

scan

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย
โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต

นางสาวอติวิมล วุฒิวงศ์เสรี

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2552

Motivation at Work of Thai Staff at British International School, Phuket Province

Miss Isaweenat Wuthiwongseri

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University
2009

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย
โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต
ชื่อและนามสกุล นางสาวอสิวิมล วัฒนวงศ์เสรี
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ) ประธานกรรมการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล) กรรมการ

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการอนุมัติให้รับการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตแขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

.....
(รองศาสตราจารย์ อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
วันที่ ๒๐ เดือน ๒-๑ พ.ศ. ๒๕๖๖

ชื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ แแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติ

บริติช ภูเก็ต

ผู้ศึกษา นางสาวอศวิณัท วุฒิวงศ์เสรี **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2552

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาาระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต (2) ศึกษาปัจจัยลักษณะบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต (3) ศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต จำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงงใจ และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที ค่าความแปรปรวน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (2) พนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ที่มีลักษณะบุคคลต่างกันทางเพศ มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) พนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ที่มีลักษณะบุคคลต่างกันประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ (4) ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทักษะในการทำงาน ผลสะท้อนจากงาน และ ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ แรงงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นผลมาจากความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาการบริหาร ธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระอย่างใกล้ชิดตลอดมา

นอกจากนี้ ต้องขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงประสบการณ์ ให้แก่ผู้ศึกษาจนมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี พร้อมขอขอบพระคุณ บิดา มารดา เพื่อนนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่เป็นหน่วยสนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

อิศรินทร์ วุฒิมวงศ์เสรี

ตุลาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
สมมติฐานของการศึกษา	2
กรอบแนวคิดของการวิจัย	3
ขอบเขตการศึกษา	4
คำนิยามศัพท์	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ	7
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	10
ลักษณะการบริหารงานของโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต	18
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจ	23
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	33
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	37
ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	40
การทดสอบสมมติฐาน	47
ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	54
สรุปผลการศึกษา	54
อภิปรายผล	56
ข้อเสนอแนะ	57
ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป	59
บรรณานุกรม	60
ภาคผนวก	63
ก ผังโครงสร้างองค์การโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต	64
ข ผังโครงสร้างองค์การฝ่ายสนับสนุนการศึกษาโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต	65
ค แบบสอบถาม	66
ประวัติผู้ศึกษา	74

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะบุคคล	38
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจด้าน ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม	40
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน	41
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา	41
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	42
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้าน ทักษะในการปฏิบัติงาน	42
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้าน ผลสะท้อนจากงาน	43
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้าน ค่าตอบแทน	43
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน	44
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้าน ความท้าทายในงาน	45
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำคัญของงาน	45
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้าน ความมีอิสระในการตัดสินใจ	46
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้าน ความมั่นคงขององค์กร	46
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	47
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ	49
ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพสมรส	49
ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา	50
ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	50
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ...	51
ตารางที่ 4.21 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและแรงจูงใจการปฏิบัติงาน	52
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	53

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษา	3
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์เทียบกับความต้องการจากองค์กร	11
ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของความคาดหวังที่มีผลต่อการงูใจ	16
ภาพที่ 2.3 ตัวแบบของกระบวนการกำหนดเป้าหมาย	18

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นธุรกิจหลักของจังหวัดภูเก็ต และจัดเป็นเมืองท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติเป็นอันดับต้นๆ ในแต่ละปีจะมีนักท่องเที่ยวเดินทาง เข้าออกเป็นจำนวนมาก การขยายตัวทางเศรษฐกิจและการเพิ่มขึ้นของประชากรเป็นผลพวงมาจากกระแสการท่องเที่ยว ดังนั้นการขยายตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว จึงส่งผลกระทบต่อธุรกิจต่างๆ ที่ต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับคนต่างชาติที่เข้ามาทำงานและประกอบธุรกิจใน จังหวัดภูเก็ตที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และได้จดทะเบียนกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดภูเก็ตมีจำนวนทั้งสิ้น 8,687 คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดภูเก็ต, สิงหาคม 2552) นอกจากนี้คนไทยในปัจจุบัน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษ ทำให้ธุรกิจด้านการศึกษา โรงเรียนนานาชาติสามารถตอบสนองความต้องการด้านการศึกษากลุ่มคนเหล่านี้

