



## รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน  
บริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม  
PERFORMANCE MOTIVATION THAT AFFECTS EMPLOYEE PERFORMANCE  
S.V. INTER GLASS COMPANY LIMITED  
(KAMPHAENG SAEN BRANCH), NAKHON PATHOM PROVINCE

นางสาว เขมฐิษา สัมปนนานนท์

รหัสนักศึกษา 62205004

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา 11536617 สหกิจศึกษา

CO-OPERATIVE EDUCATION

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร

ปีการศึกษา 2565

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## CO-OPERATIVE EDUCATION

PERFORMANCE MOTIVATION THAT AFFECTS EMPLOYEE PERFORMANCE

S.V. INTER GLASS COMPANY LIMITED

(KAMPHAENG SAEN BRANCH), NAKHON PATHOM PROVINCE

MISS KAMTISA SUMPUNNANON

STUDENT ID 62205004

A REPORT SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT

FOR CO-OPERATIVE EDUCATION

IN BUSINESS ADMINISTRATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS 2022

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2022

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG PRINCE  
OF CHUMPHON CAMPUS

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร  
ใบรับรองสหกิจศึกษา

หัวข้อสหกิจศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ  
พนักงาน บริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน  
จังหวัดนครปฐม  
PERFORMANCE MOTIVATION THAT AFFECTS  
EMPLOYEE PERFORMANCE S.V. INTER GLASS COMPANY  
LIMITED (KAMPHAENG SAEN BRANCH), NAKHON PATHOM  
PROVINCE

ชื่อนักศึกษา

นางสาว เชมฐิษา สัมปันนันทน์

รหัสประจำตัว

62205004

ปริญญา

บริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยญาภักดิ์ หล้าแหล่ง

อาจารย์ผู้ควบคุมสหกิจ	ลายมือชื่อ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยญาภักดิ์ หล้าแหล่ง	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัลลิกา สุปงกฏ	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัชระ ศิลป์เสวตร์	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2566 เวลา 14.30 น.

สถานที่สอบ ณ ห้อง BA 208 อาคารสำนักวิชา

เห็นชอบรับรอง



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัชระ ศิลป์เสวตร์)

ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงวันที่.....เดือน.....ปี..... พ.ศ.....

รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา  
ประจำปีการศึกษา 2565

ชื่อเรื่องการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน  
บริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กلاس จำกัด (สาขากำแพงแสน) จังหวัดนครปฐม

ชื่อผู้จัดทำรายงาน นางสาวเข็มฐิษา สัมปนนานนท์

ชื่อสถานประกอบการ บริษัท เอส.วี.อินเตอร์ กلاس จำกัด (สาขากำแพงแสน) จังหวัดนครปฐม  
ที่อยู่ 45 หมู่ 5 ถนนพหลดําริห์ ตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน  
จังหวัดนครปฐม

ชื่อพนักงานที่ปรึกษา นางสาวพนามาศ หารรรษคุณาทัย  
ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกบัญชี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## หนังสือส่งรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

เรื่อง ขอส่งรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

เรียน อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ

ตามที่ข้าพเจ้า นางสาวเขมฐิษา สัมปนนานนท์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้ปฏิบัติงานสหกิจศึกษาระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2565 ถึง วันที่ 12 พฤศจิกายน 2565 ในตำแหน่ง นักศึกษาสหกิจ หน่วยงานแผนกบัญชี ณ บริษัท เอส.วี.อินเตอร์ กลาส จำกัด (สาขากำแพงแสน) จังหวัด นครปฐม และได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ให้ศึกษา และจัดทำรายงานเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด (สาขากำแพงแสน) จังหวัดนครปฐม บัดนี้การปฏิบัติงานสหกิจศึกษาได้เสร็จสิ้นลงแล้ว จึงขอส่งรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ดังกล่าวมาพร้อมนี้ จำนวน 1 เล่ม เพื่อให้เกิดความครบถ้วนถูกต้องตามเงื่อนไขและกฎเกณฑ์ของหลักสูตร บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขต ชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวเขมฐิษา สัมปนนานนท์  
นักศึกษาสหกิจศึกษา  
สาขาบริหารธุรกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อสหกิจศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.วี.อินเตอร์ กลาส จำกัด (สาขากำแพงแสน) จังหวัดนครปฐม
ชื่อ-สกุล	นางสาวเชษฐิชา สัมปันนันทน์
รหัสนักศึกษา	62205004
ปริญญา	บริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขา	บริหารธุรกิจ ปีการศึกษา 2565
อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญญาภัค หล้าแหล่ง

## บทคัดย่อ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 129 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 21 – 35 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอายุงาน 2 ปีขึ้นไป

ผลการศึกษา ปัจจัยด้านองค์กร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขา กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีผลต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานเป็นอย่างมาก ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีความสำคัญที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมา คือ ด้านบุคคล ด้านการให้ข้อมูล และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ โดยด้านที่มีความสำคัญที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านการเงิน และ ด้านลูกค่า ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจของพนักงานในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการของพนักงานเป็นอย่างมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Co-operative Topics</b>	EMPLOYEE MOTIVATION CASE STUDY : S.V. INTER GLASS COMPANY LIMITED (KAMPHAEND SAEN BRANCH), NAKHON PATHOM Province
<b>Student's Name</b>	Miss Kamtisa Sumpannanon
<b>Student ID</b>	62205004
<b>Degree</b>	Bachelor of Business Administration
<b>Program</b>	Business Administration
<b>Year</b>	2022
<b>Co-operative Advisors</b>	Assistant Professor Dr. Chanyapak Lalaeng

## Abstract

The person responsible for responding here when there is a giver is 1) to learn the level of the recipient in answering the question 2) to study the factors that sometimes cause the response to study S.V. Interclass Co., Ltd. Branch Kamphaeng Saen, Nakhon Pathom, the study was conducted from a sample of 129 people. A simple random sampling method was used to determine the sample size. Questionnaires were used as a data collection tool. Statistics used in data analysis were frequency and percentage (Mean), standard deviation (Standard Deviation). The results showed that most of the employees were male, aged 21-35 years. Marital status, educational level lower than bachelor's degree, work experience more than 2 years. The results of the study of organizational factors revealed that Motivation for the performance of Employees of S.V. Inter Glass Company Limited, Kamphaeng Saen Branch, Nakhon Pathom Province Employees are motivated to perform their tasks. In terms of motivating factors Overall, it was at the highest level. The results of the hypothesis testing found that employee motivation It has a great effect on driving operations.

The study found that Performance Motivation Opinion Analysis Results Overview at a high level, with the most important aspect being job success Recognition and respect, followed by people, and providing information. And the quality of work, respectively. The overall picture was at a high level. The most important aspect is Responsibility. Followed by the nature of work, financial and

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

customer respectively. And the results of the hypothesis test found that the motivation of employees to work is highly correlated with the needs of employees.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานสหกิจศึกษานี้สามารถลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษาดูแล แก้ไข ปรับปรุงและความช่วยเหลือจากทุกฝ่าย ผู้ศึกษาขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร. ชัยัญญาภัค หล้าแหล่ง อาจารย์ที่ ปรึกษา รายงานสหกิจศึกษา ซึ่งแนะแนวทางในการทำให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและได้เสียสละเวลาในการตรวจงานการศึกษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อีกทั้งยังดูแล เอาใจใส่และให้กำลังใจในการทำรายงาน สหกิจศึกษาด้วยดีเสมอมา นอกจากนี้ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ชัยัญญาภัค หล้าแหล่ง พ.ต.ท.ดร.พนิต เพ็งบุญ ดร.ชรินทร์ ศรีวิฑูรย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.วรลักษณ์ เขียวมีส่วน ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจเครื่องมือที่ได้กรุณาให้ คำปรึกษา แนะนำ และแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อรายงานสหกิจฉบับนี้ จนทำให้รายงาน สหกิจสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบคุณนางสาวพนามาศ ทรัพย์คุณาทัย แผนกบัญชี บริษัทเอส.วี.อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขา กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่ให้ความอนุเคราะห์นักศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์สหกิจศึกษา

ขอขอบคุณนางนันทินท์ หงษ์ษา ผู้ช่วยรองกรรมการผู้จัดการ ขอขอบคุณที่ช่วยผลักดันให้การศึกษาลุล่วงไปได้ด้วยดีพร้อมทั้งช่วยหาแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความเห็นอกเห็นใจ และให้คำปรึกษา จึงทำให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาผู้ศึกษาขอขอบคุณประโยชน์แด่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยั้งที่ให้ รายงาน สหกิจศึกษาเล่มนี้สำเร็จได้ ตลอดจนครูบาอาจารย์ทุกท่านที่เป็นผู้มอบวิชาความรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งแก่ผู้ศึกษา หากมีข้อผิดพลาดประการใดผู้ศึกษาขออภัยไว้ ณ ที่นี้

