



รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา
การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด
Work Motivation of Employees of ABC Co., Ltd.



โดย
นางสาวกฤติยาภรณ์ แซ่ลี้ 5904300107

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานวิชา สหกิจศึกษา
ภาควิชาการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม
ภาคการศึกษา 3 ปีการศึกษา 2561

หัวข้อโครงการ เรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

รายชื่อผู้จัดทำ นางสาว กฤติยาภรณ์ แซ่ลี 5904300107

ภาควิชา การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.สมพร ปานยินดี

อนุมัติให้โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาภาควิชาการจัดการทั่วไป
ประจำภาคการศึกษาที่ 3 ปีการศึกษา 2561

คณะกรรมการตรวจสอบโครงการ



.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร.สมพร ปานยินดี)



.....พนักงานที่ปรึกษา
(นางสาว สิริกานต์ดา จารุอินทร์)



.....กรรมการกลาง
(อาจารย์วราภรณ์ ลิ้มเปรมวัฒนา)



.....
(ศศ.ดร.มารุจ ลิ้มปะวัฒนะ)

ผู้ช่วยอธิการบดี และผู้อำนวยการสำนักสหกิจศึกษา

จดหมายนำส่งรายงาน

วันที่ 31 สิงหาคม 2562

เรื่อง ขอส่งรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

เรียน อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ภาควิชาการจัดการทั่วไป

ดร.สมพร ปานยินดี

ตามที่คุณจัดทำ นางสาว กฤติยาภรณ์ แซ่ลี นักศึกษาภาควิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม ได้ไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ระหว่างวันที่ 14 พฤษภาคม 2562 ถึงวันที่ 30 สิงหาคม 2562 ในตำแหน่ง ผู้ช่วยฝ่าย Recruit Officer ได้รับมอบหมายงานจากพนักงานที่ปรึกษาฝ่าย Recruit Officer ให้ทำรายงานเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

บัดนี้ การปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ได้เสร็จสิ้นลงแล้ว ผู้จัดทำจึงขอส่งรายงานดังกล่าวมาพร้อมกันนี้จำนวน 1 ฉบับ เพื่อขอรับคำปรึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

นางสาว กฤติยาภรณ์ แซ่ลี

นักศึกษาสหกิจศึกษาภาควิชาการจัดการทั่วไป

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)

ตามที่ได้จัดทำได้มาปฏิบัติงานในโครงการสหกิจศึกษา เรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ตั้งแต่วันที่ 14 พฤษภาคม 2562 ถึงวันที่ 30 สิงหาคม 2562 นั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และความสนับสนุนจากหลายฝ่ายด้วยกันดังนี้.

1. ดร.สมพร ปานยินดี อาจารย์ที่ปรึกษา

ขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านที่เคารพ ที่ได้เสริมสร้างความรู้หรือแนวคิดและให้คำชี้แจงต่าง ๆ อันเป็นรากฐานสำคัญ เพื่อนำไปประยุกต์ก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองและสังคมต่อไป และขอบคุณทุก ๆ ท่านที่ไม่ได้ระบุ ณ ที่นี้ คอยเป็นที่ปรึกษาให้กับนักศึกษาฝึกงาน

ท้ายสุดนี้ ผู้จัดทำขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและคำแนะนำที่ดีทำให้รายงานฉบับนี้เสร็จอย่างสมบูรณ์แบบหากมีข้อผิดพลาดแต่อย่างใดผู้จัดทำต้องขออภัยมา ณ ที่นี้



Project Title: The Motivation Study of ABC Employees Ltd.
Credit: 5
By: Kittiyaporn Saelee 5904300107
Advisor: Dr.Somporn Panyindee
Degree: Bachelor of Business Administration
Major: General Management
Faculty: Business Administration
Semester / Academic Year: 3/2018

Abstract

This co-operative research presents the study of the employee's motivation in their careers in ABC Co., Ltd. The objectives of this research were: 1. Find the motivation of the employees in their work; 2. To propose suitable approaches to motivate the employees. In order to achieve the objectives, this research created a motivation survey by collecting 50 surveys from the employees in ABC Co., Ltd. Moreover, in the analytic stage, frequency, percentages, means, and standard deviations will be applied. This research found out that the levels of motivation of the employees in ABC Co., Ltd. in the way of relationship, success, and respect are considered high, while progress and salary & welfare are moderate.

Keyword: motivation at work, ABC Co., Ltd., employees

Approved by : 

ชื่อโครงการ : การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด
หน่วยกิต : 5
ผู้จัดทำ : นางสาว กฤติยาภรณ์ แซ่ลี้ 5904300107
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.สมพร ปานยินดี
ระดับการศึกษา : บริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขาวิชา : การจัดการทั่วไป
คณะวิชา : บริหารธุรกิจ
ภาคการศึกษา/ ปีการศึกษา : 3/2561

บทคัดย่อ

โครงการสหกิจศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อเสนอแนวทางสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน โดยจะใช้แบบสอบถามการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริการของบริษัท ABC จำนวน 50 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัท ABC จำกัด อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนอีก 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / บริษัท ABC จำกัด / พนักงานบริการ

สารบัญ

	หน้า
จดหมายนำส่งรายงาน	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
Abstract	ง
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ	2
1.3 ขอบเขตโครงการ	2
1.4 ประโยชน์ที่ได้รับ	2
บทที่ 2 การทบทวนเอกสาร / วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	3
2.1 แนวคิดและทฤษฎีของแรงจูงใจ	3-6
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6-7
บทที่ 3 รายละเอียดการปฏิบัติงาน	8
3.1 ชื่อและสถานประกอบการ	8
3.2 ลักษณะการประกอบการ ผลิตภัณฑ์ การให้บริการหลักขององค์กร	8-13
3.3 รูปแบบองค์กร	14
3.4 ตำแหน่งและลักษณะงานที่นักศึกษาได้รับมอบหมาย	15
3.5 ชื่อและตำแหน่งของพนักงานที่ปรึกษา	15
3.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน	15
3.7 ขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินงาน	15-16
บทที่ 4 ผลการปฏิบัติตามโครงการ	17
4.1 ผลการปฏิบัติตามโครงการ	17-25
บทที่ 5 สรุปผลข้อเสนอแนะ	26
5.1 สรุปผลโครงการ	26-27
5.2 ข้อจำกัดหรือปัญหาของโครงการ	27
5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้อื่น	27
5.4 สรุปผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา	28

