่มผู้ที่ได้รับผลตอบแทนปกติ ผลการผลิตชิ้นงานที่ได้จะไม่แตกต่างจากกลุ่มควบคุมที่ได้รับผลตอบแทนปกติ เช่นเดียวกัน ซึ่งจากการทดลองสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า หากได้รับความลำเอียงจากการทดลองโดยเงื่อนไขที่แตกต่างไป เป็นตัวกำหนด ส่งผลกระทบต่อการผลิตชิ้นงานในกลุ่มที่ได้รับความลำเอียงซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกลุ่มทดลองที่ 2

ผลงานเฉลี่ยที่ทำได้ในกลุ่มทดลองที่ 2 ที่มีการให้โบนัสแบบสุ่มรอบสุ่มคน เป็นกลุ่มที่ได้ผลงานมากที่สุด และพิจารณาเฉพาะกลุ่มคนที่ไม่ได้โบนัส ซึ่งหมายความว่า เงื่อนไขการได้รับโบนัสและผลตอบแทนจะเทียบเท่ากลุ่มควบคุม ซึ่งคาดว่าผลงานที่ผลิตได้น่าจะไม่มีความแตกต่าง แต่ผลการทดลองที่ได้รับคือ กลุ่มทดลองที่ 2 สามารถผลิตผลงานได้มากกว่ากลุ่มควบคุมโดยมีนัยทางสถิติ ทั้งที่เงื่อนไขเดียวกัน

อธิบายได้ว่า ตอนแรกเราคิดว่ากลุ่มคนที่ได้โบนัสมากในกลุ่มที่ 2 คาดว่ามาจาก เขาเห็นว่ามีคนได้มากกว่า แต่เขายังผลิตผลงานที่เท่าเดิม อันมาจากความเชื่อที่ว่าหากใช้ความพยายาม ตั้งใจในการทำงาน ผลสำเร็จย่อมสามารถเกิดขึ้นได้ (Greiner et.al.,2011) ซึ่งผลลัพธ์อาจไม่ต่างจากห้องควบคุม หรือผลลัพธ์ที่เป็นไปได้คือ เขาเห็นเพื่อนได้เงื่อนไขที่แตกต่างเขาจะมีแรงผลักดันให้ผลิตชิ้นงานให้ได้มากเพื่อให้เท่าเทียมกับบุคคลอื่นในลักษณะงานเดียวกัน(Bracha et.al.,2015) กับผลลัพธ์ที่กล่าวว่า หากในกรณีที่เงื่อนไขแตกต่าง ในความคิดที่ว่าไม่ว่าจะพยายามมากเพียงใดก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จ กล่าวคือไม่ได้รับผลตอบแทนที่ต้องการหรือการเปลี่ยนแปลงด้านผลตอบแทนไปในทางที่สมควร เขาจะเกิดความเบื่อหน่ายและท้อแท้ แรงผลักดันด้านความพยายามจะลดลง จนท้ายที่สุดจะผลิตชิ้นงานได้ลดลงตามลำดับ (Greiner et.al.,2011) ซึ่งสามารถเป็นไปได้ทัง 3 ทางเลือก

วิเคราะห์จากผลการทดลองแล้ว สามารถบอกเราได้ว่ากลุ่มทดลองที่ 2 (Treatment Group 2) การเลือกใช้แนวทางการผลิตให้ได้จำนวนชิ้นงานที่มากขึ้น เพื่อให้ได้เท่าเทียมคนที่ได้โบนัสแบบลำเอียง ค่อนข้างจะเห็นได้ชัดจากผลการทดลองในกลุ่มนี้ จากจำนวนชิ้นงานที่ได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการให้โบนัสแบบไม่เท่าเทียมในกลุ่มทดลองที่ 2 เป็นผลดี เนื่องจาก คนที่ถูกเอาเปรียบ จะมีความพยายามที่จะกระตุ้นตนเองเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เทียบเท่ากลุ่มคนที่ได้รับโบนัส กล่าวได้ว่าโบนัสหรือผลตอบแทน เป็นสิ่งดึงดูดใจที่จะที่ทำให้ผู้ทดลองเพิ่มความพยายามของตนให้สูงขึ้น (Cohn.et.al,2008)