โรงเรียนนานาชาติเป็นธุรกิจด้านการศึกษาที่มีการเรียนการสอนตามหลักสูตรอังกฤษโดย ดำเนินกิจการเพื่อรองรับบุตรหลานชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในจังหวัดภูเก็ต คนนอกพื้นที่ที่เข้ามา ประกอบธุรกิจในจังหวัดภูเก็ต รวมถึงคนในพื้นที่จังหวัดภูเก็ตที่ต้องการให้บุตรหลานได้ศึกษา ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลัก จังหวัดภูเก็ตมีโรงเรียนนานาชาติทั้งสิ้น 4 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต โรงเรียนนานาชาติราไวส์โปรเกรสซีฟ โรงเรียนนานาชาติคิว เอส ไอ ภูเก็ต และ โรงเรียนนานาชาติภูเก็ต อคาเดมี(สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, กรกฎาคม 2552)

โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ดำเนินการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับ KG 1 – Y13 (อนุบาล 1 – มัธยมศึกษา 6) เป็นโรงเรียนสำหรับนักเรียนไป-กลับ และนักเรียนหอพัก มีจำนวนนักเรียน 812 คน และมีพนักงานทั้งสิ้น 420 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานชาวต่างชาติจำนวน 107 คน และพนักงาน คนไทยจำนวน 313 คน โดยพนักงานคนไทยส่วนมากที่ไม่ได้ทำการสอน แต่เป็นฝ่ายสนับสนุน การศึกษา การบริการด้านหอพัก กิจกรรมภาษาอังกฤษภาคฤดูร้อน และกิจกรรมพิเศษต่างๆ ที่ล้วน แล้วแต่ดำเนินการและบริหารโดยพนักงานคนไทย (โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต, กรกฎาคม 2552) ดังนั้นในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลากรคนไทยเข้าร่วมงานกับโรงเรียนนานาชาติบริติช

ถือเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง เนื่องจากบุคคลกรเหล่านี้จัดเป็นฝ่ายสนับสนุนการศึกษา ที่มีส่วนช่วยสนับสนุนการดำเนินกิจการต่างๆ ให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

การบริหารจัดการองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนนานาชาติมีศักยภาพ มีความได้เปรียบทางการแข่งขัน รวมทั้งการจัดการการบริหารภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจเป็นความเต็มใจภายในที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานและองค์กร (ราณี อธิชัยกุล 2550: 7-6) เมื่อพนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อการดำเนินการของโรงเรียนนานาชาติบริติช เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้และบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพเช่นเดียวกัน

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาระงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษา คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับสูง ที่จะทราบถึงระดับแรงจูงใจของแต่ละปัจจัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้ เพื่อไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ตต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต

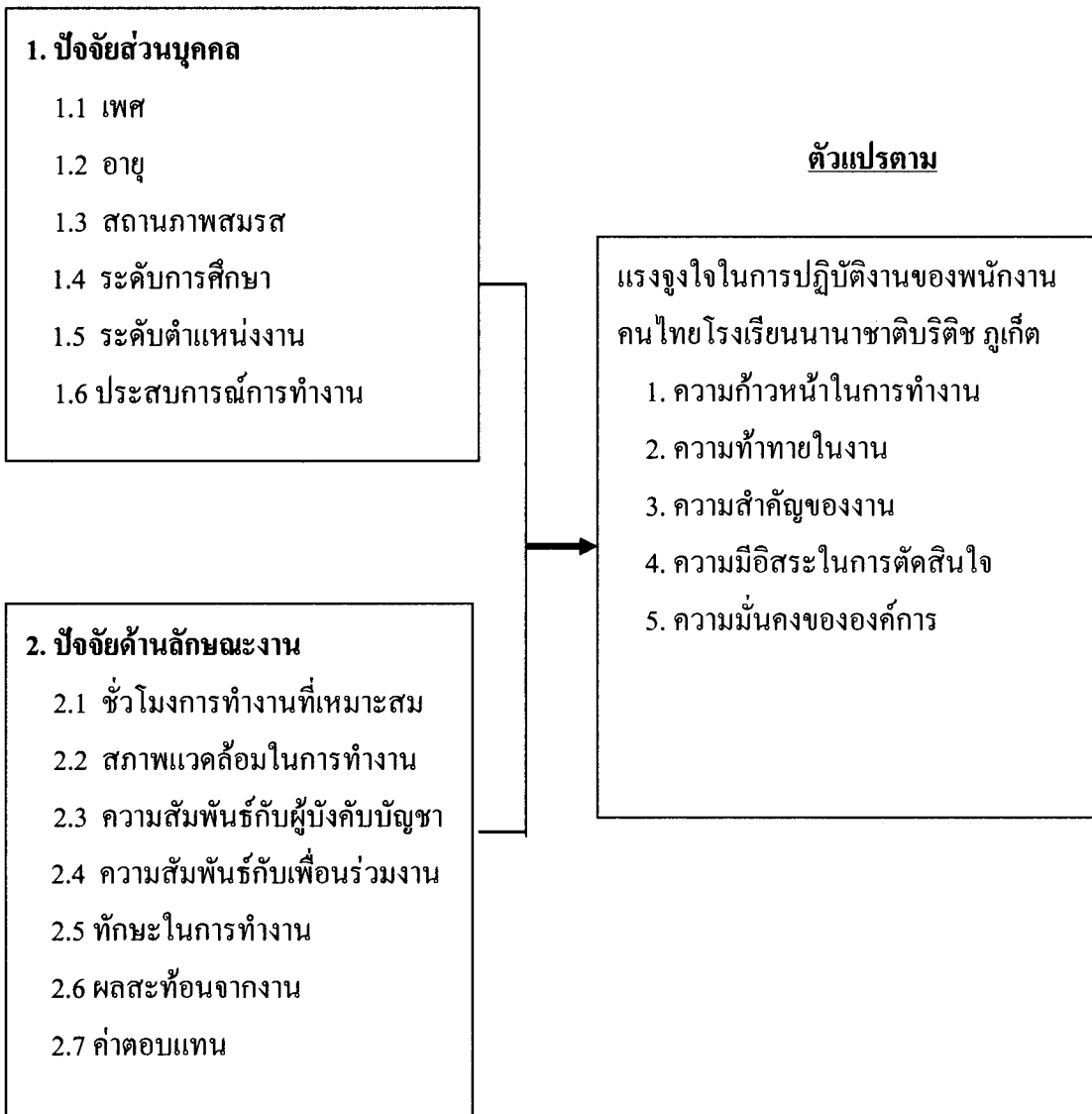
3. สมมติฐานของการศึกษา

1. พนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ที่มีลักษณะบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

3. ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย
โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต

4. กรอบแนวคิดของการศึกษา

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษา

5. ขอบเขตการศึกษา

1. **ขอบเขตของประชากร** ขอบเขตการศึกษานี้ครอบคลุมถึง พนักงานคนไทยที่ทำงาน โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ตั้งอยู่เลขที่ 59 หมู่ 2 ถ. เทพกระษัตรี ต.เกาะแก้ว อ.เมือง จ. ภูเก็ต 83000 จำนวน 303 คน ในระดับผู้จัดการแผนก หัวหน้าฝ่าย พนักงานสำนักงาน และ พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่รวมผู้บริหารระดับสูงจำนวน 4 คน
2. **ขอบเขตของเนื้อหา** คือการวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต โดยใช้แนวคิดแรงจูงใจ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มนุษย์ (Hierachy of Needs Theory) และทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)
3. **ขอบเขตของตัวแปร** คือ
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

 - เพศ
 - อายุ
 - สถานภาพสมรส
 - ระดับการศึกษา
 - ระดับตำแหน่งงาน
 - ประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่

 - ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม
 - สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา
 - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - ทักษะในการปฏิบัติงาน
 - ผลสะท้อนจากงาน
 - ค่าตอบแทน

3.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติ บริติช ภูเก็ต ประกอบด้วย

- ความก้าวหน้าในการทำงาน
- ความท้าทายในงาน
- ความสำคัญของงาน
- ความมีอิสระในการตัดสินใจ
- ความมั่นคงขององค์กร

4. **ขอบเขตของเวลา** ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ในระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2552

6. นิยามศัพท์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่องานและต่อสภาพการปฏิบัติงาน ใน การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความ ท้าทายในงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ และความมั่นคงขององค์กร