5.5 ปัญหาที่พบของการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา	28
5.6 ข้อเสนอแนะ	28
บรรณานุกรม	29
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	30-32
ภาคผนวก ข บทความวิชาการ	33-36
ภาคผนวก ค ข้อมูลไวนิล	37



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 รูปแบบองค์กร	14
ตารางที่ 3.2 รูปแบบการดำเนินงาน	16
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	18-19
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	20
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ด้านการยอมรับนับถือ	21
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์	22
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	23
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ด้านความก้าวหน้า	24

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 3.1 ภาพข้าวผัดปลาเค็ม	9
ภาพที่ 3.2 บะหมี่หมูกรอบ	10
ภาพที่ 3.3 ปอเปี๊ยะกุ้ง	11
ภาพที่ 3.4 ซาลาเปาลาวา	12
ภาพที่ 3.5 โจ๊กหอยเป่าฮื้อ	13



บทที่

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท ABC จำกัด เป็นบริษัทเอกชนขนาดกลางทำธุรกิจให้บริการจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม ตั้งแต่ช่วงต้นปีพ.ศ. 2561 ปัจจุบันมีสาขาทั้งหมด 5 สาขาและเร็วๆ นี้จะมีการเปิดเพิ่มอีก 1 สาขา เป็นร้านอาหารจีนสไตล์โมเดิร์น ปัจจุบันร้านอาหารจีนไม่เป็นที่นิยมสำหรับคนในยุคสมัยใหม่ บางคนแค่พูดถึงร้านอาหารจีน ก็อาจจะมีภาพขึ้นมาว่าต้องโบราณ วยุ่น ไม่นิยมรับประทาน ดูไม่น่าสนใจ แต่ร้านอาหารจีนของบริษัท ABC จำกัด มีความแตกต่าง มีการผสมผสานรูปแบบอาหารทำให้มีความแตกต่างน่าสนใจ หัวใจสำคัญประการหนึ่งของร้านอาหาร คือพนักงานที่ทำหน้าที่ให้บริการซึ่งเป็นบุคคลที่ปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าโดยตรง มีโอกาสที่ลูกค้าร้องเรียนหรือต่อว่าพนักงาน ทำให้พนักงานลาออกเพิ่มสูงขึ้น

ธุรกิจในปัจจุบันกำลังประสบกับปัญหาการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรระยะยาว ดังนั้นจะต้องแสวงหาแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อสร้างแรงผลักดัน ให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าไม่มีแรงจูงใจให้กับพนักงาน สุดท้ายก็จะมีผลลาออกตามมาและส่วนมากสาเหตุของการลาออกของพนักงานเกิดจากบทบาทหน้าที่และปริมาณงานของพนักงานที่มีมากเกินไป พนักงานเกิดความเหนื่อยล้ากับงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนสำคัญต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และส่งผลให้พนักงานลาออก

ที่กล่าวมาข้างต้นดิฉันจึงจัดทำ โครงการงานสหกิจศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ของบริษัท ABC จำกัด โดยใช้แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผลการศึกษาจะช่วยให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมากขึ้น และจะสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กร ในการนี้จะนำไปใช้ในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งด้านความสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ และสวัสดิการต่างๆภายในบริษัท ให้เป็นไปตามนโยบายที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.2.2 เพื่อเสนอแนวทางสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน

1.3 ขอบเขตของโครงการ

- 1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 1.3.2 ขอบเขตด้านเวลา ตั้งแต่วันที่ 14 พฤษภาคม – 30 สิงหาคม พ.ศ. 2562
- 1.3.3 ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาเฉพาะพนักงานร้านอาหาร บริษัท ABC จำกัด
- 1.3.4 ขอบเขตด้านสถานที่ ศึกษาสาขา MBK เซ็นทรัลเวิลด์ เซนจูรี่อ่อนนุช พัทยา แฟชั่นไอส์แลนด์ เมืองทองธานี

1.4 ประโยชน์ที่ได้รับ

- 1.4.1 ผู้บริหารทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 1.4.2 ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้วางแผนการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน



บทที่ 2

การทบทวนเอกสาร/วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

โครงการสหกิจศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด มีแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีของแรงจูงใจ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีของแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ดวงพร โพธิ์สร (2558) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ พลังหรือแรงผลักดัน ทั้งภายในและภายนอก หรืออินทรีย์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบ ต่อความต้องการของตน นั่นคือความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ แรงขับ และรางวัลอันเป็น สิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำ ให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ แต่แต่ละบุคคลจะเลือกแสดง พฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือก แสดงนี้จะ เป็นผลมาจากลักษณะของบุคคล บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งเร้า ที่มีพลัง อิทธิพลและเป็นแรงผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน หรือควบคุมให้แต่ละบุคคลริเริ่ม มีความมานะพยายามแสดงพฤติกรรมหรือรักษา พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้คงอยู่ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายตามที่ต้องการซึ่งความต้องการที่เข้มมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม

ปฐมวงศ์ สีหาสนา (2557 : อ้างถึงใน นเรศ ภูโกลสูง 2541) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนอง ความต้องการในปัจจุบันต่างๆ ในการปฏิบัติงานถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ในทางบวกจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีการเสียสละ ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่ แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไข ปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เอื้อ

หรือสนองต่อความต้องการของบุคลากรเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงานทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วินิจ ริวโตะ (2556) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายหรือตอบสนองความต้องการที่ตนมีอยู่ แรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นพลังที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่องค์กรกำหนด ซึ่งบุคคลจะมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานจะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน และความต้องการนั้นจะเริ่มด้วย ความปรารถนา วัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยากเป็นเงื่อนไข และถ้าเงื่อนไขได้รับ การกระตุ้นหรือผลักดันแล้วก็จะได้รับการตอบสนอง โดยบุคลากรเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรม ออกมาอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทพความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