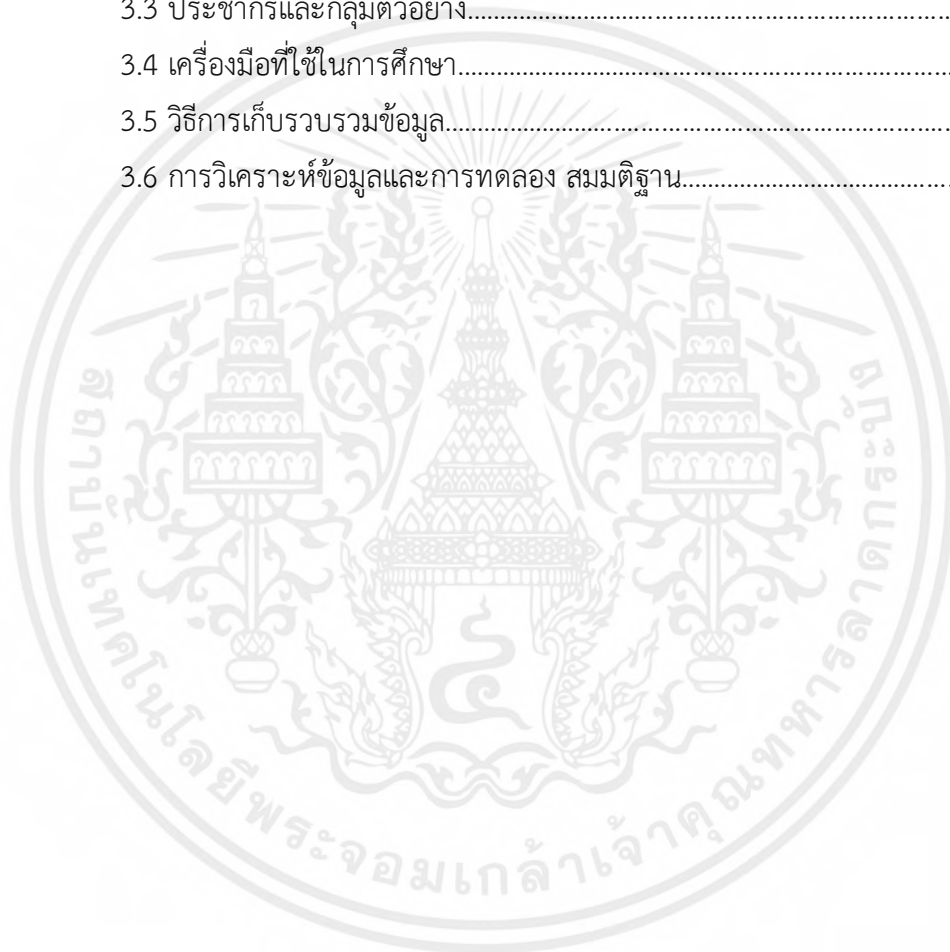
เขมฐิษา สัมปนานนท์

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	VII
ส่วนที่ 1 รายงานการปฏิบัติสหกิจศึกษา.....	1
1.1 บทนำ.....	2
1.2 การปฏิบัติงาน.....	3
บทที่ 1 บทนำ.....	6
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	6
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
1.3 ประโยชน์ของการศึกษา.....	7
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	7
1.5 สมมติฐานการศึกษา.....	8
1.6 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	8
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	13
2.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ บริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กلاس จำกัด.....	19
2.3 ประวัติความเป็นมาของบริษัท เอส.วี.อินเตอร์ กلاس จำกัด.....	20

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานการศึกษา.....	24
3.1 การออกแบบการศึกษา.....	24
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	24
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	24
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	25
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดลอง สมมติฐาน.....	28



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1 แสดงจำนวน และคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	31
4.2 แสดงจำนวน และคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	31
4.3 แสดงจำนวน และคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	31
4.4 แสดงจำนวน และคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับสถานภาพ.....	32
4.5 แสดงจำนวน และคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน.....	32
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม.....	33
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านลักษณะของงาน.....	33
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความรับผิดชอบ.....	34
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความก้าวหน้า.....	35
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความยอมรับนับถือ.....	35
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความสำเร็จในงาน.....	36
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านคุณภาพ.....	37
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านปริมาณงาน.....	38
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความทันเวลา.....	38
4.15 แสดงค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านค่าใช้จ่าย.....	39

# สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ภาพสถานประกอบการ.....	2
2	ลักษณะการทำงาน.....	3
3	กรอบแนวคิดการศึกษา.....	8
4	โครงสร้างองค์กร.....	20



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทนำ



ภาพที่ 1 ภาพสถานประกอบการ

### ชื่อและสถานที่ตั้งของสถานประกอบการ

บริษัท เอส.วี.อินเตอร์กลาส จำกัด(สาขากำแพงแสน) จังหวัดนครปฐม ที่อยู่ 45 หมู่ 5 ถนน  
พลคำริห์ ตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 73140

### ลักษณะสถานประกอบการ/ผลิตภัณฑ์/การให้บริการหลัก

บริษัท เอส.วี.อินเตอร์ กลาส จำกัด(สาขากำแพงแสน) จังหวัดนครปฐม ประกอบกิจการ  
โรงงาน ผู้ผลิต เครื่องตกแต่งภายในอาคารจากกระจก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2 ภาพลักษณะการทำงาน

## วิสัยทัศน์และพันธกิจ

### วิสัยทัศน์

บริษัท เอส.วี.อินเตอร์ กลาส จำกัด จะเป็นผู้นำด้านการผลิตกระจกที่รวดเร็ว มีคุณภาพ ราคาเหมาะสม ตรงตามความต้องการของลูกค้า ด้วยมาตรฐานสากล

### พันธกิจ

- 1.บริษัทจะพัฒนากระบวนการผลิตด้วยมาตรฐานสากล
- 2.บริษัทจะผลิตกระจกที่มีคุณภาพ ราคาเหมาะสม
- 3.บริษัทจะปฏิบัติต่อพนักงาน คู่ค้าและลูกค้าเสมือนคนในครอบครัว

### ตำแหน่งและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ

ตำแหน่ง นักศึกษาฝึกสหกิจแผนกบัญชี

ลักษณะงาน จัดการข้อมูลระบบสารสนเทศด้านงานบุคคล ข้อมูลประเมินการปฏิบัติงาน ข้อมูลการขาดงาน เพื่อทำการสรุปรายงานการสั่งตัดในแต่ละวัน จัดหาบริษัทฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน การสอนแนะ

### บุคลากรที่ปรึกษาและตำแหน่งของบุคลากรที่ปรึกษา

- 1.คุณพนามาศ หารรรษคุณาทัย ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้าแผนกบัญชี

### ระยะเวลาปฏิบัติงาน

วันที่ 1 สิงหาคม 2565 ถึงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2565

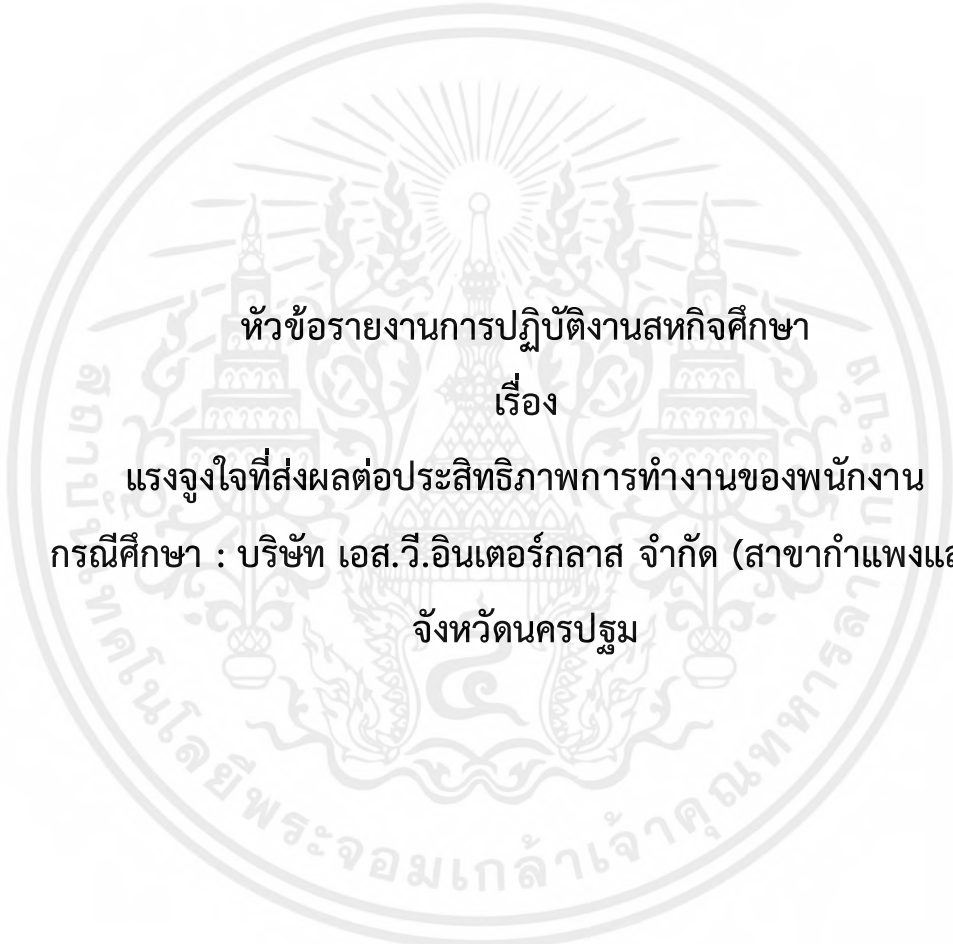
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

1. เพื่อหาประสบการณ์ทำงานจริงในสถานประกอบการ
2. เพื่อเรียนรู้การปรับตัว ในด้านการรับผิดชอบ ความอดทน และกฎระเบียบของการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร
3. เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

### ผลที่คาดว่าจะได้รับการปฏิบัติงาน

1. สามารถนำความรู้ ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงานไปใช้ในการทำงานในสถานประกอบการ
2. มีความอดทนในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน
3. ได้เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น วัฒนธรรมขององค์กรที่เราทำงาน
4. ได้ฝึกตัวเองให้เป็นคนที่มีระเบียบวินัยมากขึ้น เช่น การเข้ามาทำงานให้ตรงเวลา
5. ได้ฝึกตนเองเรื่องความรับผิดชอบต่อหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย



หัวข้อรายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา  
เรื่อง  
แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน  
กรณีศึกษา : บริษัท เอส.วี.อินเตอร์กลาส จำกัด (สาขากำแพงแสน)  
จังหวัดนครปฐม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจูงใจให้กระทำหรือดีนรน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นประจำ การตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ คือการขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ แรงจูงใจต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละสถานการณ์ แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคล เลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคล สภาพแวดล้อม ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยม นั้น ทิศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ การแสดงออกของความ ต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไป ตามขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกัน ยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้ แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้ พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทาง และมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน เพื่อไว้เงินเดือน และได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่อง และยอมรับจากผู้อื่น

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจ จะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่นสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชา ทำกิจกรรมนั้นให้ผ่าน ๆ ไปไม่ ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายใน องค์กรใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระยะยาวได้หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัว และไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น

แรงจูงใจ คือพลังที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่คอยผลักดันให้คนมีพฤติกรรมบางอย่าง และยังเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็น ความตั้งใจ ความต้องการจะทำบางสิ่ง หรือเหตุผลของการกระทำ แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลิตภาพของการทำงาน ซึ่งผลิตภาพของงานจะมีคุณภาพมากน้อยเท่าไร ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ฉะนั้นบริษัทต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานคนนั้นทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท เอส. วี. อินเตอร์กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

1.2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน บริษัท เอส. วี. อินเตอร์กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอส. วี. อินเตอร์กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

## 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท เอส. วี. อินเตอร์กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

1.3.2 ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน บริษัท เอส. วี. อินเตอร์กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

1.3.3 ทราบถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอส. วี. อินเตอร์กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