พนักงานคนไทย หมายถึง บุคลากรคนไทยที่ทำงานให้กับ โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ทั้งที่เป็นลูกจ้างรายเดือนและรายวัน ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2552 จำนวน 309 คน แบ่งเป็นระดับดังนี้ ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า พนักงานสำนักงานหรือเทียบเท่า และ ปฏิบัติการ โดยทำการศึกษาปัจจัยลักษณะบุคคลของพนักงานคนไทย 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต หมายถึง โรงเรียนที่ทำการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตร อังกฤษ ให้กับนักเรียนไทยและนักเรียนต่างชาติ ตั้งอยู่เลขที่ 59 หมู่ 2 ถนนเทพกระษัตรี ตำบลเกาะแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต 83000

ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะต่างๆในการบริหารจัดการ ในการศึกษาครั้งนี้ปัจจัย ลักษณะงานประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน ผล สะท้อนจากงาน และค่าตอบแทน

ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผลของการปฏิบัติงานและหน้าที่ความรับผิดชอบส่งผลต่อการ ปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

ความท้าทายในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งลักษณะงานก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และเป็นแรงผลักดันให้สร้างสรรค์ผลงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

ความสำคัญของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผลของงานกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่นทั้งภายในองค์กรหรือนอกองค์กร

ความมีอิสระในการตัดสินใจ หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการรับผิดชอบหรือแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่

ความมั่นคงขององค์กร หมายถึง การบริหารจัดการขององค์กรที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกปลอดภัย หนักแน่นที่จะทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต เพื่อเสนอต่อผู้บริหาร
2. เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการในส่วนที่ควรได้รับการปรับปรุง เพื่อสร้างขวัญและแรงจูงใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น
3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจในการศึกษาขยายผลต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติ บริติช ภูเก็ต ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมและตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทาง ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
3. ลักษณะการบริหารงานของโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Montana และ Charnov (2000: 236-237) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ หรือทำให้ความต้องการนั้นประสบความสำเร็จ แรงจูงใจที่มีมากสามารถเพิ่มประสิทธิผลและความพึงพอใจในการทำงานได้

Robbins และ Coulter (2007: 482-483) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการความพยายามของบุคคลที่มีพลัง จดมุ่งหมายและมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์กร ปัจจัยหลักสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน คือ พลังความสามารถ จดมุ่งหมาย และความพยายาม โดยพลังความสามารถเป็นตัวบ่งชี้ของระดับจูงใจหรือพลังขับเคลื่อนที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในความเพียรพยายามและการทำงาน แม้ว่าประสิทธิภาพของการทำงานจะขึ้นอยู่กับระดับแรงจูงใจ แต่ก็ไม่สามารถส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ หากขาดจุดมุ่งหมายที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรรวมถึงความเพียรพยายามด้วย

Schemerhorn (2008: 346) ให้ความสำคัญของแรงจูงใจ คือ พลังขับเคลื่อนภายในตัวบุคคลที่มีลำดับขั้น จดมุ่งหมายและความพยายามในการทำงาน ดังเช่น บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะมีความเพียรพยายามในการทำงานอย่างหนัก ตรงข้ามกับบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน

อุปสรรคนี้ เฟิงสตีล (2544) ให้ความหมายแรงจูงใจ หมายถึง เป็นสภาวะที่เกิดความไม่สมดุลขึ้นภายในร่างกาย ภาวะดังกล่าวอาจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางให้ได้ แรงจูงใจชนิดนี้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถเห็นได้โดยตรง แต่อนุมานได้จากพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา ลักษณะดังกล่าวนี้ นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายที่รวมไปถึงความปรารถนาหรือความต้องการของแต่ละบุคคลที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ แรงจูงใจมิได้มีสาเหตุมาจากความไม่สมดุลภายในร่างกายซึ่งอาจเรียกได้อีกลักษณะหนึ่งว่า “แรงขับ” เท่านั้น แต่อาจจะเกิดเนื่องจากแรงจูงใจภายนอกก็ได้ เช่น ความต้องการอำนาจ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการให้ประสบความสำเร็จทางการเรียน ฯลฯ ลักษณะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นประเภทนี้เป็นแรงจูงใจที่จะต้องมีการเรียนรู้ มีประสบการณ์ นอกจากนี้ได้จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจปฐมภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการมีวุฒิภาวะ ซึ่งจัดว่าเป็นแรงจูงใจที่มีพื้นฐานมาจากสภาพทางร่างกาย ไม่ได้เกิดมาจากการเรียนรู้ แรงจูงใจปฐมภูมิสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจด้านสรีระ แรงจูงใจทางด้านสรีระจะเกิดขึ้นเมื่อร่างกายอยู่ในภาวะไม่สมดุลร่างกายจะเกิดความต้องการเพื่อให้ร่างกายอยู่ในภาวะที่สมดุลให้ได้ เช่น ความหิว มนุษย์และสัตว์จะมีการรักษาความสมดุลภายในร่างกายได้ เช่น หงิมมีครรภ์ชอบรับประทานอาหารบ่อยครั้ง เพราะขาดสารอาหารบางอย่าง เป็นต้น การนอนหลับ จัดว่าเป็นความต้องการทางด้านสรีระประการหนึ่งเมื่อบุคคลมีการพักผ่อนนอนหลับไม่เพียงพอจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