2.1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ปลุมวงค์ สีหาเสนา (2557) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) เป็นทฤษฎีจูงใจเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่ง ที่มาจากผลงานวิจัยของ Herzberg et al. เป็นการศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ส่วนใหญ่ประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงานนั้น (Job context) Herzberg et al. เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรการที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บังคับบัญชาควรทำให้งาน มีลักษณะที่ทำให้ทลายความสามารถ แต่ก็ควรคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะงานที่มีลักษณะทำลายต่อบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาถึง ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจาก กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมี เหตุผล ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงาน ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ ความสามารถและงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพ

4. ความรับผิดชอบ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ก็ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน รู้จักหน้าที่ของตนเอง

5. ความก้าวหน้าบุคคลทุกคนมีความต้องการที่จะมีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน บุคลากรทุกคนมีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมายจากการทำงานและความต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่า

6. เงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์ เกื้อกูลอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง

พงศ์ หรดาล (2540 : 66) ได้กำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความต้องการ (needs) ความต้องการของมนุษย์ที่เกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งในตัวของบุคคล ซึ่งเป็นการขาดดุล ทั้งร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอกคนทุกคนมีความต้องการหลายระดับและความต้องการของ มนุษย์ประกอบด้วย ความต้องการทางด้านกายภาพ (physiological needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นผสมกับความต้องการที่จะมีชีวิตและการดำรงชีวิต เป็นความต้องการที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน เกิดขึ้นจากสภาพของสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้ และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ ได้แก่ความต้องการที่เกิดจากสังคม และความต้องการทางสังคม ที่เกิดจากการเรียนรู้

2. แรงจูงใจ (motive) หรือแรงขับ (drive) แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ไปยังเป้าหมาย ซึ่งพฤติกรรมที่กระตุ้น เรียกว่า “พฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (motivated behavior)” พฤติกรรมที่ถูกจูงใจ จะต้องมีการตอบสนองออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลังและจะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่งในขณะที่แรงขับ เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการถ้าความต้องการมีพลังสูงแรงขับก็จะสูง ทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3. เป้าหมาย (goals) เป้าหมาย เป็นจุดหมายของพฤติกรรม ซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะทำให้บุคคลรู้สึก พึงพอใจ (ลดแรงขับและลดความต้องการ) หรือรู้สึกไม่พอใจ (เพิ่มแรงขับและเพิ่มความ ต้องการ) 26 สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่เกิดได้ตลอดเวลาเนื่องจากข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความต้องการ ที่จะส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลทางร่างกาย

และจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจที่จะทำให้พฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมายที่สามารถสนองความต้องการนั้นๆ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า วัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า 2) เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ประเสริฐ อูไร (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอ จีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 30 – 40 ปี สถานภาพสมรสระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์การพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยค่าเงิน และปัจจัยจูงใจโดยรวมทั้ง 13 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมี ประสิทธิภาพ ในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

นวรรตน์ พึ่งโพธิ์สถ (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนา รักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน

บริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท
ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์จำกัด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วน บุคคลและปัจจัยในการ
ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์จำกัด ผล
การศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียง
ตามลำดับ ได้แก่แรงจูงใจด้านความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพัน



บทที่ 3

รายละเอียดการปฏิบัติงาน

3.1 ชื่อและสถานประกอบการ

บริษัท ABC จำกัด

สำนักงาน : ตั้งอยู่ที่ย่านถนนพระราม 3 แขวงบางโพงพาง

3.2 ลักษณะการประกอบการ ผลิตภัณฑ์ การให้บริการหลักขององค์กร

บริษัท ABC จำกัด ปัจจุบันเป็นองค์กรที่ทำงานเกี่ยวกับธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ปัจจุบันมีทั้งหมด 6 สาขา ได้แก่

1. Central World
2. MBK Center
3. Muang Thong Thani
4. Fashion Island
5. Terminal 21 Pattaya
6. Century Onnut

ซึ่งในร้านอาหารมีอาหารให้เลือกทานหลากหลาย มีเมนูที่คนนิยมรับประทานกันมีดังนี้

Fried Rice

ข้าวผัด ABC	159 บาท
ABC Fried Rice	
ข้าวผัดปลาเค็ม	129 บาท
Salted Fish Fried Rice	
กระเพาะปลาผัดแห้ง	189 บาท
Stir Fried Fish Maw	



รูปที่ 3.1 ข้าวผัดปลาเค็ม

Noodle

เกี้ยวกุ้งน้ำ	199 บาท
Prawn Wonton Soup	
บะหมี่หมูเส้นจาเจียง	109 บาท
Ja Jiang Mian	
บะหมี่หมูแดง	109 บาท
BBQ Pork Egg Noodle	
บะหมี่หมูกรอบ	129 บาท
Roasted Pork Egg Noodle	
บะหมี่เป็ด	129 บาท
Roasted Duck Egg Noodle	



รูปที่ 3.2 บะหมี่หมูกรอบ

Deep Fried

เฟือกทอดหมูแดง	69 บาท
Fried Taro with BBQ Pork	
ฟองเต้าหู้ห่อกุ้งทอด	89 บาท
Deep Fried Bean curd with Shrimp	
ปอเปี๊ยะกุ้ง	79 บาท
Deep Fried Prawn Spring Roll	
พายหมูแดง	49 บาท
BBQ Pork Pie	
พายไส้ครีม	49 บาท
Custard Pie	
ปอเปี๊ยะกุ้งครีมสด	69 บาท
Deep Fried Prawn Mayonnaise Spring Roll	



รูปที่ 3.3 ปอเปี๊ยะกึ่ง

Dim Sum Steamed

เข้าน หมู	99 บาท
Bao Bun Pork	
ซาลาเปาหมูแดง	59 บาท
BBQ Pork Bun	
ซาลาเปาหมูสับ	59 บาท
Minced Pork Bun	
ซาลาเปาลาวา	59 บาท
Custard lava Bun	