## 1.4 ขอบเขตการศึกษา

**ผู้ศึกษากำหนดขอบเขตของการศึกษารั้งนี้ ดังต่อไปนี้**

1.4.1 ด้านเนื้อหา ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานซึ่งมีรายละเอียดของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ ด้านความสำเร็จในงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่าย

### 1.5 สมมติฐานการศึกษา

การทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้ศึกษา กำหนด

#### สมมติฐานการศึกษาไว้ ดังนี้

H1a แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบริษัท เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

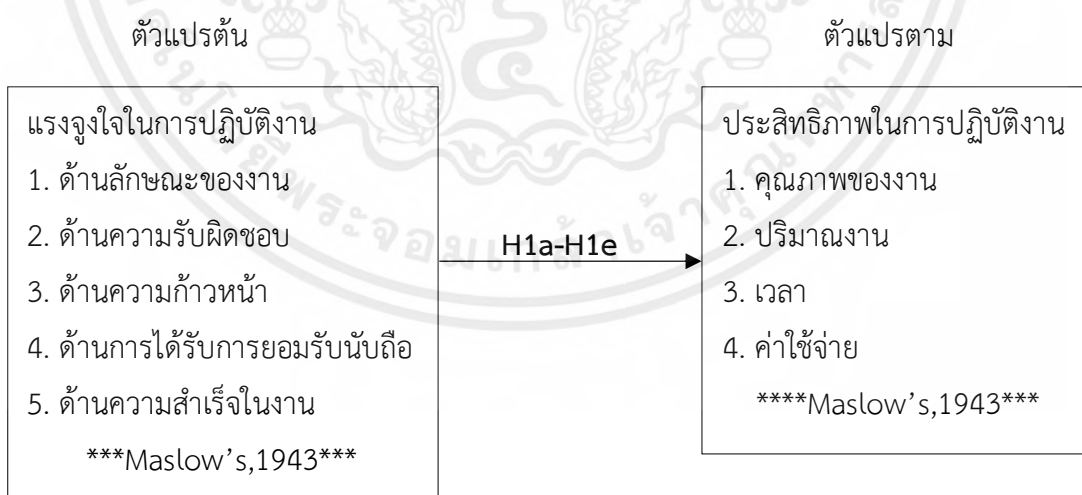
H1b แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบริษัท เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

H1c แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบริษัท เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

H1d แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบริษัท เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

H1e แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบริษัท เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

### 1.6 กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้กับ พนักงาน บริษัท เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความมีประสิทธิภาพ

1.7.2 พนักงานบริษัท หมายถึง บริษัท เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจ ผู้ผลิตกระจกแผ่นเรียบและกระจกนิรภัย เพื่อและขายในประเทศ ตั้งอยู่ สาขา กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

1.7.3 ลักษณะของงาน หมายถึง เป็นการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ในการรายงานสภาพ การทำงาน และความรับผิดชอบ ในการบังคับบัญชาของงานใดงานหนึ่ง หรือเป็นการอธิบายรายละเอียดของ งานว่ามีหน้าที่ความรับผิดชอบ อะไรบ้าง โดยระบุชื่อ ตำแหน่งงาน คำสรุปเกี่ยวกับงาน หน้าที่งานหลัก งาน รอง และความสัมพันธ์กับสายงานอื่น ๆ

1.7.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหรือพันธะผูกพันที่บุคคลจะทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันและละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย อีกทั้งพยายาม ที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น การมีความสำนึก และการปฏิบัติหน้าที่ของตนทั้งที่เป็นภารกิจส่วนตัว ภารกิจที่ได้รับมอบหมายและภารกิจทางสังคม โดยจะต้องกระทำจนบรรลุผลสำเร็จ ไม่หลีกเลี่ยงภาระดังกล่าว และยอมรับผลในการกระทำของตน

1.7.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง ลูกจ้างและพนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ในการทำงาน อันเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน การได้รับศึกษาต่อฝึกอบรม และ ความก้าวหน้าของการ ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งสูงขึ้น

1.7.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานบรรยากาศในการทำงาน และอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงาน เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขา กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

1.7.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์กร มีความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ปรีกษาหารือร่วมกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน รวมถึงความสนิทสนมไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงาน

1.7.8 คุณภาพของงาน หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ ต้องการ โดย สินค้าหรือบริการนั้นสร้างความพอใจให้กับลูกค้า และมีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสมได้เปรียบคู่แข่ง ลูกค้ามีความพึงพอใจ และยอมจ่ายตามราคาเพื่อซื้อความพอใจนั้น

1.7.9 ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานหรือผลผลิตที่ทำได้ในเวลาที่กำหนด ซึ่งอาจเป็น ชั่วโมงหรือวัน นายจ้างอาจใช้ปริมาณงานนี้เป็นหลักในการพิจารณากำหนดค่าจ้าง และโดยทั่วไปจะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดปริมาณงานที่ควร ทำได้ในระยะหนึ่งไว้เป็นมาตรฐาน โดยให้เป็นไปตามความเหมาะสมแก่การผลิตที่มีประสิทธิภาพไม่ต่ำหรือสูง จนเกินไป ปริมาณงาน

1.7.10 เวลางาน หมายถึง การหาเวลามาตรฐานการทำงานจากคนงานที่มีระดับการทำงานที่เหมาะสม ด้วย เงื่อนไขสภาพการทำงานที่เหมาะสม โดยเวลามาตรฐานการทำงาน ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญและขาดไม่ได้ ในการสร้างมาตรฐานการทำงาน

1.7.11 ค่าใช้จ่าย หมายถึง รายงานรายละเอียดการใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยพนักงาน รวมถึงผู้บริหาร โดยจะ สะท้อนให้เห็นถึงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ทั้งหมด เช่น ค่าขนส่ง ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าใช้จ่ายสำหรับความบันเทิงของลูกค้ำ เป็นต้น

1.7.12 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ของพนักงานอาจได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่าง ๆ ตั้งแต่การ แสดงค่านิยมและวัฒนธรรมของคุณต่อสาธารณะ ไปจนถึงการตอบสนองต่อการสมัครงานของใครบางคน ผู้ที่มีโอกาสเป็นพนักงานใหม่จะสร้างชุดการตัดสินใจเกี่ยวกับองค์กรของคุณ จากจิตใต้สำนึกตั้งแต่เริ่มต้น ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญ ขึ้นในองค์กร รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญจากงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ วัดได้จากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ที่มีความสำคัญมากขึ้นการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความ รับผิดชอบมากขึ้น

1.7.13 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้ มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้ กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอส.วี.อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยผู้ศึกษาได้ ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาโดยมีรายละเอียดแต่ละประเด็น ตามลำดับดังนี้โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

#### 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 2.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ บริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด

2.2.1 Vision

2.2.2 Mission

#### 2.3 โครงสร้างองค์กร

#### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่ามีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกัน ออกไปผู้วิจัยจึงได้เลือกความหมายของแรงจูงใจในส่วนที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคล โดยที่แต่ละคนจะมี พฤติกรรมที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงานก็เป็นพฤติกรรมในรูปแบบหนึ่งของบุคคล อันเป็น พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่บุคคลรับผิดชอบอยู่ซึ่งแต่ละคนก็จะมีพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกัน ออกไปโดยผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่นักวิชาการหลายท่านได้เสนอไว้ ดังต่อไปนี้

Smith; et al. (1983: 653) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะพฤติกรรม ที่ ผู้ปฏิบัติงานภายใน องค์กรต้องมีเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพภายในองค์กรไว้ 2 ลักษณะ คือ

1. พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (In-role behavior) เป็นพฤติกรรมที่องค์กรได้กำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานอย่างชัดเจน และอยู่ภายใต้เงื่อนไขการให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตนเป็นส่วนหนึ่งภายในระบบงานและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบงานขององค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์กรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Extra-role behavior) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานได้ปฏิบัติ โดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้ระบุไว้ใน คำบรรยาย ลักษณะงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร สังคมให้การยอมรับและเห็นคุณค่า ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์และทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานตามหน้าที่ของตนเอง ดัง เช่น การกระทำเพื่อปกป้ององค์กรและทรัพย์สินขององค์กร ให้คำแนะนำสำหรับปรับปรุงองค์กร ฝึกฝนตนเองสำหรับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น สร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีสำหรับองค์กร ทำกิจกรรม ร่วมกันภายในองค์กร เป็นต้น

Organ. (1991: 8-12) ได้จำแนกคุณลักษณะของพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ขององค์กร 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือการช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น

2. พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่น เพื่อช่วยคิดและป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นตามมา เช่น ปรีกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะ ลงมือดำเนินงานใดๆ เกี่ยวกับงานซึ่งอาจจะทำให้เกิดผลกระทบตามมาในภายหลัง หรือการช่วยเตือน เพื่อนร่วมงาน ล่วงหน้าเกี่ยวกับตารางการทำงาน เป็นต้น

3. พฤติกรรมอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้จากการทำงาน เช่น ความไม่สะดวกสบาย หรือความรู้สึกรำคาญใจโดยไม่ต้องการเรียกร้องสิทธิหรือการร้องทุกข์ เช่น มีความอดทนเมื่อหน่วยงาน ขอให้เลื่อนช่วงเวลาการขอ ลาพักร้อนออกไปอย่างไม่มีกำหนด

4. พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การเอาใจใส่ และปฏิบัติงานเกินกว่าระดับที่องค์กรกำหนดไว้ เช่น ปฏิบัติงานตรงตามกำหนดเวลารักษาความสะอาด ดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร เป็นต้น

5. พฤติกรรมรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง การรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การแสดงความคิดเห็น แต่รวมถึง การปฏิบัติพฤติกรรมอื่น ๆ เช่น การอ่านจดหมายเวียนเกี่ยวกับองค์การการเข้าร่วมประชุม การติดตามหาข่าวสารและความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานมีอยู่หลายประเด็น ผู้วิจัยขอแยกรายละเอียดว่ามีประเด็นใดบ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้พฤติกรรมการทำงานดีขึ้น จากการค้นคว้าในงานวิจัยต่างๆ พบผลการวิจัยดังนี้