1.2 แรงจูงใจทั่วไป แรงจูงใจทั่วไปนี้เป็นแรงจูงใจที่มีได้เกิดขึ้นจากลักษณะทางด้านสรีระมากนัก และมีได้เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทุก ๆ เรื่อง เช่น ความกลัว เมื่อเกิดความรู้สึกลัวขึ้นมาทำให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การหลีกเลี่ยงหรือต่อสู้กับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความกลัวนั้น ความอยากรู้อยากเห็น เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องมีความอยากรู้อยากเห็นเพื่อให้บุคคลได้มีการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ จัดว่าเป็นแรงจูงใจหนึ่งที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

2. แรงจูงใจทุติยภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการเรียนรู้ และทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ เช่น ในเด็กเล็ก ๆ เด็กจะมีแรงจูงใจเพื่อการมีชีวิตรอด แต่ในวัยผู้ใหญ่จะถูกจูงใจด้วยสิ่งเร้าที่นอกเหนือจากแรงจูงใจปฐมภูมิ เป็นต้นว่าได้รับการเร้าจากอำนาจเงิน ความสำเร็จในการทำงาน ชีวิตในครอบครัว ฯลฯ ฉะนั้นแรงจูงใจทุติยภูมิ จึงเป็นสิ่งจูงใจค่อนข้างสลับซับซ้อนซึ่งจะต้องมีการเรียนรู้ แรงจูงใจทุติยภูมิ เช่น ความต้องการที่ยอมรับของสังคม ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับของสังคมนี้ทำให้บุคคลมีความคล้อยตามและมีการทำ

พฤติกรรมตามสภาพของสังคมแต่ละแห่ง เช่น กลุ่มเพื่อนมีมาตรฐานของกลุ่มอย่างไร บุคคลซึ่งมีความต้องการให้สังคมยอมรับจะกระทำพฤติกรรมตามมาตรฐานในกลุ่มนั้น ๆ เป็นต้น

ราณี อธิษัฎกุล (2550: 7-6) ให้ความหมายของการจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานและองค์การ การจูงใจประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยภายในของมนุษย์ เช่น ความต้องการ ความประสงค์ ความเต็มใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ
2. แรงจูงใจหรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจะกระตุ้นชักนำหรือเป็นเหตุให้เกิดความพยายามที่จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการนั้นๆ
3. พฤติกรรมที่แสดงออกมักจะนำไปสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานและองค์การ การจูงใจกับผลการปฏิบัติงานและรางวัลตอบแทน การจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และยังมีความสัมพันธ์กับรางวัลตอบแทน (Reward) เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องใช้รางวัลตอบแทนเป็นเครื่องมือสำคัญในการจูงใจ

ทิพวรรณ บุญย์เพิ่ม (2551: 37) กล่าวถึง แรงจูงใจ (Motive) คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้เวลาพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

สารานุกรมเสรีออนไลน์ (2552) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของ

สังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

โดยสรุปแรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการ หรือความปรารถนา ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความพึงพอใจ และบูรณาการกลุ่มทฤษฎีจูงใจ สามารถสรุปได้ดังนี้