รูปที่ 3.4 ซาลาเปาลาวา

Congee

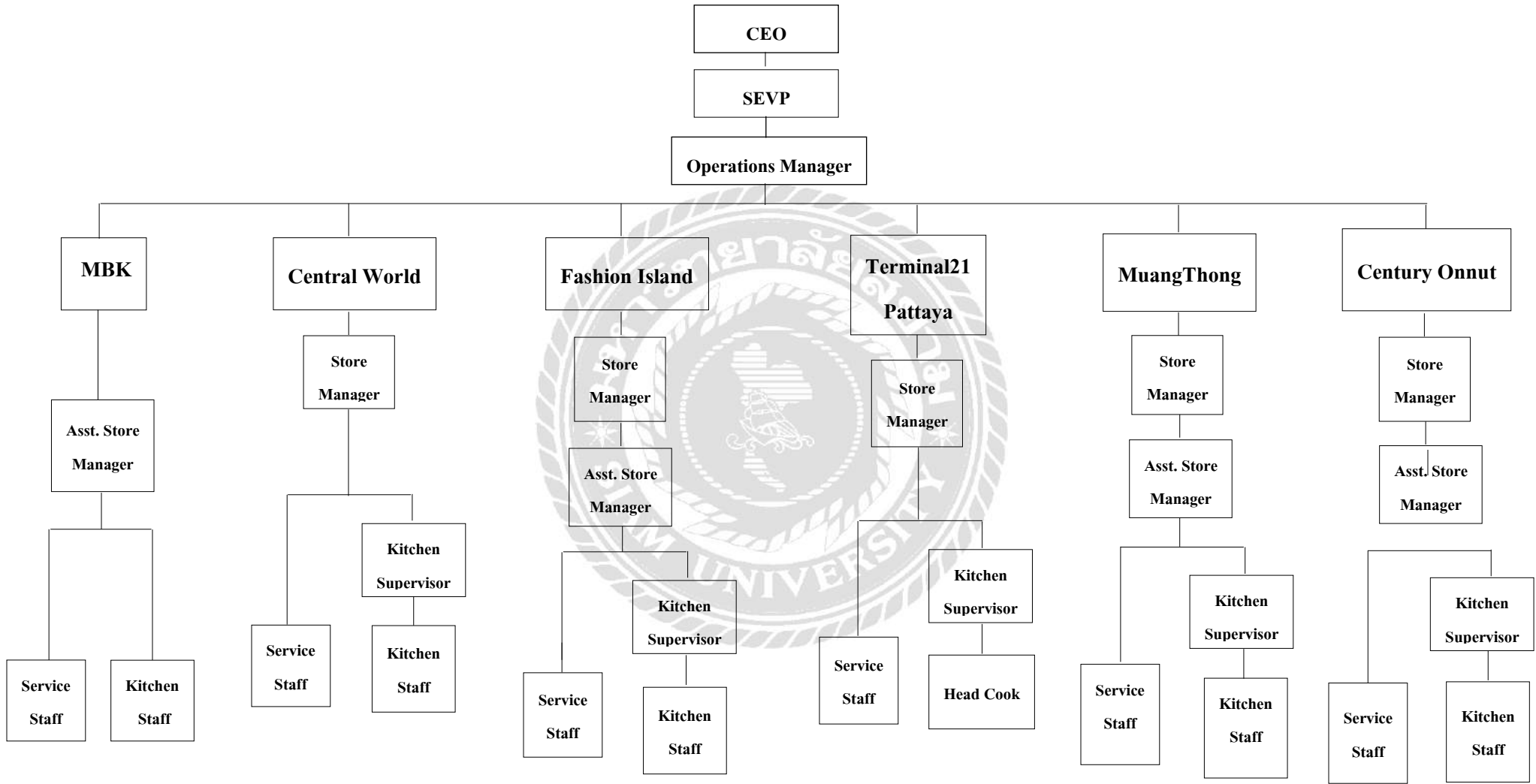
โจ๊กหมูเส้น	89 บาท
Pork Congee	
โจ๊กไข่เยี่ยวม้า	79 บาท
Preserved Egg Congee	
โจ๊กไก่	89 บาท
Chicken Congee	
โจ๊กหอยเป๋าฮื้อ	129 บาท
Abalone Congee	



รูปที่ 3.5 โจ๊กหอยเป่าสื้อ



3.3 รูปแบบองค์กร



3.4 ตำแหน่งและลักษณะงานที่นักศึกษาได้รับมอบหมาย

นักศึกษาฝึกงานในตำแหน่ง ผู้ช่วยฝ่ายสรรหาบุคลากร ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีดังนี้

- หาบุคลากรตาม website คัดเลือกให้เหมาะสมกับตำแหน่งและคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ
- โทรนัดสัมภาษณ์บุคลากรเพื่อเข้ามาสัมภาษณ์ตามสถานที่นัดหมาย
- ตรวจสอบเอกสารพนักงานที่เข้ามาสมัครงาน และติดตามเอกสารที่ยังไม่ครบ
- ออกรหัสพนักงานในเว็บขององค์กร

3.5 ชื่อตำแหน่งของพนักงานที่ปรึกษา

คุณ ลดา สิริานี (นามสมมติ) พนักงานตำแหน่ง Recruit Officer

3.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานของนักศึกษาโครงการสหกิจ ศึกษาได้ใช้เวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 14 พฤษภาคม 2562 - 30 สิงหาคม 2562 เป็นระยะเวลา 16 สัปดาห์

3.7 ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

- กำหนดโครงเรื่องหลังจากได้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง Recruit ซึ่งมีหน้าที่สรรหาบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- ปรึกษาอาจารย์เกี่ยวกับหัวข้อของโครงการ
- เสนอแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เมื่อผ่านการพิจารณาแล้วจึงนำแจกให้กับพนักงาน
- หาวิธีการแก้ไขและแนวทางในการเขียนโครงการกับอาจารย์ที่ปรึกษาและพนักงานที่ปรึกษา
- ดำเนินงานแก้ไขปัญหาของเอกสารตามรูปแบบของโครงการ แล้วดำเนินงานตามข้อมูลที่ได้มาจากการแจกแบบสอบถาม
- สรุปผลโครงการและข้อเสนอแนะรูปแบบของโครงการ