1. ด้านความมีวินัย มีการแสดงพฤติกรรม โดยมีความเอาใจใส่ต่อการทำงาน มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า และปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดแม้จะไม่มีระบบตรวจสอบติดตามควบคุมการทำงาน
2. ด้านความรับผิดชอบ มีการแสดงพฤติกรรมโดยมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสุขกับการทำงาน และใช้ทรัพยากรของทางโรงงานอุตสาหกรรมอย่างประหยัด
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีการแสดงพฤติกรรมโดย มีความสมัครใจที่จะอาสาช่วยงานต่าง ๆ ของทางโรงงานอุตสาหกรรม ชอบให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีการแสดงพฤติกรรมโดย มีการพัฒนาการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการสร้างเครือข่ายในการทำงาน และมีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวนแนวคิดทฤษฎีหลักที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจทฤษฎีมาสโลว์ หรือลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีจิตวิทยาที่อับบราฮัม เอช. มาสโลว์ คิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1943 ในเอกสารชื่อ “A Theory of Human Motivation” Maslow ระบุว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ขั้นด้วยกันความต้องการทั้ง 5 ขั้น มีเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไป ความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้น 5 ขั้นเป็นลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ ความต้องการเพื่อตอบสนองความหิว ความกระหาย ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เรียงง่าย ๆ ก็คือ ปัจจัยสี่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย รวมถึงสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตสะดวกสบาย

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการขั้นนี้ถึงจะเกิดขึ้น ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่มีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากความกลัว การสูญเสีย และภัยอันตราย เช่น สภาพสิ่งแวดล้อมบ้านปลอดภัย การมีงานที่มั่นคง การมีเงินเก็บออม ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย รวมถึงความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคล สุขภาพและความเป็นอยู่ ระบบรับประกัน-ช่วยเหลือ ในกรณีของอุบัติเหตุ/ความเจ็บป่วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความต้องการเป็นเจ้าของและมีเจ้าของ ความรักในรูปแบบต่างกัน เช่น ความรักระหว่าง คู่รัก พ่อ แม่ ลูก เพื่อน สามี ภรรยา ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือหลายกลุ่มในขั้นนี้สิ่งที่ลูก้าต้องการ ก็คือ สินค้าและบริการที่สามารถตอบสนองอารมณ์ความรู้สึกของพนักงาน

4. ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น เติบโตขึ้น มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกภูมิใจในตนเองและมีเกียรติ ความต้องการเหล่านี้ เช่น ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำท่ายได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ ฯลฯ ในขั้นนี้สิ่งที่ลูก้าต้องการ ก็คือ สินค้าและบริการที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง เช่น อสังหาริมทรัพย์ เครื่องเพชรราคาแพง บริการระดับพรีเมียม เครื่องบินส่วนตัว โรงแรม 5 ดาว

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์และความต้องการนี้ยากต่อการบอกได้ว่าคืออะไร เราเพียงสามารถกล่าวได้ว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็น ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนเอง และต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตสินค้าและบริการที่ต่อจอกทัยคน ในขั้นนี้อาจมองหาได้ยาก เพราะความต้องการสูงสุดของคนกลุ่มนี้จะมาจากแรงบันดาลใจ หรือ Passion ด้านจิตใจที่ต้องการมากกว่าด้านวัตถุที่จับต้องได้ การนำทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ลำดับขั้นของมาสโลว์มาใช้ในการตลาด หรือการทำธุรกิจ

### วิธีดูแลพนักงานตามทฤษฎี Maslow's Hierarchy of Needs

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ อธิบายว่ามนุษย์จะถูกกระตุ้นด้วยความต้องการตามลำดับขั้นตอน โดยมนุษย์มีความต้องการด้านต่าง ๆ คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological)
2. ความปลอดภัย ความมั่นคง (Safety, Security)
3. ความรัก หรือการเป็นเจ้าของ (Love, Sense of Belongings)
4. ความเคารพ (Esteem)
5. การบรรลุความหมายภายใน หรือความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-actualization)

การดูแลความต้องการด้านกายภาพ (Physiological) ความต้องการทางกายภาพเป็นพื้นฐานอย่างแรกที่ทุกคนต้องการ โดยตัวอย่างของความต้อการทางกายภาพ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องแต่งกาย ความต้องการทางกายภาพตอนนี้จำเป็นที่จะต้องแลกเปลี่ยนด้วยเงิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### การดูแลความต้องการทางกายภาพ

คือเรื่องค่าตอบแทน ว่าค่าตอบแทนนั้นเหมาะสมสำหรับการดำรงชีวิตอยู่ในที่นั้นหรือไม่ ซึ่งแต่ละพื้นที่จะมีความเหมาะสมที่ต่างกันออกไปค่าตอบแทนควรจะเหมาะสม เพื่อที่จะให้พนักงานสามารถดูแลภาระเหล่านี้ได้ และดูแลความต้องการทางกายภาพของพนักงาน นอกจากนี้บางครั้งการดูแลความต้องการด้านกายภาพอาจมาในรูปแบบอื่นนอกเหนือจากเงิน เช่น

1. อาหารกลางวันสำหรับพนักงาน
2. สวัสดิการเกี่ยวกับเรื่องการเดินทาง
3. วันลาและหยุด
4. บ้านพักพนักงาน

นอกจากนี้ยังรวมถึงปริมาณงานที่เหมาะสม ไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัวหลายครั้งที่ต้องสละสิทธิ์สูญเสียบุคลากรดี ๆ ไปเพราะปริมาณงานที่มากเกินไปจนกระทบกับชีวิตครอบครัวของเขา หรือกระทบกับสุขภาพของพนักงาน

การดูแลความต้องการด้าน ความปลอดภัย ความมั่นคง (Safety, Security) หลังจากพนักงานสามารถดูแลปัจจัยพื้นฐานของตนเองได้แล้ว ลำดับถัดมาคือการดูแลความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง สิ่งที่ต้องการจะสามารถช่วยเหลือบุคลากรได้ในลำดับขั้นนี้ เช่น

1. ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ
2. ความแน่นอนในการรับค่าตอบแทน
3. ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมลพิษกับสุขภาพ
4. การลดความเสี่ยงในด้านต่างๆ
5. ความมั่นคงทางสถานะอารมณ์

ความแน่นอนในการรับค่าตอบแทน เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้หลายคนตัดสินใจทำงานประจำ เพราะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนที่แน่นอน ในขณะที่การทำงานแบบ freelance ไม่มีความแน่นอนในการรับค่าตอบแทน นอกจากนี้ยังรวมถึงการลดความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ เช่น การมีเกณฑ์ที่ชัดเจนว่ามีกำหนดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการให้โบนัส เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาเพิ่มเงินเดือน การประเมินงานที่มีความชัดเจน

ความมั่นคงทางสถานะอารมณ์ คือ รู้สึกปลอดภัยทางอารมณ์ ความเสถียรทางอารมณ์ ซึ่งเกิดจากบรรยากาศในการทำงานที่มีความปลอดภัยทางใจในที่ทำงาน (psychological safety) หากมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานที่อารมณ์รุนแรง หรือมีเรื่องปะทะทางอารมณ์ในที่ทำงานก็อาจทำให้บุคลากรไม่รู้สึกปลอดภัยทางอารมณ์ได้ และยังรวมถึงการทำงานที่มีความเครียดสูงเกินไป

การดูแลความต้องการด้าน ความรักหรือการเป็นเจ้าของ (Love, Sense of Belongings) ลำดับที่สามของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือความต้องการทางด้านสังคม (social

needs) นั่นคือพนักงานรู้สึกมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรและคนในองค์กร การทำงานร่วมกัน และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในทีม

การมีสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กรอาจเกิดจากวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้การมีพนักงานที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมซึ่งจะทำให้พนักงานใหม่เข้ากับบุคลากรได้ง่ายขึ้น และยังรวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยทักษะต่าง ๆ เช่น

1. ทักษะการรับฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) ที่ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเข้าใจกัน รับฟังกัน

2. ทักษะระหว่างบุคคล (interpersonal skills) ความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้น ความแตกต่างระหว่างบุคคล ลักษณะการทำงานของแต่ละบุคคล

3. ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) การดูแลจัดการอารมณ์ ซึ่งต้องอาศัยการตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ในการเท่าทันอารมณ์

ลำดับที่สามของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือความต้องการทางด้านสังคม (social needs) นั่นคือพนักงานรู้สึกมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรและคนในองค์กร การทำงานร่วมกันและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันการมีสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กรอาจเกิดจากวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้การมีพนักงานที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมซึ่งจะทำให้พนักงานใหม่เข้ากับบุคลากรได้ง่ายขึ้น และยังรวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยทักษะต่าง ๆ เช่น

1. ทักษะการรับฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) ที่ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเข้าใจกัน รับฟังกัน

2. ทักษะระหว่างบุคคล (interpersonal skills) ความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้น ความแตกต่างระหว่างบุคคล ลักษณะการทำงานของแต่ละบุคคล

3. ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) การดูแลจัดการอารมณ์ ซึ่งต้องอาศัยการตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ในการเท่าทันอารมณ์ หรือเกิดจากบุคลากรรู้จักกันมากกว่าระดับผิวเผิน โดยที่อาจผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ

4. กิจกรรม team-building ซึ่งโดยมากเป็นกิจกรรมที่ทำด้วยความสนุกสนาน ซึ่งจะช่วยให้คนที่ไม่รู้จักกันเลยทำความรู้จักกัน ละลายพฤติกรรม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มได้ในปริมาณมาก กิจกรรมนี้เหมาะมากในการอบรมพนักงานใหม่จำนวนมาก ๆ

5. กิจกรรม workshop ที่ช่วยเอื้ออำนวยให้บุคลากรสามารถพูดคุยและทำความรู้จักกันในมิติที่ลึกซึ้งมากกว่าความสนุกสนานเช่น การเรียนรู้แบบ transformative learning เป็นต้น ซึ่งเวิร์คช็อปเหล่านี้เหมาะมากในการดูแลกลุ่มของบุคลากรที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระยะหนึ่งแล้ว

## ความต้องการที่จะได้รับการเคารพจากคนอื่น

คือการทำงานที่ได้รับความเคารพ บางครั้งพนักงานอาจได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรคนอื่น หรืออาจได้รับความเชื่อมั่นว่ามีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงความเคารพซึ่งกันและกันในที่ทำงานด้วย

พนักงานที่ถูก micro-manage จะทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความเคารพที่ลดลงเพราะมีคนสั่งการทุกอย่างในงานของเขา ซึ่งจะส่งผลให้ความภูมิใจในตัวเองและ self-esteem ลดลง การจัดกิจกรรมอื่น ๆ หรือการขอความคิดเห็นบางอย่างเพื่อพัฒนาองค์กรช่วยให้บุคลากรได้รับความต้องการด้านการเคารพได้ เมื่อเขาเห็นว่าไอเดียของเขาถูกนำไปใช้ หรือเขามีความสามารถที่ช่วยเหลือองค์กรได้ เขาก็จะเกิดความภูมิใจและได้รับความเคารพ