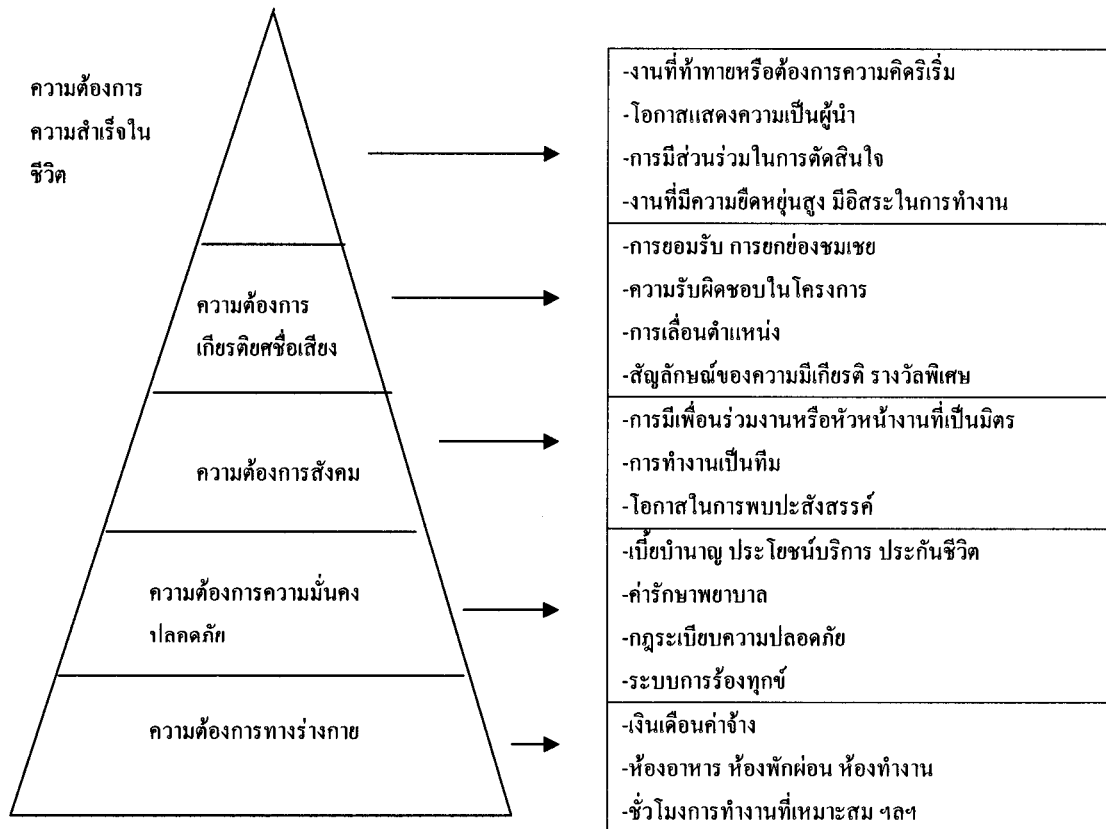
2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ของ

นักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)

สิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 109) ได้ศึกษาถึงทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า ความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ และความต้องการของคนมีข้อสังเกต คือ คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุดและความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะทำพฤติกรรม ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการในระดับสูงขึ้น

ราณี อธิชัยกุล (2550: 13-17) ได้ศึกษาถึงทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์มีสมมติฐานดังนี้ 1) มนุษย์มีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา และไม่สิ้นสุด 2) ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุดหรือความต้องการพื้นฐานสูงขึ้นไปจนระดับสูงสุด 3) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป มนุษย์จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นหรือจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน 4) ความต้องการของมนุษย์จะสลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่หมดไป ความต้องการอย่างอื่นอาจเกิดขึ้นได้ ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น แบ่งออกเป็น 5 ชั้น คือ 1) ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ซึ่งเป็นความต้องการระดับต่ำที่สุด บุคลากรที่มีความต้องการระดับนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญต่องานที่ทำเป็นหลัก แต่จะสนใจทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Save and

Security Needs) ได้แก่ ความต้องการปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความมั่นคงในงาน บุคลากรที่มีความต้องการความมั่นคงมองการทำงานว่ามีคุณค่า 3) ความต้องการสังคม (Social or Belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการสังคมหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิตรภาพ ความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน บุคลากรที่ต้องการสังคมและความรักจะมองการทำงานว่ามีคุณค่าในการสร้างโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ได้แก่ ความต้องการที่ตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ การยกย่อง สรรเสริญ มีชื่อเสียง เกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ความพยายาม ทักษะ และศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือคาดหวัง



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เทียบกับความต้องการจากองค์กร