ตารางที่ 3.1 ระยะเวลาในการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	2562			
	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม	สิงหาคม
1. กำหนดโครงเรื่อง	←→			
2. เสนอแบบสอบถาม		←→		
3. ค้นหาวิธีการ แก้ปัญหา		←→		
4. ดำเนินการแก้ปัญหา			←→	
5. สรุปผลโครงการ			←→	→



บทที่ 4

ผลการปฏิบัติตามโครงการ

โครงการสหกิจนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อเสนอแนวทางสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน โดยศึกษาทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ ด้านความก้าวหน้า ซึ่งในแต่ละด้านจะจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ระดับของรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดระดับแรงจูงใจของพนักงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบอันตรภาค (Interval Scale) แต่ละข้อคำถาม มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด, (2553: 121) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ระดับแรงจูงใจ มากที่สุด	กำหนดให้ 5 คะแนน
ระดับแรงจูงใจมาก	กำหนดให้ 4 คะแนน
ระดับแรงจูงใจปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
ระดับแรงจูงใจน้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

หลังจากคำนวณหาค่าเฉลี่ยของคำตอบของแบบสอบถาม สามารถแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึงมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึงมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึงมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึงมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึงมีระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	22	44.00
หญิง	28	56.00
รวม	50	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	21	42.00
25 - 30 ปี	16	32.00
31 - 35 ปี	4	8.00
36 - 40 ปี	3	6.00
41 ปีขึ้นไป	6	12.00
รวม	50	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	5	10.00
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	5	10.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช.	15	30.00
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	8	16.00
ปริญญาตรี	17	34.00
รวม	50	100.00
4. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	40	80.00
15,001 – 25,000 บาท	7	14.00
25,001 – 35,000 บาท	3	6.00
35,001 บาทขึ้นไป	0	0.00
รวม	50	100.00

5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	38	76.00
1 - 3 ปี	12	24.00
4 - 6 ปี	0	0.00
7 - 9 ปี	0	0.00
10 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	50	100.00
6. ตำแหน่งงาน		
Service	21	42.00
Kitchen	19	38.00
Asst. Manager	4	8.00
Part-time	6	12.00
รวม	50	100.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไป พบว่าพนักงานร้าน ABC โดยส่วนใหญ่แล้วเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 44.0 ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาคือช่วงอายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.0 และช่วงอายุที่น้อยที่สุดช่วงอายุ 36- 40 ปีคิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 30.0 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือปวส. คิดเป็นร้อยละ 16.0 ตามลำดับ ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 80.0 รองลงมาคือ 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.00 และ 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 76.0 รองลงมาคือ 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.0 และด้านตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่จะเป็นพนักงาน Service คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาคือตำแหน่ง Kitchen คิดเป็นร้อยละ 38.0 และตำแหน่ง Asst. Manager มีจำนวนพนักงานน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 8.0 ทั้งนี้เนื่องจากตำแหน่งข้างต้นเป็นตำแหน่งระดับหัวหน้าสาขา ซึ่งจะมีสาขาละ 1-2 คน เท่านั้น

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ลำดับ ที่	หัวข้อ	ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้าน เงิน เดือน และ สวัสดิการ									
1	มีการจ่ายค่า ล่วงเวลาที่ เหมาะสมกับ งาน	5 (10.00)	11 (22.00)	31 (62.00)	2 (4.00)	1 (2.00)	3.34	0.80	ปานกลาง
2	สวัสดิการที่ ได้รับครอบคลุม ทั้งหมดแล้ว	4 (8.00)	7 (14.00)	28 (56.00)	11 (22.00)	0 (0.00)	3.08	0.83	ปานกลาง
3	เงิน เดือน เหมาะสมกับ ตำแหน่งและ ความรู้	4 (8.00)	11 (22.00)	30 (60.00)	5 (10.00)	0 (0.00)	3.28	0.76	ปานกลาง
	โดยรวม						3.23	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี แรงจูงใจในระดับปานกลาง (Mean=3.23 , S.D.=0.80) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการจ่ายค่าล่วงเวลาที่เหมาะสมกับงานผู้ใช้มีแรงจูงใจมากที่สุด (Mean=3.34 , S.D.=0.80) รองลงมาคือ เงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.28 , S.D.=0.76) และสวัสดิการที่ได้รับครอบคลุมทั้งหมด อยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.08 , S.D.=0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการยอมรับนับถือ

ลำดับ ที่	หัวข้อ	ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านการยอมรับนับถือ									
4	ท่านได้รับการยก ย่องชมเชยและ ยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	9 (18.00)	27 (54.00)	12 (24.00)	1 (2.00)	1 (2.00)	3.84	0.82	มาก
5	หัวหน้าเชื่อมั่นใน ความรู้และ ความสามารถ ของท่าน	7 (14.00)	21 (42.00)	21 (42.00)	0 (0.00)	1 (2.00)	3.66	0.80	มาก
6	ท่านพึงพอใจกับ งานที่ได้รับ มอบหมาย	7 (14.00)	25 (50.00)	17 (34.00)	0 (0.00)	1 (2.00)	3.74	0.78	มาก
	โดยรวม						3.75	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในระดับมาก (Mean=3.75 , S.D.=0.80) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การได้รับการยกย่องชมเชยและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก (Mean=3.84 , S.D.=0.82) รองลงมาคือ พึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก (Mean=3.74 , S.D.=0.78) และหัวหน้าเชื่อมั่นในความรู้และความสามารถ อยู่ในระดับมาก (Mean=3.66 , S.D.=0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์

ลำดับ ที่	หัวข้อ	ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านความสัมพันธ์									
7	ท่านและเพื่อน ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างกัน	25 (50.00)	16 (32.00)	9 (18.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.32	0.77	มาก
8	บรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ท่านมีความสุข	16 (32.00)	18 (36.00)	16 (32.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.02	0.82	มาก
9	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ หัวหน้างาน	14 (28.00)	22 (44.00)	13 (26.00)	0 (0.00)	1 (2.00)	3.96	0.86	มาก
	โดยรวม						4.10	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในระดับมาก (Mean=4.10 , S.D.=0.82) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน อยู่ในระดับมากที่สุด (Mean=4.32 , S.D.=0.77) รองลงมาคือบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีทำให้ท่านมีความสุขอยู่ในระดับมาก (Mean= 4.02 , S.D.=0.82) และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก (Mean=3.96 , S.D.=0.86)