และผลงานทดลองอีกด้านคือด้านความพึงพอใจที่ได้รับ พบว่ากลับมีความพึงพอใจในกลุ่มทดลองที่ 2 (Treatment Group 2)ลดลง กล่าวได้ว่า ในระยะสั้น คนที่เสียเปรียบหรือคนที่ไม่ได้รับโบนัสจะ พยายามกระตุ้นตนเองให้เพิ่มการผลิตผลงานให้เทียบเท่าบุคคลอื่น(Dijk et.al.,2000) แต่เขาจะไม่พอใจกลับผลตอบแทนที่ได้รับอาจทำให้ไม่ได้ผลในระยะยาว (Yun et.al.2017) อันสามารถเป็นไปดังข้อสรุปได้ว่าการรับรู้ความเป็นธรรมของค่าจ้างหรือผลตอบแทน มีบทบาทที่สำคัญต่อการกำหนดความพยายาม (Cohn et.al, 2008)

สรุปผลได้ว่า ความยุติธรรมในการผลิตส่งผลกระทบในระดับองค์กรอย่างไร โดยเราใช้เรื่องแรงจูงใจที่จะทำงานของกลุ่มบุคคลใดก็ตาม ขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่ตนจะได้รับ ดังเช่นทฤษฎีความสมอภาค(Equity Theory) ได้กล่าวไว้ว่า

บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา เช่น ความพยายาม ประสบการณ์ อาวุโส สถานภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่น ๆ กับผลตอบแทนที่ได้รับ ไม่ว่าจะเป็น ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน หรือปัจจัยอื่น ว่าจะมีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ และจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อให้รู้สึกว่าเกิดความเสมอภาค ในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป อันจะมีผลกระทบต่อการทำงาน ดังเช่นจากการทดลองที่ได้กล่าวไปในตอนต้น ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความยุติธรรม ผลตอบแทน และโบนัส ต่างก็มีผลต่อการทำงานในองค์กร อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจหลักที่ก่อให้เกิดความพยายามในการทำงาน หากเลือกใช้อย่างเหมาะสม เช่นนั้นแล้วอาจเป็นบทสรุปได้ว่ารางวัลและผลตอบแทนนั้นสำคัญต่อการจูงใจให้พนักงานทำงานในองค์กร แต่การเลือกใช้ประเภทของรางวัลและผลตอบแทน ก็สำคัญไม่ต่างกัน ดังนั้นองค์กรจะเลือกใช้วิธีการใดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของคนที่ทำงานในองค์กร ควรคำนึงถึงความเสมอภาคและความโปร่งใสของค่าตอบแทน ที่ค่อนข้างจะมีปัญหาอย่างยิ่งสำหรับการเลือกทำงานในองค์กร เพราะล้วนแล้วแต่เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน(Solon,2002) ซึ่งแนวทางดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานแบบอยู่ร่วมกับคนในองค์กร ให้สามมารถดึงให้พนักงานอยู่กับองค์กรอย่างเต็มใจได้ในระยะยาว และสามารถผลิตผลงานได้ตามที่องค์กรต้องการ อันนำไปสู่การผลักดันองค์กร ให้มีการเติบโตอย่างยั่งยืน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อ.ดร.ธัญมัชฌ สรุงบุญมี อย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านการจัดหาทุนในการทำวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง ความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจและความพยายามในการผลิต

เอกสารอ้างอิง

Bracha, A. , Gneezy, U. , Loewenstein, G.,(2015). Relative Pay and Labor Supply. *Journal of Labor Economic*,33, 297-315

Burchett, R., Willoughby, J., (2004). Work productivity when knowledge of difference reward systems varies : Report from an economic experiment, *Journal of economic Psychology*,25,591-600

Carpenter, Jeffrey P., (2016). The Labor Supply of fixed-wage worker: Estimates from a real effort experiment. *IZA Discussion Papers*, No.9778

Cohn, A., Fehr, E., Goette, L., (2008). Fairness and Effort-Evidence from a field experiment.

Dai, Y., Kong, D.,Xu, J.,(2017).Does fairness breed efficiency? Pay gap and firm productivity in China. *International review of Economics and Finance*,48,406-422

Dijk, F. ,Sonemans, J. ,Winden, Frans V., (1997).Intentive systems in a real effort experiment

Greiner, B.,Ockenfels, A.,Werner, P.,(2011).Wage transferencyand performance: A real-Effort Experiment. *Working paper series in Economics*,48

Shariff, Azim F., Wiwad, Aknin,Lara B., (2016).Income Mobility Breeds Tolerance for Income Inequality: Cross-National and Experimental Evidence. *Perspectives on Psychological Science*,11(3),373-380

Solon, G. (2002). Cross-country differences in intergenerational earnings mobility. *The Journal of Economic Perspectives*, *16*(3), 59-66.