โดยสรุป ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow กล่าวได้ว่า มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะเกิด

พฤติกรรม ความต้องการของมนุษย์จะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง 5 ขั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยความมั่นคง ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2.2 ทฤษฎีอิลาร์จี (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory) ของเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer)

ราณี อิติชัยกุล (2550: 17-19) ได้ศึกษาถึงทฤษฎีอิลาร์จี กล่าวว่า ได้พัฒนาแนวคิดมาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์มี 3 ระดับ คือ 1) ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs : E) ได้แก่ ความต้องการทางร่างกายและวัตถุ เพื่อให้มีชีวิตอยู่ เช่น อาหาร น้ำ เงินเดือน ประโยชน์และบริการ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี 2) ความต้องการการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs : R) ได้แก่ ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น บุคคลจะตอบสนองความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิด การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G) ได้แก่ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จหรือผลงานที่มีประสิทธิภาพ ให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง

โดยสรุปทฤษฎีอิลาร์จี มีแนวคิดคล้ายกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ลำดับ คือ ความต้องการมีชีวิต ความต้องการการสัมพันธ์กับผู้อื่น และความต้องการความเจริญก้าวหน้า

2.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอริสเบอร์ก (Frederick Herzberg)

สมยศ นาวิการ (2543: 297) ศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย กล่าวว่า เฮอริสเบอร์ก (Herzberg's) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน ให้ชื่อผลงานว่า Motivation Hygiene Theory สิ่งจูงใจมีสองแบบ คือ แบบที่หนึ่งเป็นผลให้เกิดความพอใจในการทำงาน เรียกว่า Motivators และแบบที่สองคือ การป้องกันการเกิดความพอใจในการทำงาน เรียกว่า Hygiene ดังรายละเอียดดังนี้

1. Motivators คือ องค์ประกอบที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน มีดังนี้ คือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงาน

2. Hygiene คือ องค์ประกอบที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พอใจในการทำงาน มีดังนี้ คือ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับลูก สภาพตำแหน่ง และความมั่นคงในงาน

จากความคิดของ Herzberg ถ้าองค์ประกอบใดสามารถสร้าง Hygiene ได้ดีก็สามารถหลีกเลี่ยงความไม่พอใจของคนในการปฏิบัติงานได้ดีด้วย

ราณี อธิษชัยกุล (2550: 19-22) ศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย กล่าวว่าเฟรดเดอริก เฮอร์สเบอร์ก (Frederick Herzberg) และคณะได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ในช่วงปลาย ค.ศ. 1960 โดยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรจำนวน 203 คน ที่ทำงานในองค์กรในเมืองพิตส์เบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พวกเขาพอใจและไม่พอใจในการทำงาน และสรุปได้ว่ามีปัจจัย 2 ประเภทที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจคือ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ ซึ่งจะแตกต่างจากแนวคิดดั้งเดิมที่ว่าปัจจัยเดียวที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfaction) และความไม่พอใจ (Dissatisfaction) เท่านั้น ทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีพื้นฐานสำคัญในการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยเจริญเติบโต (Motivators or Growth Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวกับความพอใจในงาน (Job Content) และกระทำของบุคลากรในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน

ลักษณะของงาน และโอกาสก้าวหน้า ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน และนำไปสู่ความพยายามและการปฏิบัติงานที่ขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความสามารถและความพยายามให้กับองค์กร และช่วยตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ เช่น การเพิ่มความท้าทาย ความมีอิสระ ช่วยให้สามารถตอบสนองความต้องการระดับสูงได้

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่หากขาดหายจะทำให้เกิดความไม่พอใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน (Job Context) แม้มีอยู่ก็จะไม่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ แม้องค์กรจัดให้มีมากจนเกินพอก็ไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความ

พยายามมากขึ้นได้ เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดการเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น เฮอร์สเบอร์กได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานอย่างใด

ส่วนองค์ประกอบทางด้านคำจูงหรือสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยคำจูงหรือสุขอนามัยนี้มีหน้าที่คำจูงหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยต้องมีในเชิงบวกเท่านั้น จึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