ตารางที่ 4.5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	หัวข้อ	ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน									
10	ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นใน ที่ทำงานได้สำเร็จ	10 (20.00)	24 (48.00)	15 (30.00)	1 (2.00)	0 (0.00)	3.82	0.77	มาก
11	ท่านพอใจทุกครั้ง ที่งานสำเร็จ	16 (32.00)	17 (34.00)	16 (32.00)	1 (2.00)	0 (0.00)	3.96	0.86	มาก
12	ไม่ว่างานจะยากแค่ไหน ท่านก็จะทำ จนสำเร็จ	13 (26.00)	23 (46.00)	13 (26.00)	1 (2.00)	0 (0.00)	3.92	0.75	มาก
	โดยรวม						3.90	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจระดับมาก (Mean=3.90 , S.D.=0.79) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ท่านพอใจทุกครั้งที่งานสำเร็จ อยู่ในระดับมาก (Mean=3.96 , S.D.=0.86) รองลงมาคือ ไม่ว่างานจะยากแค่ไหนท่านก็จะทำงานสำเร็จ อยู่ในระดับมาก (Mean=3.92 , S.D.=0.75) และ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงานได้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก (Mean=3.82 , S.D.=0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความก้าวหน้า

ลำดับ ที่	หัวข้อ	ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านความก้าวหน้า									
13	ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน	8 (16.00)	19 (38.00)	23 (46.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.70	0.74	มาก
14	งานที่ท่านทำมีโอกาที่จะทำให้ท่านเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2 (4.00)	14 (28.00)	23 (46.00)	9 (18.00)	2 (4.00)	3.10	0.89	ปานกลาง
15	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ผ่านการฝึกอบรมและสัมมนา	3 (6.00)	14 (28.00)	27 (54.00)	5 (10.00)	1 (2.00)	3.26	0.80	ปานกลาง
16	ท่านพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	4 (8.00)	16 (32.00)	25 (50.00)	5 (10.00)	0 (0.00)	3.38	0.78	ปานกลาง
	โดยรวม						3.36	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความก้าวหน้า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง (Mean=3.36 , S.D.=0.80) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก (Mean=3.70 , S.D.=0.74) รองลงมาคือ ท่านพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.38 , S.D.=0.78) และงานที่ท่านทำมี โอกาสจะทำให้ท่านเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.10 , S.D.=0.89) ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

โครงการสหกิจศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อเสนอแนวทางสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน

5.1 สรุปผลโครงการ

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าพนักงานร้าน ABC โดยส่วนใหญ่แล้วเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 44.0 ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาคือช่วงอายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.0 และช่วงอายุที่ น้อยที่สุด ช่วงอายุ 36- 40 ปีคิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. คิด เป็นร้อยละ 30.0 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือปวส. คิดเป็นร้อยละ 16.0 ตามลำดับ ด้าน รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 80.0 รองลงมาคือ 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.000 และ 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 76.0 รองลงมาคือ 1-3 ปี คิด เป็นร้อยละ 24.0 และด้านตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่จะเป็นพนักงาน Service คิดเป็นร้อย ละ 42.0 รองลงมาคือตำแหน่ง Kitchen คิดเป็นร้อยละ 38.0 และตำแหน่ง Asst. Manager มีจำนวน พนักงานน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 8.0 ทั้งนี้เนื่องจากตำแหน่งข้างต้นเป็นตำแหน่งระดับหัวหน้าสาขา ซึ่ง จะมีสาขาละ 1-2 คน เท่านั้น

2) ผลวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการวิเคราะห์แรงจูงใจของพนักงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนอีก 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ เมื่อได้ทำการพิจารณารายด้าน จึงพบว่า ในส่วนของด้านความสัมพันธ์นั้น โดยส่วนใหญ่พนักงานมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.10 , S.D. = 0.82) ต่อมาเป็นส่วนของด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานพนักงานมีระดับแรงจูงใจอยู่ใน

ระดับมาก (Mean = 3.90 , S.D. = 0.79) อีกเช่นกัน ในส่วนต่อมาเป็นด้านการยอมรับนับถือส่วนใหญ่ พนักงานมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.75 , S.D. = 0.80) ต่อมาด้านการความก้าวหน้า ส่วนใหญ่พนักงานมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.36 , S.D. = 0.80) และในส่วนขอ ด้านสุดท้าย ก็คือด้านเงินเดือนและสวัสดิการพนักงานมีระดับแรงงใจอยู่ในระดับปานกลางอีกเช่นกัน (Mean = 3.23 , S.D. = 0.80)

3) แนวทางสร้างแรงงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว พบว่า ระดับแรงงใจที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนต่ำที่สุดคือด้าน เงินเดือนและสวัสดิการเพราะฉะนั้นผลลัพธ์ที่ได้มานำไปสู่การแก้ไขและปรับปรุงทางด้านนี้ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและตรงต่อความต้องการของพนักงานเช่น การเพิ่มเบี้ยขยันหรือให้โบนัสกับ พนักงานที่มีความประพฤติดี ไม่มาทำงานสายและไม่มีประวัติการทำงานที่ไม่ดี เพิ่มสวัสดิการให้กับ พนักงานที่มีอยู่บ้างองค์กรมาเป็นระยะเวลาชานาน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาประสิทธิภาพของตนเอง ให้ดียิ่งขึ้น

5.2 ข้อจำกัดหรือปัญหาของโครงการ

จากการปฏิบัติงานภายในแผนก Recruit Officer ของบริษัท ABC จำกัดซึ่งการทำงานในด้านนี้ เน้นการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานกับองค์กร ต้องหาบุคลากรและติดต่อสัมภาษณ์เข้าทำงานทุกวัน มีการนัดสัมภาษณ์ทุกอาทิตย์ และออกไปตรวจสอบและรับสมัครพนักงานอาทิตย์ละหนึ่งครั้งต่อสัปดาห์ จึงทำให้เวลาทำงานค่อนข้างรัดตัว ไม่ว่าจะเป็นงานด้านเอกสารของพนักงาน การรับโทรศัพท์เพื่อ ติดต่อสัมภาษณ์พนักงานต่างๆ ทำให้การเก็บแบบสอบถามเกิดความล่าช้า เนื่องจากพนักงานมีเวลาที จำกัดต้องปฏิบัติงานและสาขาที่มีจำนวนทั้งหมด 6 สาขา มีระยะไกลกันการสลับกะวันหยุดของ พนักงานไม่ตรงกัน จึงทำให้แบบสอบถามมีไม่ครบตามจำนวนของพนักงานทั้งหมด