ข้อควรระวัง คือความเคารพนอกเหนือจากการทำงานจะเกิดขึ้นเพียงระยะเวลาสั้น ๆ เท่านั้น ตัวอย่างเช่นในกิจกรรม team-building ที่พนักงานที่ชนะกิจกรรมอาจได้รับความภูมิใจและความเคารพจากคนอื่น แต่เมื่อกลับเข้ามาสู่บรรยากาศการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีความหมายลดลงอย่างรวดเร็ว

การดูแลความเคารพที่ดีในองค์กรสามารถทำได้โดยการทำให้ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเข้าใจและการพัฒนา ซึ่งอาจเกิดจากการสะท้อนตัวเอง (self-Reflection) และ After Action Review (AAR) เป็นระยะ เพราะการสะท้อนงานเหล่านี้เป็นระยะ จะช่วยให้เกิดความเคารพในตัวเอง ความภูมิใจ ความเข้าใจกัน ได้มากขึ้น เมื่อเรามีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันแล้ว เราจะเห็นคุณค่าในตัวเองมากขึ้น เสริมสร้างทักษะคติทางบวกให้กับคนอื่นได้มากขึ้นการดูแลความต้องการด้านการบรรลุความหมายภายในหรือความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization)

ลำดับขั้นสุดท้ายตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ คือการให้พนักงานสามารถเป็นสิ่งที่ดีที่สุดที่เขาสามารถเป็นได้ ซึ่งสามารถทำได้โดยหลากหลายทาง เช่น

- 1.การจัดอบรมพัฒนาทักษะให้กับบุคลากร
- 2.การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร
- 3.การพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากร

องค์กรของคุณจะมากหากบุคลากรมีความต้องการในด้าน self-actualization ที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันเช่นต้องการเป็นเลิศ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในด้านเหล่านั้น แต่อาจมีพนักงานบางคนที่เริ่มรู้สึกว่าเขามีความต้องการอย่างอื่นที่อาจไม่ตรงมากนักเช่น ต้องการเป็นพ่อแม่ที่ดีในอนาคต แต่นั่นไม่ได้หมายความว่าพนักงานเหล่านี้จะมีคุณค่า หรือความสามารถน้อยกว่าพนักงานที่มีความต้องการพัฒนาตัวเองในด้านที่ตรงกับการทำงาน

หากองค์กร พบว่า บุคลากรมีความต้องการด้านความสมบูรณ์ของชีวิตที่แตกต่างออกไปจากการทำงาน เช่น พนักงานบางคนรักการเล่นดนตรี หรือปลูกต้นไม้ การเอื้ออำนวยให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถทำในสิ่งที่เขารักได้ก็เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยดูแลพนักงานเหล่านั้นได้เช่นกัน และคุณอาจให้เขาได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำบางอย่างจากความสนใจของพนักงานคนนั้นก็ได้ นอกจากนั้นการให้พนักงานได้มีทักษะที่สำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ตัวเอง

การตระหนักรู้ในตัวเอง จะช่วยให้พนักงานมีการตระหนักรู้เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มากขึ้นซึ่งนำไปสู่การเติบโตของชีวิต ความเชื่อมั่น และความมั่นคงในตัวเอง แม้ว่าทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการในสมัยใหม่จะมีการเปลี่ยนแปลงไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีนี้ก็ยังคงได้รับความนิยมเพราะสามารถทำให้เข้าใจได้ง่าย และสามารถช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือผู้บริหารสามารถดูแลความต้องการของบุคลากรได้

การดูแลบุคลากรเหล่านี้สามารถช่วยทำให้บุคลากรมีคุณภาพ มีความสุขในที่ทำงานได้ การดูแลพนักงานให้ดีที่สุด ไม่ใช่การดูแลพนักงานให้เหมือนกับที่เขาทำกับคุณแต่การดูแลพนักงานในทางที่เขาควรจะได้รับ การดูแล ซึ่งทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถช่วยได้เป็นอย่างดี

### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุแรงจูงใจ (motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า movere ซึ่งหมายถึง "เคลื่อนไหว (move)" ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

1. แรงจูงใจ หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย" (Walters.1978 :218) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำ นั่นเอง

2. แรงจูงใจ หมายถึง "สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่นภาวะลิ่งแวดล้อม" (Loundon and Bitta) จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการคือ

- 1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ
- 2) เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

### ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงาน

ตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่าตนเอง "ขาด" ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น "ปมด้อย" เมื่อมีปมด้อย จึงพยายามสร้าง "ปมเด่น" ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว
2. มักจะต่อต้านสังคม
3. แสวงหาชื่อเสียง
4. ชอบเสียง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ
5. ชอบเป็นผู้นำ

### 2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ได้ให้ความหมายว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคล ที่มีต่อองค์กรโดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรกกล้า และมียอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

#### ความผูกพันขององค์กรหมายถึง

1. การระบุตนเองเข้ากับองค์กร (Identification) ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือเสมือนเป็นของตน
2. การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร (Identification) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

## 2.2 ประวัติความเป็นมาของบริษัท เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด จังหวัดนครปฐม

บริษัท เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด ก่อตั้งเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2544 บริหารงานโดย คุณสมศักดิ์ หงษา โดยมีทุนจดทะเบียนแรกเริ่ม 100,000,000 บาท โดยเข้าสถานที่ อาคารพาณิชย์ เลขที่ 38/1,2 จำนวน 2 คูหา มีเนื้อที่ 100 ตารางเมตรปีพุทธศักราช 2550 ได้ทำการ เจริญซื้ออาคารพาณิชย์ เลขที่ 38/7,8,9 จำนวน 3 คูหา เนื้อที่ 159 ตารางวา และซื้อที่ดินด้านหลัง เพิ่ม 200 ตารางวา เพื่อสร้าง และปรับปรุงในการประกอบธุรกิจโดยได้ซื้อเครื่องจักรเพิ่มปีพุทธศักราช 2555 ได้ซื้อที่ดินติดกันอีก 200 ตารางวา เพื่อสร้างอาคารเพิ่มและลงทุนธุรกิจในด้านกระจกนิรภัย และบริษัทได้รับมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (มอก.) ต่อมาบริษัทซื้อที่ดินที่อำเภอกำแพงแสน จำนวน 18 ไร่ เพื่อใช้สร้างอาคารถาวร และได้นำเข้าเตาอบนิรภัยเทมเปอร์จากต่างประเทศ หลังจากนั้น 2 ปีบริษัทได้สร้างอาคารเพิ่มจนปัจจุบันได้มีการขยายการผลิตกระจกนิรภัยเทมเปอร์ และ กระจกนิรภัยลามิเนต และยังคงเดินหน้าขยายธุรกิจให้เติบโตได้อย่างต่อเนื่อง บริษัท จึงได้ทำการ ลงทุนด้านสถานที่ และเพิ่มเครื่องจักรที่ทันสมัยในการผลิตสินค้า ภายใต้มาตรฐาน ผลิตภัณฑ์ อุตสาหกรรม (มอก.965-2537) และมาตรฐาน ISO 9001-2015

### 2.1.1 Vision

บริษัท เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด จะเป็นผู้นำด้านการผลิตกระจกที่รวดเร็ว มีคุณภาพ ราคาเหมาะสม ตรงตามความต้องการของลูกค้า ด้วยมาตรฐานสากล

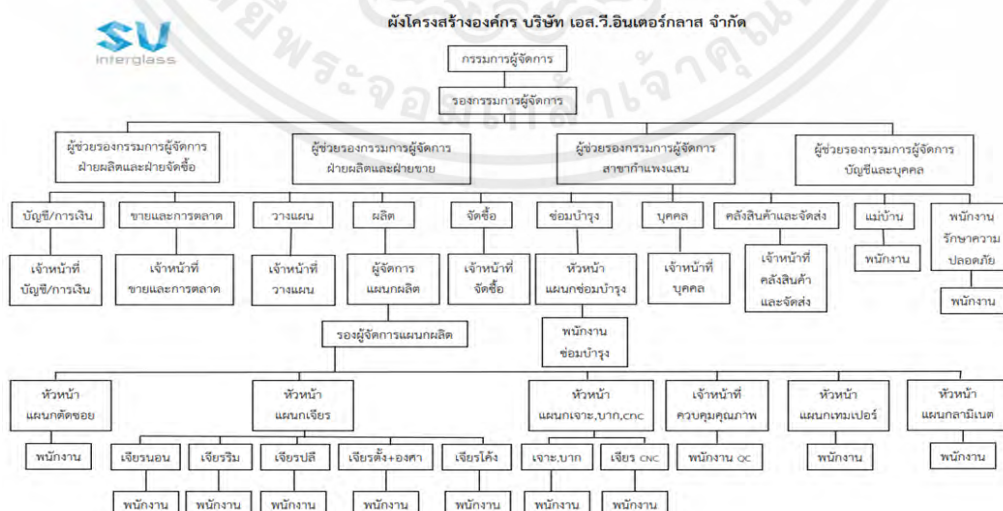
### 2.1.2 Mission

บริษัทจะพัฒนากระบวนการผลิตด้วยมาตรฐานสากล

บริษัทจะผลิตกระจกที่มีคุณภาพ และราคาที่เหมาะสม

บริษัทจะปฏิบัติต่อพนักงาน คู่ค้าและลูกค้าเสมือนคนในครอบครัว

## 2.3 โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 4 แผนผังโครงสร้างองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้านั้น ผู้วิจัยจำเป็นต้องมีข้อมูลสนับสนุน และเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย เพื่อให้ทราบว่าผลที่ได้จากการศึกษานั้นแตกต่างกันไป ดังนั้นจึงได้นำงานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

ฐิตาภัทร์ ทุทุมมา (2561) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้ แอนด์ เซลล์ กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้ แอนด์ เซลล์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่าย บิวตี้ แอนด์ เซลล์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน และสอดคล้องกับ ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน 65 ธนาคารออมสินภาค 13 ซึ่งการศึกษา พบว่าปัจจัยค่าจูง และปัจจัยจูงใจแต่แรงจูงใจจากปัจจัยค่าจูง มีมากกว่าปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่าย บิวตี้ แอนด์ เซลล์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มความสามารถ เพื่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในงานและสอดคล้องกับ วิวัฒน์ แสงเพชร ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานมีความคิดเห็นมากที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กร

