

**MOTIVATIONAL FACTORS FOR JOB PERFORMANCE
OF EMPLOYEES IN THE ROYAL CERAMIC
INDUSTRY PUBLIC CO., LTD.**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2013

KMITL-2013-AMC-M-017-007

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2013

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

เอกสาร **KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG** ทรัพย์สินด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท

โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

นักศึกษา

นายจิรศักดิ์ โชติรักษ์

รหัสประจำตัว

54671411

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2556

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณรณ แสงมณี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) (2) เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำนวน 254 ราย โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ t-test และ One-Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถ สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานที่มีเพศและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Thesis Title	Motivation Factors for Job performance of employees in the Royal Ceramic Industry Public Co., Ltd.
Student	Mr.Jarisak Chotirak
Student ID	54671411
Degree	Master of Business Administration
Program	Industrial Business Administration
Year	2013
Thesis Advisor	Associate Professor Dr.Woranat Sangmanee
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr.Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) To study the level of motivational factors for job performance of employees in the Royal Ceramic Industry Public Co.,Ltd. 2) To compare the level of motivational factors for job performance of employees in the Royal Ceramic Industry Public Co.,Ltd. by personal factors. 254 employees were randomly selected from employees in the Royal ceramic industry. The research instruments were questionnaires. The results from questionnaires would be analyzed by Statistical program. Statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation. T-test and One-way ANOVA were used to test the hypotheses. The research results were as follows:

1. The level of motivational factors for job performance of employees in the Royal Ceramic Industry Public Co.,Ltd. was at moderate level.
2. Employees who had different gender and position had different motivation factor at statistical significant level of 0.05.
3. Employees who had different age had different hygiene factor at statistical significant level of 0.05.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ของ บุคคลหลายท่าน ซึ่งไม่อาจจะนำมากล่าวได้ทั้งหมด ซึ่งผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.วรรณรณ แสงมณี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้คำแนะนำตรวจทานในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมด้วยข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ และผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ความรู้ คำแนะนำ ตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน อย่างไม่เหน็ดเหนื่อย เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ที่สุด ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธ์ อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดร.พยัคฆ์ วุฒิรงค์ ผู้จัดการฝ่ายการตลาด บริษัทผลิตภัณฑ์วัสดุก่อสร้าง และคุณคำพจน์ แผ่นจันทร์ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ บริษัทโรแยลชีรามิก อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่ได้ให้เกียรติในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินเครื่องมือในการวิจัย พร้อมให้คำชี้แนะ

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิกอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล และร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

และสุดท้ายที่ขาดไม่ได้และสำคัญยิ่งที่เป็นเบื้องหลังแห่งความสำเร็จ ต้องขอขอบพระคุณ บิดา มารดาของข้าพเจ้าที่เป็นกำลังใจให้ข้าพเจ้าตลอดมา สำหรับคุณงามความดีอันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอบอบแต่บิดา มารดา ที่เป็นที่ยกย่องของข้าพเจ้า ตลอดจนท่านอาจารย์ที่เคารพทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีให้แก่ข้าพเจ้า

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ 2556

จรัสศักดิ์ โชติรักษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ	XIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 สมมติฐานวิจัย	5
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	9
1.5.1 ประชากรในการวิจัย.....	9
1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	9
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	10
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	13
2.1.1 ความหมายของแรงงูใจ	13
2.1.2 ประเภทของการงูใจ	16
2.1.3 ทฤษฎีของแรงงูใจ.....	18
2.1.4 ความสำเร็จในการทำงาน	30
2.1.5 การได้รับความยอมรับนับถือ.....	32
2.1.6 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	34
2.1.7 ความรับผิดชอบ.....	37
2.1.8 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	38
2.1.9 นโยบายการบริหารงาน.....	41
2.1.10 การนิเทศงาน.....	42

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ 2.1.11 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 43

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ IV อย่างอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.1.12 สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	44
2.1.13 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน.....	44
2.1.14 ค่าตอบแทน.....	45
2.1.15 สถานภาพวิชาชีพ.....	46
2.2 ประวัติความเป็นมา ลักษณะธุรกิจ และระบบการบริหารงานของบริษัท โรแยลเชรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน).....	48
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
บทที่ 3 วิธีการศึกษา.....	69
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	69
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	74
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	84
4.1 ผลข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล.....	84
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรแยลเชรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)	87
4.2.1 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	87
4.2.2 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	88
4.2.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	89
4.2.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	91
4.2.5 ด้านความรับผิดชอบ.....	92
4.2.6 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	93
4.2.7 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	95
4.2.8 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้าน	96
4.2.9 ด้านนโยบายการบริหารงาน	98
4.2.10 ด้านการนิเทศงาน	99

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2.11 ด้านค่าตอบแทน	101
4.2.12 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	102
4.2.13 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	104
4.2.14 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	105
4.2.15 ด้านสถานภาพวิชาชีพ.....	107
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	108
4.4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูล ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ในแต่ละด้าน	150
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	152
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	153
5.2 อภิปรายผล	160
5.3 ข้อเสนอแนะ	173
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้.....	173
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต.....	174
บรรณานุกรม.....	175
ภาคผนวก	184
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	185
ประวัติผู้เขียน.....	192

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 กำลังการผลิต และปริมาณการผลิต ตามประเภทของกระเบื้องของบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน).....	50
2.2 กำลังการผลิต และปริมาณการผลิต ตามประเภทของกระเบื้องของ บริษัท โรแยล เอเชียบรีค แอนด์ ไทล์.....	50
3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ	71
3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	72
3.3 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	79
3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	81
4.1 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคล.....	85
4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยแรงจูงใจ.....	87
4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ.....	88
4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	89
4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	91
4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	92
4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	94
4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	95
4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจ้าง.....	97
4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายการบริหารงาน	98
4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยค่าจ้าง ด้านการนิเทศงาน	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยจำแนก ด้านค่าตอบแทน	101
4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยจำแนก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	102
4.14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยจำแนก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	104
4.15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยจำแนก ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	105
4.16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยจำแนก ด้านสถานภาพวิชาชีพ.....	107
4.17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ โดยใช้วิธี t – test.....	108
4.18 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ โดยใช้ วิธี t – test	110
4.19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจำแนก จำแนกตามเพศ โดยใช้ วิธี t-test	111
4.20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA.....	113
4.21 ค่า p-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับของ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD	114

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

4.22 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA.....	115
4.23 ค่า p-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD	117
4.24 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA.....	118
4.25 ค่า p-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับของ ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD	120
4.26 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One- way ANOVA.....	122
4.27 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One- way ANOVA.....	123
4.28 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงาน บริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA.....	125

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.29 ค่า P-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยต้นทุน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD.....	127
4.30 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงานโดยใช้วิธี t-test	129
4.31 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจของ พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงานโดยใช้วิธี t-test	130
4.32 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยต้นทุนของ พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงานโดยใช้วิธี t-test	132
4.33 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ โดยวิธี One-way ANOVA.....	134
4.34 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจของ พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ โดยวิธี One-way ANOVA.....	135
4.35 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยต้นทุนของ พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ โดยวิธี One-way ANOVA.....	137

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

4.36 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานโดยวิธี One-way ANOVA.....	139
4.37 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยวิธี One-way ANOVA.....	140
4.38 ค่า p-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยงูใจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD.....	142
4.39 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA.....	143
4.40 ค่า p-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความสำคัญของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)ด้านปัจจัยค่าจูน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD.....	145
4.41 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประเภทการจ้างงาน โดยวิธี t-test.....	146
4.42 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประเภทการจ้างงาน โดยใช้วิธี t-test.....	147

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.43	
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยต้นทุนของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประเภทการจ้างงาน โดยใช้วิธี t-test.....	149



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	8
2.1 การเชื่อมโยงผลงานกับความพยายามนำไปสู่เป้าหมายส่วนบุคคล.....	27
2.2 การทดลองของพาฟลอฟเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งกระตุ้นกับการตอบสนอง	29
2.3 โครงสร้างของธุรกิจบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน).....	51
2.4 กระบวนการผลิตกระเบื้องเซรามิค (Wall Tile, Porcelain Tile, Decorative Tile)	52
2.5 กระบวนการผลิตกระเบื้องดินเผา (Clay Tile)	53



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมเซรามิกเป็นอุตสาหกรรมที่เติบโตตามการขยายตัวของภาคธุรกิจก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งการผลิตจะตอบสนองความต้องการในประเทศเป็นหลัก ทั้งนี้หากวิเคราะห์ถึงสภาพการแข่งขันในอุตสาหกรรมพบว่า มีการแข่งขันค่อนข้างรุนแรงโดยเฉพาะผลิตภัณฑ์เซรามิกที่ใช้ในการก่อสร้างเช่น กระเบื้องปูพื้น กระเบื้องบุผนัง เนื่องจากสินค้ามีความหลากหลายทั้งรูปแบบและราคาสินค้า ขึ้นอยู่กับมาตรฐานของแต่ละผู้ผลิต ส่งผลทำให้ในปัจจุบันสภาพการแข่งขันทางการตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศมีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งผู้ผลิตต้องเร่งปรับตัวผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพ สร้างตราสินค้าให้เป็นที่รู้จักและยอมรับของตลาด มุ่งเน้นการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูง เพื่อสนองตอบตลาดระดับบนมากขึ้น เนื่องจากลูกค้าต่างประเทศรวมถึงลูกค้าในประเทศส่วนใหญ่ ให้การตอบรับสินค้าระดับกลางถึงระดับบนมากขึ้น โดยจะให้ความสำคัญเรื่องวัสดุที่ใช้ฝีมือที่ประณีต การออกแบบที่โดดเด่น คุณภาพงานที่ได้มาตรฐาน เพื่อสร้างตราสินค้าให้เป็นที่รู้จักและยอมรับ ซึ่งเป็นการหลีกเลี่ยงการแข่งขันกับสินค้าของจีนและเวียดนาม ที่ปัจจุบันยังมุ่งเน้นตลาดในกลุ่มสินค้าราคาถูกในตลาดระดับล่างเป็นหลัก อีกทั้งให้มีการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการลดของเสีย เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ประหยัดพลังงานและส่งเสริมกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนควบคุมคุณภาพของสินค้าที่ผลิตให้ได้ตามมาตรฐาน รวมถึงการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC ตลาดอาเซียนเป็นตลาดหลักและจะทวีความสำคัญมากขึ้น ผู้ประกอบการควรศึกษาช่องทางขยายตลาด ตลอดจนการหาพันธมิตรทางการค้า ทั้งผู้ประกอบการในธุรกิจก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ รวมไปถึงตัวแทนจัดจำหน่าย ที่จะมาช่วยสนับสนุนช่องทางการทำตลาดและจัดจำหน่ายในกลุ่มประเทศเหล่านี้ อีกทั้งควรให้ความสำคัญกับการวิจัยทางการตลาด รูปแบบการใช้ชีวิตและซื้อสินค้า เพื่อนำไปสู่การออกแบบสินค้า ให้ตรงตามความต้องการของลูกค้าในแต่ละประเทศ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถวางแผนกลยุทธ์ในการจัดจำหน่ายสินค้าได้ดีขึ้น

จากการแข่งขันอย่างรุนแรง ในช่วงปี 2554 ที่ผ่านมานับเป็นปีที่บริษัทโรแยลชีรามิก อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ต้องประสบปัญหาการขาดทุนต่อเนื่องอีกปีหนึ่ง ถึงแม้ว่าฝ่ายบริหารจะได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อแก้ปัญหาให้บริษัทพ้นจากสภาพการขาดทุนก็ตาม แต่ยังไม่เป็นผลสำเร็จ ซึ่งสาเหตุของการขาดทุนเป็นไปในทำนองเดียวกับปี 2553 ดังนี้ คือประการแรก เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริษัทต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงระหว่างผู้ผลิตภายในประเทศและผู้นำเข้าจากต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มสินค้ากระเบื้องพอร์ซเลน (Porcelain Tile) ราคาต่ำจากประเทศจีน ซึ่งเป็นกลุ่มสินค้าที่บริษัทมีกำลังการผลิตประมาณร้อยละ 20 ของกำลังการผลิตทั้งหมดของบริษัท และเป็นการแข่งขันด้านราคาทำให้บริษัทมีความจำเป็นที่ต้องลดราคาสินค้าให้ต่ำลงเพื่อการแข่งขันในตลาด ประการที่สองด้วยขนาดของกิจการที่ค่อนข้างเล็กเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งในอุตสาหกรรม และต้องอาศัยการขายผ่านตัวแทนจำหน่ายซึ่งบริษัทอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบในเชิงปริมาณกับคู่แข่ง และอำนาจต่อรองทางการค้ากับตัวแทนจำหน่าย จึงทำให้บริษัทต้องมีค่าใช้จ่ายในการขายค่อนข้างสูง โดยเฉพาะส่วนลดทางการค้าที่ต้องให้แก่ตัวแทนจำหน่าย ประการที่สามจากปริมาณการขายที่ต่ำกว่ากำลังการผลิตทำให้บริษัทต้องลดกำลังการผลิต เพื่อให้ปริมาณการผลิตสอดคล้องกับปริมาณการขายทำให้การใช้กำลังการผลิตได้ไม่เต็มกำลังการผลิต ประกอบกับบริษัทมีความจำเป็นในด้านการบริหารสภาพคล่องทางการเงิน จึงต้องหยุดผลิตในบางช่วงเวลาและระบายสินค้าสู่ท้องตลาด ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงกว่าที่ควรจะเป็นและเกิดค่าใช้จ่ายในการหยุดผลิตดังกล่าว ด้วยสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้บริษัทประสบปัญหาการขาดทุนต่อเนื่องมาจากปีก่อน กล่าวคือในปี 2554 บริษัทมียอดขายประมาณ 1,047 ล้านบาท ซึ่งลดลงจากปี 2553 ประมาณร้อยละ 3.9 (แบบรายงานข้อมูลประจำปี 2554) โดยที่ยอดขายของบริษัทส่วนใหญ่เป็นยอดขายในประเทศสัดส่วนประมาณร้อยละ 97 ของยอดขายทั้งหมด ส่วนที่เหลือเป็นการส่งออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ และบริษัทมีอัตรากำไรขั้นต้นร้อยละ 24.5 เพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากปี 2553 ซึ่งเท่ากับร้อยละ 24.0 โดยที่บริษัทมีขาดทุนสุทธิประมาณ 154 ล้านบาท ในขณะที่ปี 2553 ขาดทุนสุทธิ ประมาณ 125 ล้านบาท (แบบรายงานข้อมูลประจำปี 2554)

อย่างไรก็ตามบริษัทได้พยายามแก้ปัญหาในหลายด้านด้วยกัน กล่าวคือบริษัทจะใช้นโยบายการรักษาสภาพคล่องทางการเงินเพื่อให้ธุรกิจสามารถมีเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบธุรกิจต่อไปได้เป็นประการสำคัญก่อน โดยมีการควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างเข้มงวด พร้อม ๆ กับปรับกลยุทธ์ทางการขายใหม่โดยให้ความสำคัญกับการเข้าถึงผู้ใช้โดยตรงมากขึ้นทั้งในรูปองค์กรเอกชนและองค์กรของรัฐ เพื่อเพิ่มโอกาสให้ผู้ใช้หรือสถาปนิกได้เป็นผู้กำหนดเลือกใช้สินค้าของบริษัทให้มากขึ้น ในขณะที่จะมีการเพิ่มตัวแทนจำหน่ายให้มากขึ้น และจัดให้มีพนักงานขายสินค้าไว้คอยนำเสนอสินค้าให้แก่ผู้บริโภคโดยตรงที่จุดขายของตัวแทนจำหน่ายบางแห่งอันเป็นการกระตุ้นยอดขายในอีกทางหนึ่ง นอกจากนี้การจำหน่ายสินค้าโดยตรงให้กับโครงการก่อสร้างมากขึ้นทั้งจากทีมงานขายโครงการ และการขายตรงจากร้านค้าของบริษัทเอง (Outlet) สุดท้ายคือในด้านตัวสินค้าของบริษัทจะต้องเป็นสินค้าที่มีคุณภาพดี ซึ่งเป็นที่ยอมรับของตลาด และมีรูปแบบลวดลายใหม่ออกสู่ตลาดอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ นอกจากการแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นแล้ว บริษัทยังได้ดำเนินการหาผู้ร่วมทุนรายใหม่เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางการเงิน โดยได้มีการร่วมทุนกับบริษัท UMI

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(บริษัท สหโมเสกอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)) ซึ่งเปลี่ยนจากคู่แข่งมาเป็นพันธมิตรกัน โดยมีเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าและดำเนินธุรกิจเพื่อให้ได้กำไรสูงสุด

อย่างไรก็ตามบริษัทใช้ความพยายามตามความรู้ความสามารถอย่างสุดกำลังในการที่จะนำพาบริษัทให้ผ่านพ้นวิกฤติครั้งนี้ไปได้ และสินค้าทุกรายการที่บริษัทจัดจำหน่ายนั้น บริษัทคำนึงถึงคุณภาพมาเป็นอันดับแรก ดังนั้นกระบวนการผลิตกระเบื้องเซรามิกทุกชิ้นตอน และการคัดเลือกกระเบื้องเซรามิกนำเข้า จะต้องผ่านเกณฑ์การคัดเลือกและตรวจสอบตามมาตรฐานที่บริษัทกำหนดไว้อย่างเข้มงวด ควบคู่ไปกับการบริการที่ดี เพื่อที่จะได้รับความไว้วางใจจากผู้บริโภค

ในการที่จะให้ได้กระเบื้องที่มีคุณภาพดีได้นั้น กระบวนการที่ป้อนเข้าระบบต้องดีก่อนถึงจะได้ผลิตภัณฑ์ที่ดีและมีคุณภาพตามมา บริษัทจึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยการผลิต ซึ่งประกอบไปด้วย 4M (Man, Material, Machine, Management) ซึ่งทรัพยากรทั้งหลายเหล่านี้ บริษัทมุ่งเห็นว่าทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญกว่าทรัพยากรอื่นใด เนื่องจากคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆมาก่อนให้เกิดผลผลิตที่ต้องการได้ อีกทั้งยังเป็น ทรัพยากรที่ซึ่งมีชีวิตจิตใจ พร้อมทักษะ ความชำนาญและความสามารถที่จะเข้ามาปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ทรัพยากรบุคคลผู้ทำงานเหล่านี้ จะเป็นผู้ดำเนินการต่าง ๆ ในขั้นปฏิบัติ โดยจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น เงินทุน สิ่งของ วัตถุดิบ และจะเป็นผู้ขับเคลื่อนระบบ โดยทำกิจกรรมต่างๆ เช่น เดินเครื่องจักรหรือคอยให้บริการตามหน้าที่เป็นต้น ผลงานที่ได้ออกมาจากที่ได้ดำเนินไป จะดีมากหรือน้อยอย่างไรนั้น ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคลนี้ ที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า และการที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่นั้น ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าพนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าพนักงานปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มที่ ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือไม่มีความแน่นอนแล้ว ก็ต้องส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงาน อีกทั้งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล (Productivity) ซึ่งจะทำให้มีผลกระทบกับความสำเร็จของงาน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งที่จำเป็น ดังนั้นผู้บริหารมีความตระหนักและให้ความสำคัญ และเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ สามารถไว้วางใจได้ และประการสำคัญผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าพนักงานแต่ละคนมีศักยภาพและความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจที่ดีได้ และสามารถดำเนินงานทุกอย่างให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น

จากการที่บริษัทได้พยายามในการแก้ไขปัญหาในหลายๆด้าน บริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรมจำกัด (มหาชน) ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรหลายครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงแห่งสถานะเศรษฐกิจ สังคม สถานการณ์การเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป กับการแข่งขันกันอย่างรุนแรง โดยได้มีการโยกย้าย เลื่อน และสลับตำแหน่งของบุคลากรภายในของบริษัท ให้รองรับกับโครงสร้างใหม่ขององค์กร เพื่อให้เกิดการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด บริษัทโรแยลชีรามิคจึงมีความจำเป็นประการหนึ่งที่ต้องสร้างแรงจูงใจให้มีในหมู่พนักงาน

เอกสาร
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิควิธีการในการศึกษาบุคคลากรในองค์การของตนเองว่า พนักงานเหล่านั้นมีความต้องการหรือแรงจูงใจใดในการทำงาน และต้องพยายามตอบสนองความต้องการหรือแรงจูงใจพวกเขา เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็จะส่งผลถึงผลงาน ที่มีประสิทธิภาพด้วย

ช่องว่างระหว่างพนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดี กับพนักงานที่สมัครใจ และเต็มใจที่จะทำงานปฏิบัติงานให้ได้ดี ก็คือแรงจูงใจ ฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจูงใจ เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถและเต็มใจที่จะดำเนินงานอย่างเต็มที่ ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงาน ภายใต้อาณัติที่มีการโน้มน้าวจิตใจ หรือการจูงใจที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจ ซึ่งจะเป็นข้อจำกัดอันจะนำไปสู่การ หมดกำลังใจในการทำงาน

การจูงใจนับว่าเป็นหลักการปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหาร และเมื่อ สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทั้งผู้บริหารองค์กรและพนักงานก็จะยิ่งก้าวไปสู่ความ สัมฤทธิ์ผลได้มากซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรมจำกัด (มหาชน) เพื่อให้ได้แนวทางและโครงสร้างที่ชัดเจน เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การสำเร็จในการทำงาน การ ได้รับความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ ปฏิบัติ นโยบายการบริหารงาน การนิเทศงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และสถานภาพวิชาชีพ ซึ่งผลงาน ครั้งนี้ จะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำเสนอต่อ ผู้บริหารบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) และนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ให้เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ สามารถนำมาปรับเป็นแนวนโยบายขององค์กร และวางแผนใน การบริหารงานขององค์กร ทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้น ทำให้องค์การสามารถดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่อง บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของ องค์กรที่วางไว้ และยังช่วยให้บริษัทมีการพัฒนา รวมทั้งการดำเนินงานไปอย่างก้าวหน้า สามารถ แข่งขันกับโลกธุรกิจต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิก อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิก อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทการจ้างงาน

1.3 สมมติฐานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิก อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิก อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิก อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิก อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิก อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิก อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิก อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิก อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิก อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิก อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.1 พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิก อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 4.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจนแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ได้ทำการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดดังนี้

การกำหนดตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทการจ้างงาน ซึ่งมีที่มาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การกำหนดตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ Herzberg (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542) ที่ได้กล่าวไว้ว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคคลประกอบไปด้วย 2 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) แนวคิดของ Herzberg แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 1.ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3.ความรับผิดชอบ
- 4.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 5.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) แนวคิดของ Herzberg แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

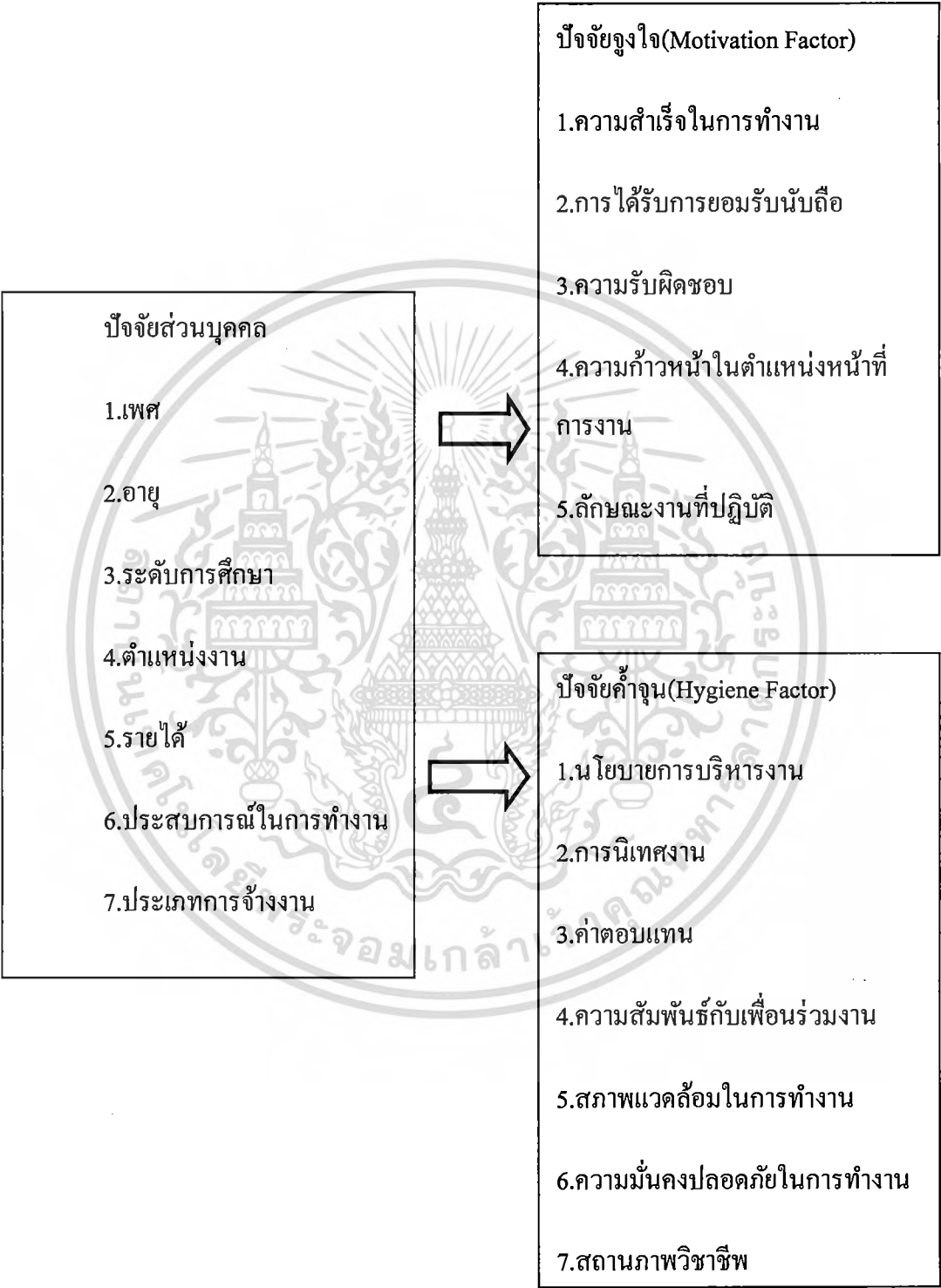
- 1.นโยบายการบริหารงาน
- 2.การนิเทศงาน
- 3.ค่าตอบแทน
- 4.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 5.สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 6.ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
- 7.สถานภาพวิชาชีพ

จากปัจจัยที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำมาสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ เป็นดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยทำการศึกษาดึงทฤษฎีความรู้ และผลงานวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับแนวคิดทางด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการทำวิจัย และสรุปผลในการวิจัย โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.5.1 ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ทั้งหมด 693 คน (แบบรายงานข้อมูลประจำปี 2554)

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทการจ้างงาน

ตัวแปรตาม คือปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม (มหาชน) ประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

- 1.ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3.ความรับผิดชอบ
- 4.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 5.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

- 1.นโยบายการบริหารงาน
- 2.การนิเทศงาน
- 3.ค่าตอบแทน
- 4.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 5.สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 6.ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
- 7.สถานภาพวิชาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งกระตุ้นและชักจูงให้พนักงานปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

2. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย การสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จในงานนั้น ไม่ว่าจะเป็นผลงานที่ทำอยู่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย เป็นพิเศษ เป็นครั้งคราว

4. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน การกล่าวชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ผลงานเป็นที่ยอมรับต่อผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานเป็นที่พอใจต่อเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานใดงานหนึ่งสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

5. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอำนาจอิสระในการตัดสินใจ ปราศจากการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เป็นงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาหรือรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายพอสมควร

6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถ การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่นการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา การได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน และการเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม

7. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว นอกจากนี้งานที่ปฏิบัติอยู่ยังเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความน่าสนใจและทำทนายความสามารถที่ปฏิบัติได้

8. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การนิเทศงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และสถานภาพวิชาชีพ

9. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง องค์การมีนโยบายการบริหารงานที่เหมาะสม มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นอย่างดี มีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน และนโยบายในการบริหารงานต่อการนำไปปฏิบัติ

10. การนิเทศงาน หมายถึง กระบวนการติดตามผลงาน ชี้แจงแนวทางปฏิบัติ เสนอแนะอบรม ฝึกสอน สังเกตการณ์ กระตุ้น แก้ไข และส่งเสริมให้บรรดาผู้ได้รับการนิเทศสนใจในงานที่รับผิดชอบ และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานภายในขอบเขตให้ดีขึ้น

11. ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นต้น เป็นที่พอใจของพนักงาน และถือเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนบัญชีเงินเดือนมีความเหมาะสม

12. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานและความสามารถในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวและมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี

13. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ช่างโม่งทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน

14. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร

15. สถานภาพวิชาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับ ถูกรับของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

16. โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง บริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจ อุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง ซึ่งที่ตั้งสำนักงานใหญ่อยู่ที่ 50 ถ.สุขุมวิท 62 แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพฯ 10260 และที่ตั้งโรงงานผลิต อยู่ที่ อ.หนองแคว ในเขตจังหวัดสระบุรี

17. พนักงาน หมายถึง พนักงาน ของบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาให้ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
- 2.1.2 ประเภทของการจูงใจ
- 2.1.3 ทฤษฎีของแรงจูงใจ
- 2.1.4 ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.1.5 การได้รับความยอมรับนับถือ
- 2.1.6 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 2.1.7 ความรับผิดชอบ
- 2.1.8 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 2.1.9 นโยบายการบริหารงาน
- 2.1.10 การนิเทศงาน
- 2.1.11 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.1.12 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.1.13 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
- 2.1.14 ค่าตอบแทน
- 2.1.15 สถานภาพวิชาชีพ

2.2 ประวัติความเป็นมา ลักษณะธุรกิจ และระบบการบริหารงานของบริษัท โรแยล เซรามิก อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

- 2.2.1 ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท โรแยลเซรามิก อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)
- 2.2.2 ระบบการบริหารงานของบริษัท โรแยลเซรามิก อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd,1973) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “To Move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To Move a Person to a Course of Action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกวงการ

Herzberg Bausners & Snyderman (อ้างในศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ.2542) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของHerzberg (Herzberg’s Two Factor Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้สรุปว่ามี 2 ปัจจัย สำคัญสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว Herzberg เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

Richard M.Steers.and Lyman W.Porter (1991)Ruth Kanfer, Frank J.Landy and Wendy S.Becker (อ้างใน Moorhead & Griffin.1998)ต่างให้ความหมายของแรงจูงใจที่ตรงกันว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันหรือพลังที่ทำให้คนมีส่วนในการแสดงพฤติกรรมหนึ่งๆ หรือเป็นพลังหรือแรงผลักดันที่ช่วยนำให้คนไปสู่การแสดงพฤติกรรมเฉพาะหนึ่งๆเช่น นักศึกษาที่ใช้เวลาทั้งคืนเพื่อทำรายงานหนึ่งๆ เพื่อมั่นใจว่ารายงานของเขาจะดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้หรือพนักงานขายที่อุทิศเวลาในวันหยุดของตนเพื่อการทำงาน และเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ บุคคลทั้งสองนี้ต่างก็ถูกจูงใจแต่เพื่อบรรลุปเป้าหมายที่ต่างกัน

Schiffman and Kanuk (1991) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ

Woolfolk Anita E. (1995) ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ เป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

Walters (1978) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมายกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือแรงจูงใจเป็นเหตุผล ของการกระทำนั่นเอง

Loudon and Bitta (1998) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในสภาวะสิ่งแวดล้อม

Dale S. Beach (อ้างในปราโมทย์ ศรีวิลักษณ์. 2542:20) ได้ให้ความหมายของการจงใจว่า ความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายโดยรับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น

Lovell, R.V. (1980:109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

Michael Domjan, Ph.D. (1996:199) อธิบายว่าการจงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

อารี พันธุ์ณี (2546:269) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆที่เป็นแรง จูงใจมา ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการปัจจัย ต่างๆที่นำมาอาจจะเป็นเครื่องล่อรางวัลการลงโทษการทำให้เกิดการตื่นตัว

เสนาะ ดิยาว (2543:208) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในความหมายหนึ่ง คือการจงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรมกำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่น อย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้นการจงใจจึงประกอบด้วยความต้องการ

(Needs) พลัง (Force) ความพยายาม (Effort) และเป้าหมาย (Goal)

สุชา จันทน์เฒ (2533:101) กล่าวว่า การจงใจโดยทั่วไป หมายถึง ประการแรกสภาวะที่ อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุจุดหมายปลายทาง (Goal) ที่ตั้ง ไว้ ประการที่สองพฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์ และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมาย ปลายทาง ประการที่สามพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับ (Drive) ของแต่ละบุคคล มีแนวโน้มมุ่ง ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่งและร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนาอัน เกิดจากแรงขับนั้นๆได้เมื่อร่างกายเกิดความต้องการ (Needs) ขึ้นก็จะเกิดแรงขับซึ่งทำให้เกิดความตึง เครียดขึ้น มนุษย์และสัตว์จะต้องค้นหาทางบำบัดความต้องการนี้

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529:41) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า คือ สภาวะที่อินทรีย์ถูก กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง

Daft, R.L. (2000:534) กล่าวถึง แรงจูงใจว่า หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้ง ภายนอก และภายในตัวบุคคลซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้นรวมทั้งเป็นบุคคลรักษาพฤติกรรมนั้น

Griffin, R.W. (1999:484) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ชุขของพลังผลักดันที่เป็น สาเหตุ ให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน

Vroom, V.H. (1995:7) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการในการ ควบคุมหรือครอบงำทางเลือกโดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด (Lower Organisma) โดยไม่เปิดโอกาส ให้เลือกทางเลือกอื่นๆด้วยความสมัครใจเช่นเมื่อเราเกิดความรู้สึกหิวเราก็ต้องรับประทานอาหาร เพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกายซึ่งไม่มีโอกาสเลือกทางเลือกอื่นแต่อย่างใด

Cherrington, C.J. (1994:132) มองแรงจูงใจว่า เป็นความเข้มข้น (Intensity) ความมุ่งมั่น (Direction) และความทนพั้งแน่น (Persistence) ของพฤติกรรมทฤษฎีด้านแรงจูงใจทั้งหมดมุ่งไปสู่วิธีการในการอธิบายการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์อันสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจเป็นสาเหตุหลัก

Dubrin, A.J. and Ireland, R.D. (1993:294) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการที่ถูกทำให้เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในองค์กร

Luthans, F. (1992:147) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการซึ่งเริ่มต้นจากความรู้สึกที่ไม่เพียงพอ หรือเต็มไม่เต็มทาง จิตใจที่เรียกกันว่า ความต้องการ ซึ่งเป็นแรงขับที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะบรรลุตามเป้าหมายอันเป็นสิ่งที่ล่อใจ นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drive) และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ (Incentive)

สรุปแล้ว แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าสิ่งจูงใจ หรือแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีแนวทาง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

แรงจูงใจต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละสถานการณ์

แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลมาจากลักษณะในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด
2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น
3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น
4. ทศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท
5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ
6. การแสดงออกของความ ต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไปตามขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตนยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกันยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน
7. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้
8. แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่นตั้งใจทำงาน เพื่อไ้ขึ้นเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

2.1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่ผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการฯลฯสิ่งต่างๆดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวรเช่นคนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่ผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

แสงเดือน ทวีสิน (2545 : 77) ได้ศึกษาการแบ่งประเภทแรงจูงใจออกเป็น

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งเร้าภายในตัวบุคคลผู้นั้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมต่างๆที่อยู่รอบบุคคล

ปริญดา ยะวงศา (2546 : 26) ได้ศึกษาประเภทแรงจูงใจ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆคือ แรงจูงใจภายในที่เกิดจากความต้องการพื้นฐานภายในร่างกาย เป็นแรงจูงใจที่มีมาแต่กำเนิด เช่น ความหิว ความรู้สึก ความรัก ความอยากรู้อยากเห็น ความต้องการที่จะเรียนรู้ เป็นต้น และแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากความต้องการที่ถูกกระตุ้นภายนอกร่างกาย ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลที่อยู่ในสังคมและเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่นการต้องการความรัก ความสำเร็จ การยกย่องชมเชย การแข่งขัน การให้รางวัล เป็นต้น

ประสาธ อิศรปริดา (2547 : 301) ได้ศึกษาการแบ่งแรงจูงใจของบุคคลออกเป็น 2 ประเภทคือ

แรงจูงใจภายใน คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบภายในตัวบุคคล

แรงจูงใจภายนอก คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล หรือรางวัล หรือกิจกรรมต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่กระทำโดยตรง สรุปได้ว่าแรงจูงใจภายใน คือ ความรู้สึกถึงความสามารถของตนเองและความเป็นตัวของตัวเอง นอกจากนี้ความรู้สึกสนุกและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพติดเพตินก็เป็นรางวัลของการกระทำพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน ส่วนแรงจูงใจภายนอกคือความรู้สึกมาจากสิ่งเร้าหรือเหตุการณ์ภายนอกที่คาดว่าเป็นทางบวก เช่น เงิน เกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นต้น

คาร์นี พานทอง (2532 : 99) ได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองที่รักการแสวงหา การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความสนใจ เจตคติ ความต้องการการจูงใจ ประเภทนี้นับว่ามีคุณค่าต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่งเพราะผู้บริหารไม่ต้องหาทริควิธีมาชักจูงให้พนักงานเกิดการจูงใจในการทำงาน

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดปลายทางอันนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล เครื่องมือต่างๆ เช่นการ ชมเชย การติเตียน การประหวัด การให้รางวัล การลงทำการแข่งขัน เป็นต้น

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2544 : 169) แบ่งประเภทของแรงจูงใจในแนวทางเดียวกันเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรม โดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอก เพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวเอง มีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั้นเองที่เป็นรางวัล หรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับ เช่น การเล่น วิดีโอเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอกจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนหรือรางวัลหรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนา แรงจูงใจเหล่านี้เช่น แรงเสริมชนิดต่างๆ ตั้งแต่คำติชม รางวัลที่เป็นสิ่งของ เงินตัวแปรต่างๆ ที่มาจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปแรงจูงใจมี 2 ประเภทได้แก่

1.แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอก เพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวเอง มีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองที่รักการแสวงหา แรงจูงใจภายในเกิดจากความสนใจ เจตคติ ความต้องการของตัวบุคคลเอง แรงจูงใจประเภทนี้นับว่ามีคุณค่าต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก จูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้รับสิ่งตอบแทน หรือรางวัลหรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึง

ปรารถนาเป็นสภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางอันนำไปสู่การแสดงผลพฤติกรรมของบุคคล รวมทั้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบภายนอกของบุคคล หรือรางวัล หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่กระทำโดยตรง นอกจากนี้ยังหมายความว่ามีความรู้สึกมาจากสิ่งเร้าหรือเหตุการณ์ภายนอกที่คาดว่าเป็นทางบวก เช่น เงิน เกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นต้น

2.1.3 ทฤษฎีของการจูงใจ (Theories of Motivation)

ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องจูงใจมีจำนวนมาก ในที่นี้จะกล่าวโดยสังเขปเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theories of Motivation)
2. ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories)
3. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

1. ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ (Content theories of Motivation)

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงความต้องการหรือความปรารถนาภายในของบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม หรือเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกลไกความต้องการของพนักงาน ซึ่งได้แก่ สาเหตุที่พนักงานมีความต้องการที่แตกต่างกันในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน (McShane and Von Glinow : 597)

ทฤษฎีเนื้อหาเป็นที่รู้จักและยอมรับมี 4 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
2. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer
3. ทฤษฎีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland)
4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์เกอร์

1.ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ลำดับความต้องการของมาสโลว์

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้วมนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับคือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order Needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงและความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order Needs) ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการทางสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

3. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปีค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูง จะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับยากพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่อง ซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

4. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีเฮร์ซเบอร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ตัวกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivators) และการบำรุงรักษาหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮร์ซเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือคนที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษามีผลต่อเจตคติงานของบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก

Herzberg F. et al.1990. ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานว่าความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพของบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เฮิร์ซเบิร์ก กล่าวถึง ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยว่า เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการ จัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การ บริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย

2. การนิเทศงานคือพนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่ รับผิดชอบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพ ความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่นๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการ ปรีกษาหารือ

4. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

5. เงินเดือน ค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆตามความเหมาะสมของเงินเดือน และขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

6. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆตลอดจน ครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

7. สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพ เดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จาก บุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

จากทฤษฎีของเฮอริซเบอร์ก หากความต้องการทางด้านปัจจัยจำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ แต่ถึงแม้ว่าจะ ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉยๆ ฉะนั้นการ ตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจ ในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ในเวลาเดียวกัน หากความต้องการ ด้านความจูงใจ (Motivator Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อม ปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ ให้กับองค์การอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะรู้สึกเฉยๆ ไม่ยินดี ยินร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวันๆเท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด

(ตุลา มหาวสุธาณนท์, 2547) การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์การค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์กเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วนคือ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานและปัจจัยอำนาจที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีดังกล่าว มีความเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การทางราชการและผู้บริหารในองค์การควรเอาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายในมาเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในเวลาเดียวกันก็ต้องตอบสนองหรือใช้ปัจจัยอำนาจควบคู่กันไป จึงจะทำให้การดำเนินการขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์

กลุ่มที่ 2 ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories)

โดยทั่วไปทฤษฎีเนื้อหาจะเน้นที่ลักษณะของสิ่งจูงใจ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะค้นหาวิธีการปรับปรุงการจูงใจโดยเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นความต้องการ แต่ไม่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการด้านความคิด (Thought processes) ซึ่งบุคคลเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในที่ทำงาน ทฤษฎีกระบวนการ (Process theories) จะมุ่งที่กระบวนการด้านความคิด ซึ่งมีผลกระทบต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งมีหลายทฤษฎีในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity theory) และทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

1.ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกันของ Adams

ทฤษฎีนี้ กล่าวว่า บุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษา และความสามารถ และผลลัพธ์ของตนเอง เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง และปัจจัยอื่นกับบุคคลอื่น J. Stacy Adams กล่าวว่า บุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานของตนกับบุคคลอื่น ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับจากการทำงานมีความไม่เหมาะสมโดยเปรียบเทียบกับรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับจากการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในเชิงลบ โดยอาจทำให้บุคคลท้อแท้ให้กับการทำงานน้อยลงหรือตัดสินใจลาออกก็ได้ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้เสนอแนะว่าบุคคลควรได้รับรู้ถึงรางวัล (ผลลัพธ์จากการทำงาน) ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีความเสมอภาคภาคแสดง ดังสมการ

ผลลัพธ์ (Output) ของบุคคลหนึ่ง

ปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่ง

=

ผลลัพธ์ (Output) ของอีกบุคคลหนึ่ง

ปัจจัยนำเข้า (Input) ของอีกบุคคลหนึ่ง

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt Negative Inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมน้อยกว่าบุคคลอื่น

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงบวก (Felt Positive Inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่า เขาได้รับความยุติธรรมมากกว่าบุคคลอื่น

ความไม่เสมอภาคจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะสร้างความเท่าเทียมกันซึ่งบุคคลอาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่างๆดังนี้

1. เปลี่ยนแรงพยายามที่ใส่ลงไปเช่นลดความพยายามในการทำงานเช่น มาสาย ขาดงาน
2. ปรับหรือเปลี่ยนรางวัลที่เขาได้รับเช่นขอขึ้นเงินเดือนหรือขอเลื่อนตำแหน่ง
3. ถ่มเลิกการเปรียบเทียบ โดยลาออกจากการงาน
4. เปลี่ยนจุดเปรียบเทียบโดยเปรียบเทียบตัวเองกับผู้ร่วมงานคนอื่น

ขั้นตอนในการบริหารกระบวนการความเสมอภาค (Steps for Managing the Equity Process) มีดังนี้

1. ยอมรับว่าการเปรียบเทียบความเสมอภาค (Equity Comparisons) เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในที่ทำงาน

2. คาดว่าความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt Negative Inequities) จะเกิดขึ้นเมื่อมีการให้รางวัล

3. สื่อสารถึงการประเมินที่ชัดเจนของการให้รางวัล
4. สื่อสารถึงการประเมินผลการทำงานซึ่งมีเกณฑ์การให้รางวัล
5. สื่อสารถึงความเหมาะสมของประเด็นที่เปรียบเทียบในสถานการณ์นั้น

การเปรียบเทียบความเสมอภาคกับการจัดสรรรางวัลมีผลกระทบต่อผู้ถูกจ้างใจ ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการให้ผู้ถูกจ้างใจเกิดการรับรู้ว่ารangวัลนั้นพิจารณาจากผลลัพธ์ที่แท้จริง โดยผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีแนวความคิดการจัดการกับการเปรียบเทียบความเสมอภาค 5 ประการดังกล่าวย่างต้นและจากการวิจัยพบว่า

1. ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลที่ไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ และจะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต
2. ถ้าบุคคลได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป
3. ถ้าบุคคลคิดว่ารางวัลสูงกว่าสิ่งที่ไม่เสมอภาค เขาจะทำงานมากขึ้น ดังนั้นจึงอาจจะลดรางวัลลง

ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนหรือคาดหวังรางวัลที่ได้รับเกินจริง ทำให้พนักงานอาจรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคในบางครั้ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคนี้จะมีผลต่อปฏิริยาบางประการ ตัวอย่างเช่น พนักงานอาจจะโกรธหรือตัดสินใจทิ้งงาน เพราะเกิดความรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับไม่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรางวัลของบุคคลอื่น

2.ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Victor Vroom (1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานโดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่า เขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการทำงานนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขาารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปไม่ได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของความดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของความง่ายและ การให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

Vroom (1995) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

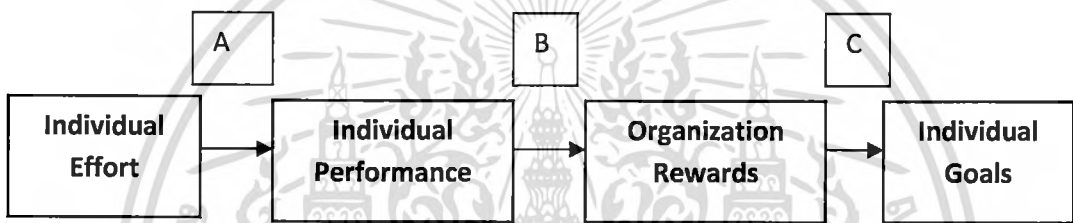
$V = \text{Valance}$ หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$ หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

$E = \text{Expectancy}$ ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือและคุณค่าจากผลลัพธ์ สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยโดย

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน
2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน
3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา



A= Effort performance linkage
B= Performance reward linkage
C= Attractiveness

ภาพที่ 2.1 การเชื่อมโยงผลงานกับความพยายามนำไปสู่เป้าหมายส่วนบุคคล
ที่มา: pirun.ku.ac.th

- มีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ
1. รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่นการเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ (Schermerhorn, Hunt and Osborn 2003:118) หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน
 2. รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ความท้าทาย

แนวทางในการจัดสรรรางวัลภายนอก มีดังนี้

1. ระบุถึงพฤติกรรมที่พึงพอใจให้ชัดเจน
2. ดำรงรักษาการให้รางวัลที่มีศักยภาพที่จะช่วยให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดปทุมธานี ไม่ควรเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดปทุมธานี

3. คิดเสมอว่าบุคคลจะมีความแตกต่างกัน จึงต้องให้รางวัลที่มีคุณค่าเชิงบวกสำหรับแต่ละบุคคล

4. ให้แต่ละบุคคลรู้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่เขาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ต้องการ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและให้ข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน

5. การจัดสรรรางวัลให้อย่างทันทีทันใดเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงพอใจ

6. จัดสรรรางวัลให้ตามตารางที่กำหนดเพื่อให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

3. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

สกินเนอร์ (1938) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเชื่อว่าเราจะเข้าใจและสามารถควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่า เราเข้าใจเงื่อนไขของการเสริมแรง (Reinforcement Contingency) เพียงใด และบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเช่นใดขึ้นอยู่กับว่าเขาได้รับผลเช่นไรในอดีต เช่น พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพราะไม่ขาด ไม่สาย ไม่ลาต้อไปพนักงานผู้นั้นก็จะมีพฤติกรรมที่ไม่ขาด ไม่ลา ไม่สายเสมอ ดังนั้นถ้าเราเข้าใจเงื่อนไขของการเสริมแรงของบุคคลเหล่านั้นได้ ก็สามารถจะเข้าใจได้

ความเชื่อของสกินเนอร์สรุปได้ว่าผลกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดังนี้

A = Activator คือตัวกระตุ้นหรือสัญญาณที่มาก่อนพฤติกรรม

B = Behavior คือพฤติกรรม

C = Consequence คือผลกรรมสนองตอบต่อพฤติกรรมที่นำไปถ้าเป็นผลกรรมที่พึงประสงค์ก็เรียกว่า C+ หากไม่พึงประสงค์ก็เรียกว่า C-

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ผสมผสานแนวคิดด้านกระบวนการเรียนรู้พื้นฐาน 2 อย่าง นั่นคือ

1. ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก โดยพาฟลอฟ นักจิตวิทยาชาวรัสเซีย

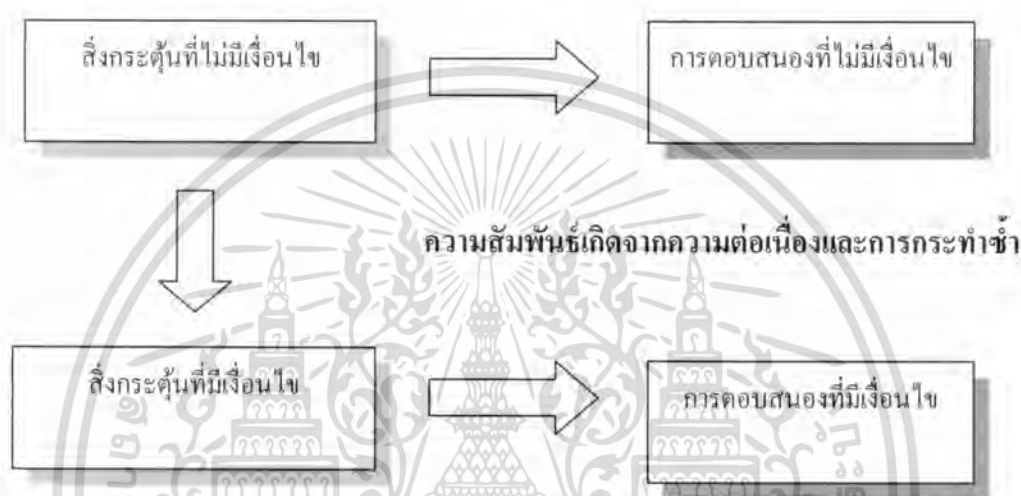
2. ทฤษฎีที่เน้นเงื่อนไขผลกรรมที่มีต่อพฤติกรรมบุคคล

4. ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning Theory) โดยนักจิตวิทยา

ชาวรัสเซียชื่อพาฟลอฟได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ Reflex or Respondent Behavior เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองโดยอัตโนมัติ ทฤษฎีนี้เป็นการเรียนรู้ถึงกระบวนการต่อเนื่องที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งกระตุ้นและการตอบสนอง นักทฤษฎีวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกคำนึงว่าสิ่งมีชีวิต (สัตว์และมนุษย์) เป็นผู้ตอบสนอง ซึ่งสามารถสอนให้เกิดพฤติกรรมเฉพาะอย่างโดยอาศัยการกระทำซ้ำหรือการวางเงื่อนไข คำว่าการวางเงื่อนไข หมายถึง ความเป็นอัตโนมัติในการตอบสนองต่อสถานการณ์ซึ่งสร้างขึ้นซ้ำๆ ตัวอย่างที่มีชื่อเสียงที่สุดคือ พาฟลอฟสังเกตว่า สุนัขจะน้ำลายไหลเมื่อเห็นชิ้นเนื้อ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นชิ้นเนื้อกับการเกิดน้ำลายไหลของสุนัขเป็นปฏิกิริยาที่เกิดต่อเนื่องกัน ทำให้เกิดกระบวนการต่อเนื่องแบบมีเงื่อนไข โดยชิ้นเนื้อเป็นสิ่งกระตุ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใช้ได้เห็นว่าเอกสารนี้มีความจำเป็นหรือมีค่า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ไม่มีเงื่อนไข [Unconditioned Stimulus (US)] และการเกิดน้ำลายไหลเป็นการตอบสนองที่ไม่มีเงื่อนไข [Unconditioned Response (UR)] พาฟลอฟได้ทำการทดลองโดยใช้การสั่นกระดิ่งคู่ไปกับการให้ชิ้นเนื้อแก่สุนัข หลังจากการทดลองหลายครั้ง สุนัขเริ่มเกิดการเรียนรู้ในการตอบสนองต่อเสียงกระดิ่ง นั่นคือ สุนัขได้ยินเสียงกระดิ่งก็จะเกิดอาการน้ำลายไหล แม้ว่าจะไม่เห็นชิ้นเนื้อก็ตาม ดังนั้นเสียงกระดิ่งจึงเป็นสิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข [Conditioned Stimulus (CS)] ซึ่งทำให้เกิดการตอบสนองที่มีเงื่อนไข [Conditioned Response (CR)] หรือปฏิกิริยาที่ไม่มีเงื่อนไข [Unconditioned Reaction(UR)] ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 การทดลองของพาฟลอฟเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งกระตุ้นกับการตอบสนอง
ที่มา: รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548.

ปัจจัยสองประการที่สำคัญต่อการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการต่อเนื่อง ประกอบด้วย

1. ความต่อเนื่องกัน หมายความว่า สิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไขและไม่มีเงื่อนไขจะเกิดขึ้นต่อเนื่องในระยะเวลาและจังหวะที่ใกล้เคียงกัน ในการทดลองของพาฟลอฟนั้นสุนัขได้เกิดการเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างเสียงกระดิ่งกับชิ้นเนื้อ ซึ่งเนื่องมาจากการเสนอสิ่งกระตุ้นสองสิ่งต่อเนื่องกัน
2. การกระทำซ้ำ หรือความถี่ของความต่อเนื่องกัน

5. ทฤษฎีการวางเงื่อนไขของการกระทำต่อพฤติกรรมของบุคคล (Operant conditioning theory) หรือ (Instrumental Conditional theory)

ต่างจากทฤษฎี Classical Conditioning ตรงที่เราสนใจ Consequence คือผลที่ตามมาซึ่งเป็น 2 เงื่อนไขคือการให้แรงเสริม (Reinforcement) กับ การลงโทษ (Punishment) โดยแต่ละแบบมีลักษณะดังนี้

1. เงื่อนไขการเสริมแรงคือสิ่งที่ให้หลังจากเกิดพฤติกรรมทำให้บุคคลชอบที่ได้รับสิ่งนั้น

เอกสารนี้จะทำให้เกิดพฤติกรรมเช่นนั้นตลอดโดยแบ่งเป็น 3 ประเภทเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- แรงเสริมทางบวก (Positive Reinforce) คือการให้แล้วทำให้บุคคลพอใจ
- แรงเสริมทางลบ (Negative Reinforce) คือการยกเลิกหรือถอนสถานการณ์ที่ผู้แสดงพฤติกรรมไม่ชอบ เมื่อเลิกแล้วทำให้บุคคลนั้นชอบสภาพเช่นนั้น เช่น การเข็มงวดเกินไป การดูค่าหากสามีที่กลับบ้านเร็วแล้วภรรยาหยุดบ่นก็จะกลับบ้านเร็วขึ้นตลอดไป

2. เงื่อนไขการลงโทษ คือสิ่งที่ให้หลังจากเกิดพฤติกรรมทำให้บุคคลไม่ชอบสิ่งที่ได้รับ ทำให้พฤติกรรมนั้นหยุดชะงักลงโดยแบ่งเป็น

- การลงโทษทางบวก (Positive Punishment) คือการให้สิ่งเขาไม่ชอบเช่น ถูกตี การขับรด์ ผ่าไฟแดงถูกปรับ 1,000 บาท บุคคลก็จะหยุดขับรด์ฝ่าไฟแดง

- การลงโทษทางลบ (Negative Punishment) คือการถอนสิ่งที่เขาชอบ เช่น เด็กชอบดูบอลแล้วชอบทะเลาะกับพี่ตนเองทำให้แม่ปิดทีวี วันหลังเด็กคนนี้จะเลิกทะเลาะเพราะกลัวอดดูทีวี

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจที่ทำให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 413-414) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

2.1.4 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

Keith Davis (1972 : 54-55) ให้ความหมายของความสำเร็จในการทำงาน ว่า หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้

Stauss and Sayles (1960 : 119-120) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานแม้จะทำงานที่ได้เงินเดือนสูงก็อาจไม่พอใจงาน เมื่อเขารู้สึกว่าเขาไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือการเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่งที่ไม่มีโอกาสทำให้เกิดอะไรและไม่รู้จุดมุ่งหมายที่แน่นอน ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน เพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จ งานของเขาสำคัญและมีความหมายต่อคนอื่น ๆ ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกประสบความสำเร็จ และนับถือตนเองได้

วุฒิชัย จานง (2520 : 94) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลต้องการการทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่าเดิม มีประสิทธิภาพสูงกว่า มีผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือโครงการที่กำหนดไว้และความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานจนประสบผลสำเร็จ บุคคลผู้ปรารถนาความสำเร็จอย่างสูงนั้นจะพบว่า การที่ได้ทำงานสำเร็จจะมีความพอใจอยู่ในงานนั้น และปรารถนาที่จะทำความสำเร็จของงานมากกว่าที่จะได้รับรางวัลเป็นวัตถุจากผลงานนั้น และ

ปรารถนาที่จะทำความสำเร็จของงานมากกว่าที่จะได้รับรางวัลเป็นจากผลงานนั้น รางวัลเป็นวัตถุ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่ใช่สิ่งแรกที่ต้องต้องการความสำเร็จต้องการ แต่ถ้าประสบความสำเร็จแล้วยังมีรางวัลอื่นตามมา บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่บรรลุความต้องการนี้จะมีสิทธิ์ยอมรับตัวเองและคนอื่น จะพบความสามารถในการแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น จะรู้ดีกว่าตนเองมีคุณค่า มีกำลังใจมีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งอาจจะส่งผลถึงการคงอยู่ในองค์กรด้วย

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 59) และทิพมาส แก้วchim. (2542 : 8) กล่าวถึงการที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทาย ให้เต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงและสามารถพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และความเหมาะสมของ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มอบหมายนั้นให้ปฏิบัติด้วย เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน และงานบาง ลักษณะอาจเหมาะสมกับบุคคลหนึ่ง แต่ไม่เหมาะสมกับบุคคลอีกคนหนึ่ง ซึ่งถ้าหากบุคคลได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถของตน ย่อมส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้ อีกกว่าการที่ บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมก่อให้เกิดกำลังใจ รวมทั้งส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การ งานด้วย

เอกชัย กี่สุขภัณฑ์ (2533 : 124) กล่าวว่า ความสัมฤทธิ์ผลของงาน ซึ่งคนเป็นจำนวนมาก ที่ต้องการความสำเร็จในการทำงาน และพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรคงานที่มีความสำคัญ ให้แก่บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ก็จะยอมรับสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จ ในการทำงานตามศักยภาพ (Potential) ของแต่ละบุคคล

ธราวรรณ พลหาญ (2543 : 8) กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

สุธิดา เกาวิเศษ (2546 : 9-10) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคล สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่าง ยิง

สรญา มั่งเขิง (2547 : 16) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงาน ได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดและเป็นงานที่มีคุณภาพสามารถนำมาเป็นแบบอย่างให้บุคลากรใน องค์กรได้

จากที่กล่าวว่า สามารถสรุปความหมายได้ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงานมีความหมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ความสามารถในการ แก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หากผลงานสำเร็จ บุคคลก็จะเกิดความรู้สึก ปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานและเกิดเป็นแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

2.1.5 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความต้องการในการได้รับการยอมรับนับถือ ชื่อเสียง เกียรติยศไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

Milton, C.R. (1981 : 158-159) กล่าวถึง การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ไว้ว่า หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน

Keith Davis (1972 : 54-55) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ

Hezberg, F. (1959 : 60-61) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

สรญา มั่งเขิง (2547 : 20) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การยินยอมและเคารพในบทบาทที่ได้รับจากบุคคลในองค์กรทั้งในส่วนของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

บุศรา เตียงบรรจง (2546 : 4) กล่าวว่า การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในเรื่องผลงานหรือความคิด เรื่องส่วนตัวเป็นต้น จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในสถานะของตนเอง

สุริดา เภาวิเศษ (2546 : 9-10) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

ธราวรรณ พลหาญ (2543 : 8) ได้กล่าวถึงความหมายของการยอมรับนับถือว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชาขอมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น

ทิพมาศ แก้วชิม (2542 : 8) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และได้รับการยกย่อง และยอมรับว่าเป็นบุคคลคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่จะอยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพคือด้านความรับผิดชอบ นอกจากนี้ แทนนิง ได้ศึกษาเรื่องสภาพความพึงพอใจและสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กกลุ่มตัวอย่างในด้านการยอมรับนับถือ เห็นว่ามีความสำคัญเป็นตัวจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุด

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138-140) ได้กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน คนหรือผู้คนรอบตัว ไม่ว่าจะเป็น “นาย” “ลูกน้อง” หรือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับผู้อื่นและไม่อยากแตกต่างจากคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

อุบล ภัทระ (2535 : 70-80) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือการได้รับการยอมรับเป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533 : 41) ได้กล่าวว่าโดยปกติแล้วคนทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคล ไม่ว่าจะเป็น คำยกย่องชมเชย หรือการให้ Feedback ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มากที่สุดและการยอมรับนับถือเป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยและการปรับปรุงสภาพให้ดีขึ้น มีอยู่ในบุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไร มีอายุหรือการศึกษา และมีองค์ประกอบอื่นๆ เป็นอย่างไร คนเราทุกคนดูเหมือนว่าจะต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้องและจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคนและแน่นอนที่สุด การได้รับการยกย่องชมเชยนั้น ต้องทำด้วยความจริงใจ และยึดหลักของการให้ว่าให้สำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานเหนือกว่าชั้นเฉลี่ย ถ้าหากไม่เช่นนั้นแล้วก็จะจะเป็นสิ่งที่ไม่น่าชื่นชมสำหรับผู้ได้รับเลย และจะเป็นที่เยาะเย้ยถากถางจากบุคคลอื่นด้วย

เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ (2529 : 58) ได้กล่าวไว้ว่าการให้การยกย่องบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไรก็ตาม หรือมีองค์ประกอบอื่นๆ อย่างไรบุคคลย่อมต้องการได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน ทั้งนี้การยกย่องชมเชยนั้นจะต้องมาจากความจริงใจ

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 279-281) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมเมื่อเราอยู่ที่ใดได้รับการยอมรับเป็นพวกเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม หรือองค์กรนั้น ๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งอยู่โดดเดี่ยวลำพังย่อมเกิดความวิตกกังวลเกรงกลัวและไม่สามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผลนั้นการยอมรับนับถือจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน

สนธิ คชสิทธิ์ (2524 : 19 อ้างใน Lester. 1987 : 232-233) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาใน 13 สถาบันการศึกษาเมืองนิวยอร์ก โดยใช้แบบวัด TJSQ (Teacher Job Satisfaction Questionnaires) พบว่าการได้รับการยอมรับจากสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กล้า ทองขาว (2523 : 52-55) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่าการได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์สาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วุฒิชัย จานง (2520 : 10) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการยกย่องในสังคมต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีอิสระในการปฏิบัติงานหากถูกควบคุมการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้บุคคลที่มีลักษณะผู้นำไม่ค่อยชอบที่จะศึกษาหรือทำงาน เพราะมองเห็นชัดว่าไม่ได้รับความนับถือจากสังคม

กล่าวโดยสรุป การได้รับการยอมรับนับถือ มีความหมายโดยรวมว่า การได้รับการยกย่องยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนับถืออาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งผลให้เห็นการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลเสร็จสิ้น

2.1.6 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึงลักษณะของงานที่น่าสนใจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

Miton, C.R. (1981 : 158-159) กล่าวถึงลักษณะของงาน (Work) ว่าหมายถึงความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงานโอกาสที่จะได้เรียนรู้งานปริมาณโอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ

Keith Davis (1972 : 54-55) ให้ความหมายของลักษณะงานที่ปฏิบัติไว้ หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ความมีอิสระในการทำงาน หรือความท้าทายของงาน เป็นต้น เอกสารแนบท้ายข้อบังคับใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Turner & Lawrence, A.N. (1965 : 73) ได้ริเริ่มและพัฒนาความรู้และศึกษาถึงลักษณะงานโดยแบ่งลักษณะงานเป็น 6 ประการ คือ ความหลากหลาย (Variety) ความมีอิสระ (Autonomy) ความต้องการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Required Interaction) โอกาสของการมีปฏิสัมพันธ์ทาง (Optional Interaction) ความรู้และทักษะที่จำเป็น (Required Knowledge and Skills) และความรับผิดชอบ (Responsibility) โดยกำหนดคะแนนผลรวมของลักษณะงานแต่ละด้านถือเป็นดัชนีลักษณะงานที่จำเป็น (Requisite Task Attribute Index – RTA Index) เพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยงานที่มี RTA Index มีค่าสูงบุคลากรจะมีความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานสูง แต่ในระยะเวลาต่อมาพบว่า RTA Index สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เฉพาะกลุ่มบุคลากรที่มีจำนวนน้อย เช่น ในเมืองเล็กๆ ที่ไม่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมหรือกลุ่มสังคม

Dereienda (1988 : 1267-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่าแรงจูงใจในงานกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก สิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

Clements, G. (1983 : 2537-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และองค์ประกอบภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมนเชสเตอร์ การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของงาน

Burr (1981 : 3794-A) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ฟลอริดาการประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ – คำจูงของ Herzberg วัตถุประสงค์ของการใช้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจูงใจ – คำจูงของ Herzberg กับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ทฤษฎีของ Herzberg กับตำแหน่งผู้บริหาร ตลอดจนเปรียบเทียบแรงจูงใจในงานระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ผลการวิจัยปรากฏว่า สนับสนุนทฤษฎีของ Herzberg คือลักษณะของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Hackman, J.R. and G.R. Oldham (1980 : 445) กล่าวว่า งานที่ต้องใช้ทักษะต่างๆ และกิจกรรมหลากหลายในการทำงานให้สำเร็จโดยต้องใช้ความรู้และสติปัญญาที่แตกต่างกัน ความหลากหลายของทักษะจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกรู้สึกท้าทายและสนุกในการทำงาน เมื่องานต้องการบุคคลที่จะเข้ามาทำกิจกรรมซึ่งท้าทายหรือเสริมทักษะและความสามารถของเขานั้นก็จะเป็

งานที่มีความหมาย ยิ่งงานนำไปสู่ทักษะต่างๆ ได้มากเท่าใด งานนั้นก็จะมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากเท่านั้น ตัวอย่างเช่นการเล่นเกมส์ แล้วประสบความสำเร็จเพราะว่าได้ทดสอบสติปัญญาและ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทักษะมอเตอร์ (Motor Skill) หรืองานที่ต้องการพนักงานที่มีทักษะหลากหลาย พนักงานจะพบว่างานนั้นมีความหมาย แม้ว่าโดยความรู้สึกแล้ว งานนั้นจะไม่มีค่าสำคัญเลยก็ตาม

สรญา มั่งเชียง (2547 : 20) ได้ให้ความหมายของลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า หมายถึง งานและความรับผิดชอบที่พนักงานได้ปฏิบัติมีเป้าหมายและขอบเขตที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

บุศรา เตียรบรรจง (2546 : 4) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานในองค์กร และมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการมอบหมายงานด้วย

สุริดา เกาวิเศษ (2546 : 9-10) กล่าวถึง ลักษณะของงานไว้ว่าหมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

ธรวรรณ พลหาญ (2543 : 8) กล่าวถึงลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงานในหน้าที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเปิดโอกาสในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายการให้อิสระในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และความเครียดที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน

ทิพมาศ แก้วчим (2542 : 8) กล่าวถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า เป็นงานที่ตรงกับความรู้อ ความสามารถเป็นงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ

บุญเลิศ สิริภทรวณิช (2541 : 13) กล่าวเกี่ยวกับความหมายของลักษณะงานว่าหมายถึงงานที่ตรงกับความรู้อ ความสามารถและความถนัด เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ตลอดจนเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

ศิริรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 99-100) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำผลการวิจัย พบว่ากลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ปรากฏว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มอาจารย์และข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66-70) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป ส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าด้านลักษณะงานเป็นแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากเหตุผลที่กล่าวมา อาจสรุปความหมายของลักษณะงานที่ปฏิบัติได้ว่า หมายถึงงานที่มีลักษณะของเนื้องานเป็นที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะ ซึ่งสามารถทำตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดได้โดยลำพังผู้เดียว

2.1.7 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจและมีอิสระในการตัดสินใจรวมทั้งสามารถเป็นผู้ที่ได้รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายนั้นอย่างเต็มที่ ปราศจากการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน

Keith Davis (1972 : 54-55) กล่าวถึง ความรับผิดชอบว่า มีความหมายถึง การที่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

สุริดา เกาวิเศษ (2546 : 9-10) ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน

ธรรววรรณ พลหาญ (2543 : 8-9) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและทันเวลารวมถึงการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66-70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางโดยพบว่าแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านความรับผิดชอบ

อุบล ภัศระ (2535 : 77-80) ซึ่งได้ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ ความรับผิดชอบเป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูได้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533 : 125) ได้แสดงความคิดเห็นว่าสำหรับบุคคลที่มีความสามารถมีไหวพริบและทักษะในการทำงานที่ดี อยากจะทำงานด้วยอำนาจและความรับผิดชอบของตนเอง และจะไม่ชอบการถูกบังคับให้ทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 76) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า คือ ความรู้สึกผูกพันของบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งบุคคลนั้นจะต้องถือเป็นหน้าที่ต้องทำงานให้เสร็จด้วยดี ถ้าหากผู้บริหารสามารถดำเนินการได้ถูกต้องโดยวิธีสร้างสรรค์ให้เกิดความรับผิดชอบขึ้นในตัวคน

เอกราช (2531 : 76) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า คือ ความรู้สึกผูกพันของบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งบุคคลนั้นจะต้องถือเป็นหน้าที่ต้องทำงานให้เสร็จด้วยดี ถ้าหากผู้บริหารสามารถดำเนินการได้ถูกต้องโดยวิธีสร้างสรรค์ให้เกิดความรับผิดชอบขึ้นในตัวคนไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยทำให้เขายอมรับในงานหรือภารกิจที่มอบหมายให้ และได้มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่เพื่อการปฏิบัติให้แล้ว คุณภาพการปฏิบัติงานก็จะเกิดขึ้นได้โดยอัตโนมัติ

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 58) มีความคิดเห็นว่า คนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ในการคิดแบบสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรจะใช้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมด อาจสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบมีความหมายถึงความรู้สึกหรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญและมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่ต้องถูกตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.8 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับความไว้วางใจมีโอกาสดึกษาหรือได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

Milton, C.R. (1981 : 158-159) ให้ความหมายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการเลื่อนตำแหน่งการงาน (Promotions) ว่าหมายถึงโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

Benton, H.A. (1972 : 256) ได้กล่าวถึงความหมายของความก้าวหน้าไว้ว่า คือการเลื่อนขั้นเป็นการก้าวหน้าของคนทำงาน งานที่มีรายได้สูงขึ้น ความรับผิดชอบมากขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้นและเกียรติภูมิเพิ่มสูงขึ้น แต่ถ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ ชั่วโมงการทำงานต่ำลง และการทำงานไม่ดีขึ้น เงินไม่เพิ่มขึ้นความรับผิดชอบไม่เพิ่ม ทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้นนั้นเรียกว่าไม่ใช้การเลื่อนขั้นที่แท้จริง

Keith Davis (1972 : 54-55) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นรวมทั้งการได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ

Gilmer, B.V. (1971 : 280-283) กล่าวว่าโอกาสในการก้าวหน้า (Opportunity for an Cement) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ปัจจุบันจะได้รับการจัดลำดับความสำคัญไว้สูงมากสำหรับคนที่ชอบการโยกย้ายหรือการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมทั้งบุคคลระดับผู้บริหารด้วย สำหรับผู้บริหารระดับกลาง ดูเหมือนจะมีอุปสรรคในเรื่องโอกาสก้าวหน้าเนื่องจากจะต้องขึ้นอยู่กับสิ่งที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานด้วย ส่วนผู้ปฏิบัติงานรุ่นเด็กที่ทำงานดี มีความ

เอกสารกระตือรือร้น อาจจะพบว่าความก้าวหน้าต้องเป็นไปตามลำดับอาวุโส หากแต่ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Herzberg, F. (อ้างใน Moorhead & Griffin. 1988 : 126-129 และ Schenmehon, Hunt & Osborn. 1997 : 91-93) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานของบุคคลไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หากผลงานสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและความปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

Lester (1987 : 232-233) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษา และมัธยมศึกษาใน 13 สถาบันการศึกษาเมืองนิวยอร์ก พบว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสูง จะเห็นได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากความหมายและการศึกษางานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนาและดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

สรญา มั่งเชียง (2547 : 20) กล่าวว่า โอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสในการที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในองค์กรให้สูงขึ้นรวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

สุธิดา เกาวิเศษ (2546 : 9-10) กล่าวถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ว่า หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

นุศรา เตียรบรรจง (2546 : 4) กล่าวถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่า การได้รับการโยกย้ายตำแหน่งในองค์กร หรือมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้น

ธรรวรณ์ พลหาญ (2543 : 8) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนระดับเงินเดือน การได้รับคัดเลือกให้ร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามโอกาสอันควร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

ทิพมาศ แก้วชิม (2542 : 8) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสดำเนินการอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคล

บุญเลิศ สิริภทรวณิช (2541 : 13) ได้ให้ความหมายของโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ว่า หมายถึง โอกาสที่จะสามารถพัฒนาอาชีพของตนเองไปสู่ระดับที่ดีขึ้น เช่น สามารถขยายกิจการให้ใหญ่มากขึ้น เป็นที่รู้จักในแวดวงธุรกิจมากขึ้น เป็นต้น

เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138-140) กล่าวถึง โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไว้ว่า ถ้าทำงานใดก็ตามมีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้งาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับคุณความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

สุนีย์ มหาพรหม (2536 : 40) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การศึกษาต่อเนื่อง การฝึกอบรมการดูงาน และการเข้าประชุมวิชาการภายในและภายนอก

ศรีรัตน์ บุญอริยะ (2538 : 99-100) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าของงาน กลุ่มอาจารย์และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66-70) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจที่มีอยู่ระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า

อุบล ภัสระ (2535 : 77-80) ได้ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ ความก้าวหน้าในงานเป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529:59) มีความคิดเห็นว่าโอกาสก้าวหน้า ความก้าวหน้าเจริญเติบโต เป็นเรื่องที่คนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีการเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ และประสบการณ์เครื่องมือของการจูงใจที่ดีคือ การให้คำมั่นสัญญา และดำเนินงานตามสัญญานั้นๆ ในเรื่องโอกาสส่วนบุคคลที่จะมีการเจริญเติบโตมีทักษะ อันมีผลเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ในการทำงานนั่นเอง ประรณานที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงามนั้น จะผูกแน่นกับความจริงที่ว่ามนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิตมีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมาย องค์กรต่างๆ ที่มีการให้การฝึกอบรมและมีโครงการการศึกษา การเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 279-281) กล่าวถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงานว่า หมายถึง งานที่กระทำนั้นเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้าตราบดีที่คนยังมีความหวังที่จะก้าวหน้าก็ย่อมที่จะมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้า ก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน เป็นผู้ปฏิบัติงานที่เงินเดือนเต็มขั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสนาะ ตีเยว (2525 : 162) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งงานไว้ว่าการเลื่อนตำแหน่ง คือ การมอบหมายงานให้บุคคลได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยปกติตำแหน่งที่สูงขึ้นไปนี้บุคคลจะต้องรับผิดชอบมากขึ้น และได้รับค่าจ้างมากขึ้นกว่าเดิมเป็นการเพิ่มสถานะ (Status) ของบุคคลให้สูงขึ้น เช่น มีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงานได้มากขึ้น ถูกควบคุมงานน้อยลง และมีสถานที่ทำงานที่ดีกว่าเดิม

กล้า ทองขาว (2523 : 52-55) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมยศ นาวิการ (2522 : 376-378) กล่าวว่า โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2521 : 121) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การเลื่อนตำแหน่งมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานเป็นอันมาก การเลื่อนตำแหน่งสูงระดับที่สูงขึ้นในองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในทางบวกในเรื่องการนิเทศงานเนื้อหาของงาน และค่าจ้างระดับสูงขึ้นในองค์กรจะให้เสรีภาพแก่พนักงานมากขึ้น และเงินเดือนสูงขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวมา สามารถสรุปความหมายของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ว่าการที่บุคคลได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์กรรวมทั้งการมีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานหรือองค์กร

2.1.9 นโยบายการบริหารงาน (Company Policy and Administration Policies)

หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

คูนท์ และ โอคอนเนล (Koontz and O'Donnell 1980 อ้างถึงใน สมเกียรติ อัสวิษณุ ปัญหาการบริหารงานตำรวจ ม.ป.ป., 147-148) ได้อธิบายไว้ว่าคือสิ่งหรือเครื่องชี้เพื่อเป็นแนวทางในการช่วยตัดสินใจ เพื่อคนในองค์กรจะได้รู้ว่าควรจะทำสิ่งใดหรืออย่างไร เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นสิ่งที่เรียกว่านโยบายก็คือสิ่งที่มีไว้ช่วยบุคคลากรในองค์กรในการตัดสินใจดำเนินการหรือปฏิบัติการณ์เอง

เสนาะ ตีเยว (2519 : 210,217) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการทำงานของคนงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมที่คนงานได้รับมา แต่หากมีปัจจัยอย่างอื่นอีกด้วย โดยเฉพาะความเข้าใจ ความรู้สึกที่เป็นมิตร และทัศนคติที่มีต่อองค์กร หากคนงานมีความเข้าใจต่อฝ่ายบริหารดี มี

เอกสารความรู้ดีกว่าการดำเนินงานของฝ่ายบริหารถูกต้องและ ยุติธรรม และมีความเห็นว่ นโยบายของ การค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การเหมาะสมเขาก็จะปฏิบัติงาน ในทางร่วมมือกับฝ่ายบริหารมากขึ้น หากการทำงานนโยบายไม่ชัดเจนหรือทำอย่างปิดบังซ่อนเร้น จะทำให้คนงานเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย การทำงานก็จะไม่มีระเบียบวินัยมีการฝ่าฝืน คำสั่ง กฎเกณฑ์ และข้อบังคับ ดังนั้น การจัดทำนโยบายจึงควรเป็นไปอย่างถูกต้อง ชัดแจ้ง เพื่อให้คนงานมีความพอใจในงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและเกิดความภาคภูมิใจในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.1.10 การนิเทศงาน คำว่า “นิเทศ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “to Supervise” แปลว่า ช่วยเหลือ แนะนำหรือปรับปรุง คำว่าการนิเทศ จึงหมายถึง การมองอย่างกว้างๆ จากผู้เชี่ยวชาญ จากภายนอกหรือบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า เพื่อช่วยเหลือส่งเสริม ใ้บุคคลมีการแก้ไขปรับปรุงให้มีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น คำว่าการนิเทศมีคำนิยามที่น่าสนใจอยู่หลายความหมาย อย่างเช่น

การนิเทศ (To Supervise) หมายถึง การช่วยเหลือ สนับสนุน แนะนำ ชี้แนะ ให้เกิดการพัฒนา

มาร์คและคณะ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.2534:2, อ้างจาก Mark and Others. 1978) กล่าวถึงการนิเทศว่าเป็นการพัฒนาและการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์และส่งผลสะท้อนต่อการพัฒนา

อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ กิงการวัฒน์ (2528: 2-3) มีความคิดเห็นว่าการนิเทศเป็นการติดตามช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน รู้สึกมีศักดิ์ศรีและภาคภูมิใจในผลงาน

จากคำจำกัดความสรุปได้ว่า การนิเทศเป็นการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนแนะนำให้ผู้ที่ได้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติและพัฒนางาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการมองรอบด้านเข้าใจปัญหาหรือโครงสร้างของงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ทั้งหมด

2.1.11 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อประสานงานไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

Milton, C.R. (1981:158:159) กล่าวถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) ว่า หมายถึง การยกย่องนับถือการช่วยเหลือและความมีไมตรีที่ดีต่อกัน

Charles R. Mitton (อ้างใน บุษรา ดิษเทศ.2542:13) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือและความมีไมตรีที่ดีต่อกัน

สรญา มั่งเชียง (2547:20) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องและผู้ร่วมงาน

ไว้ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กรทั้งที่เป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และผู้ร่วมงานขององค์กร ทั้งในเรื่องของงานและในเรื่องส่วนตัวรวมถึงการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

สุธิดา เกาวิเศษ (2546 : 9-10) กล่าวถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานว่า หมายถึง การติดต่อ รวมทั้งกริยาหรือวาทะที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

บุญเลิศ สิริภักทวนิช (2541 : 44) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานไว้ว่าหมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดี ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ตลอดจนสามารถประสานงานกันและเข้ากันได้

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ(2541:19) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540 : 24-26) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ พฤติกรรมต่างๆ ของคนในองค์กร ความมีน้ำใจ มิตรภาพ ให้ความร่วมมือ ไม่แข่งขันชิงดีชิงเด่น ไม่เอาใจเอาเปรียบ ไม่ทักท้วงเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

สมยศ นาวิการ(2522: 376-378) กล่าวว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะ ที่แสดงถึงสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

โดยสรุปจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความหมายรวมถึง ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.1.12 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน

Milton, C.R. (1981 : 158-159) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) ว่าหมายถึง ชั่วโมงการทำงานการหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย

Keith Davis (1972 : 54-55) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า ได้แก่ แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ การระบายอากาศ บรรยากาศในการทำงาน

สรญา มั่งเขีย (2547:21) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานหรือแสงสว่างในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดปทุมธานี ไม่ควรนำออกเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุธิดา เภาวิเศษ (2542: 9-10) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึงสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ปิยนันท์ เหมศรีชาติ (2541:11) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า หมายถึงสภาพการทำงานทั้งภายในและภายนอกบริษัท เช่น ท่าเลที่ตั้ง สภาพแวดล้อม และพื้นที่ในการทำงาน

สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ (254 :19) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า เป็นสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540 : 24-26) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานได้แก่ สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ท่าเลที่ตั้งที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2522 : 376-378) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า หมายถึงสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้

สรุปความหมายของ สภาพแวดล้อมในการทำงานได้ว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน อีกทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ในการทำงาน อาทิเช่น วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน

2.1.13 ความมั่นคง หมายถึง ความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร ภาพพจน์ ชื่อเสียงหรือขนาดของบริษัท สภาพการทำงาน รวมทั้งสัญญาและหลักประกันที่แน่นอนที่ได้รับจากบริษัทในการปฏิบัติหน้าที่

Keith Davis (1972 : 54-55) กล่าวถึงความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า ได้แก่ ภาพพจน์ชื่อเสียงหรือขนาดของบริษัทสภาพการทำงาน สภาพการทำงานในที่ทำงาน

Gilmer, B.V. (1971 : 280-283) กล่าวถึงความมั่นคงในงาน (Security) ไว้ว่า ความมั่นคงในการจ้างงานความรู้สึกว่าผู้ปฏิบัติงานมีคุณค่าต่อหน่วยงาน มีความรู้ความสามารถ มีโอกาสที่จะได้ทำงานนั้นตลอดไป ความมั่นคงนี้เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนชอบงาน และโดยทั่วๆ ไป จะได้รับการกล่าวถึงเป็นอันดับแรก เมื่อกล่าวถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะเป็นชายหรือหญิงผู้ที่มีความรู้น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับตนมาก ในขณะที่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะมีความสำคัญมากขึ้น จะต้องการความมั่นคงมากขึ้น

สรญา มั่งเขียง (2547 : 21) ได้ให้ความหมายของความมั่นคงไว้ว่า หมายถึง ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง สัญญาหรือหลักประกันที่แน่นอนที่ได้รับจากบริษัท ในการปฏิบัติหน้าที่
เอกสาร
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุญเลิศ สิริภทรวณิช (2541 : 44) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานว่าสามารถที่จะปฏิบัติงานเหล่านั้นได้นานเท่าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ และมีหลักประกันความมั่นคง

ปิยนันท์ เหมศรีชาติ (2541 : 11) กล่าวถึง ความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความมั่นคงในงาน เช่น ความมั่นคงของบริษัท ภาพพจน์ของบริษัท และขนาดของบริษัท รวมทั้งสภาพการทำงานทั้งภายในและภายนอกบริษัท เช่น ทำเลที่ตั้ง สภาพแวดล้อม และพื้นที่ในการทำงาน

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2541 : 20) กล่าวถึง ความมั่นคงในงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ

สมยศ นาวิการ (2522 : 376-378) กล่าวถึง ความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การสถานะทางอาชีพ รวมทั้งอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

จากเหตุผลที่กล่าวมา สามารถสรุปความหมายของความมั่นคงได้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.1.14 เงินเดือนและสิ่งตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

Milton, C.R. (1981 : 158-159) กล่าวถึงเงินเดือนและสิ่งตอบแทนว่า หมายถึง เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน ส่วนผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด ฯลฯ

Keith Davis (1972 : 54-55) ให้ความหมายของเกี่ยวกับคำว่าเงินเดือนและสิ่งตอบแทนไว้ว่า ได้แก่ ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

สรญา มั่งเชียง (2547 : 21) กล่าวถึง เงินเดือนและสิ่งตอบแทนว่า ได้แก่ เงินเดือนและสิ่งตอบแทน หมายถึง เงินเดือนประจำและผลประโยชน์อื่นใดซึ่งอาจจะเป็นเงิน ตำแหน่ง ค่าชมเชย เกียรติยศ หรืออำนาจพิเศษที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

สุธิดา เกาวิเศษ (2546 : 9-10) กล่าวถึง เงินเดือนและสิ่งตอบแทนว่า หมายถึง เงินเดือนและค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

บุญเลิศ สิริภทรวณิช (2541 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า เงินเดือนและสิ่งตอบแทนหรือค่าตอบแทน หมายถึง ความเหมาะสมของค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน ลักษณะงาน

และความรู้ความสามารถ และเมื่อเทียบกับงานในลักษณะเดียวกันแต่ต่างบุคคลกันไป รวมทั้งความเหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพ สามารถจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับตนเองและครอบครัว

ปิยนันท์ เหมศรีชาติ (2541 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน โบนัส เงินเบี่ยเลี้ยง

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2541 : 20) กล่าวถึง เงินเดือนและสิ่งตอบแทน ว่า หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นหรือเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540 : 24-26) กล่าวถึง เงินเดือนและสิ่งตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับที่ทำการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม

พรศรี พึ่งวงศ์ตระกูล และคณะ (2539: 1-2อ้างใน <http://library.tut.ac.th/acc/man56.html>) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือนนั้นมีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่ได้รับจากองค์การ และมีความสำคัญที่สุดในการตัดสินใจที่จะยังคงทำงานอยู่ในองค์การต่อไปหรือไม่ ส่วนโบนัสก็เป็นสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน

พิมลธรรย์ นามวัฒน์ (2535 : 35-36) กล่าวว่า เงินเดือนและสิ่งตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน ค่านายหน้า โบนัส เงินรางวัลพิเศษ เงินประกันรายได้ล่วงหน้า ค่าเบี่ยเลี้ยง ค่ายานพาหนะหรือค่าน้ำมัน หรือค่าเดินทาง ค่ารับรองลูกค้า รางวัลด้านการท่องเที่ยวของบริษัทสวัสดิการค่าเช่ารถ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน สวัสดิการการประกันชีวิต สวัสดิการประกันรถยนต์ สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ และสวัสดิการของบริษัทที่มีครอบครัว

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 279-281) กล่าวไว้ว่า การได้รับค่าจ้างโดยเป็นอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงและเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น การกำหนดอัตราเงินเดือนที่ดี การเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยธรรม จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มีองค์กรจำนวนมากที่ต้องประสบความล้มเหลวในการดำเนินงานอันเนื่องจากความไม่ยุติธรรม ในการกำหนดอัตราเงินเดือนการเลื่อนขั้นแก่พนักงาน

สมยศ นาวิการ (2522 : 376-378) กล่าวถึง เงินเดือนและสิ่งตอบแทนว่าหมายถึงเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ดังนั้น เงินเดือนและสิ่งตอบแทน หมายความว่ารวมถึงเงินเดือนและการเลื่อนขั้นของเงินเดือน รวมทั้งสวัสดิการ โบนัส ค่าล่วงเวลา ในองค์กรนั้น เป็นสิ่งจูงใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

2.15 สถานภาพวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

สุพัตรา สุภาพ (2522:52) กล่าวว่า “สถานะภาพเป็นตำแหน่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกของกลุ่มเป็นสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวกับผู้อื่น และสังคมส่วนรวมสถานะภาพจะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลนั้นมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไรในสังคม สถานภาพเป็นสิ่งเฉพาะบุคคล ทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากผู้อื่น

ประสาธ หลักศิลา (2511) กล่าวว่า สถานภาพคือตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งกำหนดขึ้นในโครงสร้างหรือระบบสังคม ในแต่ละระบบของสังคมย่อมมีตำแหน่งหน้าที่การงานหรือสถานะภาพต่างๆ และมีระเบียบสำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติของตำแหน่งหรือสถานะภาพนั้นๆคู่กันไปด้วยเสมอ

ในพจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน 2524:383) กล่าวว่า สถานะภาพหมายถึง ฐานะหรือเกียรติภูมิของบุคคลหรือของกลุ่มในชุมชน เป็นตำแหน่งของบุคคลของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่ง ที่ได้รับความนิยมนับถือจากสาธารณชน สถานะภาพจะสูงหรือต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่ถือว่าสำคัญ เช่น อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ศาสนา วงศ์สกุล เป็นต้น