5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้อื่น

5.3.1 ควรออกแบบคำถามที่มีความเข้าใจง่ายสามารถให้คนต่างชาติเข้าใจได้มากขึ้นเพื่อจะได้มี ข้อเสนอแนะต่างๆ

5.3.2 ควรเพิ่มหัวข้อในแบบสอบถามให้ครอบคลุมยิ่งขึ้นจะทำให้ข้อมูลทีเก็บมาได้มีความ น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

5.4 สรุปผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

5.4.1 การทำแผนการวิจัยนี้ทำให้ทราบความต้องการและสิ่งที่เป็นแรงจูงใจของพนักงาน

5.4.2 จากการศึกษาที่ได้เรียนรู้ระบบการทำงานภายในบริษัท ABC จำกัด ทำให้สามารถนำแบบของการทำงานจากประสบการณ์มาประยุกต์ใช้กับการทำงานในอนาคตได้

5.4.3 นักศึกษาได้รับความรู้ต่าง ๆ จากบุคลากรภายในองค์กร เช่น การคัดเลือกพนักงานเพื่อเข้าทำงานในองค์กร โดยพิจารณาจากบุคลิกภาพของผู้สมัครงาน

5.4.4 มีสติในการทำงาน และสามารถตั้งรับต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

5.4.5 เรียนรู้วิธีการปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่ทำงานมากขึ้น

5.5 ปัญหาที่พบของการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

5.5.1 นักศึกษาไม่มีประสบการณ์ในด้านการทำงานในแผนก Recruit จึงทำให้ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้

5.5.2 การทำงานในแต่ละวันมีการรับพนักงานเข้ามาทำงานให้มีเอกสารจำนวนมากที่ต้องเก็บรวบรวม มีการคุยข้อมูลต่าง ๆ เข้าระบบ จึงมีบางช่วงเวลาที่การทำงานเกิดการขัดข้องและมีความล่าช้า

5.6 ข้อเสนอแนะ

5.6.1 ก่อนเข้าไปฝึกงานควรศึกษาการทำงานและมีการเตรียมความพร้อมในการทำงาน

5.6.2 ถ้าในการทำงานเกิดความไม่เข้าใจระหว่างการทำงานควรสอบถามจากบุคลากรในงานนั้นๆ เพื่อไม่ให้งานเกิดความผิดพลาดและเกิดผลเสียต่อองค์กร

5.6.3 การทำงานควรจดรายละเอียดสำคัญต่างๆ ในระหว่างการทำงาน เพื่อให้สามารถเข้าใจในการทำงานได้มากขึ้น

บรรณานุกรม

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ
ลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ดวงพร โพธิ์สร. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวรรรัตน์ พึ่งโพธิ์สถ. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์
จำกัด. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุริยาสาน.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบล
บางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ อุไร (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ
(ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- พงศ์ ทรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: เจริญศิลป์
- วินิจ ธีระโต. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัด
ปทุมธานี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัย
บูรพา.



แบบสอบถามการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงาน: กรณีศึกษาร้าน ABC

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลง () ตามความเป็นจริง

- เพศ () ชาย () หญิง
- อายุ () ต่ำกว่า 25 ปี () 25-30 ปี () 31-35 ปี () 36-40 ปี () 41 ปีขึ้นไป
- ระดับการศึกษา () ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น/ม.3 () มัธยมศึกษาตอนต้น / ม.3
() มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. () ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง / ปวส.
()ปริญญาตรี
- รายได้ต่อเดือน () ไม่เกิน 15,000 บาท () 15,000 – 25,000 บาท
() 25,001 – 35,000 บาท () 35,001 บาทขึ้นไป
- ระยะเวลาปฏิบัติงาน () ต่ำกว่า 1 ปี () 1-3 ปี () 4-6 ปี
() 7-9 ปี () 10 ปีขึ้นไป
- ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ร้าน ABC

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
1. มีการจ่ายค่าล่วงเวลาที่เหมาะสมกับงาน					
2. สวัสดิการที่ได้รับครอบคลุมทั้งหมดแล้ว					
3. เงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ของท่าน					
ด้านการยอมรับนับถือ					
4. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
5. หัวหน้าเชื่อมั่นในความรู้และความสามารถของท่าน					
6. ท่านพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
ด้านความสัมพันธ์					
7. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน					
8. บรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีทำให้ท่านมีความสุข					
9. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน					

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
10. ท่านสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในที่ทำงานได้สำเร็จ					
11. ท่านพอใจทุกครั้งที่งานสำเร็จ					
12. ไม่ว่างานจะยากแค่ไหนท่านก็จะทำงานสำเร็จ					
ด้านความก้าวหน้า					
13. ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน					
14. งานที่ท่านทำมีโอกาสจะทำให้ท่านเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
15. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ผ่านการฝึกอบรมและสัมมนา					
16. ท่านพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....





ภาคผนวก ข
บทความวิชาการ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

Work Motivation of Employees of ABC Co., Ltd.

นางสาว กฤติยาภรณ์ แซ่ลี้ 5904300107

ภาควิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม

38 ถนนเพชรเกษม เขตภาษีเจริญ กทม.10160

E-mail: gusgale.kp@hotmail.com

บทคัดย่อ

โครงการสหกิจศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัดวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อเสนอแนวทางสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน โดยจะใช้แบบสอบถามการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริการของบริษัท ABC จำนวน 50 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัท ABC จำกัด อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนอีก 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / บริษัท ABC จำกัด / พนักงานบริการ

Abstract

This co-operative research presents the study of the employee's motivation in their careers in ABC Co., Ltd. The objectives of this research were: 1. Find the motivation of the employees in their work; 2. To propose suitable approaches to motivate the employees. In order to achieve the objectives, this research created a motivation survey by collecting 50 surveys from the employees in ABC Co., Ltd. Moreover, in the analytic stage, frequency, percentages, means, and standard deviations will be applied. This research found out that the levels of motivation of the employees in ABC Co., Ltd. in the way of relationship, success, and respect are considered high, while progress and salary & welfare are moderate.