นายวัชรวิศ เจริญกุล (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูงจากการศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการหลายท่าน ทำให้ได้ทราบว่าแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังที่ **บาร์นาร์ด (Barnard)** ได้กล่าวถึง แรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน 8 ประการ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) เช่น เงิน สิ่งของ เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน 2) โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น ตำแหน่ง อำนาจ เกียรติยศ (personal non-material opportunities) หมายถึง การได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษ และโอกาสได้รับตำแหน่งดี ๆ 3) สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สถานที่ในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ ยกตัวอย่างเช่น สิ่งจูงใจทั่วไป (ideal benefactions) เช่น การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น 5) ความดึงดูดใจทางสังคม (associational

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน 6) การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย(adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) 7) โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานกว้างขึ้น (the opportunity of enlarged participation) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 8) เงื่อนไขของการมีส่วนร่วม (the condition of communion) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่อยู่ร่วมกัน สนิทสนมกลมเกลียว ร่วมมือกันดีในการทำงาน

บุรินทรวรวิทย์ พวนอยู่,อนุชิต บุรณพันธ์,มีทนา วังถนอมศักดิ์ (2565) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานยุคปรกติใหม่ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร แต่ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าสังคมที่เกิดพลวัตในปัจจุบันนี้ จะนำพาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแน่นอน เพราะบุคคลยังมีความต้องการพื้นฐานตลอดจนเป้าหมายในชีวิตการทำงาน และองค์กรยังต้องการความสำเร็จที่วางไว้ ดังนั้น การที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน และการบริหารองค์กรได้ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร จึงต้องมีการประยุกต์ปรับใช้ และสร้างแรงจูงใจ ตัวอย่างเช่น การประยุกต์ใช้ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน สำหรับปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้คนอยากทำงาน อันมีความสำเร็จเป็นเป้าหมาย ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรอาจกระตุ้นด้วยการมอบหมายงานที่ท้าทาย สร้างความรับผิดชอบที่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจให้การยกย่องนับถือ หรือการยอมรับในองค์กร เช่น การมอบประกาศเกียรติคุณบัตรแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม หรือการมอบความ เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรอาจกระตุ้นด้วย การสร้างหรือสนับสนุนให้เกิด สิ่งแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน เช่น การอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงานตามลักษณะงาน ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ต ที่พร้อมในการทำงาน หรือเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้ทำงานในสถานที่ที่เขาต้องการ หรือการมีนโยบายในการบริหารงานที่เป็นมิตรไม่เคร่งครัดเกินไป มีสวัสดิการ เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เหมาะสมกับสภาวะงานในปัจจุบัน มี ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและผู้บังคับบัญชาที่ดี นอกจากนี้ผู้บริหารอาจประยุกต์ใช้ แนวคิดทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแม็คเกรเกอร์ที่ทฤษฎี X ตั้งสมมติฐานตามธรรมชาติของมนุษย์ในทางลบที่ว่าบุคลากรไม่ชอบการทำงาน และหลีกเลี่ยงการทำงานอยู่เสมอ ขาดความทะเยอทะยาน และความต้องการพัฒนาตนเอง ประสงค์แต่ความมั่นคงเฉพาะตัว อาจใช้กฎระเบียบแบบแผนในการบังคับ หรือการลงโทษจึงจะจูงใจให้ทำงานได้ตามเป้าหมาย ส่วนทฤษฎี Y เป็นการตั้งสมมติฐานในทางบวก เชื่อมั่นว่าบุคลากรมีความต้องการ และความรับผิดชอบในการทำงาน โดยมีค่าจ้างผลตอบแทนอื่น ๆ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบกับความทะเยอทะยานในตัวบุคคลที่ จะขับเคลื่อนการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งทฤษฎี Y นี้ ไม่จำเป็นต้องใช้กฎระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรยังมีมุมมองและแนวความคิด ให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการวางแผน หรือแก้ไขปัญหาเพราะเชื่อมั่นว่าบุคลากรมีศักยภาพเพียงพอที่จะแก้ไข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาได้ หากผู้บริหารหรือผู้นำเข้าใจในทฤษฎีดังกล่าวก็สามารถที่จะบริหารและปรับประยุกต์ใช้ให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) แร่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก (ร้อยละ 56.50) และปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดชลบุรี (ร้อยละ 26.80) 2. แร่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ( $X = 3.89$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ( $X = 4.26$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $X = 4.08$ ) และด้านรายได้ ( $X = 4.04$ ) 3. ผลการเปรียบเทียบแร่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านรายได้แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.14 ผลการเปรียบเทียบแร่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิคโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ยกเว้นด้านลักษณะงาน และด้านรายได้ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) จากการวิจัย พบว่า แร่งจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 1. ปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 และเพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุดจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 รองลงมา ช่วงอายุ 41 - 50 ปีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมา คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมา 65 คือ ข้าราชการ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ใน ช่วง 10,000 - 20,000.- บาท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมาคือ ผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนช่วง 20,001-30,000.- บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยจะขั้นตอนดังนี้

- 3.1 การออกแบบการศึกษา
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน

#### 3.1 การออกแบบการศึกษา

1. ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัยแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
  - 2.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
  - 2.2 ข้อมูลแรงจูงใจของพนักงานบริษัท เอส.วี.อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน ประชากรกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัท เอส.วี.อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน

#### 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

- 3.2.1 พนักงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำกัด จำนวน 129 คน
- 3.2.2 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จ
- 3.2.3 ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.3 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานบริษัท เอส.วี.อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขา กำแพงแสน

#### 3.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือพนักงานบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขา กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำกัด จำนวน 128 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยได้กำหนดระดับความแปรปรวนสูงสุด คือ  $p = 0.5$  และ  $q = 0.5$  ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือ 0.95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ 5% หรือ 0.05 โดยใช้สูตรการคำนวณหาโร ยามาเน่

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้ทำการแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ และอายุของการทำงาน โดยลักษณะ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท เอส.วี.อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้าน ความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในงาน มีลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน เป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Five Point Likert Scale)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เอส.วี.อินเตอร์กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้าน คุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตาม วิธีของลิเคิร์ท (Five Point Likert Scales)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการสร้างเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ สร้างเครื่องมือตามขั้นตอนต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานทางธุรกิจของบริษัท เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างแบบสอบถาม

3.4.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 คือ ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 คือ ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 คือ ระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับ 1 คือ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบในแบบสอบถาม โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงคะแนน} &= (\text{ค่าคะแนนสูงสุด}-\text{ค่าคะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนระดับ} \\ &= "5-1" / "5"\end{aligned}$$

ดังนั้นช่วงคะแนน= 0.8

4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 จัดทำแบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณตามกรอบแนวคิดการศึกษา และครอบคลุมนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ได้พัฒนาขึ้นมา

3.4.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แนะนำแก้ไขและปรับปรุง

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการจัดทำโครงการงานสหกิจศึกษา จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือด้านค่าความตรง โดยใช้เทคนิค IOC โดยให้ทางผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อที่ศึกษานี้จำนวน 3 ท่าน พิจารณาลงความเห็นข้อคำถามในแบบสอบถามว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่แล้ว พิจารณาให้คะแนนค่าความสอดคล้องระหว่าง +1, 0 และ -1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- โดย +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

หลังจากนั้นนำค่าคะแนนมาใช้แทนสูตร

$$IOC = \frac{\sum x}{N}$$

- โดย  $\sum x$  หมายถึง ผลรวมคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด
- N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การพิจารณาข้อความแต่ละข้อความมีค่าเท่ากับ 0.66 จึงจะนำไปใช้ได้ ถ้าไม่ถึงต้องปรับปรุงจนกระทั่งมีค่าที่ต้องการแล้วจึงนำไปใช้

3.4.6 ทำการจัดพิมพ์แบบสอบถามที่ผ่านการหาความตรงแล้ว และทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบัก โดยพิจารณาค่าความเชื่อมั่น หากมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.982 และเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างได้

3.4.7 หลังจากผู้ศึกษาได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว จึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างการทำวิจัยต่อไป

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านนวัตกรรมทางธุรกิจส่งผลต่อการดำเนินงานของบริษัท เอส.วี.อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 129 คน ที่ตอบแบบสอบถามโดยตรง

3.5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิด เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยด้านนวัตกรรมทางธุรกิจส่งผลต่อการดำเนินงานของ

บริษัท เอส.วี.อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ชุดกับพนักงานภายใน บริษัทเอส.วี.อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 3.5.1.1 ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการแจกแบบสอบถามไปยังพนักงานของบริษัทเอส.วี.อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
- 3.5.1.2 เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
- 3.5.1.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับไปวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป
- 3.5.1.4 ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ รายงานต่าง ๆ และเว็บไซต์อินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้อง

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้วิธีหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามโดยใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้ในการอธิบายระดับความคิดเห็นของพนักงานของบริษัทเอส.วี.อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

2. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ Correlation เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ซึ่งการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่า r ระดับของความสัมพันธ์
- 0.90 - 1.00 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
- 0.70 - 0.90 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
- 0.50 - 0.70 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- 0.30 - 0.50 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
- 0.00 - 0.30 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องหมาย +,- หนาตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์โดยที่หาก r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงอีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

3. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) เพื่อหาระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระหลายตัวตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3.1 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นที่มีผลกระทบต่อความผันแปรของตัวแปรตาม นำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์

4. การทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงอนุมาน และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มา วิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดย

สมการที่ 1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงาน

$$S = \beta_0 + \beta_1P_1 + \beta_2P_2 + \beta_3P_3 + \beta_4P_4 + \epsilon$$

สมการที่ 2 ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานทางธุรกิจ

$$S = \beta_0 + \beta_5P_5 + \beta_6P_6 + \beta_7P_7 + \beta_8P_8 + \beta_9P_9 + \epsilon$$

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาปัจจัยต่าง ๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง บริษัท เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการ ปฏิบัติงาน และอายุการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อการอธิบายของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้าน ความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย การเรียนรู้ การวินิจัยตนเอง การ กำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสมการหาเพื่อน ความอดทนและความพยายาม และการ ประเมินผล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (ผลการ ทดสอบสมมติฐาน)

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานของ พนักงานบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	67	51.9
หญิง	62	48.1
<b>รวม</b>	<b>129</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 129 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-35 ปี	61	47.3
36-50 ปี	52	40
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	16	12.4
<b>รวม</b>	<b>129</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 129 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 20-35 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมาเป็นอายุ 36-50 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 40 อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	20.9
ปริญญาตรี	102	79.1
<b>รวม</b>	<b>129</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 129 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 รองลงมา เป็นระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	55	42.6
สมรส	53	41.1
หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่	21	15.5
<b>รวม</b>	<b>129</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 129 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสถานภาพโสด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมาเป็นสถานภาพสมรส จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมาเป็นสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

อายุการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	16	12.4
1ปี	26	20.2
2ปี	54	41.9
3ปี	32	24.8
3 ปีขึ้นไป	1	8
<b>รวม</b>	<b>129</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 129 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติงาน 2 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาเป็นอายุการปฏิบัติงาน 3 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 รองลงมาเป็นอายุการปฏิบัติงาน 1 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 รองลงมาเป็นอายุการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 รองลงมาเป็นอายุการปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 8.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน บริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

แรงจูงใจของพนักงานบริษัท เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านลักษณะของงาน	3.97	0.77	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.21	0.48	มากที่สุด
3. ด้านความก้าวหน้า	4.42	0.43	มากที่สุด
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.43	0.44	มากที่สุด
5. ด้านความสำเร็จในงาน	4.34	0.56	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.27</b>	<b>0.53</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ด้านแรงจูงใจของพนักงานอยู่ในระดับ ( $\bar{X}$ =4.27,

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

S.D.=0.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}$ = 4.43 ,S.D.=0.44) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X}$ =4.42 , S.D.=0.43) รองลงมาคือด้านความสำเร็จในงาน( $\bar{X}$  =4.42 , S.D.=0.43) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X}$  =4.34, S.D.= 0.56) และด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X}$  =3.97, S.D.= 0.77) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.1 องค์กรของท่านการระบุน้ำที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.75	1.07	มาก
1.2 องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล	4.10	0.91	มาก
1.3 ท่านรายงานผลการปฏิบัติงานหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ และปฏิบัติงานเสร็จตรงต่อเวลาที่กำหนดไว้	4.06	0.87	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.38</b>	<b>2.85</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ในด้านลักษณะของงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =2.38, S.D.=2.85) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.10, S.D.=0.91) รองลงมา คือ ท่านรายงานผลการปฏิบัติงานหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ และปฏิบัติงานเสร็จตรงต่อเวลาที่กำหนดไว้ ( $\bar{X}$  =4.06, S.D.= 0.87) รองลงมาคือ องค์กรของท่านการระบุน้ำที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ( $\bar{X}$ =3.75, S.D.= 1.07) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2.1 ท่านมีความรับผิดชอบต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.09	0.91	มาก
2.2 ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันและละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย	4.15	0.77	มาก
2.4 ท่านพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น	4.43	0.49	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.53</b>	<b>0.25</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=2.53$ , S.D.= 0.25) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X}=4.43$ , S.D.= 0.49) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันและละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ( $\bar{X}=4.15$ , S.D.=0.77) รองลงมาคือท่านมีความรับผิดชอบต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X}=4.09$ , S.D.= 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3.1 หัวหน้างานสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในที่ทำงาน	4.40	0.61	มากที่สุด
3.2 ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	4.54	0.50	มากที่สุด
3.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายของท่านต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบมากขึ้น	4.33	0.64	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.65</b>	<b>0.35</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ด้านความสามารถอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=2.65$ , S.D.= 0.35) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าท่านให้ความสำคัญกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ( $\bar{X}=4.54$ , S.D.= 0.50) รองลงมา คือหัวหน้างานสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในที่ทำงาน ( $\bar{X}=4.40$ , S.D.= 0.61) รองลงมาคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายของท่านต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบมากขึ้น ( $\bar{X}=4.33$ , S.D.= 0.64) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4.1 ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานในรูปแบบยกย่อง ชมเชย	4.45	0.63	มากที่สุด
4.2 เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดี การให้ กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ	4.43	0.60	มากที่สุด
4.3 ท่านได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีใน การปฏิบัติงาน	4.43	0.66	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.66</b>	<b>0.37</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=2.66$ , S.D.=0.37) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานในรูปแบบยกย่อง ชมเชย ( $\bar{X}=4.45$ , S.D.= 0.63) รองลงมา คือ ท่านได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.43$ , S.D.= 0.66) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ ( $\bar{X}=4.43$ , S.D.= 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5.1 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.35	0.70	มากที่สุด
5.2 ท่านใช้ความสามารถในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้สำเร็จ	4.33	0.74	มากที่สุด
5.3 ท่านใช้ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.36	0.69	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.60</b>	<b>0.42</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่าด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X}=2.60$ , S.D.= 0.42) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X}=4.36$ , S.D.= 0.69) รองลงมา คือ

ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ( $\bar{X}=4.35$ , S.D.= 0.70) รองลงมา คือ ท่านใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้สำเร็จ ( $\bar{X}=4.35$ , S.D.= 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านคุณภาพของงาน

คุณภาพของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6.1 ท่านปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีการแก้ไข ภายหลัง	4.45	0.67	มากที่สุด
6.2 องค์กรของท่านมีการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่ บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มี ความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์ การประเมินได้	4.33	0.73	มากที่สุด
6.3 องค์กรของท่านมีการ ประเมิน ประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และ ความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความ ถูกต้อง เหมาะสมมี ความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์ การ ประเมินได้	4.45	0.67	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.64</b>	<b>0.41</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X}=2.64$ , S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีการแก้ไขภายหลัง ( $\bar{X}=4.45$ , S.D.= 0.67) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และ สามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ ( $\bar{X}=4.45$ , S.D.= 0.67) รองลงมา องค์กรของท่านมีการประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความ ถูกต้อง เหมาะสมมีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การ ประเมินได้ ( $\bar{X}=4.33$ , S.D.= 0.73) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7.1 ท่านปฏิบัติงานครบตามปริมาณ / จำนวนที่ได้รับมอบหมาย	4.45	0.67	มากที่สุด
7.2 ท่านปฏิบัติงานครบทุกเป้าหมายตามแผนงานที่ได้วางไว้	4.33	0.73	มากที่สุด
7.3 ท่านปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อตกลง	4.45	0.67	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.64</b>	<b>0.41</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ด้านปริมาณ ( $\bar{X}=2.64$ , S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านปฏิบัติงานครบตามปริมาณ/จำนวนที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X}=4.45$ , S.D.= 0.67) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อตกลง ( $\bar{X}=4.45$ , S.D.= 0.67) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานครบทุกเป้าหมายตามแผนงานที่ได้วางไว้ ( $\bar{X}=4.33$ , S.D.= 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความทันเวลา

ด้านความทันเวลา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
8.1 ท่านปฏิบัติงานตรงกับเวลาที่องค์กรกำหนด	4.42	0.69	มากที่สุด
8.2 ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่วางแผนที่ไว้	4.35	0.74	มากที่สุด
8.3 ท่านปฏิบัติงานเร่งด่วนได้สำเร็จตามความต้องการขององค์กร	4.33	0.82	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.62</b>	<b>0.45</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ด้านความทันเวลา ( $\bar{X}=2.62$ , S.D.= 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านปฏิบัติงานตรงกับเวลาที่องค์กรกำหนด ( $\bar{X}=4.42$ , S.D.= 0.69) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่วางแผนที่ไว้ ( $\bar{X}=4.35$ , S.D.= 0.74) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานเร่งด่วนได้สำเร็จตามความต้องการขององค์กร ( $\bar{X}=4.33$ , S.D.= 0.82) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่าย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
9.1 ท่านเลือกใช้ทรัพยากรที่สอดคล้องกับลักษณะงาน	4.44	0.66	มากที่สุด
9.2 ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าเป็นหลัก	4.45	0.67	มากที่สุด
9.3 ท่านสามารถนำทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้กับงานหรือโครงการอื่น ๆ	4.47	0.61	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.67</b>	<b>0.38</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{X}=2.67$ , S.D.= 0.38) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถนำทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้กับงานหรือโครงการอื่น ๆ ( $\bar{X}=4.47$ , S.D.= 0.61) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าเป็นหลัก ( $\bar{X}=4.45$ , S.D.= 0.67) รองลงมา คือ ท่านเลือกใช้ทรัพยากรที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ( $\bar{X}=4.44$ , S.D.= 0.66) ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจของพนักงาน บริษัท เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน บริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขา กำแพงแสน จังหวัด นครปฐม 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอส. วี. อินเตอร์กลาส จำกัด สาขา กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิดชนิดเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

2) ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ

3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

พนักงานที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท เอส. วี. อินเตอร์กลาส จำกัด สาขา กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประมวลผลทางสถิติเชิงอนุมานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ผู้ศึกษาขอเสนอสรุปผลการศึกษา การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

**ตอนที่ 1** การศึกษาปัจจัยต่างๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง พนักงานของบริษัท เอส.วี.อินเตอร์ กลาส จำกัด (สาขากำแพงแสน) จังหวัดนครปฐม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มี 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของ พนักงานบริษัท เอส.วี.อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่า ผู้ตอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 67 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 35 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมา คือ อายุ 36 – 40 ปีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 40 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 เป็นลำดับท้ายสุด และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 รองลงมา คือ ปริญญาตรี มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 เป็นลำดับท้ายสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมา สถานภาพสมรส มีจำนวน 52 คนคิดเป็นร้อยละ 41.1 และ สถานภาพ หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 เป็นลำดับท้ายสุด อายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 16 คนคิดเป็นร้อยละ 12.4 อายุงาน 1 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 อายุงาน 2 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 41.9 อายุงาน 3 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 24.8 อายุงาน 3 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 8.00 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส.วี.อินเตอร์ กลาสจำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม พบว่า พนักงานของบริษัทเอส.วี.อินเตอร์ กลาสจำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ระดับความคิดเห็นต่อ ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย ด้านความทันเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการให้ข้อมูล อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านความทันเวลา อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอส.วี.อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม พบว่า พนักงานของบริษัทเอส.วี.อินเตอร์ กลาสจำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย ด้านความทันเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการให้ข้อมูล อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านความทันเวลา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความตั้งใจในการทำหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ รอบคอบ โดยเรียนรู้ทั้งจากองค์ความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ อันดับแรกคือกิจกรรมความปลอดภัยภายในหน่วยงาน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมาคือบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีส่งผลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น และสุดท้ายการได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรในองค์กรตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงาน ในด้านการเงิน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถนำทรัพยากร และวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้กับงาน หรือโครงการอื่น ๆ รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าเป็นหลัก รองลงมา คือ ท่านเลือกใช้ทรัพยากรที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขา กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน ด้านความก้าวหน้า เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ รองลงมาท่านให้ความสำคัญกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ รองลงมางานที่ท่านได้รับมอบหมายของท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบมากขึ้น ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานในรูปแบบยกย่อง ชมเชย รองลงมา เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ รองลงมา ท่านได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขา กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน ด้านปริมาณงาน พบว่า ท่านปฏิบัติงานครบตามปริมาณ/จำนวนที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา ท่านปฏิบัติงานครบทุกเป้าหมายตามแผนงานที่ได้วางไว้ รองลงมา ท่านปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อตกลง รองลงมา ท่านปฏิบัติงานตรงกับเวลาที่องค์กรกำหนด ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน ด้านความทันเวลา พบว่า ท่านปฏิบัติงานตรงกับเวลาที่องค์กรกำหนด รองลงมา ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ รองลงมา ท่านปฏิบัติงานเร่งด่วนได้สำเร็จตามความต้องการขององค์กร

ระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ท่านเลือกใช้ทรัพยากรที่สอดคล้องกับลักษณะงาน รองลงมา ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าเป็นหลัก รองลงมา ท่านสามารถนำทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้กับงานหรือโครงการอื่น ๆ ตามลำดับ

## 5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม”

**สมมติฐานที่ 1** H1a-H1e แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของ บริษัท เอส. วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม หรือไม่อย่างไร

การศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งตามแนวคิดของ Maslow's ได้ระบุทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

### 1.ด้านลักษณะของงานส่งผลกระทบต่อ

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นมากและให้ความสำคัญกับหน้าที่ ตำแหน่งงาน และสิทธิที่ควรจะได้รับของพนักงานมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรใส่ใจกับความต้องการของพนักงานเป็นอย่างมาก เพื่อตรงต่อความต้องการของพนักงาน และส่งผลให้พนักงานเพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอส.วี อินเตอร์ กลาส สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

5.3.2.2 ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอส.วี อินเตอร์ กลาส สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่ผู้วิจัยนำมาวิจัยนั้น ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอส.วี อินเตอร์ กลาส สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยเกริก.
- ชญญา อธิรศิลป์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท ทีโอทีจำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ณัฐวัตร สนมอม. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทสัมมากร จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ถวัลย์ อุ่นคำเมือง. (2553). ปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเวียงฝาก อำเภอฝาก จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยเกริก.
- ปราโมทย์ ดวงเลขา.(2552). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิธิเมธ หัศไทย. (2550). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตรมหาวิทาลัยบูรพา.
- วีรยุทธ์ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์,คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สรนันท์ บางแสง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน). ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทดสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์

(Testability of Item Variable Congruence Index)

เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม”

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ
 

<input type="checkbox"/> 1. หญิง	<input type="checkbox"/> 2. ชาย
----------------------------------	---------------------------------
2. อายุ
 

<input type="checkbox"/> 1. 20-35 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 36-50 ปี	<input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
--------------------------------------	--------------------------------------	---
3. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี
--	---------------------------------------
4. สถานภาพ
 

<input type="checkbox"/> 1. โสด	<input type="checkbox"/> 2. สมรส
<input type="checkbox"/> 3. หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่	
5. อายุการทำงาน
 

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 1 ปี
<input type="checkbox"/> 3. 2 ปี	<input type="checkbox"/> 4. 3 ปี
<input type="checkbox"/> 5. 3 ปีขึ้นไป	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กระจก จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการตัดสินใจ ข้อยละ 1 ช่อง โดยมีค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านลักษณะของงาน</b>					
1.องค์กรของท่านการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
2.องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล					
3.ท่านรายงานผลการปฏิบัติงานหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ และปฏิบัติงานเสร็จตรงต่อเวลาที่กำหนดไว้					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>					
4.ท่านมีความรับผิดชอบต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
5.ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันและละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย					
6.ท่านพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความก้าวหน้า</b>					
7.หัวหน้างานสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองในที่ทำงาน					
8.ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ					
9.งานที่ท่านได้รับมอบหมายของท่านต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และควมรับผิดชอบมากขึ้น					
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
10.ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานในรูปแบบยกย่องชมเชย					
11.เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ					
12.ท่านได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านความสำเร็จในงาน</b>					
1.ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
2.ท่านใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้สำเร็จ					
3.ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ส่วนที่ 3** ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เอส.วี. อินเตอร์ กلاس จำกัด สาขากำแพงแสน  
จังหวัดนครปฐม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการตัดสินใจ ข้อยละ 1 ช่อง โดยมีค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
คุณภาพของงาน					
4. ท่านปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีการแก้ไขภายหลัง					
5. องค์กรของท่านมีการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้					
6. องค์กรของท่านมีการประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และ ความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสมมีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิผลการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<b>ปริมาณงาน</b>					
7. ท่านปฏิบัติงานครบตามปริมาณ/จำนวนที่ได้รับมอบหมาย					
8. ท่านปฏิบัติงานครบทุกเป้าหมายตามแผนงานที่ได้วางไว้					
9. ท่านปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อตกลง					
<b>ด้านความทันเวลา</b>					
10. ท่านปฏิบัติงานตรงกับเวลาที่องค์กรกำหนด					
11. ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่วางแผนที่วางไว้					
12. ท่านปฏิบัติงานเร่งด่วนได้สำเร็จตามความต้องการขององค์กร					
<b>ด้านค่าใช้จ่าย</b>					
13. ท่านเลือกใช้ทรัพยากรที่สอดคล้องกับลักษณะงาน					
14. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าเป็นหลัก					
15. ท่านสามารถนำทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้กับงานหรือโครงการอื่นๆ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือที่ท่านได้เสียสละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ทางราชการในครั้งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและจดหมายต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. พ.ต.ท.ดร.พนิต เพ็งบุญ สารวัตรงานสายตรวจ 5 กองกำกับการ 1 หน่วยงานตำรวจจราจรกลาง
2. ดร.ชรินทร์ ศรีวิฑูรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร
3. ผศ.ดร.วรลักษณ์ เขียวมีส่วน อาจารย์ประจำสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ค.

ค่าคุณภาพแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยงตรง (Validity : IOC)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม (IOC)

ค่าความเที่ยงตรง (Validity : IOC)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3		
<b>เพศ</b>					
หญิง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ชาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>อายุ</b>					
20 - 35 ปี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
36 - 50 ปี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
มากกว่า 50 ปี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>ระดับการศึกษา</b>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ปริญญาตรี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>อายุการปฏิบัติงาน</b>					
น้อยกว่า 1 ปี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2 ปี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3 ปี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
มากกว่า 3 ปี	1	1	1	1.00	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงานบริษัท เอส.วี.อินเตอร์ กลาส จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ความสอดคล้อง (Congruent)			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
<b>ด้านลักษณะของงาน</b>				
1.องค์กรของท่านการระบุน้ำที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	1	1	1	1
2.องค์กรของท่านมีการมอบหมาย งานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล	1	1	1	1
3.ท่านรายงานผลการปฏิบัติงาน หลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ และ ปฏิบัติงานเสร็จตรงต่อเวลาที่กำหนด ไว้	1	1	1	1
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>				
4.ท่านมีความรับผิดชอบต่อการ ทำงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1
5.ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน และละเอียดรอบคอบ เพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย	1	1	1	1
6.ท่านพยายามที่จะปรับปรุงการ ปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>ด้านความก้าวหน้า</b>				
7.หัวหน้างานสนับสนุนให้ท่านได้มี โอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในที่ ทำงาน	1	1	1	1
8.ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ท่าน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	1	1	1	1
9.งานที่ท่านได้รับมอบหมายของท่าน ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และ ความรับผิดชอบมากขึ้น	1	1	1	1
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>				
10.ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานใน รูปแบบยกย่อง ชมเชย	1	1	1	1
11.เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับใน ความสามารถ	1	1	1	1
12.ท่านได้รับการยกย่องเป็น แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
<b>ด้านความสำเร็จในงาน</b>				
1.ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่ วางไว้	1	1	1	1
2.ท่านใช้ความสามารถในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้สำเร็จ	1	1	1	1
3.ท่านใช้ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงานบริษัท เอส.วี.อินเตอร์ กلاس จำกัด สาขากำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงาน	ความสอดคล้อง (Congruent)			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
<b>คุณภาพของงาน</b>				
4. ท่านปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมี การแก้ไขภายหลัง	1	1	1	1
5. องค์กรของท่านมีการประเมิน ความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ ตำแหน่ง ต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่ง ความถูกต้อง เหมาะสม มีความ ยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นใน เกณฑ์การประเมินได้	1	1	1	1
6. องค์กรของท่านมีการประเมิน ประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดี ความชอบของบุคลากรใน หน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่ง ความ ถูกต้อง เหมาะสมมีความ ยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นใน เกณฑ์การ ประเมินได้	1	1	1	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงาน	ความสอดคล้อง (Congruent)			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (1)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
<b>ปริมาณงาน</b>				
7.ท่านปฏิบัติงานครบตามปริมาณ/ จำนวนที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1
8.ท่านปฏิบัติงานครบทุกเป้าหมาย ตามแผนงานที่ได้วางไว้	1	1	1	1
9.ท่านปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ข้อตกลง	1	1	1	1
<b>ด้านความทันเวลา</b>				
10.ท่านปฏิบัติงานตรงกับเวลาที่ องค์กรกำหนด	1	1	1	1
11.ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่วางแผน ไว้	1	1	1	1
12.ท่านปฏิบัติงานเร่งด่วนได้สำเร็จ ตามความต้องการขององค์กร	1	1	1	1
<b>ด้านค่าใช้จ่าย</b>				
13. ท่านเลือกใช้ทรัพยากรที่ สอดคล้องกับลักษณะงาน	1	1	1	1
14. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความ คุ้มค่าเป็นหลัก	1	1	1	1
15. ท่านสามารถนำทรัพยากรและ วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้กับ งานหรือโครงการอื่นๆ	1	1	1	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.66 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.00 – 0.66 พิจารณาปรับปรุง หรือนำออก

#### ค่าความเชื่อมั่น (Reliability : R)

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	0.0
	Total	30	100.0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.982	43

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## หนังสือรับรองสหกิจศึกษา

### ประวัติย่อผู้ศึกษา

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวชมฉัฐษา สัมปันนานนท์
วัน เดือน ปีเกิด	5 ตุลาคม พ.ศ.2543
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลวชิรพยาบาล
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	53/3 ม.11 ต.บางหมาก อ.เมือง จ.ชุมพร 86000
สถานที่ศึกษาปัจจุบัน	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2556	โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา
พ.ศ. 2559	โรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา
พ.ศ. 2562	เข้าศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้