จากความหมายของสถานภาพที่หลายๆท่านได้ให้ไว้ พอสรุปได้ว่า สถานภาพเป็นตำแหน่งของบุคคลที่เกิดขึ้นจากสัมพันธ์ภาพทางสังคม

โดยสรุปแล้ว แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีแรงจูงใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วย

2.2 ประวัติความเป็นมา ลักษณะธุรกิจ และระบบการบริหารงานของบริษัท โรแยลชีรามิค

อุตสาหกรรมจำกััด (มหาชน)

2.2.1 ข้อมูลพื้นฐานของบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

บริษัท โรแยล ชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจในการการผลิต และนำเข้ากระเบื้องเซรามิคทั้งชนิดบุผนัง และปูพื้น กระเบื้องดินเผา ที่มีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสูง ภายใต้เครื่องหมายการค้า RCI ซึ่งบริษัทฯได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพตาม

มาตรฐาน ISO 9001:2008 โดยพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีความหลากหลายทั้งรูปแบบ ลวดลาย และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขนาดต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคภายในประเทศเป็นส่วนใหญ่ และส่งออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศอีกส่วนหนึ่ง

ปัจจุบันบริษัท ได้มีการแบ่งผลิตภัณฑ์กระเบื้องที่จำหน่ายออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน คือ ผลิตภัณฑ์โรงงานของ บริษัท โรแยล ซีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

1. กระเบื้องบุผนังชนิดเคลือบ (Glazed Wall Tile) คือกระเบื้องเคลือบที่ใช้บุผนัง ซึ่งมีทั้งกระเบื้องลายเรียบ ที่เป็นกระเบื้อง Monoporoza และแบบลวดลายพิเศษหรือกระเบื้องตกแต่ง (Decorative Tile) ที่ใช้เทคนิคการผลิตแบบ Third firing

2. กระเบื้องพอร์ซเลน (Porcelain Tile) คือกระเบื้องเซรามิคที่ได้จากเทคนิคการผลิต กระเบื้องเซรามิคที่ดีที่สุดที่มีอยู่ในโลกปัจจุบัน และเผาด้วยความร้อนสูงถึง 1,200 องศาเซลเซียส ทำให้ได้กระเบื้องที่มีความแข็งแกร่งกว่าหินธรรมชาติ และกระเบื้องเซรามิคแบบอื่น ๆ อีกทั้งยังมีความสวยงามเหมือนหินธรรมชาติ และมีอัตราการดูดซึมน้ำที่ต่ำมาก ซึ่งสามารถนำไป ใช้ได้ดีทั้งการบุผนังและการปูพื้น

ผลิตที่โรงงานของ บริษัท โรแยล เอเชียบรีค แอนด์ ไทล์ จำกัด

1. กระเบื้องดินเผา (Clay Tile) คือกระเบื้องที่ใช้เทคโนโลยีการขึ้นรูปกระเบื้องด้วยการรีด (Extrusion) ซึ่งจะได้กระเบื้องที่มีความแข็งแกร่งสูง อันเนื่องมาจากความแน่นของกระเบื้องที่รีดออกมาด้วยระบบสูญญากาศ และสามารถผลิตกระเบื้องที่มีลักษณะหลากหลาย เหมาะกับการใช้งานทั้งภายใน และภายนอกอาคาร รวมทั้งงานที่ต้องการรับน้ำหนักสูง และความทนทานสูงตามโรงงานอุตสาหกรรม (Heavy Duty)

ประวัติความเป็นมา การเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการที่สำคัญที่ผ่านมา

- บริษัทเริ่มก่อตั้ง เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2512 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มต้น 5 ล้านบาท
- บริษัทเข้าเป็นสมาชิกของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2532 ด้วยทุนจดทะเบียน 180 ล้านบาท

- บริษัทได้เพิ่มทุน เป็น 220 ล้านบาท เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2534 และจดทะเบียนเป็นบริษัทมหาชน เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2537

- บริษัทเพิ่มทุน เป็น 314.29 ล้านบาท เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2543

- ปี 2548 บริษัทลงทุนในเครื่องจักร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และทดแทนเครื่องจักรเก่า มูลค่าประมาณ 100 ล้านบาท และมีการลงทุนในบริษัทโรแยลเอเชียบรีคแอนด์ไทล์ จำกัด เพื่อเพิ่มประเภทของผลิตภัณฑ์ และขยายการเติบโตของบริษัท มูลค่าประมาณ 100 ล้านบาท

- ปี 2549 บริษัทได้รับมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อเปลี่ยนแปลงมูลค่าหุ้นที่ตราไว้ จากหุ้นละ 10 บาท เป็นหุ้นละ 1 บาท เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2549

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบให้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ปี 2550 เริ่มขยายช่องทางการจำหน่ายสินค้าด้วยการเปิดร้านค้าขายตรงจากโรงงาน (RCI Outlet) จำนวน 2 แห่งคือบริเวณหน้าโรงงาน และที่ถนนราชพฤกษ์จังหวัดนนทบุรี
- ปี 2551 บริษัทได้ลงทุนซื้อโรงงาน และเครื่องจักร สำหรับผลิตกระเบื้องตกแต่ง มูลค่า 22 ล้านบาท ตามมติอนุมัติของที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2550 และบริษัทได้เพิ่มผลิตภัณฑ์ใหม่ได้แก่ กาวซีเมนต์ติดกระเบื้อง และปูนยาแนวกระเบื้อง
- ปี 2553 บริษัทได้ยกเลิกผลิตภัณฑ์ใหม่ ได้แก่ กาวซีเมนต์ติดกระเบื้อง และปูนยาแนวกระเบื้อง เนื่องจากมี ยอดขายไม่คุ้มกับการดำเนินการ
- ปี 2554 บริษัทได้รับอนุมัติจากที่ประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้นครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2554 ในการเข้าร่วมลงทุนกับผู้ถือหุ้นของ บริษัท วี เอส เอสแอล เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด แต่ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นผลสำเร็จได้ เนื่องจากผู้ร่วมทุนไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขการร่วมทุนและได้แจ้งยกเลิกการร่วมทุนดังกล่าว เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2554

ภาพรวมการประกอบธุรกิจในปัจจุบัน

บริษัทดำเนินธุรกิจผลิตและนำเข้ากระเบื้องเซรามิค กระเบื้องดินเผา ประเภทปูพื้น และบุผนังโดยที่รายได้หลักของบริษัทเป็นกระเบื้องที่บริษัทผลิตเองประมาณร้อยละ 80 ส่วนที่เหลือมาจากกระเบื้องนำเข้า

บริษัทมุ่งเน้นการจำหน่ายสินค้าภายในประเทศเป็นสำคัญคือประมาณร้อยละ 97 ของยอดขายรวมของบริษัท ส่วนที่เหลือเป็นการส่งออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ โดยที่ตลาดในประเทศส่วนใหญ่จำหน่ายผ่านตัวแทนจำหน่ายทั่วประเทศประมาณร้อยละ 90 ของยอดขายภายในประเทศ ส่วนที่เหลือเป็นยอดที่บริษัทจำหน่ายโดยตรงไปตามโครงการต่าง ๆ และผ่านทางร้านค้าขายตรงจากโรงงาน (RCI Outlet) ซึ่งปัจจุบันเปิดทำการ 2 แห่ง ได้แก่ บริเวณหน้าโรงงานของบริษัทที่จังหวัดสระบุรี บริเวณถนนราชพฤกษ์ที่จังหวัดนนทบุรี

กำลังการผลิตและปริมาณการผลิต

บริษัทมีโรงงานผลิตอยู่ที่ อำเภอนองแคะ จังหวัดสระบุรี มีการผลิตกระเบื้องแบ่งเป็นกลุ่ม ดังนี้

ตารางที่ 2.1 กำลังการผลิต และปริมาณการผลิต ตามประเภทของกระเบื้อง ของบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

โรงงานผลิต	ประเภทกระเบื้อง	กำลังการผลิต (ล้านตารางเมตร / ปี)	ปริมาณการใช้ กำลังการผลิต (%)
บมจ. โรแยล ชีรา มิก อุตสาหกรรม (RCI)	กระเบื้องบุผนัง (Wall Tile)	4.32	83
	กระเบื้องลวดลายพิเศษ (Decorative Tile)	0.15	100
	กระเบื้องพอร์ซเลน (Porcelain Tile)	1.20	32
	รวม	5.67	72

ที่มา: แบบรายงานข้อมูลประจำปี 2554

ตารางที่ 2.2 กำลังการผลิต และปริมาณการผลิต ตามประเภทของกระเบื้อง ของบริษัท โรแยลเอเชีย บรีค แอนด์ ไทล์

โรงงานผลิต	ประเภทกระเบื้อง	กำลังการผลิต (ล้านตารางเมตร / ปี)	ปริมาณการใช้ กำลังการผลิต (%)
บจก. โรแยล เอเชีย บรีค แอนด์ ไทล์ (RABT)	กระเบื้องดินเผา (Clay Tile)	0.78	44
	รวมทั้งสิ้น	6.45	69

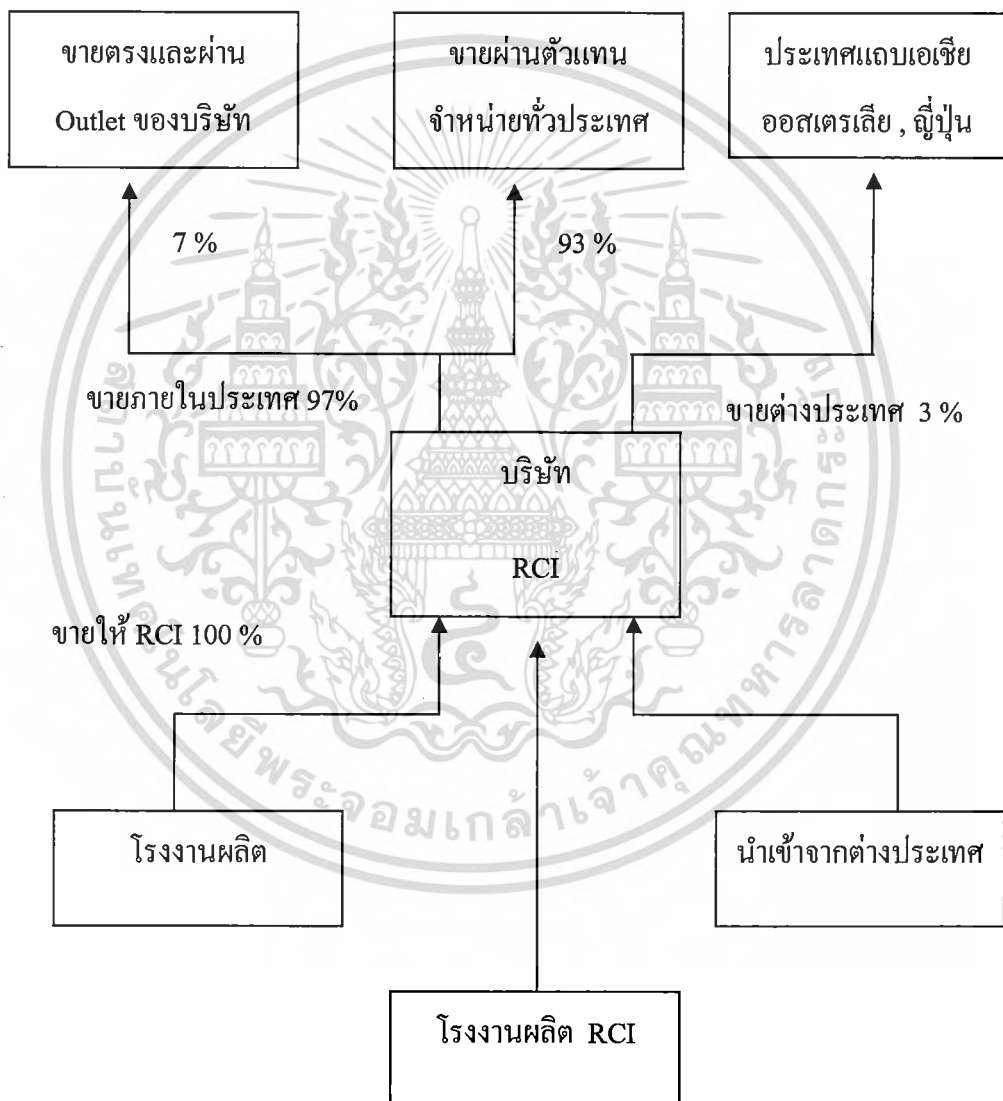
ที่มา: แบบรายงานข้อมูลประจำปี 2554

หมายเหตุ วัตถุดิบที่ใช้เป็นประเภท ดิน, หิน, แร่, สี, สารเคมี เป็นต้น โดยวัตถุดิบที่ใช้ผลิตกระเบื้องที่โรงงานของ บมจ. โรแยล ชีรามิค อุตสาหกรรม ได้สั่งซื้อจากในประเทศสัดส่วนประมาณร้อยละ 78 ส่วนที่เหลือสั่งซื้อจากต่างประเทศ ส่วนวัตถุดิบที่ใช้ผลิตกระเบื้องที่โรงงานไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของ บจก. โรแยล เอเชียบรีค แอนด์ ไทล์ ส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 95 เป็นวัตถุดิบที่สั่งซื้อจากในประเทศ

โดยที่ บริษัท โรแยล เอเชียบรีค แอนด์ ไทล์ จำกัด ผลิตกระเบื้องดินเผาจำหน่าย ให้แก่บริษัทเพียงผู้เดียว ในขณะที่บริษัทจำหน่ายสินค้าที่ผลิตโดยบริษัทเองแล้วยังจำหน่ายสินค้าที่ผลิตโดย บริษัท โรแยล เอเชียบรีค แอนด์ ไทล์ จำกัด อีกด้วยนอกจากนี้บริษัทยังเป็นผู้นำเข้ากระเบื้องมาจากต่างประเทศเพื่อมาจำหน่ายประมาณปีละ 0.40 ล้านบาทรวม

มีแผนภาพโครงสร้างของธุรกิจบริษัทดังนี้

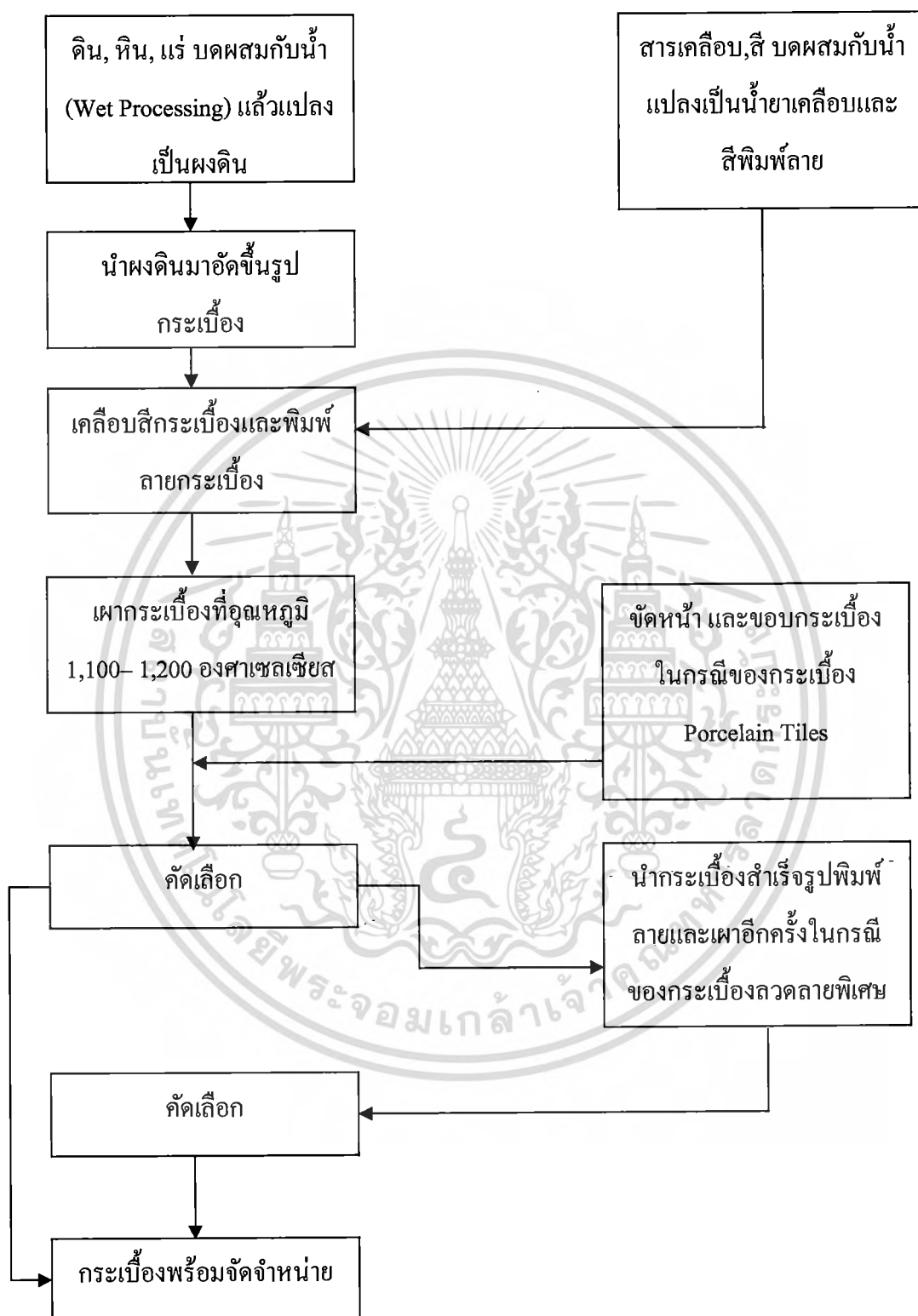


ภาพที่ 2.3 โครงสร้างของธุรกิจบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

ที่มา: แบบรายงานข้อมูลประจำปี 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระบวนการผลิตกระเบื้องเซรามิค (Wall Tile , Porcelain Tile , Decorative Tile)



ภาพที่ 2.4 กระบวนการผลิตกระเบื้องเซรามิค (Wall Tile , Porcelain Tile , Decorative Tile)

ที่มา: แบบรายงานข้อมูลประจำปี 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระบวนการผลิตกระเบื้องดินเผา (Clay Tile)



ภาพที่ 2.5 กระบวนการผลิตกระเบื้องดินเผา (Clay Tile)

ที่มา: แบบรายงานข้อมูลประจำปี 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป้าหมายการดำเนินธุรกิจ

บริษัทมีเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ โดยบริษัทจะเป็นผู้ผลิต ผู้นำเข้า และจัดจำหน่าย กระเบื้องเซรามิก กระเบื้องดินเผา ประเภทปูพื้น และบุผนัง ที่มีคุณภาพสูง เพื่อสนองความต้องการของตลาดทั้งใน และต่างประเทศ ซึ่งบริษัทจะขยายธุรกิจให้มีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอไม่น้อยไปกว่าการขยายตัวของปริมาณความต้องการของตลาด รวมถึงการรักษาส่วนแบ่งตลาดของบริษัท

ในขณะเดียวกันบริษัทจะมุ่งเน้นในการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับผู้ผลิตกระเบื้องเซรามิกทั้งใน และต่าง ประเทศ โดยบริษัทจะดำเนินการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้คือ

1. พัฒนาคุณภาพและรูปแบบของผลิตภัณฑ์อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนพัฒนาเทคโนโลยี เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า เพื่อลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการบริการลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

2. พัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการกิจ ให้แก่ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ ตามความรับผิดชอบในแต่ละหน่วยงาน เพื่อรองรับการแข่งขันที่มีแนวโน้มสูงขึ้นเป็นลำดับ

นอกจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทแล้ว บริษัทยังคำนึงถึงการรักษาสภาพแวดล้อมให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด ตลอดจนการรักษาความสัมพันธ์ที่ดี และให้ความช่วยเหลือชุมชนรอบข้างบริเวณใกล้เคียงโรงงานอีกด้วย

การตลาดและสถานะการแข่งขัน

นโยบายและลักษณะการตลาดของผลิตภัณฑ์

ลักษณะลูกค้า และ กลุ่มลูกค้าเป้าหมายของบริษัท สามารถแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 2 กลุ่มคือ

1. ลูกค้าภายในประเทศ (Domestic Market) ซึ่งสามารถแบ่งย่อยออกได้เป็น
 - ลูกค้าที่เป็นผู้บริโภคโดยตรง (End User) ซึ่งหมายถึงลูกค้าทั่วไปที่เป็นเจ้าของบ้าน อาคาร สถานที่ต่าง ๆ ซื้อกระเบื้องไปเพื่อทำการซ่อมแซมหรือตกแต่งบ้านหรืออาคารใหม่ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นลูกค้าระดับกลาง – บน (C+ up)
 - ลูกค้าโครงการ (Project) คือลูกค้าที่ซื้อเพื่อนำไปใช้ตกแต่งบ้าน หรืออาคารใหม่ให้กับลูกค้าที่เป็นผู้บริโภคโดยตรง (End User) อีกทอดหนึ่ง
 - ลูกค้าที่เป็นตัวแทนจำหน่าย (Selling Agent) คือ ผู้ที่ซื้อกระเบื้องจากบริษัท และนำไปจำหน่ายต่อยังลูกค้าผู้บริโภคโดยตรง (End User) อีกทอดหนึ่ง

2. ตลาดส่งออก (Export Market) โดยกำหนดกลุ่มลูกค้าเป้าหมายที่เป็นบริษัทนำเข้ากระเบื้องเซรามิกจากต่างประเทศ ได้แก่ กลุ่มประเทศแถบเอเชีย ออสเตรเลียและญี่ปุ่น กลยุทธ์การแข่งขัน (Competitive Strategies) บริษัทได้มีการกำหนดกลยุทธ์หลักในการแข่งขันไว้คือ

1. กลยุทธ์ในด้านคุณภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับจุดแข็ง (Strength) ของบริษัทที่มีประสบการณ์ยาวนานกว่า 40 ปี และมีความชำนาญในการผลิตกระเบื้องเซรามิกที่มีคุณภาพในระดับสูง ดังนั้นทางบริษัทจึงให้ความสำคัญกับเรื่องการตรวจสอบคุณภาพสินค้าตามมาตรฐาน (Quality Control) อย่างเข้มงวด และทำการรับประกันกระเบื้องเกรด A ทุกแผ่นที่บริษัทจำหน่าย (Quality Assurance) โดยเฉพาะกระเบื้องที่ได้นำเข้ามาจากต่างประเทศ ทางบริษัทได้มีการตรวจสอบคุณภาพถึง 2 ครั้ง (Double Quality Control) เพื่อเพิ่มความมั่นใจในด้านคุณภาพให้แก่ลูกค้า

2. กลยุทธ์ในการออกแบบผลิตภัณฑ์ สำหรับสินค้าประเภทกระเบื้องเซรามิกนั้นการออกแบบลวดลาย สี สัน และขนาดสามารถจะสร้างให้เกิดความแตกต่างในตัวผลิตภัณฑ์ได้ อีกทั้งยังส่งผลให้บริษัทสามารถหลีกเลี่ยงการแข่งขันในด้านราคากับคู่แข่ง ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมการซื้อกระเบื้องเซรามิกของลูกค้ากลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มลูกค้าระดับกลาง – บน (C+ up) ซึ่งให้ความสำคัญกับเรื่องของความสวยงามมากที่สุด จึงทำให้บริษัทตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการออกแบบ และเลือกสรรลวดลายของกระเบื้องให้มีความสวยงาม คล้ายหินธรรมชาติ และตรงกับความต้องการของลูกค้าเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า (Customer Satisfaction) ให้มากที่สุด ดังสโลแกนของบริษัทที่ว่า “World Class Beauty World Class Quality”

3. กลยุทธ์ด้านความหลากหลายของประเภทสินค้า สินค้าประเภทกระเบื้องที่บริษัทจำหน่ายมีความหลากหลายครอบคลุมในการใช้งานตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกอาคาร ได้แก่ กระเบื้องเคลือบบุผนัง กระเบื้องเคลือบปูพื้น และกระเบื้องพอร์ซเลน (Porcelain Tile) กระเบื้องดินเผา (Clay Tile) กระเบื้องเทราค็อตตา (Terra Cotta) กระเบื้องเคลือบแอนติกา (Antica) และกระเบื้องไฟโรไทล์ (Pyrotile) กระเบื้องโมเสกแก้ว (Glass Mosaic) เป็นต้น โดยสินค้าในแต่ละกลุ่มได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ตรงกับความต้องการของตลาดและผู้บริโภค

4. กลยุทธ์ด้านความหลากหลายของราคาระดับสินค้า นอกจากความหลากหลายของลวดลายสี สันของกระเบื้องประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว บริษัทยังมีกลุ่มระดับราคาต่างๆ ให้เลือกตั้งแต่ระดับราคาสูงจนกระทั่งราคาต่ำ ซึ่งจะทำให้ผู้บริโภคสามารถตัดสินใจเลือกซื้อกระเบื้องได้ง่ายขึ้นตามงบประมาณที่กำหนดไว้

นอกจากกลยุทธ์หลักที่ใช้ในการแข่งขันแล้ว บริษัทยังมีกลยุทธ์ในการสร้างตราสินค้า (Brand Building) เพื่อให้เป็นที่รู้จัก จดจำ และมั่นใจของลูกค้ากลุ่มเป้าหมายและกระตุ้นให้เกิดการซื้อสินค้า โดยทางบริษัทได้มีการทำ IMC (Integrated Marketing Communication) เพื่อสื่อสารกับ

ลูกค้าโดยผ่านเครื่องมือต่างๆ อันได้แก่ การโฆษณา (Advertising) การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) การทำ Event Marketing และการทำ Sales Promotion เป็นต้น

การจำหน่ายและช่องทางการจัดจำหน่าย

การจำหน่ายกระเบื้องเซรามิกของบริษัท มีการจำหน่ายในประเทศเป็นส่วนใหญ่ โดยในปี พ.ศ.2554 ที่ผ่านมาจากยอดขายรวมทั้งหมดของบริษัทประมาณ 1,047 ล้านบาท เป็นยอดขายในประเทศเป็นจำนวน 1,020 ล้านบาท สัดส่วนประมาณร้อยละ 97 ของยอดขายรวมทั้งหมด และอีกส่วนหนึ่งเป็นการจำหน่ายโดยการส่งออก

ช่องทางการจัดจำหน่ายภายในประเทศนั้นบริษัทมุ่งเน้นการจำหน่ายผ่านร้านค้าตัวแทนจำหน่าย (Agent) เป็นหลัก ซึ่งมีอยู่ประมาณ 380 รายทั่วประเทศ โดยในปี 2554 ที่ผ่านมา บริษัทได้ดำเนินการจัดกิจกรรมทางการตลาดร่วมกับร้านค้าตัวแทนจำหน่ายเพื่อส่งเสริมการขายและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งในด้านช่องทางการจัดจำหน่ายของบริษัทให้มากขึ้น ในอีกด้านหนึ่งบริษัทยังดำเนินการขายตรงสู่ลูกค้าที่เป็นโครงการต่าง ๆ (Projects) โดยใช้พนักงานขาย (Project Sales) ของทางบริษัท โดยร่วมมือกับร้านค้าตัวแทนจำหน่ายในแต่ละท้องที่ที่โครงการนั้น ๆ ตั้งอยู่ นอกจากนี้บริษัทได้มีการเปิดการจำหน่ายสินค้าจากโรงงานถึงผู้ใช้โดยตรง (RCI Outlet) ซึ่งเป็นกลุ่มสินค้าราคาต่ำ โดยที่ปัจจุบันเปิดดำเนินการอยู่ 2 แห่ง คือ บริเวณหน้าโรงงานจังหวัดสระบุรี บนถนนราชพฤกษ์จังหวัดนนทบุรี

สำหรับการส่งออกนั้นทางบริษัทมีการส่งออกไปยังประเทศ แถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ ญีปุ่น ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ อินเดีย เกาหลี ฮองกง ลาวและพม่า เป็นต้น

สภาพการแข่งขันในปัจจุบัน

ตลาดกระเบื้องเซรามิกมีการแข่งขันกันค่อนข้างรุนแรงต่อเนื่องมาหลายปี นอกจากจะเป็นการแข่งขันระหว่างผู้ผลิตภายในประเทศแล้ว ในช่วง 4 – 5 ปีที่ผ่านมายังมีกระเบื้องนำเข้าจากต่างประเทศเข้ามาแข่งขันเพิ่มขึ้นอีกด้านหนึ่งด้วย โดยเฉพาะกระเบื้องพอร์ซเลน (Porcelain Tile) จากประเทศจีนที่มีราคาต่ำมีบทบาทมากขึ้นเป็นลำดับ ตัวแทนจำหน่ายหลายรายได้หันมาเป็นผู้นำเข้ากระเบื้องโดยตรงแทนการสั่งซื้อจากผู้ผลิตภายในประเทศ ในขณะที่พฤติกรรมการซื้อกระเบื้องของผู้บริโภคปรับเปลี่ยนเป็นให้ความสำคัญกับเรื่องของราคามากขึ้นกว่าในอดีต ประกอบกับผู้ผลิตในประเทศส่วนใหญ่ที่มีกำลังการผลิตเกินกว่าความต้องการของตลาด จึงมีความต้องการระบายสินค้าของตนเองให้ไปสู่ท้องตลาด มีการลดราคาสินค้า ร่วมกับการให้ส่วนลดแก่ร้านค้า

ตัวแทนจำหน่ายในอัตราที่สูงขึ้น เพื่อส่งเสริมสินค้าของตน ซึ่งคาดว่าสภาพการแข่งขันที่รุนแรงจะยังคงดำรงอยู่สืบเนื่องต่อไปอีก

ดังนั้นเพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งอื่นๆ ในตลาดได้ ทางบริษัทจึงกำหนดกลยุทธ์โดยการเพิ่มสัดส่วนการผลิตและจำหน่ายสินค้าที่มีราคาไม่สูงนักให้มากขึ้น โดยเฉพาะตั้งแต่ช่วงครึ่งหลังของปี 2553 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งทำให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคได้หลากหลายขึ้นทั้งในด้านราคา แบบ ลวดลาย และสีสันทัน โดยเฉพาะกลุ่มที่ให้ความสำคัญเรื่องราคาเป็นอันดับต้น ๆ แต่ทั้งนี้บริษัทยังคงให้ความสำคัญด้านคุณภาพที่ได้มาตรฐานภายใต้การรับประกันจากบริษัทเช่นเดิม นอกจากนี้บริษัทยังจัดให้มีตัวแทนขายของบริษัทตามร้านค้าตัวแทนจำหน่ายเพื่อคอยแนะนำสินค้าให้แก่ผู้บริโภค รวมถึงการมาจัดจำหน่ายโดยตรงให้แก่โครงการ และบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์อีกด้วย