Keyword: work motivation, ABC Co., Ltd., employee

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการใช้บริการที่โอทีไฟเบอร์ออฟติก
2. เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์ เพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ

ขอบเขตโครงการ

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. ขอบเขตด้านเวลา ตั้งแต่วันที่ 14 พฤษภาคม – 30 สิงหาคม พ.ศ. 2562
3. ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาเฉพาะพนักงานร้านอาหาร บริษัท ABC จำกัด
4. ขอบเขตด้านสถานที่ ศึกษาสาขา MBK เซ็นทรัลเวิลด์ เซ็นจูรี่อ่อนนุช พัทยา

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผู้บริหารทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้วางแผนการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน

ขั้นตอนและวิธีในการดำเนินงาน “โครงการสหกิจศึกษา”

1. กำหนดโครงเรื่องหลังจากได้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง Recruit ซึ่งมีหน้าที่สรรหาบุคลากรในการปฏิบัติงาน
2. ปรึกษาอาจารย์เกี่ยวกับหัวข้อของโครงการ
3. เสนอแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเมื่อผ่านการพิจารณาแล้วจึงนำแจกให้กับพนักงาน
4. หาวิธีการแก้ไขและแนวทางในการเขียนโครงการกับอาจารย์ที่ปรึกษาและพนักงานที่ปรึกษา

5. ดำเนินงานแก้ไขปัญหาของเอกสารตามรูปแบบของโครงการแล้วดำเนินงานตามข้อมูลที่ได้มาจากการแจกแบบสอบถาม

6. สรุปผลโครงการและข้อเสนอแนะรูปแบบของโครงการ

ผลการปฏิบัติตามโครงการ

โครงการสหกิจศึกษาการประเมินผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น โดยเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาประมวลผล โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการประมวลผลหาค่าเฉลี่ย, ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผล

จากโครงการสหกิจศึกษา เรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด สามารถปฏิบัติงานได้ดังนี้

1. การทำแผนการวิจัยนี้ทำให้ทราบความต้องการและสิ่งที่เป็นแรงจูงใจของพนักงาน
2. จากการที่ได้เรียนรู้ระบบการทำงานภายในบริษัท ABC จำกัด ทำให้สามารถนำแบบของการทำงานจากประสบการณ์มาประยุกต์ใช้กับการทำงานในอนาคตได้
3. นักศึกษาได้รับความรู้ต่าง ๆ จากบุคลากรภายในองค์กร เช่น การคัดเลือกพนักงานเพื่อเข้าทำงานในองค์กร โดยพิจารณาจากบุคลิกภาพของผู้มาสมัครงาน น
4. มีสติในการทำงาน และสามารถตั้งรับต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี
5. เรียนรู้วิธีการปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่ทำงานมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ตามที่ได้จัดทำได้มาปฏิบัติงานในโครงการสหกิจศึกษา เรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ตั้งแต่วันที่ 14 พฤษภาคม 2562 ถึงวันที่ 30 สิงหาคม 2562 นั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และความสนับสนุนจากหลายฝ่ายด้วยกันดังนี้.

1. ดร.สมพร ปานอินดี อาจารย์ที่ปรึกษา

ขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านที่เคารพ ที่ได้เสริมสร้างความรู้หรือแนวคิดและให้คำชี้แจงต่าง ๆ อันเป็นรากฐานสำคัญ เพื่อนำไปประยุกต์ก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองและสังคมต่อไป และขอบคุณทุก ๆ ท่านที่ไม่ได้ระบุนุ ณ ที่นี้ คอยเป็นที่ปรึกษาให้กับนักศึกษาฝึกงาน

ท้ายสุดนี้ ผู้จัดทำขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและคำแนะนำที่ดีทำให้รายงานฉบับนี้เสร็จอย่างสมบูรณ์แบบหากมีข้อผิดพลาดแต่อย่างใดผู้จัดทำต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

บรรณานุกรม

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อ*

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. การค้นคว้า

อิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ดวงพร โพธิ์สร. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน*

และความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัย

การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สถ. (2552). *แรงจูงใจในการ*

ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์

พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒน

ศาสตร.

ศาสตร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่*

ที่ 8. กรุงเทพฯ: สุริยาสาน.

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการ*

ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่าย

เนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี

จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์รัฐ

ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐ

กิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประเสริฐ อุไร (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ*

พนักงานกรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ

(ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตร

มหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย

เกริก.

พงศ์ ทรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและ*

องค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: เจริญศิลป์

วินิจ ชิวะโต. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ*

พนักงาน บริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัด

ปทุมธานี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาคผนวก ค

ไวนิด





การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

Work Motivation of Employees of ABC Co., Ltd.

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการงานสหกิจศึกษา : ดร.สมพร ปานยินดี

จัดทำโดย : นางสาว กฤติยาภรณ์ แซ่ลี

บทคัดย่อ

โครงการสหกิจศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัดวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อเสนอแนวทางสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน โดยจะใช้แบบสอบถามการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริการของบริษัท ABC จำนวน 50 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัท ABC จำกัด อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนอีก 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / บริษัท ABC จำกัด / พนักงานบริการ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผู้บริหารทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้วางแผนการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน

ประวัติผู้จัดทำ

รหัสนักศึกษา : 5904300107

ชื่อ-นามสกุล : นางสาว กฤติยาภรณ์ แซ่ลี

Kittiyaporn Saelee

คณะ : บริหารธุรกิจ

สาขาวิชา : การจัดการทั่วไป

ที่อยู่ : 139/21 ซ.ดอนกุศล 1 แขวง ทุ่งวัดดอน เขต สาทร กรุงเทพมหานคร 10120

เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ : 086-3041848