2.2.2 ระบบการบริหารงานของบริษัทโรแยลเชรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)
บริษัทโรแยลเชรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) มีพนักงานทั้งสิ้น 693 คน (จากข้อมูลแบบรายงานข้อมูลประจำปี 2554) โดยแบ่งออกตามสายงานดังต่อไปนี้

บุคลากร

จำนวนพนักงาน

1. กระเบื้องเชรามิค (RCI) จำนวน 546 คน แยกตามสายงานดังนี้

สายงานตลาด	9	คน
สายงานขาย	23	คน
สายงานสนับสนุนงานขาย	13	คน
สายงานพัฒนาธุรกิจ	6	คน
สายงานต่างประเทศ	6	คน
สายงานโรงงาน	375	คน
สายงานบัญชีและบริหารเงิน	32	คน
สายงานบุคคลและธุรการ	14	คน
สำนักงานธุรการโรงงาน	12	คน
กลุ่มงานจัดซื้อและคลังสินค้า	38	คน
สำนักกรรมการผู้จัดการ และผู้บริหาร	18	คน

2. กระเบื้องดินเผา (RABT) จำนวน	147	คน	แยกตามสายงานดังนี้
ผู้บริหาร	2	คน	
สายงานบัญชี	3	คน	
สายงานการเงิน	2	คน	
สายงานธุรการ	-	คน	
สายงานโรงงาน	140	คน	
รวมพนักงานทั้งหมด	693	คน	

การพัฒนาพนักงาน

บริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสามารถสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้า จึงได้มุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้เป็นมืออาชีพในงานที่รับผิดชอบมากขึ้นโดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการผลิตความปลอดภัยในการทำงานการควบคุมคุณภาพการขยายและการให้บริการรวมถึงการบริหารและการจัดการด้วยหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานสากลโดยได้รับการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์โดยวิทยากรมืออาชีพ

นอกเหนือจากการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในงานที่รับผิดชอบแล้วบริษัทยังเน้นการพัฒนาคุณลักษณะในการทำงานร่วมกันภายใต้กรอบของวัฒนธรรมองค์การ 4 ประการคือการทำงานเป็นทีม การเคารพในศักยภาพซึ่งกันและกัน การบริการที่เป็นเลิศ และการสร้างคุณภาพที่ดีเยี่ยม

นอกจากนี้บริษัทยังสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับศึกษาหาความรู้และวิทยาการใหม่ๆเพิ่มเติมด้วยการสนับสนุนให้เข้าร่วมสัมมนากับสถาบันภายนอกที่เชี่ยวชาญด้านพัฒนาบุคลากร ตลอดจนได้สร้างและพัฒนาระบบการเรียนรู้รูปแบบต่างๆ ให้หลากหลายยิ่งขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ในอนาคต

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐนิช ต้นอำนวย (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงงูใจของประชาชนที่เข้ามารับการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 กลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนที่เข้ามารับการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 จำนวน 371คน ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่เข้ารับการฝึกอบรมมีแรงงูใจทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านต้องการความสำเร็จ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านต้องการผูกสัมพันธ์ และสร้างเครือข่าย ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับจากการเปรียบเทียบงูใจโดยจำแนกตามลักษณะพบว่า ประชาชนที่มีเพศ การศึกษา และอาชีพที่แตกต่างกันมีแรงงูใจที่เข้ามารับการฝึกอบรมในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงงูใจที่เข้ามารับการฝึกอบรมในด้านต้องการผูกสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายแตกต่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้นสำหรับด้านการพัฒนาตนเอง ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านต้องการความสำเร็จมีแรงงูใจไม่แตกต่างกัน

ปิยะนุช นรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 กลุ่มจำนวน 123 ราย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานใหญ่มีระดับแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคมและด้านสวัสดิการ เรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านสังคม ด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในชีวิต และพบว่าพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 ที่มีเพศ อายุ และรายได้แตกต่างกันเห็นว่า ด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคม และด้านสวัสดิการ ไม่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน เห็นว่าการเปรียบเทียบผลงานในสาขาของตนกับสาขาอื่นในเขต 17 การหมุนเวียนเปลี่ยนงานกัน ทำเพื่อสามารถทดแทนกันได้เมื่อมีการโยกย้ายหรือลาออก และพอใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน เห็นว่าพอใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17

ธงชัย ทวีวุฒิโสภณ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายเนสท์เล่ (ไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้านคือ ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านการรู้จักวางแผน ด้านความมีเอกลักษณ์ ด้านความกล้าเสี่ยง ตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ระยะเวลาการทำงาน ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายเนสท์เล่ (ไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานชายเนสท์เล่ (ไทย) ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านความทะเยอทะยาน พนักงานชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความทะเยอทะยาน อยู่ในระดับสูงมาก
2. ด้านความกระตือรือร้น พนักงานชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความกระตือรือร้นอยู่ในระดับสูงมาก
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง พบว่า พนักงานชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมากที่สุด
4. ด้านการรู้จักวางแผน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการรู้จักวางแผน อยู่ในระดับสูงมาก
5. ด้านความมีเอกลักษณ์ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความมีเอกลักษณ์อยู่ในระดับปานกลาง
6. ด้านความกล้าเสี่ยง พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความกล้าเสี่ยง อยู่ในระดับสูงมาก ถ้าพิจารณาโดยรวมแล้ว การปฏิบัติงานของพนักงานชายมีแรงจูงใจทั้ง 6 ด้านที่อยู่ในระดับสูงมากสำหรับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จ เพราะเนื่องจากว่าพนักงานมีภารกิจที่เหมือนกัน คือ การขายสินค้าและดูแลสินค้า รวมทั้งการเก็บเงินค่าสินค้า เป็นกระบวนการและขั้นตอนเดียวกันแทบทั้งหมด แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าความรับผิดชอบต่อตนเองในช่วงอายุงาน 1- 3 ปี และ 5 - 7 ปี การปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจที่สูงมากกว่าช่วงอายุการทำงานในช่วงอื่นๆ เพราะว่าช่วงอายุงาน 1- 3 ปี เป็นช่วงการเรียนรู้งานใหม่ ซึ่งจะทำให้เกิดความสนใจและตั้งใจที่จะเรียนรู้ก่อนข้างมาก ส่วนช่วงอายุงาน 5 – 7 ปี ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงมากเหมือนกันนั้น เนื่องมาจากต้องมีความรับผิดชอบที่สูงเพราะต้องการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้เหมาะสมกับอายุงาน

ศิวพร รุ่งบรรวงศ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การเพิ่มความสามารถในการจูงใจและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร” ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในเขตอำเภอ บางประกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 200 คน ทั้งสิ้น 10 โรงงาน สอบถามถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อการจูงใจให้พนักงานต้องการทำงานกับองค์กร โดยพบว่า

1. พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจค่อนข้างสูง คือ เรื่องความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียง และความมั่นคงของบริษัท ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและงานที่ทำในบริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมทรง ทิตธรรมทิตย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะโครงสร้างของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อแรงงูใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการไม่มากนัก

ชุตินา ชวนะเวสสกุล (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจ็บบีเอ็นแอนด์ เจ็สเซ็น เซอร์วิสเชส (ที) จำกัด ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเจ็บบีเอ็นแอนด์ เจ็สเซ็น เซอร์วิสเชส (ที) จำกัด และเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยศึกษาตามแนวทางทฤษฎีปัจจัยแรงงูใจ ปัจจัยคำจูนของเฮิร์ชเบอ์ร์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และระดับตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเจ็บบีเอ็นแอนด์ เจ็สเซ็น เซอร์วิสเชส (ที) จำกัด จำนวน 85 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรการส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One-Way ANOVA : F-test) ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทเจ็บบีเอ็นแอนด์ เจ็สเซ็น เซอร์วิสเชส (ที) จำกัด ในระดับมากที่สุดนี้เมื่อพิจารณาปัจจัยโดยรวมและรายด้านอื่น ๆ พบว่า มีผลต่อระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกรายด้านพนักงานตาม อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ ตำแหน่ง แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐยา ไตรสงบ (2546 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) พนักงานมีระดับแรงงูใจในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง 2) แรงงูใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ แรงงูใจในการทำงานด้านปัจจัยงูใจ ปัจจัยคำ

จน และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 22.6

นฤมล วินิจวงษ์ (2547 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท Infonet Thailand มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท Infonet Thailand โดยรวม และเป็นรายด้าน 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอัตราเงินเดือน ประชากรเป้าหมายในการวิจัยเป็นพนักงานกลุ่มบริษัท Infonet Thailand จำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (t - test) ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และทำการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟย์ (Scheffé Test) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท Infonet Thailand ที่มีเพศต่างกัน และอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่รายด้านพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่รายด้านพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่รายด้านพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ยุวดี ถาวรโลหะ (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อผลการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2000 กรณีศึกษาเปรียบเทียบ บริษัท ศรีทอง เท็กซ์ไทล์ จำกัด และบริษัท ไทยพรีนติ้งไออิง จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2000 เปรียบเทียบบริษัท ศรีทองเท็กซ์ไทล์ จำกัด จำนวน 109 คน และพนักงานของบริษัท ไทยพรีนติ้งไออิง จำกัด จำนวน 51 คน รวมทั้งหมด 160 คนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

เอกสาร
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นเครื่องมือและค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตถ่วงน้ำหนัก (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าดัชนี และเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติ ตำแหน่งในการปฏิบัติ รายได้ ตัวแปรตามคือ แรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อผลการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ในระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2000 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 บริษัท มีระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานในระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2000 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็สามารถเรียงลำดับแรงจูงใจทั้ง 10 ด้าน ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านทีมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความปลอดภัยและด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจของพนักงานในการปฏิบัติงานในระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2000 และค่าร้อยละของการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2000 ของทั้ง 2 บริษัท พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าร้อยละของบริษัท ศรีทองเท็กซ์ไทล์ จำกัด สูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าร้อยละของบริษัท ไทยพรีนติ้งไดอิง จำกัด ในทุกประเด็น

กรกช ใจซื่อตรง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด สรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระดับของพนักงานแล้วพบว่า ระดับปฏิบัติการมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและระดับบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสูงสุดทั้งระดับปฏิบัติการและระดับบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจที่ใกล้เคียงกัน คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากและระดับบังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีแนวคิดเดียวกันที่ใกล้เคียงกัน อาจเป็นเพราะว่า พนักงานพนักงานบริษัท SCT จำกัด ทั้งสองระดับให้ความสำคัญด้านความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและการทำงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันของหน่วยงานนั้น จึงทำให้คะแนนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมาก ทำให้คะแนนออกมาสูง และรองลงมาคือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งสองระดับทั้งระดับปฏิบัติการและระดับบังคับบัญชามีแนวความคิดเดียวกันคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง และระดับบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นเพราะว่าพนักงานทุกคนในบริษัท SCT จำกัด นั้นไม่พึงประสงค์จะถูกย้ายหน้าที่ไปทำยังหน้าที่อื่น หากได้รับมอบหมายให้ย้ายไปปฏิบัติงานซึ่งอาจส่งผลต่อความรู้สึก ความไม่มีความสุขในการทำงานยัง

เอกสารประกอบคำบรรยายเรื่อง การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2551

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าที่ที่ตนเองอาจไม่ถนัดหรือไม่ชอบที่จะทำ แต่ก็ต้องไปปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายให้กระทำจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนี้ในระดับปานกลางด้านความก้าวหน้าของพนักงานในระดับปฏิบัติการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการจะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในระดับต่ำด้านเงินเดือนของพนักงานในระดับบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานในระดับบังคับบัญชามีแนวคิดเป็นไปในแนวเดียวกันคือ ค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปของเงินเดือน และได้รับเลื่อนขั้นของเงินเดือนในระดับบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เนื่องจากว่าอัตราเงินเดือนที่ทางบริษัทฯ ได้กำหนดให้กับพนักงานนั้นมีอัตราค่อนข้างสูงกว่าองค์การอื่นๆ อยู่แล้ว ดังนั้นทางด้านเงินเดือนจึงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาค่อนข้างต่ำ

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามระดับของพนักงานในบริษัท SCT จำกัด ซึ่งเปรียบเทียบระหว่างระดับปฏิบัติการและระดับบัญชาบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน พนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับบังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อได้เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสองระดับในภาพรวม พนักงานระดับปฏิบัติการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และระดับบังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานในระดับปฏิบัติการ โอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ นั้น มีความแตกต่างจากระดับบังคับบัญชา ซึ่งในระดับบังคับบัญชานั้น จะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ๆ มากกว่ามีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และมีการเลื่อนขั้นของค่าตอบแทน (เงินเดือน) ที่มากกว่าจึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติของระดับบังคับบัญชามีมากกว่าระดับปฏิบัติการ

เปรมวดี ศรีเจริญ และคณะ (2548 : บทคัดย่อ) การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในด้านต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของพนักงานในการทำงาน และเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการนำไปปรับปรุงระบบการบริหารงานต่อไป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สร้างขึ้นเพื่อวัดระดับความรุนแรงของความต้องการในด้านต่างๆ 5 ด้าน คือ ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัย ด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง และด้านความต้องการความสมหวังของชีวิต การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ระดับความต้องการ และการตอบสนองความต้องการของบริษัท ที่มีพนักงานใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อ

แปลความหมายของระดับความต้องการ และการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการของพนักงานจำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบที (t – test) และอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระดับรายได้ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับความต้องการและระดับการได้รับการตอบสนองแรงจูงใจของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย จำกัด (มหาชน) โรงงาน บางพลีโดยมีข้อเสนอแนะเพื่อลดช่องว่างระหว่างการตอบสนองแรงจูงใจของบริษัทฯ กับความต้องการของพนักงาน ในการทำงานให้เกิดช่องว่างน้อยลง ดังนี้ คือ ควรปรับปรุงด้านความต้องการทางร่างกาย โดยคำนึงถึงค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น

เรวดี ทรงเที่ยง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์ ผลการวิจัยสรุปว่า หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม 2 สัปดาห์ หัวหน้าช่างที่ได้รับการฝึกอบรมมีแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานสูงกว่าหัวหน้าช่างที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม 2 เดือน หัวหน้าช่างที่ได้รับการฝึกอบรมมีแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานสูงกว่าหัวหน้าช่างที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความเชื่ออำนาจภายในคนไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมและแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม 2 สัปดาห์ และหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม 2 เดือน หัวหน้าช่างมีแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น 4.2% และ 3.8% ตามลำดับ

จำแลง สงหนู (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันในสายการผลิตซีดีซีซี คอนเวตเตอร์ ของบริษัท เอลต้าอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน ตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันในสายการผลิตซีดีซีซี คอนเวตเตอร์ของบริษัท เอลต้าอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานรายวันในสายการผลิตซีดีซีซี คอนเวตเตอร์ ของบริษัท เอลต้าอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มาตรฐานแบบประมาณค่า และแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วย One – way ANOVA และ t – test ผลการศึกษานี้พบว่า พนักงานรายวันในสายการผลิตโรงงานซีดีซีซี คอนเวตเตอร์ ของบริษัท

เคลด้าอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ สภาพภาพทางครอบครัว และวุฒิการศึกษา แตกต่างกันจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พัชนี ศรีวิชัย (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัทเอกสารแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี

2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี ตัวแปรต้นคือ เพศ อายุ สภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ตัวแปรตามคือ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี จำนวน 87 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้ ส่วนที่หนึ่งคือ ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 คือแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด 10 ด้าน จำนวน 87 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 คือแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด 10 ด้าน จำนวน 49 ข้อคำถาม (ชุดิมา ชวนะเวสสกุล, 2546) มีค่าความเชื่อมั่น .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี

2. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามตัวแปรดังนี้ เพศ อายุ สภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูง ไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่าของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี

กิงกาญจน์ ปรางอุดม (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพระนครยนตรการ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพระนครยนตรการ จำกัดเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนก

ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน เงินเดือน และเพื่อหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพระนครยนตรการ จำกัด กลุ่มตัวแปรต้นคือ เพศ อายุ การศึกษา จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน รายได้ ตัวแปรตามคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพระนครยนตรการ จำกัด ตัวอย่างที่ศึกษาคือพนักงานบริษัทพระนครยนตรการ จำกัด จำนวน 196 คน รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น = .88 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า z -test และ F -test ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทพระนครยนตรการ จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจที่มีค่าในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูงใจที่มีค่าในระดับมาก คือ นโยบายการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานชายและพนักงานหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานชายมีปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าและอาชีพ และปัจจัยค่าจูงใจ ด้านนโยบาย การบริหาร และการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่าพนักงานหญิง สำหรับพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในปัจจัยค่าจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนพนักงานที่มีจำนวนปีที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในปัจจัยค่าจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ นอกจากนี้พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างในปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยค่าจูงใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

รศ.ดร.สุวรรณรัตน์ และคณะ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท ป้อมทิพย์ จำกัด (สมุทรปราการ) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท ป้อมทิพย์ จำกัด (สมุทรปราการ) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน การศึกษา ระดับงาน รายได้ โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นพนักงาน บริษัท ป้อมทิพย์ จำกัด (สมุทรปราการ) จำนวนทั้งสิ้น 174 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 ข้อมูลได้ถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นชาย มีสถานภาพโสด มีอายุปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มีระดับงาน 1-2 มีรายได้ต่อเดือน 5,501 -10,500 บาท อายุระหว่าง 31-35 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดส่วนงานคลังสินค้า และขนส่งมากที่สุด ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ป้อมทิพย์ จำกัด (สมุทรปราการ) พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงงูใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยแวดล้อม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายบริษัท และการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแรงงูใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยงูใจ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และด้านความก้าวหน้ำมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง

จิรัชยา พรพมา (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตาม ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน บริษัทยูไนเต็ล สติลเวอร์ค จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานบริษัทยูไนเต็ล สติลเวอร์ค จำกัด จำนวน 150 ราย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือข้อมูลทั่วไป แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ล สติลเวอร์ค จำกัด ตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบสมมติฐานใช้ t- test และ One-Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ล สติลเวอร์ค จำกัด ในภาพรวมเห็นด้วยในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน และเห็นด้วยในระดับน้อย มี 2 ด้าน คือ ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ การวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ไม่แตกต่างกัน ($p < .05$)

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากพนักงานของบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งหมด 693 คน (แบบรายงานข้อมูลประจำปี 2554)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่ยอมรับได้ว่าเพียงพอที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรได้นั้น ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2542:5) คือ

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

เมื่อ

e = ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าประชากร โดยการวิจัยซึ่งกำหนดที่ร้อยละ 5

N = จำนวนประชากรในการศึกษานี้จำนวน 693 ราย (แบบรายงานข้อมูลประจำปี 2554)

n = ขนาดตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

จากการคำนวณตามสูตรของ Yamane เมื่อแทนค่าในสูตร

$$n = 693 / (1 + (693 \times 0.05^2))$$

ได้ค่าขนาดตัวอย่างคือ 254 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sampling Random Sampling) จากประชากรที่ศึกษา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามจะถูกนำไปให้ประชากรที่เป็นพนักงานของบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการติดตามการติดต่อกลับของแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปิด ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบเปิด ที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์

2. จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านำมาสร้างแบบสอบถามซึ่งมีเค้าโครงมาจากงานวิจัยของ รุ่งลักษณ์ แสงรัตนทองคำ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เอเซียซอฟท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)” จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการดัดแปลงให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา โดยแบบสอบถามดังกล่าวมีส่วนประกอบสำคัญ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทการจ้างงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยจูงใจ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามวิธีของริน ลิเคิร์ต (Rensis Likert) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 :107-108) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจ	คะแนน
มากที่สุด	5 คะแนน
มาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ควรจะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแนะนำแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาอีกครั้ง รวมไปถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัย

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำ	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ดร.พยัคฆ์ วุฒิรงค์	ผู้จัดการฝ่ายการตลาด	บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด
คุณ คำพจน์ แผ่นจันทร์	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ	บริษัท โรเบคซีรามีค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

$$(\alpha) = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

(3.1)

- (α)
- แทน
- ค่าความเชื่อมั่น
- k
- แทน
- จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
- $\sum S_i^2$
- แทน
- ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
- S_t^2
- แทน
- ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient ที่คำนวณได้ แสดงค่าได้ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach' Alpha Coefficient
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.805
2.ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	0.800
3.ด้านความรับผิดชอบ	0.702
4.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.861
5.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.768
ปัจจัยจูงใจรวม	0.855
1.ด้านนโยบายการบริหารงาน	0.757
2.ด้านการนิเทศงาน	0.872
3.ด้านค่าตอบแทน	0.811
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.751
5.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.837
6.ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	0.900
7.ด้านสถานภาพวิชาชีพ	0.788
ปัจจัยค้ำจุนรวม	0.893

สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทางวิชาการอยู่ในเกณฑ์ค่าเชื่อมั่นยอมรับได้ คือ ค่าแอลฟา (α – Coefficient) ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ที่เป็นข้อมูลเชิงคุณลักษณะ ต้องได้ค่า แอลฟา (α) ไม่ต่ำกว่า 0.70 จึงนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งขั้นสุดท้ายก่อนจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับ สมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบคือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

1. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยคือ พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) โดยมีการจัดทำหนังสือจาก วิทยาลัย การบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึง ผู้บริหารบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรมจำกัด (มหาชน) เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

2. นำแบบสอบถาม ที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมหนังสือขออนุญาต สอบถามข้อมูล ไปให้กลุ่มตัวอย่างในบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำนวน 254 ราย และเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยผู้วิจัยเอง

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสาร สัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับมาได้แล้ว นำมาตรวจสอบความ ครบถ้วนสมบูรณ์จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนที่ได้มาประมวลผลข้อมูลด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อศึกษา บัญญัติแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ว่าขึ้นอยู่กับตัวแปรใดเป็นสำคัญ โดยมีวิธีการดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและจำนวนของแบบสอบถามที่ได้กลับมา
2. นำแบบสอบถามที่มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์และแปลผลโดย

การใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดย

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความถี่ และค่าร้อยละของตัวแปร

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการนำมาเปรียบเทียบเพื่อแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จากนั้นทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอกการ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเปรียบเทียบระดับคะแนนของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การนิเทศงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สถานะภาพวิชาชีพโดยวิเคราะห์ จำแนกตามลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสิทธิภาพในการทำงาน และประเภทการจ้างงาน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าของตัวแปรวัดของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยทำเป็นรายด้าน รายข้อ และภาพรวม แล้วแปลผลตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ปัจจัยแรงจูงใจ
4.50 – 5.00	มากที่สุด
3.50 – 4.49	มาก
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	น้อย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 254 :74)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่าง 0.000 – 0.999 หมายถึงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 1.000 ขึ้นไป หมายถึงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมาก

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นส่วนสุดท้ายเป็นการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาในส่วนของคุณลักษณะปลายเปิด (Open ended) ซึ่งเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

1. **ค่าร้อยละ (Percentage)** ใช้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ในเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรมจำกัด (มหาชน)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \tag{3.2}$$

2. **ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean)** ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนี่ 2 ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ในด้านต่างๆ ซึ่งได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การนิเทศงาน ค่าตอบแทนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สถานภาพวิชาชีพ โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group Data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 137)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n} \tag{3.3}$$

เมื่อ $\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
 n หมายถึง จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
 $\sum x$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3. **ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)** ใช้สำหรับการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543 : 143)

$$S.D = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}} \tag{3.4}$$

เมื่อ	S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง	จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ในด้านปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เมื่อข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 162) ใช้สูตรดังนี้

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad (3.5)$$

เมื่อ

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.6)$$

โดยมี $df., v =$

$$\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

n_1 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$\bar{x}_1$ คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{x}_2$ คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

s_2^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่า ค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือถ้ามีค่า p -value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรในกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยใช้ F-test ทำการทดสอบตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{เมื่อ } S_1 > S_2, df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$$

หรือ

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad \text{เมื่อ } S_2 > S_1, df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$$

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value หากค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value หากค่า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

2. การวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA (Analysis of variance) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) คือ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสิทธิภาพในการทำงาน และประเภทการจ้างงานกับตัวแปร ซึ่งก็คือปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การนิเทศงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สถานะภาพวิชาชีพ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยการใช้สูตร One-way ANOVA ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

- 1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
- 2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$,เมื่อ $i \neq j$

$; i, j = 1, 2, \dots, k$

- 3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k - 1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n - k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ	k	คือ จำนวนประชากร
	n	คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
	n_j	คือ ขนาดตัวอย่างของประชากรที่ j
	T_j	คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
	T	คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	x_{ij}	คือ คะแนนแต่ละตัว

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญโดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

- 1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α
- 2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

(3.7)

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$ คือค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df. = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3. คำนวณหาค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ เมื่อ $i \neq j ; i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ $\bar{x}_i$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\bar{x}_j$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

5. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน
สำหรับการใช้สถิติทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	t-Test
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจ แตกต่างกัน	t-Test
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน	t-Test
สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA

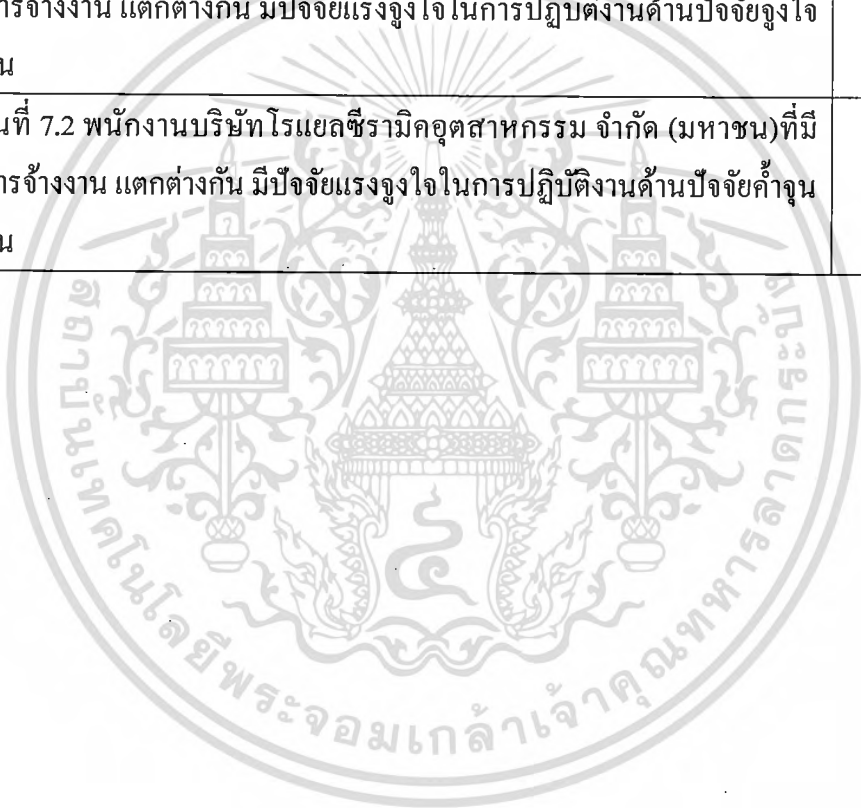
ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่างูใจแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 4 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	t-Test
สมมติฐานที่ 4.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจแตกต่างกัน	t-Test
สมมติฐานที่ 4.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่างูใจแตกต่างกัน	t-Test
สมมติฐานที่ 5 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)ที่มีรายได้ แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 5.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)ที่มีรายได้ แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 5.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่างูใจแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 6 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 6.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจแตกต่างกัน	One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 6.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 7 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	t-Test
สมมติฐานที่ 7.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)ที่มีประเภทการจ้างงาน แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน	t-Test
สมมติฐานที่ 7.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)ที่มีประเภทการจ้างงาน แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน	t-Test



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทการจ้างงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 254 ชุด ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มีผู้ให้ความร่วมมือตอบกลับมาทั้งหมด 254 ชุด จึงใช้ข้อมูลจำนวนนี้ในการวิจัย และผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้คือ

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทการจ้างงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	141	55.5
- หญิง	113	44.5
รวม	254	100.0
2. อายุ		
- ไม่เกิน 25 ปี	21	8.3
- มากกว่า 25 – 35 ปี	80	31.5
- มากกว่า 35 – 45 ปี	108	42.5
- มากกว่า 45 ปี	45	17.7
รวม	254	100.0
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6	58	22.8
- มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช.	115	45.3
- อนุปริญญา / ปวส.	67	26.4
- ปริญญาตรี	14	5.5
รวม	254	100.0
4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
- พนักงานระดับปฏิบัติการ	202	79.5
- หัวหน้างาน,ผู้บริหาร	52	20.5
รวม	254	100.0
5. รายได้		
- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	101	35.8
- มากกว่า 10,000 – 20,000 บาท	142	55.9
- มากกว่า 20,000 บาท	11	4.3
รวม	254	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ไม่เกิน 4 ปี	42	16.5
- มากกว่า 4 – 8 ปี	28	11.0
- มากกว่า 8 – 12 ปี	56	22.0
- มากกว่า 12 ปี	128	50.5
รวม	254	100.0
7. ประเภทการจ้างงาน		
- พนักงานประจำ	250	98.4
- พนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว	4	1.6
รวม	254	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 254 คน มีข้อมูลส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35-45 ปี จำนวน 108 คนคิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมา คือ อายุมากกว่า 25-35 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 กลุ่มไม่เกิน 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือกลุ่มที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 กลุ่มที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 กลุ่มที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5ตามลำดับ

ตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้างาน, ผู้บริหาร จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ตามลำดับ

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมาคือรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 และรายได้มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 12 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8-12 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 4 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 4 – 8 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11 ตามลำดับ

ประเภทการจ้างงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 250 คนคิดเป็นร้อยละ 98.4 รองลงมาคือเป็นพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

4.2.1 ระดับปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยงูใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยแรงงูใจ

ปัจจัยแรงงูใจ	n = 254		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ปัจจัยงูใจ	3.26	0.563	ปานกลาง	1
2. ปัจจัยค้ำจุน	3.10	0.605	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.17	0.544	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากเฉลี่ยซึ่งมีค่าเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เท่ากับ 3.17 และระดับของปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.544 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.26 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.563

ลำดับที่ 2 ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.10 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.605

4.2.2 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	n = 254		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.84	0.674	สูง	1
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.30	0.651	ปานกลาง	2
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.23	0.654	ปานกลาง	3
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.81	0.848	ปานกลาง	5
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.14	0.717	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.26	0.563	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.26 และระดับของปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกันมาก โดยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.563 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.674

ลำดับที่ 2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.30 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.651

ลำดับที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.23 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.654

ลำดับที่ 4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.14 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.717

ลำดับที่ 5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.81 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.848

4.2.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	n = 254		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านภาคภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.78	0.846	สูง	4
2. ความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงานของท่าน	3.85	0.848	สูง	3

เอกสารแนบ 2: ความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงานของท่านนั้น ไม่ 3.85 0.848 สูง 3
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	n = 254		ระดับ	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
3. ท่านจะรีบทำงานให้เสร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	3.96	0.771	สูง	1
4. ท่านมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจมากกับหน้าที่การทำงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้	3.67	0.957	สูง	5
5. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่านมาใช้อย่างเต็มที่	3.95	0.803	สูง	2
โดยรวม	3.84	0.647	สูง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแอลซีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84 และระดับของปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.647 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านจะรีบทำงานให้เสร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.96 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.771

ลำดับที่ 2 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่านมาใช้อย่างเต็มที่ พบว่า อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.95 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.803

ลำดับที่ 3 ความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงานของท่าน พบว่า อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.85 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.848

ลำดับที่ 4 ท่านภาคภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี พบว่า อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.78 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.846

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 ท่านมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจมากกับหน้าที่การทำงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้พบว่า อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.957

4.2.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแอลซีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง ที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยงใจด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	n = 254		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน	3.50	0.732	สูง	2
2. ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญเกี่ยวกับบริษัทอยู่เสมอ	3.14	0.910	ปานกลาง	4
3. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.24	0.848	ปานกลาง	3
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาในการทำงาน	3.72	0.836	สูง	1
5. ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน	2.88	0.980	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.30	0.651	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแอลซีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.30 และระดับของปัจจัยงใจด้านความยอมรับนับถือโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.651 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.72 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.836

ลำดับที่ 2 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน พบว่า อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.50 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.732

ลำดับที่ 3 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.24 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.848

ลำดับที่ 4 ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญเกี่ยวกับบริษัทอยู่เสมอ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.14 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.910

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.88 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.980

4.2.5 ด้านความรับผิดชอบ

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแอลซีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านความรับผิดชอบ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	n = 254		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	3.29	0.859	ปานกลาง	2
2. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ	3.35	0.867	ปานกลาง	1
3. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้	3.15	0.891	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบ	n = 254		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
4. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับมอบหมายงานใน ปริมาณที่มากกว่า	3.13	0.911	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.23	0.654	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแอลซีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.23 และระดับของปัจจัยเชิงจิตโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.654 และเมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ท่าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.35 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.867

ลำดับที่ 2 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.29 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.859

ลำดับที่ 3 ท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.15 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.891

ลำดับที่ 4 เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่มากกว่า พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.13 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.991

4.2.6 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแอลซีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	n = 254		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านมีความพึงพอใจกับผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่าน	3.27	0.869	ปานกลาง	1
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่นการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น	2.72	1.083	ปานกลาง	3
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน	2.74	1.017	ปานกลาง	2
4. ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ	2.50	1.088	ปานกลาง	4
โดยรวม	2.81	0.848	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแอลซีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.81 และระดับของปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.848 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความพึงพอใจกับผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.27 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.869

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และสายงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.74 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.017

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.72 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.083

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.50 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.088

4.2.7 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยงูใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยงูใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	n = 254		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตัวเองอย่างอิสระ	3.44	0.987	ปานกลาง	1
2. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาย และน่าสนใจ	3.12	0.946	ปานกลาง	3
3. ท่านมักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำ	2.87	1.046	ปานกลาง	5
4. งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจจนน่าเบื่อ	2.96	1.113	ปานกลาง	4
5. ท่านมีความเข้าใจในหัวข้อประเมินการปฏิบัติงานของท่าน	3.32	0.968	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.14	0.717	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.14 และระดับของปัจจัยงูใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.717 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตัวเองอย่างอิสระพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.44 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.987

ลำดับที่ 2 ท่านมีความเข้าใจในหัวข้อประเมินการปฏิบัติงานของท่านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.32 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.968

ลำดับที่ 3 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำหายและน่าสนใจ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.12 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.946

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจจนน่าเบื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.96 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.113

ลำดับที่ 5 ท่านมักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.87 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.046

4.2.8 ระดับปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการนิเทศงานด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และสถานภาพวิชาชีพ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยแรงงูใจ
ด้านปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	n = 254		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.21	0.789	ปานกลาง	2
2. ด้านการนิเทศงาน	3.18	0.747	ปานกลาง	4
3. ด้านคำตอบแทน	2.94	0.891	ปานกลาง	6
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.19	0.708	ปานกลาง	3
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.85	0.758	ปานกลาง	7
6. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.05	0.772	ปานกลาง	5
7. ด้านสถานภาพวิชาชีพ	3.26	0.760	ปานกลาง	1
โดยรวม	3.10	0.605	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแอลซีรา มิคอุตสาหกรรรม จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.10 และระดับของปัจจัยแรงงูใจด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.605 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านสถานภาพวิชาชีพ พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.26 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.760

ลำดับที่ 2 ด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.21 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789

ลำดับที่ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.19 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.708

ลำดับที่ 4 ด้านการนิเทศงาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านการนิเทศงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.18 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.747

ลำดับที่ 5 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.05 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772

ลำดับที่ 6 ด้านค่าตอบแทน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.94 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.891

ลำดับที่ 7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.85 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.758

4.2.9 ด้านนโยบายการบริหารงาน

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)ด้านนโยบายการบริหารงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน

ปัจจัยด้าน นโยบายการบริหารงาน	n = 254		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. บริษัทได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน	3.53	2.048	สูง	1
2. ท่านสามารถนำนโยบายของบริษัทมาปฏิบัติได้บรรลุผล	3.14	0.867	ปานกลาง	4
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรของท่านเป็นอย่างดี	3.29	0.864	ปานกลาง	2
4. หน่วยงานของท่านชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.20	0.977	ปานกลาง	3
5. ท่านได้รับทราบข้อมูลผลการดำเนินงานของบริษัทท่านอย่างสม่ำเสมอ	2.88	0.934	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.21	0.789	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านนโยบายการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.21 และระดับของปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789 และเมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารงานเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.53 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.048

ลำดับที่ 2 ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรของท่านเป็นอย่างดี พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.29 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.864

ลำดับที่ 3 หน่วยงานของท่านชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.20 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.977

ลำดับที่ 4 ท่านสามารถนำนโยบายของบริษัทมาปฏิบัติได้บรรลุผล พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.14 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.867

ลำดับที่ 5 ท่านได้รับทราบข้อมูลผลการดำเนินงานของบริษัทท่านอย่างสม่ำเสมอ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.88 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.934

4.2.10 ด้านการนิเทศงาน

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านการนิเทศงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยจำแนกด้านการนิเทศงาน

ปัจจัยจำแนกด้านการนิเทศงาน	n = 254		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านได้รับการสอนงานก่อนการเข้ามาทำงาน	3.29	0.959	ปานกลาง	2
2. ท่านคิดว่าผู้ที่มาสอนงานท่านมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ท่านแล้วท่านสามารถนำไปปฏิบัติได้	3.34	0.879	ปานกลาง	1
3. ท่านได้รับการประเมินผล หลังจากการสอนงานทุกครั้ง	2.98	0.910	ปานกลาง	5
4. ในการสอนงาน ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับแรงกระตุ้น หรือจูงใจ ให้ท่านอยากปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	3.20	0.906	ปานกลาง	3
5. ท่านได้รับการติดตามผลงาน และได้รับการชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติ พร้อมข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้สอนงานท่าน อย่างสม่ำเสมอ	3.11	0.975	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.18	0.747	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแอลซีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านการนิเทศงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และระดับของปัจจัยจำแนกด้านการนิเทศงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.747 และเมื่อพิจารณาปัจจัยจำแนกด้านการนิเทศงานเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านคิดว่าผู้ที่มาสอนงานท่านมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ท่าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.34 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.879

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับการสอนงานก่อนการเข้ามาทำงานพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.29 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.959

ลำดับที่ 3 ในการสอนงาน ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับแรงกระตุ้น หรือจูงใจ ให้ท่านอยากปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ

3.20 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.906

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับการติดตามผลงานและได้รับการชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติ พร้อมข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้สอนงานท่าน อย่างสม่ำเสมอ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.747 ลำดับที่ 5 ท่านได้รับการประเมินผล หลังจากการสอนงานทุกครั้ง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.98 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.910

4.2.11 ด้านค่าตอบแทน

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านค่าตอบแทน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าตอบแทน	n = 254		ระดับ	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความ สามารถของท่าน	2.96	0.931	ปานกลาง	2
2. ท่านพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการรักษาพยาบาล และการบริการด้านต่างๆ ของบริษัท	2.74	1.071	ปานกลาง	4
3. สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในหน่วยงานนี้	3.37	2.177	ปานกลาง	1
4. ท่านพอใจในการปรับเงินเดือนขึ้นในแต่ละปี	2.68	1.146	ปานกลาง	5
5. ท่านจะยังคงปฏิบัติงานต่อไปเพราะท่านเห็นว่า สวัสดิการด้านต่างๆมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	2.95	0.903	ปานกลาง	3
โดยรวม	2.94	0.891	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และระดับของปัจจัยค่าจ้างด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.891 และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในหน่วยงานนี้ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.37 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.177

ลำดับที่ 2 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.96 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.931

ลำดับที่ 3 ท่านจะยังคงปฏิบัติงานต่อไปเพราะท่านเห็นว่าสวัสดิการด้านต่างๆมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.95 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.903

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการรักษาพยาบาล และการบริการด้านต่างๆ ของบริษัท พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.74 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.071

ลำดับที่ 5 ท่านพอใจในการปรับเงินเดือนขึ้นในแต่ละปี พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.68 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.146

4.2.12 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้าน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	n = 254		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่านและเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.37	0.960	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	n = 254		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
2. เพื่อนร่วมงานที่ท่านทำอยู่มีความสามัคคีกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	2.90	1.064	ปานกลาง	4
3. เมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถนำปัญหานั้นๆ ไปปรึกษาผู้บังคับบัญชา	2.78	1.057	ปานกลาง	5
4. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายในบริษัทของท่าน เช่นงานเลี้ยง งานกีฬา งานพิธีต่างๆ เป็นต้น	3.45	0.930	ปานกลาง	1
5. ท่านมีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนในบริษัท	3.43	0.941	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.19	0.708	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และระดับของปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.708 และเมื่อพิจารณาปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายในบริษัทของท่าน เช่นงานเลี้ยง งานกีฬา งานพิธีต่างๆ เป็นต้น พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.45 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.930

ลำดับที่ 2 ท่านมีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนในบริษัทพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.43 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.941

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่านและเพื่อนร่วมงานของท่าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.37 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.960

ลำดับที่ 4 เพื่อนร่วมงานที่ท่านทำอยู่มีความสามัคคีกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.90 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.064

ลำดับที่ 5 เมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถนำปัญหานั้นๆ ไปปรึกษาผู้บังคับบัญชาพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.78 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.057

4.2.13 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง ที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	n = 254		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. แผนกของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เพียงพอ	2.73	0.964	ปานกลาง	4
2. บริษัทได้จัดมุมพักผ่อนช่วงพักให้ท่านได้อย่างเหมาะสม	2.66	1.018	ปานกลาง	5
3. บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นแบบที่แบบนื่อง	3.14	1.027	ปานกลาง	1
4. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	2.89	0.949	ปานกลาง	2
5. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม	2.81	0.865	ปานกลาง	3
โดยรวม	2.85	0.758	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.85 และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.758 และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บรรยายากในการปฏิบัติงานเป็นแบบพื้แบบน้อง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.14 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.027

ลำดับที่ 2 สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.89 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.949

ลำดับที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.81 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.865

ลำดับที่ 4 แผนกของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เพียงพอ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.73 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.964

ลำดับที่ 5 บริษัทได้จัดมุมพักผ่อนช่วงพักให้ท่านได้อย่างเหมาะสม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.66 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.018

4.2.14 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	n = 254		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. บริษัทของท่านเป็นบริษัทที่มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.07	0.907	ปานกลาง	2
2. ท่านเชื่อว่าบริษัทจะมีความเจริญเติบโตต่อไปในอนาคต	3.28	0.973	ปานกลาง	1

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	n = 254		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
3. ท่านเชื่อว่าบริษัทจะปฏิบัติต่อพนักงานทุกระดับด้วยความเป็นธรรม	2.87	0.992	ปานกลาง	5
4. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณได้ทำงานอยู่ในบริษัทที่มีความมั่นคง	3.07	0.914	ปานกลาง	3
5. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความปลอดภัย	2.98	0.833	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.05	0.772	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และระดับของปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772 และเมื่อพิจารณาปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเชื่อว่าบริษัทจะมีความเจริญเติบโตต่อไปในอนาคต พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.28 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.973

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านเป็นบริษัทที่มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.07 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.907

ลำดับที่ 3 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณได้ทำงานอยู่ในบริษัทที่มีความมั่นคง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.07 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.914

ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความปลอดภัย พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.98 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.833

ลำดับที่ 5 ท่านเชื่อว่าบริษัทจะปฏิบัติต่อพนักงานทุกระดับด้วยความเป็นธรรม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.87 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.992

4.2.15 ด้านสถานภาพวิชาชีพ

จากการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)ด้านสถานภาพวิชาชีพ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยคำจูนด้านสถานภาพวิชาชีพ

ปัจจัยคำจูน ด้านสถานภาพวิชาชีพ	n = 254		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านรู้สึกมีความภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของบริษัทนี้	3.29	0.926	ปานกลาง	2
2. ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น	3.19	1.141	ปานกลาง	3
3. ท่านรู้สึกลี้ภัยใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนของบริษัท เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์	3.01	0.930	ปานกลาง	4
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของท่านที่ท่านทำอยู่	3.53	0.968	สูง	1
โดยรวม	3.262	0.760	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านสถานภาพวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.26 และระดับของปัจจัยคำจูนด้านสถานภาพวิชาชีพโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.760 และเมื่อพิจารณาปัจจัยคำจูนด้านสถานภาพวิชาชีพ เป็นรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของท่านที่ท่านทำอยู่พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.53 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.760

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกมีความภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของบริษัทนี้พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.29 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.926

ลำดับที่ 3 ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.19 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.141

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกถึงเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนของบริษัท เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.01 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.930

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธี t - test

ปัจจัยแรงจูงใจ	เพศ ($\bar{X}$)		p-value
	ชาย (n = 141)	หญิง (n = 113)	
1. ปัจจัยจูงใจ	3.34	3.16	0.011*
2. ปัจจัยค้ำจุน	3.13	3.06	0.379
โดยรวม	3.22	3.10	0.093

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศโดยวิธี t-test พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.093 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เพศชาย และเพศหญิง มีค่าเท่ากับ 3.22 และ 3.10 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยค่าจ้าง มีค่า p - value เท่ากับ 0.379 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน

มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธี t - test

ปัจจัยจูงใจ	เพศ ($\bar{X}$)		p-value
	ชาย (n = 141)	หญิง (n = 113)	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.85	3.83	0.835
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.36	3.22	0.089
3. ความรับผิดชอบ	3.31	3.13	0.027*
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.91	2.67	0.025*
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.28	2.97	0.000**
โดยรวม	3.34	3.16	0.011*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามเพศโดยวิธี t-test พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของ เพศชาย และเพศหญิง มีค่าเท่ากับ 3.34 และ 3.16 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน มีค่า p - value เท่ากับ 0.835 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า p - value เท่ากับ 0.089 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ความรับผิดชอบ มีค่า p-value เท่ากับ 0.027 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.025 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจำแนกแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจำแนกไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจำแนกแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจำแนกตามเพศ โดยใช้ วิธี t-test

ปัจจัยจำแนก	เพศ ($\bar{X}$)		p-value
	ชาย (n = 141)	หญิง (n = 113)	
1. นโยบายการบริหารงาน	3.29	3.11	0.064
2. การนิเทศงาน	3.18	3.18	0.994
3. ค่าตอบแทน	2.91	2.97	0.600
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.26	3.09	0.054

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยค่าจูน	เพศ ($\bar{X}$)		p-value
	ชาย (n = 141)	หญิง (n = 113)	
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.85	2.85	0.990
6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.08	3.03	0.606
7. สถานภาพวิชาชีพ	3.31	3.19	0.202
โดยรวม	3.13	3.06	0.379

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศโดยวิธี t-test พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.379 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน ของเพศชาย และเพศหญิง มีค่าเท่ากับ 3.13 และ 3.06 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

นโยบายการบริหารงาน มีค่า p- value เท่ากับ 0.064 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

การนิเทศงาน มีค่า p- value เท่ากับ 0.994 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทน มีค่า p- value เท่ากับ 0.600 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า p- value เท่ากับ 0.054 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า p- value เท่ากับ 0.990 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่า p- value เท่ากับ 0.606 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สถานภาพวิชาชีพ มีค่า p- value เท่ากับ 0.202 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุโดยวิธี One-way ANOVA

ปัจจัยแรงจูงใจ	อายุ ($\bar{X}$)				p-value
	ไม่เกิน 25 ปี (n= 21)	มากกว่า 25-35 ปี (n= 80)	มากกว่า 35-45 ปี (n= 108)	มากกว่า 45 ปี (n= 45)	
1. ปัจจัยจูงใจ	3.26	3.28	3.33	3.08	0.100
2. ปัจจัยค่าจูน	3.35	2.98	3.18	2.98	0.015*
โดยรวม	3.31	3.11	3.24	3.02	0.052

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.052 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของ อายุ ไม่เกิน 25 ปี มากกว่า 25-35 ปี มากกว่า 35-45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีค่าเท่ากับ 3.31, 3.11, 3.24 และ 3.02 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.100 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยค่าจ้าง มีค่า p-value เท่ากับ 0.015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจึงใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยค่าจ้าง ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่า P-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ปัจจัยแรงจูงใจ	อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ปัจจัยค่าจ้าง	ไม่เกิน 25 ปี	3.35	1	-	0.013*	0.237	0.019*
	มากกว่า 25 – 35 ปี	2.98	2	-	-	0.024*	0.963
	มากกว่า 35 – 45 ปี	3.18	3	-	-	-	0.055
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	2.98	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยค่าจ้างที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุ ไม่เกิน 25 ปี มีระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่า

จุนแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 25-35ปีและอายุมากกว่า 45ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานงานที่มีอายุมากกว่า 25-35ปี มีระดับปัจจัยแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35-45ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับปัจจัยแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยแรงงใจแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยแรงงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยแรงงใจแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยแรงงใจของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุโดยวิธี One-way ANOVA

ปัจจัยแรงงใจ	อายุ ($\bar{X}$)				p-value
	ไม่เกิน 25 ปี (n= 21)	มากกว่า 25-35 ปี (n= 80)	มากกว่า 35-45 ปี (n= 108)	มากกว่า 45 ปี (n= 45)	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.77	3.84	3.92	3.67	0.158
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.20	3.30	3.35	3.21	0.586
3. ความรับผิดชอบ	3.14	3.26	3.30	3.06	0.188
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	2.96	2.71	2.88	2.72	0.406
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.24	3.29	3.19	2.74	0.000**
โดยรวม	3.26	3.28	3.33	3.08	0.100

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า มีค่า p -value เท่ากับ 0.100 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของ อายุ ไม่เกิน 25 ปี มากกว่า 25-35 ปี มากกว่า 35-45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีค่าเท่ากับ 3.26, 3.28, 3.33 และ 3.08 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.158 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า p -value เท่ากับ 0.586 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ความรับผิดชอบ มีค่า p -value เท่ากับ 0.188 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.406 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่า p -value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่า P-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับของปัจจัยงูใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ แตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ปัจจัยงูใจ	อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ไม่เกิน 25 ปี	3.24	1	-	0.804	0.740	0.007**
	มากกว่า 25 – 35 ปี	3.29	2	-	-	0.344	0.000**
	มากกว่า 35 – 45 ปี	3.19	3	-	-	-	0.000**
	มากกว่า 45 ปี	2.74	4	-	-	-	-

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานที่มีอายุ มากกว่า 45 ปี มีระดับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี อายุมากกว่า 25-35ปีและอายุมากกว่า 35-45ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม อายุโดยวิธี One-way ANOVA

ปัจจัยค่าจ้าง	อายุ($\bar{X}$)				p-value
	ไม่เกิน 25 ปี (n= 21)	มากกว่า 25-35 ปี (n= 80)	มากกว่า 35-45 ปี (n= 108)	มากกว่า 45 ปี (n= 45)	
1. นโยบายการบริหารงาน	3.33	3.20	3.28	3.01	0.246
2. การนิเทศงาน	3.51	3.18	3.23	2.92	0.019*
3. ค่าตอบแทน	3.11	2.79	3.03	2.92	0.248
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.48	3.06	3.29	3.02	0.011*
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.27	2.66	2.95	2.73	0.002**
6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.46	2.92	3.08	3.04	0.035*
7. สถานภาพวิชาชีพ	3.29	3.08	3.41	3.20	0.024*
โดยรวม	3.35	2.98	3.18	2.98	0.015*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้โดยมีค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของอายุ ไม่เกิน 25 ปี มากกว่า 25 – 35 ปี มากกว่า 35 – 45 ปี และ

มากกว่า 45 ปี มีค่าเท่ากับ 3.35, 2.98, 3.18 และ 2.98 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

นโยบายการบริหารงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.246 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทน มีค่า p -value เท่ากับ 0.248 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้าน ค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่า p -value เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนิเทศงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.019 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.035 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพวิชาชีพ มีค่า p -value เท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านสถานภาพวิชาชีพ ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ค่า p-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับของ ปัจจัยคำจูน ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มี อายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ปัจจัยคำจูน	อายุ	$\bar{X}$	กลุ่ม ที่	p-value			
				1	2	3	4
การนิเทศงาน	ไม่เกิน 25 ปี	3.51	1	-	0.072	0.114	0.003**
	มากกว่า 25 – 35 ปี	3.18	2	-	-	0.662	0.061
	มากกว่า 35 – 45 ปี	3.23	3	-	-	-	0.020*
	มากกว่า 45 ปี	2.92	4	-	-	-	-
ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน	ไม่เกิน 25 ปี	3.48	1	-	0.015*	0.256	0.013*
	มากกว่า 25 – 35 ปี	3.06	2	-	-	0.025*	0.768
	มากกว่า 35 – 45 ปี	3.29	3	-	-	-	0.030*
	มากกว่า 45 ปี	3.02	4	-	-	-	-
สภาพแวดล้อม มในการ ทำงาน	ไม่เกิน 25 ปี	3.27	1	-	0.001**	0.071	0.006**
	มากกว่า 25 – 35 ปี	2.66	2	-	-	0.008**	0.598
	มากกว่า 35 – 45 ปี	2.95	3	-	-	-	0.099
	มากกว่า 45 ปี	2.73	4	-	-	-	-
ความมั่นคง ปลอดภัยใน การทำงาน	ไม่เกิน 25 ปี	3.46	1	-	0.004**	0.039*	0.037*
	มากกว่า 25 – 35 ปี	2.92	2	-	-	0.141	0.392
	มากกว่า 35 – 45 ปี	3.08	3	-	-	-	0.743
	มากกว่า 45 ปี	3.04	4	-	-	-	-
สถานภาพ วิชาชีพ	ไม่เกิน 25 ปี	3.29	1	-	0.241	0.506	0.623
	มากกว่า 25 – 35 ปี	3.08	2	-	-	0.003**	0.397
	มากกว่า 35 – 45 ปี	3.41	3	-	-	-	0.105
	มากกว่า 45 ปี	3.20	4	-	-	-	-
โดยรวม	ไม่เกิน 25 ปี	3.35	1	-	0.013*	0.237	0.019*
	มากกว่า 25 – 35 ปี	2.98	2	-	-	0.024*	0.963
	มากกว่า 35 – 45 ปี	3.18	3	-	-	-	0.055
	มากกว่า 45 ปี	2.98	4	-	-	-	-

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า

ด้านการนิเทศงาน พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานการนิเทศงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35-45 ปี มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 25 – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 25-35 ปี มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 - 45 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี และอายุมากกว่า 35 - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานที่มีอายุ ไม่เกิน 25 ปี มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 25 – 35 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 25 - 35 ปี มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 25 – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 – 45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านสถานภาพวิชาชีพ พนักงานที่มีอายุ มากกว่า 25-35 ปี มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพวิชาชีพแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

ด้านปัจจัยต้นทุนโดยรวม พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยต้นทุนโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 25 – 35 ปี และอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 25 -35 ปี มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยต้นทุนโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันอื่นๆ มีระดับปัจจัยต้นทุนในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยต้นทุนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี One- way ANOVA

ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับการศึกษา($\bar{X}$)				p-value
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่6 (n= 58)	มัธยมศึกษาปีที่6/ปวช. (n= 115)	อนุปริญญา/ปวส. (n= 67)	ปริญญาตรี (n= 14)	
1. ปัจจัยจูงใจ	3.27	3.19	3.38	3.27	0.183
2. ปัจจัยต้นทุน	3.28	3.05	3.05	2.92	0.057
โดยรวม	3.27	3.11	3.19	3.07	0.252

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรมจำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี One-way ANOVA พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.252 ซึ่งมีค่ามากกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. อนุปริญญา/ปวศ. และปริญญาตรี มีค่าเท่ากับ 3.27, 3.11, 3.19 และ3.07 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยแรงงูใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.183 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยแรงงูใจไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยค่าจูน มีค่า p-value เท่ากับ 0.057 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยแรงงูใจแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยแรงงูใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยแรงงูใจแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยแรงงูใจของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับ การศึกษา โดยวิธี One- way ANOVA

ปัจจัยแรงงูใจ	ระดับการศึกษา($\bar{X}$)				p-value
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่6 (n= 58)	มัธยมศึกษาปีที่6/ปวช. (n= 115)	อนุปริญญา /ปวศ. (n= 67)	ปริญญาตรี (n= 14)	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.97	3.76	3.84	3.94	0.207
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.30	3.23	3.43	3.21	0.205

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ปัจจัยเชิง ปัจจัยเชิง	ระดับการศึกษา($\bar{X}$)				p-value
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ปีที่6 (n= 58)	มัธยมศึกษา ปีที่6/ปวช. (n= 115)	อนุปริญญา /ปวส. (n= 67)	ปริญญาตรี (n= 14)	
3. ความรับผิดชอบ	3.17	3.15	3.40	3.33	0.075
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	2.81	2.76	2.91	2.67	0.637
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.08	3.06	3.33	3.21	0.085
โดยรวม	3.27	3.19	3.38	3.27	0.183

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัย
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรมจำกัด
(มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี One-way ANOVA พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.183
ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับ
การศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงโดยรวมไม่แตกต่างกัน
ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย
ค่าจูง ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่6 มัธยมศึกษาปีที่6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และ
ปริญญาตรี มีค่าเท่ากับ 3.27, 3.19, 3.38 และ 3.27 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถ
อธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.207 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า
พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยแรงจูง
ในการปฏิบัติงานด้านการสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า p-value เท่ากับ 0.205 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า
พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยแรงจูง
ในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ความรับผิดชอบ มีค่า p-value เท่ากับ 0.075 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัท
โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.637 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยสนใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่า p-value เท่ากับ 0.085 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยสนใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงงูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี One-way ANOVA

ปัจจัยค่าจ้าง	ระดับการศึกษา($\bar{X}$)				p-value
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 (n= 58)	มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. (n= 115)	อนุปริญญา/ปวส. (n= 67)	ปริญญาตรี (n= 14)	
1. นโยบายการบริหารงาน	3.31	3.18	3.19	3.12	0.724
2. การนิเทศงาน	3.32	3.19	3.12	2.91	0.239
3. ค่าตอบแทน	3.24	2.94	2.78	2.42	0.003**
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.30	3.12	3.24	3.05	0.315

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ปัจจัยค่าจูน	ระดับการศึกษา($\bar{X}$)				p-value
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่6 (n= 58)	มัธยมศึกษา ปีที่6/ปวช. (n= 115)	อนุปริญญา/ ปวส. (n= 67)	ปริญญาตรี (n= 14)	
5.สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	2.97	2.77	2.85	2.94	0.397
6.ความมั่นคง ปลอดภัยในการ ทำงาน	3.29	3.00	2.99	2.90	0.069
7.สถานภาพวิชาชีพ	3.53	3.18	3.19	3.10	0.020*
โดยรวม	3.28	3.05	3.05	2.92	0.057

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรมจำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี พบ One-way ANOVA ว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.057 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่6 มัธยมศึกษาปีที่6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี มีค่าเท่ากับ 3.28, 3.05, 3.05 และ 2.92 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

นโยบายการบริหารงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.724 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

การนิเทศงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.239 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานไม่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทน มีค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีปัจจัยคำจุนในการ ปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.315 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.397 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.069 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สถานภาพวิชาชีพ มีค่า p-value เท่ากับ 0.020 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน บริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีปัจจัยคำจุนใน การปฏิบัติงานด้านสถานภาพวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยคำจุน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ค่า P-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับของปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้าน ปัจจัยคำจุน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ปัจจัยคำจุน	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่ม ที่	p-value			
				1	2	3	4
ค่าตอบแทน	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6	3.24	1	-	0.033*	0.003**	0.002**
	มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช.	2.94	2	-	-	0.231	0.037*
	อนุปริญญา/ปวส.	2.78	3	-	-	-	0.166
	ปริญญาตรี	2.42	4	-	-	-	-

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ปัจจัยจำแนก	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
สถานภาพ	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6	3.53	1	-	0.004**	0.013*	0.057
วิชาชีพ	มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช.	3.18	2	-	-	0.895	0.722
	อนุปริญญา/ปวส.	3.19	3	-	-	-	0.681
	ปริญญาตรี	3.10	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยจำแนก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันพบว่า

ด้านค่าตอบแทน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างจากมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆมีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ด้านสถานภาพวิชาชีพ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพวิชาชีพแตกต่างจากมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างจากอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงานโดยใช้วิธี t-test

ปัจจัยแรงจูงใจ	ตำแหน่งงาน ($\bar{X}$)		p-value
	พนักงานระดับปฏิบัติการ (n = 202)	หัวหน้างานผู้บริหาร (n = 52)	
1. ปัจจัยจูงใจ	3.23	3.40	0.048*
2. ปัจจัยค้ำจุน	3.11	3.03	0.373
โดยรวม	3.16	3.19	0.796

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้วิธี t-test พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.796 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ และหัวหน้างานผู้บริหาร มีค่าเท่ากับ 3.16 และ 3.19 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.048 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยค้ำจุน มีค่า p-value เท่ากับ 0.373 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้วิธี t-test

ปัจจัยงูใจ	ตำแหน่งงาน ($\bar{X}$)		p-value
	พนักงานระดับปฏิบัติการ (n = 202)	หัวหน้างานผู้บริหาร (n = 52)	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.83	3.89	0.555
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.26	3.46	0.042*
3. ความรับผิดชอบ	3.18	3.42	0.021*
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ	2.76	3.00	0.059
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.12	3.24	0.293
โดยรวม	3.23	3.40	0.048*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยงูใจจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี t-test พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.048 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงงูใจในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงจิตที่มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ และหัวหน้างานผู้บริหาร มีค่าเท่ากับ 3.23 และ 3.40 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.555 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกัน

การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า p -value เท่ากับ 0.042 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความรับผิดชอบ มีค่า p -value เท่ากับ 0.021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.059 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่า p -value เท่ากับ 0.293 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนของพนักงาน บริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้วิธี t-test

ปัจจัยคำจูน	ตำแหน่งงาน ($\bar{X}$)		p-value
	พนักงานระดับปฏิบัติการ (n = 202)	หัวหน้างานผู้บริหาร (n = 52)	
1. นโยบายการบริหารงาน	3.21	3.23	0.847
2. การนิเทศงาน	3.23	3.01	0.055
3. คำตอบแทน	2.99	2.73	0.062
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.18	3.21	0.784
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.85	2.85	0.984
6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.08	2.95	0.286
7. สถานภาพวิชาชีพ	3.26	3.23	0.773
โดยรวม	3.11	3.03	0.373

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี t-test พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.373 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูน ที่มีตำแหน่งงาน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และหัวหน้างานผู้บริหาร มีค่าเท่ากับ 3.11 และ 3.03 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

นโยบายการบริหารงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.845 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

การนิเทศงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.055 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยำจุนในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงาน ไม่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทน มีค่า p -value เท่ากับ 0.062 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยำจุนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.784 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยำจุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.984 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยำจุนในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.286 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยำจุนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สถานภาพวิชาชีพ มีค่า p -value เท่ากับ 0.773 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยำจุนในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม รายได้โดยวิธี One-way ANOVA

ปัจจัยแรงจูงใจ	รายได้ ($\bar{X}$)			p-value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท (n = 101)	มากกว่า 10,000 – 20,000 บาท (n = 142)	มากกว่า 20,000 (n = 11)	
1. ปัจจัยแรงจูงใจ	3.21	3.29	3.42	0.399
2. ปัจจัยค่าจ้าง	3.14	3.08	3.00	0.639
โดยรวม	3.17	3.17	3.18	0.997

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนก รายได้ โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.997 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มากกว่า 10,000 – 20,000 บาทและมากกว่า 20,000 บาท มีค่าเท่ากับ 3.17, 3.17 และ 3.18 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.399 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยค่าจ้าง มีค่า p-value เท่ากับ 0.639 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้โดยวิธี One-way ANOVA

ปัจจัยงูใจ	รายได้ ($\bar{X}$)			p-value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท (n = 101)	มากกว่า 10,000 – 20,000 บาท (n = 142)	มากกว่า 20,000 (n = 11)	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.86	3.82	3.90	0.875
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.19	3.36	3.40	0.114
3. ความรับผิดชอบ	3.13	3.30	3.31	0.127
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.74	2.83	3.11	0.345
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.16	3.12	3.38	0.504
โดยรวม	3.21	3.29	3.42	0.399

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกรายได้ โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.399 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจ ที่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มากกว่า 10,000 – 20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท มีค่าเท่ากับ 3.21, 3.29 และ 3.42 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.875 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านการสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า p -value เท่ากับ 0.114 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

ความรับผิดชอบ มีค่า p -value เท่ากับ 0.127 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.345 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่า p -value เท่ากับ 0.504 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้านแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้านแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.35 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม รายได้โดยวิธี One-way ANOVA

ปัจจัยค่าจ้าง	รายได้ ($\bar{X}$)			p-value
	มากกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท (n = 101)	มากกว่า 10,000 – 20,000 บาท (n = 142)	มากกว่า 20,000 (n = 11)	
1. นโยบายการบริหารงาน	3.26	3.18	3.20	0.718
2. การนิเทศงาน	3.27	3.15	2.80	0.097
3. ค่าตอบแทน	3.01	2.90	2.85	0.609
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.22	3.16	3.21	0.759
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.83	2.85	2.89	0.969
6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.12	3.02	2.96	0.577
7. สถานภาพวิชาชีพ	3.25	3.28	3.11	0.769
โดยรวม	3.14	3.08	3.00	0.639

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกรายได้ โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.639 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างที่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มากกว่า 10,000 – 20,000 บาทและมากกว่า 20,000 บาท มีค่าเท่ากับ 3.14, 3.08 และ 3.00 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

นโยบายการบริหารงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.718 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

การนิเทศงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.097 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงาน ไม่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทน มีค่า p -value เท่ากับ 0.609 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.759 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่า p -value เท่ากับ 0.969 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีค่า p -value เท่ากับ 0.577 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สถานภาพวิชาชีพ มีค่า p -value เท่ากับ 0.769 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.36 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธี One- way ANOVA

ปัจจัยแรงจูงใจ	ประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X}$)				p-value
	ไม่เกิน 4 ปี (n= 42)	มากกว่า 4 – 8 ปี (n= 28)	มากกว่า 8 -12 ปี (n= 56)	มากกว่า 12 ปี (n= 128)	
1. ปัจจัยจูงใจ	3.32	3.31	3.27	3.23	0.792
2. ปัจจัยค่าจ้าง	3.22	3.16	3.07	3.05	0.411
โดยรวม	3.26	3.23	3.16	3.13	0.524

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.524 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 4 ปี มากกว่า 4- 8 ปี มากกว่า 8 – 12 ปี และมากกว่า 12 ปี มีค่าเท่ากับ 3.26, 3.23, 3.16 และ 3.13 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.792 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยค่าจ้าง มีค่า p-value เท่ากับ 0.411 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.37 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจของพนักงาน บริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงานโดยวิธี One-way ANOVA

ปัจจัยงูใจ	ประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X}$)				p-value
	ไม่เกิน 4 ปี (n= 42)	มากกว่า 4 – 8 ปี (n= 28)	มากกว่า 8 -12 ปี (n= 56)	มากกว่า 12 ปี (n= 128)	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.87	3.92	3.74	3.86	0.057
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.26	3.34	3.32	3.29	0.951
3. ความรับผิดชอบ	3.22	3.15	3.32	3.22	0.686
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.00	2.75	2.77	2.77	0.449
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.25	3.41	3.22	3.02	0.025*
โดยรวม	3.32	3.31	3.27	3.23	0.792

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรมจำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(มหาชน) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า มีค่า p -value เท่ากับ 0.792 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 4 ปี มากกว่า 4- 8 ปี มากกว่า 8 – 12 ปี และมากกว่า 12 ปี มีค่าเท่ากับ 3.32, 3.31, 3.27 และ 3.23 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.057 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า p -value เท่ากับ 0.951 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

ความรับผิดชอบมีค่า p -value เท่ากับ 0.686 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.449 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่า p -value เท่ากับ 0.025 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 ค่า P-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับของปัจจัย
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด
(มหาชน) ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้
วิธี LSD

ปัจจัยจูงใจ	ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ไม่เกิน 4 ปี	3.25	1	-	0.350	0.850	0.070
	มากกว่า 4-8 ปี	3.41	2	-	-	0.250	0.009**
	มากกว่า 8-12 ปี	3.22	3	-	-	-	0.077
	มากกว่า 12 ปี	3.02	4	-	-	-	-

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 4-8 ปี มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 12 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานคู่อื่นๆ มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์
ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์
ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.39 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยวิธี One-way ANOVA

ปัจจัยค่าจูน	ประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X}$)				p-value
	ไม่เกิน 4 ปี (n= 42)	มากกว่า 4 – 8 ปี (n= 28)	มากกว่า 8 -12 ปี (n= 56)	มากกว่า 12 ปี (n= 128)	
1. นโยบายการบริหารงาน	3.24	3.20	3.18	3.22	0.981
2. การนิเทศงาน	3.45	3.35	3.14	3.08	0.022*
3. ค่าตอบแทน	3.08	2.94	2.95	2.89	0.720
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.31	3.27	3.21	3.12	0.385
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.05	2.92	2.78	2.79	0.225
6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.21	3.16	3.06	2.92	0.313
7. สถานภาพวิชาชีพ	3.20	3.30	3.20	3.29	0.834
โดยรวม	3.22	3.16	3.07	3.05	0.411

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.411 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 4 ปี มากกว่า 4- 8 ปี มากกว่า 8 – 12 ปี และมากกว่า 12 ปี มีค่าเท่ากับ 3.22, 3.16, 3.07 และ 3.05 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

นโยบายการบริหารงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.981ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทน มีค่า p -value เท่ากับ 0.720 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามีคอุตสาหกรรมการ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.385 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามีคอุตสาหกรรมการ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.225 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามีคอุตสาหกรรมการ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.313 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามีคอุตสาหกรรมการ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สถานภาพวิชาชีพ มีค่า p -value เท่ากับ 0.834 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามีคอุตสาหกรรมการ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน

การนิเทศงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.022 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามีคอุตสาหกรรมการ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามีคอุตสาหกรรมการ จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยค่าจ้างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 ค่า P-value ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยค่าจ้าง ที่มีประสมการณ์ในการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ปัจจัยค่าจ้าง	ประสมการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
การนิเทศงาน	ไม่เกิน 4 ปี	3.45	1	-	0.579	0.038*	0.005**
	มากกว่า 4-8 ปี	3.35	2	-	-	0.211	0.078
	มากกว่า 8-12 ปี	3.14	3	-	-	-	0.621
	มากกว่า 12 ปี	3.08	4	-	-	-	-

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านการนิเทศงานที่มีประสมการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานที่มีประสมการณ์ในการทำงานไม่เกิน 4 ปี มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานแตกต่างจากพนักงานที่มีประสมการณ์ในการทำงานมากกว่า 12 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีประสมการณ์ในการทำงานคู่อื่นๆ มีระดับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.41 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประเภทการจ้างงาน โดยใช้วิธี t-test

ปัจจัยแรงจูงใจ	ประเภทการจ้างงาน ($\bar{X}$)		p-value
	พนักงานประจำ (n = 250)	พนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว (n = 4)	
1. ปัจจัยจูงใจ	3.26	3.33	0.823
2. ปัจจัยค้ำจุน	3.09	3.68	0.053
โดยรวม	3.16	3.53	0.180

จากตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประเภทการจ้างงาน โดยใช้วิธี t-test พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.180 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้โดยมีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีประเภทการจ้างงาน ที่เป็นพนักงานประจำ และพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว มีค่าเท่ากับ 3.16 และ 3.53 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ มีค่า p-value เท่ากับ 0.823 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยค้ำจุน มีค่า p-value เท่ากับ 0.053 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7.1 พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H_1 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการ
จ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.42 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความ

แตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของ
พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)จำแนกตาม ประเภทการ
จ้างงานโดยใช้วิธี t-test

ปัจจัยจูงใจ	ประเภทการจ้างงาน ($\bar{X}$)		p-value
	พนักงาน ประจำ (n = 250)	พนักงานสัญญา จ้างชั่วคราว (n = 4)	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.84	4.10	0.428
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.30	3.30	0.997
3. ความรับผิดชอบ	3.24	2.93	0.358
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.80	3.31	0.235
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.15	3.00	0.677
โดยรวม	3.26	3.33	0.823

จากตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัย
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรมจำกัด
(มหาชน) จำแนกตามประเภทการจ้างงาน โดยใช้วิธี t-test พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.823 ซึ่งมีค่า
มากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการ
จ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น
จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ
ที่มีประเภทการจ้างงาน ที่เป็นพนักงานประจำ และพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว มีค่าเท่ากับ 3.26
และ 3.33 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.428 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า
พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มี
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า p -value เท่ากับ 0.997 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยสนใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ความรับผิดชอบ มีค่า p -value เท่ากับ 0.358 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยสนใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.235 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยสนใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่า p -value เท่ากับ 0.667 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยสนใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.43 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประเภทการจ้างงาน โดยใช้วิธี t-test

ปัจจัยคำจูน	ประเภทการจ้างงาน ($\bar{X}$)		p-value
	พนักงานประจำ (n = 250)	พนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว (n = 4)	
1. นโยบายการบริหารงาน	3.21	3.55	0.394
2. การนิเทศงาน	3.18	3.65	0.215
3. ค่าตอบแทน	3.21	3.55	0.068
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.18	3.65	0.192
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.84	3.45	0.112
6. ความมั่นคงปลอดภัยในการ	3.04	3.85	0.039*
7. สถานภาพวิชาชีพ	3.25	3.87	0.105
โดยรวม	3.09	3.68	0.053

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประเภทการจ้างงาน โดยใช้วิธี t-test พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.053 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูน ที่มีประเภทการจ้างงาน เป็นพนักงานประจำ และพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว มีค่าเท่ากับ 3.09 และ 3.68 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

นโยบายการบริหารงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.394 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

การนิเทศงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.215 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงาน ไม่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทน มีค่า p -value เท่ากับ 0.068 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.192 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.112 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สถานภาพวิชาชีพ มีค่า p -value เท่ากับ 0.105 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.039 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูล ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ในแต่ละด้าน

จากการตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปความคิดเห็นจากการรวบรวมข้อมูลที่เกิดจากการเสนอความคิดเห็นดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ

- หัวหน้างานควรใช้จิตวิทยาในการทำงานและการปกครองลูกน้อง รับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน อย่าใช้แต่อารมณ์ เพราะพนักงานแต่ละคนจะมีความรู้ ความสามารถและอุปนิสัยที่แตกต่างกัน
- หัวหน้างานควรเก็บอารมณ์ให้เป็น และมีความเป็นกลางไม่ลำเอียง และควรมีการกล่าวชมเชยพนักงานเมื่อทำงานได้สำเร็จ หรือแนะนำเมื่อผิดพลาด และบอกวิธีที่ถูกต้อง

- การสั่งงานหรือการมอบหมายงานควรชัดเจน และไม่เปลี่ยนไปเปลี่ยนมาบ่อย ซึ่งทำให้เกิดการสับสนในการทำงาน

ด้านปัจจัยคำจูน

- ควรพิจารณาเรื่องการให้สวัสดิการ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน ในเขตพื้นที่เดียวกัน ที่เป็นของกลุ่มเครือซีเมนต์ไทย ซึ่งคนส่วนใหญ่อยากเข้าไปทำงาน เมื่อพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนก็ไม่แตกต่างกันมาก แต่สวัสดิการทำให้รู้สึกว่ามี ความมั่นคงและดูแล ครอบคลุมได้

- ควรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และ ผู้บริหารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เช่นการจัดกิจกรรมไปเที่ยว การทำกิจกรรมกลุ่ม Walk Rally

- รดรับส่งพนักงานควรมีการปรับปรุง เนื่องจากมีสภาพเก่าและเลียบ่อย เป็นการไม่ปลอดภัยในการเดินทางมาทำงานซึ่งควรปรับปรุงให้สะดวกสบายกว่านี้

- โบนัส ควรมีการประกาศให้ชัดเจน โดยไม่ต้องให้สภาพไปเจรจากับทางผู้บริหารทุกๆ ปี เพื่อพนักงานจะได้มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ต้องรอคอยความหวังจากการต่อรองของสภาพ

- การให้โบนัสประจำปีควรสอดคล้องกับผลกำไรที่บริษัทได้รับและควรชี้แจงผล ประกอบการของบริษัทให้พนักงานรับทราบในทุกๆ เดือน

- การปรับเงิน การให้โบนัสและการให้สวัสดิการด้านต่างๆ ควรพิจารณาถึงพนักงานทุกระดับชั้นโดยเท่าเทียมกันหรือตามความเหมาะสม เพราะพนักงานทุกคนคือลูกจ้าง แล้วการทำงาน จะออกมาจากการทุ่มเททั้งกายและใจให้กับบริษัท

- ลดช่องว่างระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

5.1.2 ระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

5.1.3 จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

5.2.3 อภิปรายผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยบุคคล

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ

55.5 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อายุมากกว่า 35-45 ปี จำนวน 108 คนคิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมา คือ อายุมากกว่า 25-35 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 กลุ่มไม่เกิน 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือกลุ่มที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส.จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 กลุ่มที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 กลุ่มที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้างาน, ผู้บริหาร จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ตามลำดับ

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมาคือรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 และรายได้มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 12 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8-12 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 4 ปีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 4 – 8 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11 ตามลำดับ

ประเภทการจ้างงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 98.4 รองลงมาคือเป็นพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.2 ระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวม ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านสถานภาพวิชาชีพด้านนโยบายการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.3 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 7 สมมติฐานหลักได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน แต่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยสนใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน แต่มีปัจจัยสนใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุนโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจไม่แตกต่างกัน แต่มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน แต่มีปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมี ปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มี เพศแตกต่างกัน มีปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานและด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน แต่มีปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านสภาพวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจและด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่มีปัจจัยการค้ำจุนไม่ต่างกันใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าจูนในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 4 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนไม่แตกต่างกัน แต่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน แต่มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานบริษัทโรเบิร์ตซีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูงไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าตอบแทนต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิอูดสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูงไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานบริษัทโรแยลซีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมไม่ต่างกัน ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน แต่มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจำแนกแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจำแนกโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย การบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านสถานภาพวิชาชีพไม่แตกต่างกัน แต่มีปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยมุ่งใจและด้านปัจจัยจำแนกไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7.1 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยมุ่งใจแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยมุ่งใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7.2 พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสถานภาพวิชาชีพไม่แตกต่างกัน แต่มีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปราย

การวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) อภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 และเพศหญิงจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ผลิต ผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับวัสดุก่อสร้างวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต ได้แก่ ดิน หิน แร่ และมีการผลิตตลอด 24 ชั่วโมง สภาพแวดล้อมมีทั้งฝุ่นและความร้อน ซึ่งจัดเป็นอุตสาหกรรมหนัก จึงมีความต้องการแรงงานที่ต้องใช้ความอดทนและความคล่องแคล่วในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้มีการจ้างงานที่มีจำนวนพนักงานเป็นเพศชายมากกว่าพนักงานเพศหญิง

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยมากกว่า 35-45 ปีมากที่สุดจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาคือมากกว่า 25-35 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 มากกว่า 45 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และไม่เกิน 25 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะช่วงอายุ 35- 45 ปี เป็นช่วงของวัยทำงาน สร้างฐานะให้กับตัวเองและครอบครัว และมีความรับผิดชอบสูงกว่าวัยอื่นๆ ส่วนพนักงานอายุน้อยๆ ส่วนใหญ่จะมีการเปลี่ยนงานบ่อยเนื่องจากมาเจองานหนัก หรืออาจมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าและยังไม่มีภาระมากจึงตัดสินใจได้ไม่ยาก

ในการเปลี่ยนงาน เอกสารแนบมาไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. มากที่สุดจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมาคืออนุปริญญา/ปวส. จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในกระบวนการผลิตต้องใช้แรงงานในระดับปฏิบัติการจำนวนมาก และการควบคุมต้นทุนในการผลิตจึงมีการจ้างงานในระดับการศึกษาไม่สูงมากนัก ส่วนระดับการศึกษาที่สูงขึ้นอาจอยู่ในส่วนของหน่วยงานสนับสนุน เช่น การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือทางด้านการตลาดซึ่งมีปริมาณสัดส่วนน้อยกว่าแรงงานที่ใช้ในการผลิต

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้างาน, ผู้บริหาร จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการผลิตต้องใช้แรงงานระดับปฏิบัติการเป็นหลักซึ่งสอดคล้องกับระดับการศึกษาที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 10,000–20,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมาคือรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 และรายได้มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานในบริษัทส่วนใหญ่เป็นพนักงานในพื้นที่ที่มีค่าครองชีพไม่สูงมาก และเป็นระดับผู้ใช้แรงงาน การศึกษาไม่สูงมาก ทำให้มีการจ้างงานในอัตราค่าตอบแทนที่ไม่สูงมาก

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 12 ปีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาคือมากกว่า 8–12 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 4 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 4 – 8 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ การเดินทางสะดวก และมีความชำนาญเฉพาะด้านและอุตสาหกรรมประเภทนี้มีคู่แข่งไม่มาก อีกทั้งอายุโดยเฉลี่ยของพนักงานส่วนใหญ่เป็นวัยกลางคนยังมีการต้องรับผิดชอบในการเลี้ยงดูครอบครัว

ประเภทการจ้างงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 98.4 รองลงมาคือเป็นพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานต้องใช้ความชำนาญที่ใช้ในกระบวนการผลิตจึงต้องมีความจำเป็นในการจ้างพนักงานประจำมากกว่าพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว ซึ่งไม่ต้องเสียเวลาในการคัดเลือกใคร่ครวญใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสอนงานบ่อยๆ และมีความเสี่ยงกับการที่พนักงานสัญญาจ้างชั่วคราวจะเปลี่ยนงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตโดยตรง

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 และมีระดับของปัจจัยแรงจูงใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.544 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้งด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลางทั้งคู่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจทุกปัจจัยมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งบริษัทก็ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องนี้ โดยได้มีการจัดสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่พนักงานพึงจะได้รับ รวมถึงการดูแลพนักงานในด้านต่างๆตามความเหมาะสม ซึ่งอาจยังไม่ครอบคลุมปัจจัยทั้งหมดที่จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานส่วนใหญ่ให้คะแนนด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง พนักงานมีความพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรคงานให้แก่บริษัทให้บรรลุวัตถุประสงค์ ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ก็ย่อมสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งความสำเร็จในงานเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆด้วย ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยภายนอกที่ทุกคนให้ความสำคัญมีส่วนสนับสนุนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนพนักงานให้ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่น้อยที่สุดอาจเป็นเพราะอุตสาหกรรมนี้เป็นอุตสาหกรรมที่มีพวกฝุ่นละออง มีความร้อน การถ่ายเทอากาศไม่สะดวก ซึ่งส่งผลกับการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ที่การศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยจูงใจทุกปัจจัยมีความสำคัญต่อการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตำแหน่งงาน ความสำเร็จในการทำงาน โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ทำและการยอมรับจากผู้อื่น

ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก

ค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.26 และระดับของปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.563 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.674 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้างาน โดยส่วนใหญ่พนักงานจะมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานต่างๆที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ ทำให้มีความรู้สึกพึงพอใจและมีความภาคภูมิใจ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานด้านอื่นๆให้ประสบความสำเร็จต่อไป ดังที่ Herzberg (1959) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานเป็นความรู้สึกพอใจและปรารถนาดี เมื่อมีผลงานปรากฏเด่นชัด หรือเมื่อใครได้ทำงานและแก้ไขปัญหาต่างๆให้ลุล่วงไปตามความต้องการและบรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.30 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.651 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานโดยส่วนใหญ่จะมีความภาคภูมิใจเมื่อได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาได้สำเร็จ และเป็นที่ยอมรับในความสามารถของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แต่พบว่าผู้บังคับบัญชายังแสดงออกไม่มากนักในการกล่าวการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นๆที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานใดงานหนึ่งได้สำเร็จ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งลักษณ์ แสงรัตนทองคำ (2552) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอเซียซอฟท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอเซียซอฟท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้เกียรติกับผู้ที่มีการทำงานมากกว่าโดยการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานใดงานหนึ่งสำเร็จ เมื่อได้ทำงานใดงานหนึ่งสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.23 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.654 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานยังมีไม่มากนักโดยส่วนใหญ่จะเป็นการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การมอบหมายงานสำคัญๆ หรืองานเร่งด่วน อาจได้รับมอบหมายเฉพาะกลุ่มคนที่เคยปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งลักษณ์ แสงรัตนทองคำ (2552) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอเซียซอฟท์

คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอเชียซอฟท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทให้มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีอิสระในการแก้ไขปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด การมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่สำคัญเร่งด่วน และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่องานพิเศษต่างๆ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.81 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.848 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมีความพึงพอใจกับผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง แต่ผลการปฏิบัติงานนั้นไม่ได้มีผลมากในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา หรือการได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงานยังไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร โดยส่วนใหญ่โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนในด้านนี้จะเป็นระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งลักษณ์ แสงรัตนทองคำ (2552) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอเชียซอฟท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอเชียซอฟท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทได้มีการเลื่อนตำแหน่งงาน โดยการพิจารณาการทำงาน of พนักงานเป็นประจำทุกปีโดยความเป็นธรรม พนักงานทุกคนจึงมีแรงจูงใจในการทำงานสูง เพื่อที่จะได้เลื่อนตำแหน่งงาน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.14 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.717 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนเดิมทุกวัน ซึ่งงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่จำเจหรือไม่ท้าทาย โดยไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากนัก รวมทั้งยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับหัวข้อประเมินการปฏิบัติงานของตนเองเท่าที่ควร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งลักษณ์ แสงรัตนทองคำ (2552) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอเชียซอฟท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอเชียซอฟท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเล็งเห็น สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียวทำให้พนักงานทุกคนได้ทำงานที่ตนเองชอบและถนัดจึงเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงและงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้

เอกสารความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีลักษณะท้าทาย จูงใจให้อยากเปิดโอกาสได้สร้างหรือ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และตรงกับความรู้ความสามารถ

ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแอลซีรา มิคอุตสาหกรรมการ จำกัด (มหาชน) ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.10 และระดับของปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.605 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.21 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริษัทได้มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ แต่ยังคงขาดเรื่องการจัดแจงนโยบายหรือถ่ายทอดลงไปสู่พนักงานให้เข้าใจในการนำนโยบายของบริษัทไปปฏิบัติได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ และพนักงานยังขาดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกช ใจชื่อตรง (2549) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด และพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ สุขกมล ทรัพย์คิมงคล (2553) ที่ศึกษาเรื่องมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 และพบว่าเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 21 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ในมิตินโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง แม้ว่าสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 21 จะมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลชัดเจนทันสมัย และสอดคล้องกับสถานการณ์ ทั้งมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย รวมถึงนโยบายของหน่วยงาน สามารถทำให้นุเคราะห์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการนิเทศงาน พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านการนิเทศงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.18 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.747 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของผู้สอนงานยังขาดการจูงใจหรือกระตุ้นให้พนักงานมีความสนใจอยากเรียนรู้งานหรืออยากปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งกระบวนการเรียนรู้เริ่มตั้งแต่การเข้ามาทำงานหรือเมื่อมีการโยกย้ายในการการสอนงานหรืออธิบายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบยังไม่ชัดเจน ขาดการติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง และเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดการได้รับการชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติ พร้อมข้อเสนอแนะต่างๆยังมีไม่มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยมณี ตั้งอนุรัตน์ (2545) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบลอรัญญประเทศจังหวัดสระแก้ว และพบว่าปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลอรัญญประเทศ

เอกสารนี้อาจมีข้อผิดพลาดได้บ้าง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ขออภัยเป็นอย่างสูง และต้องอภัยถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน การจัดและพัฒนาบุคลากร หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดกิจกรรมการนิเทศการสอนสื่อการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านค่าตอบแทน พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.94 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.891 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานให้ความสำคัญในการเลือกที่จะทำงานอยู่กับบริษัทด้วยเหตุผลของสวัสดิการที่บริษัทให้เป็นปัจจัยที่สำคัญ แต่เนื่องด้วยการปรับเงินเดือนขึ้นในแต่ละปียังไม่เป็นไปตามความคาดหวัง รวมถึงการให้สวัสดิการในเรื่องการรักษาพยาบาลและการบริการด้านต่างๆ ของบริษัทเมื่อเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกันยังถือว่ายังน้อยกว่าบริษัทคู่แข่ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งลักษณ์ แสงรัตนทองคำ (2552) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอเซียซอฟต์แวร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอเซียซอฟต์แวร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านเงินเดือนและสิ่งตอบแทน อยู่ในระดับมากเนื่องจากบริษัทมีการจ่ายเงินเดือนและแจกโบนัสให้กับพนักงานในโอกาสต่างๆตามความเหมาะสม พนักงานจึงมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อผลตอบแทนที่ดีขึ้น บริการและสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ บัญชีเงินเดือนที่กำหนดให้อยู่มีความเหมาะสม มีความภาคภูมิใจในเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นแต่ละปี เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพตามอัตภาพ ซึ่งจะทำให้มีผลต่อแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.19 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.708 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเมื่อบริษัทมีกิจกรรมที่จัดภายในบริษัทเช่นงานเลี้ยงงานกีฬา งานพิธีต่างๆ พนักงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทำให้มีความรู้สึกมีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนในบริษัท แต่อาจมีพนักงานบางกลุ่มที่มีการแบ่งพวกแบ่งพวกอยู่บ้าง และผู้บังคับบัญชายังไม่มีความเป็นกันเองกับพนักงานมากนัก ซึ่งทำให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน และเมื่อมีปัญหาส่วนตัวก็ไม่กล้านำปัญหานั้นๆ ไปปรึกษาผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชัย ฉวีรัฐเศรษฐ์ (2546) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท บี เอ เอส เอฟ (ไทย) และพบว่าแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือพนักงานทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานที่ดีเป็นมิตรต่อกันคอยช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน การทำงานก็จะมีความสุขทำงานได้อย่างราบรื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.85 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.758 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นแบบระบบหัวหน้าลูกน้องมากเกินไป สภาพแวดล้อม แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ยังไม่เหมาะสม ซึ่งบางพื้นที่มี เสียงดังเกินไป มีฝุ่นละออง อุณหภูมิร้อนการถ่ายเทอากาศไม่สะดวก เครื่องมืออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอาจมี ไม่เพียงพอเท่าที่ควรและการจัดมุมสำหรับพักผ่อน อาจยังไม่เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งลักษณ์ แสงรัตนทองคำ (2552) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอเซียซอฟท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอเซียซอฟท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางบริษัท ได้มีการจัดดูแลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาด และมีบรรยากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก พนักงานทุกคนจึงมีการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข กฎระเบียบต่างๆเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน การเดินทางไปทำงานสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกบริษัทมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานความเพียงพอเกี่ยวกับอุปกรณ์ และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.05 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณา จากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความไม่แน่ใจว่าบริษัทจะมีความเจริญเติบโตต่อไปในอนาคต ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงความไม่แน่ใจว่าบริษัทจะปฏิบัติต่อพนักงานทุกระดับด้วยความเป็นธรรม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณพล บำรุงเมือง พันโท (2545) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครเข้าฝึกทหารในชั้นปีที่ 5 และพบว่า ความมั่นคงปลอดภัยมีระดับแรงจูงใจสูงสุดและไม่สอดคล้องกับ จิราพร ราชประสิทธิ์ (2545) ที่ศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย : กรณีศึกษา ของพนักงานฝ่ายก่อสร้างพลังงานความร้อน และพบว่าระดับความพึงพอใจของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงมากที่สุด

ด้านสถานภาพวิชาชีพ พบว่าปัจจัยด้านสถานภาพวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.26 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.760 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สวัสดิการด้านต่างๆ ที่พนักงานได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นยังไม่เป็นที่น่าพอใจ และมีพนักงานบางส่วนมีความคิดที่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น มีความรู้สึกถึงเลิใจอยู่ในการที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนของบริษัท

เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพงศ์ มุสิกมาตย์
เอนกสัจจะธรรม (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการตัดสินใจในการสมัครเข้าทำงานของบริษัทเอกชน
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2554) ที่ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ และพบว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค่าจูง โดยรวมและรายด้านส่วนมากอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.3 อภิปรายผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ผลดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กนก รัตน์ โชติเทวัญ (2547) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหฟาร์ม จำกัด : สำนักงานกรุงเทพ และพบว่า พนักงานบริษัทสหฟาร์ม จำกัด: สำนักงานกรุงเทพ มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กล่าวคือทั้งเพศชายและเพศหญิงก็ต่างมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่งานได้ทัดเทียมกันจึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินา ชวนะเวสสกุล (2546) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา เจ็บเซ่น แอนท์ เจ็สเซน บิสสิเนสเซอร์วิสเชส (ที) จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจ็บเซ่น แอนท์ เจ็สเซน บิสสิเนสเซอร์วิสเชส (ที) จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณา ด้านปัจจัยเชิงใจ พบว่าพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านปัจจัยค่าจูง พบว่าพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทมอบหมายงานให้แก่พนักงานทุกคนตามความถนัด มากกว่าที่จะแบ่งงานตามเพศ จึงทำให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นว่าพนักงานเพศชายมีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจมากกว่าเพศหญิง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานเพศชายมักได้รับมอบหมายงานที่ทำยากกว่าพนักงานเพศหญิง กล่าวคืองานที่ได้รับมอบหมายอาจมีความหลากหลายของเนื้องานมากกว่าทำให้มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่เสมอ เช่น การได้มีโอกาสไปดูงานนอกสถานที่ เนื่องจากเพศชายจะมีความคล่องตัวมากกว่า เมื่อทำงานได้

เอกสาร
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำเร็จ มีผลงานจึงมีโอกาสดำเนินงานในการปรับตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงเป็นเหตุให้เพศชายมีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุนทั้งเพศชายและเพศหญิง มีปัจจัยค้ำจุนโดยรวมไม่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับเดียวกัน จึงทำให้ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ กนกรัตน์ โชติเทวัญ (2547) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด สำนักงานกรุงเทพ และพบว่าพนักงานบริษัทสหฟาร์ม จำกัด สำนักงานกรุงเทพ ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กล่าวคือในสถานการณ์ปัจจุบัน การแข่งขันกันขึ้นเงินเดือน พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำกัดอายุก็สามารถสร้างผลงานได้เช่นเดียวกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณา ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน และด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ ไม่เกิน 25 ปี มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานงานที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปี มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุน้อยส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่เพิ่งจบการศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยซึ่งมีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับตัวเองจึงมีความต้องการที่จะพัฒนา ตนเองให้มีความก้าวหน้ามากกว่า

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติมา ชวนะเวสสกุล (2546) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยเจ้าพระยา บิสมเนส เซอร์วิสเซส (ที) จำกัด และพบว่าพนักงานบริษัทเจ้าพระยา แอนท์ เจ็ส เซน เซอร์วิสเซส (ที) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะไม่ว่าพนักงานจะมีระดับการศึกษาในระดับใด แต่พนักงานทุกคนต่างต้องการการทำงานที่มีความมั่นคง มีรายได้และผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณา ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าพนักงานบริษัท โรแอลซีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน ด้านปัจจัยต้าน พบว่าพนักงานบริษัท โรแอลซีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยต้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันได้รับหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเหมาะสมตามระดับความรู้ความสามารถ และแต่ละคนต่างต้องการทำงานของตนเองให้สำเร็จ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานบริษัท โรแอลซีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กรกช ใจชื่อตรง (2548) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด และพบว่าทั้งภาพรวมและรายด้านของ พนักงานปฏิบัติการ และระดับบังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และระดับบังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานในระดับปฏิบัติการมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างจากระดับบังคับบัญชา ซึ่งในระดับบังคับบัญชานั้นจะได้รับความหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญมากกว่า มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานที่มากกว่าจึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชามีมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าพนักงานบริษัท โรแอลซีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านปัจจัยต้าน พบว่าพนักงานบริษัท โรแอลซีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยต้านไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานระดับหัวหน้างาน บริหาร มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีค่าเฉลี่ยของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของ พนักงานระดับหัวหน้างาน บริหาร และพนักงานระดับปฏิบัติการมีค่าเท่ากับ 3.40 และ 3.23 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานในระดับหัวหน้างาน บริหาร ได้รับผลตอบแทนที่สำคัญๆมากกว่า จึงมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มากกว่า รวมทั้งการได้รับการยอมรับนับถือที่มากขึ้น จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน,ผู้บริหารมีมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

รายได้ พบว่าพนักงานบริษัท โรแอลซีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

จิรพันธ์ บรรจงภาค (2549) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา และพบว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กนกรัตน์ โชติเทวัญ (2547) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด สำนักงานกรุงเทพ และพบว่าพนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด สำนักงานกรุงเทพ มีรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ รายได้ของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินา ชวนะเวสสกุล (2546) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา เจ็บเซ่น บิสเนส เซอร์วิสเซส (ที) จำกัด และพบว่าพนักงานบริษัทเจ็บเซ่น แอนท์ เจ็บเซ่น เซอร์วิสเซส (ที) จำกัด ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือพนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและบริษัท รวมทั้งได้รับสวัสดิการด้านอื่นๆ โดยรวมอยู่ในระดับดี ทำให้ความแตกต่างของระดับเงินเดือนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน ด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่าพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม โรจนประเสริฐ (2555) ที่ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และพบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและกำลังขวัญโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในงาน มีขวัญกำลังใจแตกต่างกัน ระดับขวัญกำลังใจด้านความมั่นคงในการทำงานของพนักงานอายุงาน ไม่เกิน 3 ปี มีน้อยกว่า 7-10 ปี แสดงได้ว่าพนักงานที่มีอายุงานมากขึ้นจะมีความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และในทำนองเดียวกันจากการศึกษาด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่าจะมีระดับขวัญกำลังใจความก้าวหน้าในงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย

เมื่อพิจารณา ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย

งใจไม่แตกต่างกัน ด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 4-8 ปี มีระดับปัจจัยแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 12 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงได้ว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นจะมีแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยเนื่องจากความจำเของงานที่ทำมานาน ส่วนด้านปัจจัยค่าจ้างพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยงใจด้านนโยบายการบริหารงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน การนิเทศงาน มีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 4 ปี มีระดับปัจจัยแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 12 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงได้ว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยหรือพนักงานที่เริ่มเข้ามาทำงาน จะให้ความสำคัญกับการนิเทศงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานมานานหลายปี แต่เนื่องจากในภาพรวมด้านอื่นๆส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงงใจไม่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้ ปัจจัยแรงงใจในภาพรวมด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

ประเภทการจ้างงาน พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตรจำกัด และพบว่าผลการวิจัยที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการในด้านเพศต่างกัน อายุต่างกัน สถานภาพต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ประเภทการจ้างงานต่างกัน สังกัดแผนกต่างกัน ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน รายได้ต่อเดือนต่างกัน ภูมิลำเนาต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือความต้องการที่มีต่อสวัสดิการทุกด้านที่พนักงานได้รับต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยงใจ พบว่าพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงใจไม่แตกต่างกัน ด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่า พนักงานบริษัทโรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่

มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจำจุนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกันมีปัจจัยงูใจทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านปัจจัยจำจุนที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกันมีปัจจัยจำจุนด้านนโยบายการบริหารงาน การนิเทศงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานภาพวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พนักงานบริษัทโรแอลซีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจำจุนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงได้ว่าพนักงานที่มีประเภทการจ้างงานแตกต่างกันมีปัจจัยแรงงูใจส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีปัจจัยแรงงูใจไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรแอลซีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์กรควรให้ความสำคัญ ส่งเสริม สนับสนุน หรือเป็นการกระตุ้นเพื่อให้พนักงานมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้ต่อไปในอนาคต เพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานลดลง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ เพราะความสำเร็จในงานของพนักงานจะมีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้

2. จากข้อมูลแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจและด้านปัจจัยจำจุนในรายข้อ แต่ละข้อโดยส่วนใหญ่ยังพบว่าพนักงานมีแรงงูใจในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรกระตุ้นหรือส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญกำลังใจและแรงงูใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยการนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในบริษัท เพื่อให้พนักงานในระดับต่างๆมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถต่อไปในอนาคต

3. จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มี เพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับปัจจัยงูใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีระดับปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจมากกว่าเพศหญิง สำหรับตำแหน่งงานพบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานบริหาร มีระดับปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยงูใจมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานที่มีอายุ แตกต่างกันมีระดับปัจจัยจำจุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุนแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปีและอายุมากกว่า 45 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปี มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุนแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35-45 ปี ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น ด้านการวางแผนการบริหารกำลังคน การปรับปรุงพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฉพาะพนักงานบริษัทโรแยลชีรามิก อุตสาหกรรมจำกัด (มหาชน) เท่านั้น ผู้สนใจศึกษาทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยแรงจูงใจ ควรนำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการนำผลที่ได้ในการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ เช่น เรื่องความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการ นโยบายขององค์กรและการมีส่วนร่วม

บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ โชติเทวัญ. 2547. “แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด: สำนักงานกรุงเทพ”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กรกช ใจชื่อตรง. 2548. “แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กฤษณา พิทักษ์. 2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แรงงูใจในการทำงาน บุคลิกภาพ และค่านิยมกับคุณภาพการให้บริการ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กล้า ทองขาว. 2523. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาลัษณ์ศรีนครินทรวิโรฒ.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต จิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิ่งกาญจน์ ปรางอุดม. 2549. “แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พระนครยนตรการ.” ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- กิติ ดยัคคานนท์. 2537. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : เพลวอักษร.
- กิตติ อริยานนท์. 2541. “แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ อาชญวิทยาและงานยุติธรรม, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กิตตินันต์ พิศสุวรรณ. 2553. “ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทลานนา อุตสาหกรรมเกษตรจำกัด.” สารนิพนธ์ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์การจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กิตติมา ปรีดีคิดก. 2539. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- เกษม โรจนประเสริฐ. 2555. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน). วารสารธรรมศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- เกียรติคุณ วรกุล. 2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- กัญญาภรณ์ ศรีสุข. 2542. “ปัจจัยจูงใจในการทำงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.” การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กัลยรัตน์ ประจำแถว. 2545. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน).” ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ขวัญชัย ฉวีรัฐเศรษฐ์. 2546. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท บี เอ เอส (ไทย) จำกัด.” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ขวัญราตรี ไชยแสง. 2544. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คนพล บำรุงเมือง, พันโท. 2545. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับการฝึกวิทยาทหารชั้นปีที่ 5 กรุงเทพมหานคร.” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โควิน คลังแสง. 2536. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.** กรุงเทพฯ : เจริญวิทยการพิมพ์.
- จิรนนท์ บรรจงภาค. 2549. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- จิราพร ราชประสิทธิ์. 2545. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย : กรณีศึกษาของพนักงานฝ่ายก่อสร้างพลังความร้อน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิราภรณ์ ขวัญบัว. 2546. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การกรณีศึกษา กลุ่มบริษัททีปโก้.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- จิรัชยา พรอมมา. 2552. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูในเตี๊ต สตีล เวลด์ จำกัด.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย รนบุรี.
- จุมพล หนิมพานิช. 2545. **องค์การและการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- จำแลง สงหนู. 2549. “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันในสายการผลิต ดีซีดีซี คอนเวอร์เตอร์ของบริษัทเตลต้าอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน).” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2521. **พฤติกรรมในองค์กร**. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- ชุติมา ชวนะเวสสกุล. 2546. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา เจ็บเซ่น บิสเนส เซอร์วิสเซส (ที) จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ฐานิพัทธ์ พรหมศาสตร์. 2545. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่ม บริษัท ทีโอเอ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ดารณี พานทอง. 2532. **ทฤษฎีการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : ฝ่ายตำราและอุปกรณ์การศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิพมาศ แก้วchim. 2542. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย ทวีวุฒิโสภณ. 2545. “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาย เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด.” การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ชนพงศ์ มูลมัตย์. 2554. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์.” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม.นโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธราวรรณ พลหาญ. 2543. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นฤมล วินิจวงศ์. 2547. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท Infonet Thailand Group.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ์. 2542. **เทคนิคการสร้างและการรวบรวมข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 5.

กรุงเทพ ฯ: B&B Publishing.

บุญเลิศ สิริภักทรวณิช. 2541. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุศรา เตียรบรรจง. 2546. “แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี.” มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุษรา ดิษเทศ. 2542. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยแอร์โรว์ จำกัด สาขาบางพลี.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ประจักษ์ สุวรรณภักดี. 2532. **แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมการปกครองในส่วนกลาง**. กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.

ประสาธน์ หลักศิลา. 2511. **สังคมวิทยา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ก้าวหน้า.

ประสาธน์ อิศรปริดา. 2547. **สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : นำอักษรการพิมพ์.

ปริญดา ยะวงศา. 2546. “การศึกษาแรงจูงใจในการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของเด็กที่มีความสามารถพิเศษด้านภาษาอังกฤษที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าความสามารถที่แท้จริงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จากการร่วมกิจกรรมภาษาอังกฤษ.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปราโมทย์ ศรีวิไลกษณ์. 2542. “การบริหารทีมงานของผู้บริหาร หน่วยตัวแทนประกันชีวิตของบริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด (เอ ไอ เอ) อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปิยะนุช นรินทร์. 2545. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17.” วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปิยนันท์ เหมศรีชาติ. 2541. “การศึกษาเปรียบเทียบความเหนื่อยล้า ความห่างเหินทางสังคม การขาดงานและการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะ.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542. **แรงจูงใจในการทำงาน. จิตวิทยาการอุตสาหกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

เปรมวดี ศรีเจริญ และคณะ. 2548. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐนิช ตันอำนาจ. 2545. “แรงจูงใจของประชาชนที่เข้ามารับการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ณัฐยา ไตรสงบ. 2546. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พัชณีย์ ศรีวิชัย. 2549. “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี.” งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรศรี พึ่งวงศ์ตระกูล, พรรณวดี เอี่ยมณรงค์ และสิริพร ทูลทรัพย์. 2539. “สิ่งจูงใจที่จะช่วยรักษามูลค่าขององค์การ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิมลจรรย์ นามวัฒน์. 2535. การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.

พรรณราย ทพยะประภา. 2529. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โอ เอส พรีนติ้งเฮาส์.

พวงเพชร วัชรอยู่และสุปราณี สนธิรัตน์. 2537. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคม .พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยมนี ตั้งอนุรัตน์. 2545. “ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบลร้อยภูประเทศ จังหวัดสระแก้ว.” งานนิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยุวดี ถาวรโลหะ. 2547. “แรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001:2000 กรณีศึกษาเปรียบเทียบบริษัท ศรีทองแท่งไทย จำกัด และบริษัท ไทย ปริ้นติ้ง ไดอิง จำกัด.” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

รติญา สุวรรณรัตน์. 2551. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ป้อมทิพย์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

รุ่งลักษณ์ แสงรัตนทองคำ. 2552. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เอเชียซอฟท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขา

- การบริหารการศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เรวดี ทรงเที่ยง. 2548. “การพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์.” ปรินูญานิพนธ์ วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร จำกัด.
- วุฒิชัย จำนง. 2520. การเรียนรู้กับการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดเกษมสุวรรณ.
- วุฒิพล สกลเกียรติ. 2546. เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชา ER 644 การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และผู้เรียนผู้ใหญ่. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการศึกษาต่อเนื่อง. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ. ธรรมสาร.
- ศิวพร รุ่งบวรวงศ์. 2546. “การเพิ่มความสามารถในการจูงใจและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร.” ปรินูญานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ศรีรัตน์ บุญอริยะ. 2538. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร.” ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สนธิ คชสิทธิ์. 2524. “สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำอุดมศึกษาเอกชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สมเกียรติ อัครวิญญู. 2526. ปัญหาการบริหารงานตำรวจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์หลักสิบแปดการพิมพ์.
- สมทรง ทิตธรรมทิพย์. 2545. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัด 5 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง.” วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สมพงศ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมยศ นาวิก. 2539. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สามัคคีสาร (ดอกหญ้า) จำกัด (มหาชน).
- สุขกมล ทรัพย์ดีมงคล. 2553. “มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรเขตพื้นที่ 21.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตศิลปศาสตร, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุชา จันทน์เอม. 2533. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุธิดา เภาวิเศษ. 2546. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทชยันน์ท้อติวิปมัน จำกัด.”

การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

สุนีย์ มหารพรม. 2536. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลลำปาง.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุพัตรา สุภาพ. 2536. **สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม กรอบครัว ประเพณี.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สุภาดา คำสุชาติ. 2536. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้ บทบาท และการปฏิบัติตาม บทบาทการสอนสู่ศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป ส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลสาธารณสุข, วิทยาลัยพยาบาลศรีธัญญา.

สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2544. **จิตวิทยาการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สรณ มั่งเชียง. 2547. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บริษัท ยูโนแคล ไทยแลนด์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การและการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสนาะ ตีขาว. 2543. **หลักการบริหาร.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แสงเดือน ทวีสิน. 2545. **จิตวิทยาการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยสิ่ง.

อารี พันธุ์ณี. 2546. **จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไยใหม่เอ็ดดิเคท.

อุทัย บุญประเสริฐ. 2528. **หลักและแนวทางในการจัดการนิเทศ.** ภายในสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งสกลสำนักพิมพ์.

อุบล ภัทระ. 2535. “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา.”

วิทยานิพนธ์ วทม.พฤติกรรมศาสตร์มนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2533. **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

Abraham. H. 1954. **Motivation and personality.** New York: Haper & Brothers.

Benton , H.A. and W.E. Werner Jr.1972. **Population Studies , in Manual of Field Biology and Ecology** (Fifth Ed.) Burgess Publishing Company , Minneapolis , Minnesota.

Bolles,R. C. 1967. **Theory of motivation.** New York: Harper & Row.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Burr, Russell Kenneth. 1981. "Job Satisfaction Determinants for Selected Administrators in Florida's Community Colleges and Universities: An Application of Herzberg's Motivator Hygiene Theory." *Dissertation Abstracts International*. Mar 4 (9) : 3794-A.
- Cherrington, D. J. 1994. **Organizational behavior : The management of individual and organizational performance**. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Clements, G. & Keyser, S. 1983. **A Generative Theory of the Syllable**. Cambridge, MA: MIT Press.
- Daft, R. L. 2000. **Management** . 5th ed. New York: Harcourt College.
- Domjam, M. 1996. **Thessentials of conditioning and learning**. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Dubrin, A. J., & Ireland, R. D. 1993. **Management & organization**. 2nd ed. Cincinnati, OH:South Western.
- Gilmer, B. V. 1971. **Industrial Psychology**. New York : McGraw-Hill.
- Gilmer,B.V.1996. **Apply Psychology: Problem in Living and Work**. New York: McGraw – Hill Book.
- Griffin, R. W. 1999. **Management**. 6th ed. New York: Houghton Mifflin Company.
- Hackman, J.R. and G.R. Oldham. 1976. **Motivation through the Design of Work: Test of Theory. Organization Behavior and Human Performance**. : 250-270.
- Herzberg, F., Mausnerm B., & Snyderman, B. B. 1959. **The motivation to work**. New York: John Willey and Sons.
- Herzberg F. et al. 1990. **The motivation to Work**. U.S.A.: Transaction Publishers.
- Hill, Eral Augests. 1984. "The Impact of Selt – Role Congruence Length of Service, Job Satisfaction and Organization Commitment on Propensity to Live: A Study of Community College Instructors of Developmental/Remedial Courses." *Dissertation Abstracts International*. July: 45(1): 94-A
- <http://pirun.ku.ac.th>
- Keith Davis. 1972. **Human Relations and Organization Behavior**, 4 th ed. McGraw – Hill
- Korpi, Walter. 1978. **The working class in welfare capitalism**. London: Routledge & Kegan Paul.
- Lester . 1987. **Suicide and homicide rates and fluoride**. *Psychological Reports*. 232-233.

Loudon, David and Bitta, Albert. 1988. **Consumer Behavior : Concepts and Applications.**

3 rd ed. New York : McGraw Hill.

Lovell, R. B. 1980. **Adult Learning.** New York: Haper and Row.

Luthans, F. 1992. **Organizational behavior.** Singapore: McGraw-Hill.

Milton, C.R. 1981. **Human behavior in organization.** Englewood Cliffs, N.J: Prentice – Hall.

Moorhead, Gregory &Griffin, Ricky W. 1998. **Organizational behavior.** 5th ed. New York: McGraw-Hill.

Richand M.Steers, Lyman W.porter. 1991. **Motivation and work behavior.** 5th ed. New York: McGraw-Hill.

Schiffman, Leon G. and Kanuk Leslie Lazar . 1991. **Consumer Behavior .** 4 th ed. New Jersey : Englewood Cliffs.

Strauss,G. and Sayles,L.R. 1960. **The Human Problems of Management.** New Jersey: Prentice-Hall.

Turner, A.N. and Lawrence. 1965. **P.R. Industrial jobs and worker.** Boston : Harvard University Graduate School of Business Administration.

Vroom, V. H. 1995. **Work and motivation.** Harmondsworth, England: Penguin.

Woolfolk. Anita E. 1995. **Educational Psychology.** 3 rd ed. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice – Hall.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัย

นาย จริศศักดิ์ โชติรักษย์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรแยลชีรามิค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)” ดังนั้น ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยตอบคำถามให้ครบทุกข้อและผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือว่าเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน หรือการทำงานของท่านแต่อย่างใด โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาเท่านั้น

2. แบบสอบถามชุดนี้มีคำถามจำนวน 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

โรแยลชีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อรับข้อมูล ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. แบบสอบถามนี้ไม่ได้สร้างมาเพื่อเป็นข้อสอบ เพราะฉะนั้นจึงไม่มีคำตอบข้อใด ถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบข้อความทุกข้อความให้ตรงกับความคิดเห็น หรือตรงกับความเป็นจริงของสถานประกอบการของท่านให้มากที่สุด และผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณมาล่วงหน้า สำหรับเวลาอันมีค่าของท่านในการสนับสนุนงานวิจัยและยังเป็นการนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพื่อให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไป (7 ข้อ)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยม ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ไม่เกิน 25 ปี

☐ มากกว่า 25-35 ปี

☐ มากกว่า 35-45 ปี

☐ มากกว่า 45 ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6

☐ มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช.

☐ อนุปริญญา / ปวส.

☐ ปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

☐ พนักงานระดับปฏิบัติการ

☐ หัวหน้างาน, ผู้จัดการ

5. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

☐ มากกว่า 10,000 – 20,000 บาท

☐ มากกว่า 20,000 บาท

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ไม่เกิน 4 ปี

☐ มากกว่า 4-8 ปี

☐ มากกว่า 8-12 ปี

☐ มากกว่า 12 ปี

7. ประเภทการจ้างงาน

☐ พนักงานประจำ

☐ พนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 2 : ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (57 ข้อ)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดของแต่ละข้อ
เพียงช่องเดียว

ข้อที่	ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
การสำเร็จในการทำงาน						
1	ท่านภาคภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
2	ความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงานของท่าน					
3	ท่านจะรีบทำงานให้เสร็จรวดเร็วตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
4	ท่านมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจมากกับหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้					
5	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่านมาใช้อย่างเต็มที่					
การได้รับการยอมรับนับถือ						
6	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน					
7	ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญเกี่ยวกับบริษัทอยู่เสมอ					
8	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
9	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
10	ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ความรับผิดชอบ						
11	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน					
12	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ทำ					
13	ท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้					
14	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่มากกว่า					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
15	ท่านมีความพึงพอใจกับผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่าน					
16	ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่นการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น					
17	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และสายงาน					
18	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ					
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
19	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตัวเองอย่างอิสระ					
20	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่าย และน่าสนใจ					
21	ท่านมักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำ					
22	งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจจนน่าเบื่อ					
23	ท่านเข้าใจในหัวข้อประเมินการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อที่	ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
นโยบายการบริหารงาน						
24	บริษัทได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้ อย่างชัดเจน					
25	ท่านสามารถนำนโยบายของบริษัทมาปฏิบัติได้ บรรลุผล					
26	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของบริษัท ของท่านเป็นอย่างดี					
27	หน่วยงานของท่านชี้แจงนโยบายการทำงานและ ปัญหาที่เกิดจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
28	ท่านได้รับทราบข้อมูลผลการดำเนินงานของบริษัท ท่านอย่างสม่ำเสมอ					
การนิเทศงาน						
29	ท่านได้รับการสอนงานก่อนการเข้ามาทำงาน					
30	ท่านคิดว่าผู้ที่มาสอนงานท่านมีความรู้ความสามารถ ในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ท่าน แล้วท่านสามารถ นำไปปฏิบัติได้					
31	ท่านได้รับการประเมินผล หลังการสอนงานทุก ครั้ง					
32	ในการสอนงาน ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับแรงกระตุ้น หรือจูงใจ ให้ท่านอยากปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
33	ท่านได้รับการติดตามผลงาน และได้รับการชี้แจง แนวทางในการปฏิบัติ พร้อมข้อเสนอแนะต่างๆ จาก ผู้สอนงานท่าน อย่างสม่ำเสมอ					
ค่าตอบแทน						
34	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความ สามารถของท่าน					
35	ท่านพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการรักษา พยาบาล และการบริการด้านต่างๆ ของบริษัท					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
36	สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในบริษัทนี้					
37	ท่านพอใจในการปรับเงินเดือนขึ้นในแต่ละปี					
38	ท่านจะยังคงปฏิบัติงานต่อไปเพราะท่านเห็นว่าสวัสดิการด้านต่างๆมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
39	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่านและเพื่อนร่วมงานของท่าน					
40	เพื่อนร่วมงานที่ท่านทำอยู่มีความสามัคคีกัน ไม่แบ่งพักแบ่งพวก					
41	เมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถนำปัญหานั้นๆปรึกษาผู้บังคับบัญชา					
42	ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายในบริษัทของท่าน เช่นงานเลี้ยง งานกีฬา งานพิธีต่างๆ เป็นต้น					
43	ท่านมีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนในบริษัท					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
44	แผนกของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้อย่างเพียงพอ					
45	บริษัทได้จัดมุมพักผ่อนช่วงพักให้ท่านได้อย่างเหมาะสม					
46	บรรยากาศในการการปฏิบัติงานเป็นแบบที่แบบนื่อง					
47	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่าน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
48	สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม					
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน						
49	บริษัทของท่านเป็นบริษัทที่มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
50	ท่านเชื่อว่าบริษัทจะมีความเจริญเติบโตต่อไปในอนาคต					
51	ท่านเชื่อว่าบริษัทจะปฏิบัติต่อพนักงานทุกระดับด้วยความเป็นธรรม					
52	ท่านมีความรู้สึกที่ท่านได้ทำงานอยู่ในบริษัทที่มีความมั่นคง					
53	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความปลอดภัย					
สถานภาพวิชาชีพ						
54	ท่านรู้สึกมีความภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของบริษัทนี้					
55	ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น					
56	ท่านรู้สึกเล็งใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนของบริษัท เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์					
57	ท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของท่านที่ท่านทำอยู่					

ตอนที่ 3 : ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ท่านต้องการให้บริษัทของท่าน สร้างแรงจูงใจอะไรให้กับท่านในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ?

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล ที่อยู่	นายจรัสศักดิ์ โชติรักษ์ 313 หมู่ 6 ตำบลกำแพงเขา อำเภอมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80280
วัน เดือน ปีเกิด	17 กรกฎาคม 2522
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2545 ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิศวกรรมเครื่องกล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ.2546 – พ.ศ.2552 ตำแหน่งหัวหน้าแผนก บริษัทโรเบลซีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) จังหวัด สระบุรี พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2554 ตำแหน่ง Senior Process and Maintenance Supervisor บริษัท TI Automotive (Thailand) Co.,Ltd. นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2554 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง Assistant Manufacturing Manager บริษัท Walbro (Thailand) Co.,Ltd. นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้