กล่าวโดยสรุปจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์ก ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวกับความพอใจในงาน ทำให้เกิดความพอใจในงานและนำไปสู่ความพยายามและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ส่วนปัจจัยคำจูงจะมีผลกระทบต่องานที่ทำเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งแม้มีอยู่หรือมีมากจนเกินไปก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะมีความพอใจในงานที่ทำ หรือเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2.4 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ สเตซี อัดัมส์ (Stacy Adams)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 109) ศึกษาทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) โดยสรุปว่าเป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณ์ญาณของบุคคลกับความเสมอภาคหรือยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำ เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ และการศึกษา แรงจูงใจจะเกิดขึ้น เมื่อเขาเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือยุติธรรมโดยการนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ การเปรียบเทียบระหว่างบุคคลจะมีผลดังนี้ 1) ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ จะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต 2) ถ้าบุคคลได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป 3) ถ้าบุคคลคิดว่าได้รับรางวัลสูงกว่าสิ่งที่เป็นความยุติธรรม เขาจะทำงานมากขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนเกินจริง และคาดหวังรายได้เกินไป ดังนั้นความรู้สึกไม่เท่าเทียมก็จะมีขึ้นและส่งผลกระทบต่อปฏิกิริยาบางประการได้เช่น โกรธละทิ้งงาน เป็นต้น

ราณี อธิชัยกุล (2550: 26-29) ศึกษาทฤษฎีความเสมอภาค กล่าวว่า สเตซี อัดัมส์ศึกษากระบวนการสังคมโดยมีสมมติฐานว่าบุคลากรทุกคนในองค์การย่อมต้องการที่จะได้รับความเป็นธรรม กล่าวคือ องค์การสามารถจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ หากบุคลากรรับรู้รางวัลตอบแทนที่ตนได้รับคุ้มค่าและเป็นสัดส่วนกับสิ่งที่ตนทุ่มเทลงไป โดยเปรียบเทียบกับรางวัลผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้รับ ทฤษฎีความเสมอภาค มีความเชื่อว่า เมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณไม่ได้รับการดูแลอย่างเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น บุคคลนั้นจะพยายามจำกัดความไม่สบายใจ และพยายามสร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้น โดยการแสดงพฤติกรรมต่างๆ พนักงานจะรับรู้ความเสมอภาคและไม่เสมอภาคโดยการพิจารณาอัตราส่วนระหว่าง 1) ปัจจัยที่ให้กับงาน (Inputs) หรือความพยายามที่ตนได้มอบให้องค์การ เช่น ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความอดทนและความ

จรรยาภักดี) ปัจจัยที่ได้จากงาน (Outcomes) คือสิ่งได้รับจากการทำงาน เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งรางวัลตอบแทนด้านความรู้สึก เช่น ประกาศเกียรติคุณ โดยจะนำไปเปรียบเทียบกับอัตราส่วนของผู้อื่นหรือผู้ร่วมงาน ถ้าหากอัตราส่วนของตนเท่ากับผู้อื่นบุคคลนั้นจะรู้ว่าตนเองได้รับความเสมอภาค ซึ่งจะจูงใจให้พยายามรักษาสถานภาพปัจจุบันไว้ แต่ถ้าพนักงานประเมินว่าอัตราส่วนไม่เท่าเทียมกัน จะเกิดความรู้สึกไม่เสมอภาค ซึ่งอึดัมส์พยากรณ์ว่าบุคคลจะมีปฏิกิริยาหรือควรมีวิธีจูงใจเพื่อลดความไม่เสมอภาค ดังนี้ 1) เปลี่ยนแปลงปัจจัยที่ให้กับงาน เช่น ลดหรือเพิ่มความพยายามในการทำงาน 2) เปลี่ยนแปลงปัจจัยที่ได้จากงาน เช่น พยายามกดดันและเรียกร้องฝ่ายบริหาร 3) เปลี่ยนแปลงจุดเปรียบเทียบ เพื่อพยายามหาวิธีทำให้สถานการณ์ดีขึ้น 4) การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ ซึ่งเป็นวิธีสุดท้าย เช่น ขอย้ายหรือลาออก

โดยสรุปทฤษฎีเสมอภาค กล่าวถึง องค์การสามารถจูงใจให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ หากบุคลากรทุกคนได้รับความเป็นธรรม หากบุคลากรได้รับความไม่เสมอภาค บุคลากรนั้นจะสร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้น โดยแสดงพฤติกรรมต่างๆจากการเปลี่ยนแปลงปัจจัยที่ให้กับงาน และปัจจัยจากงานนั้น

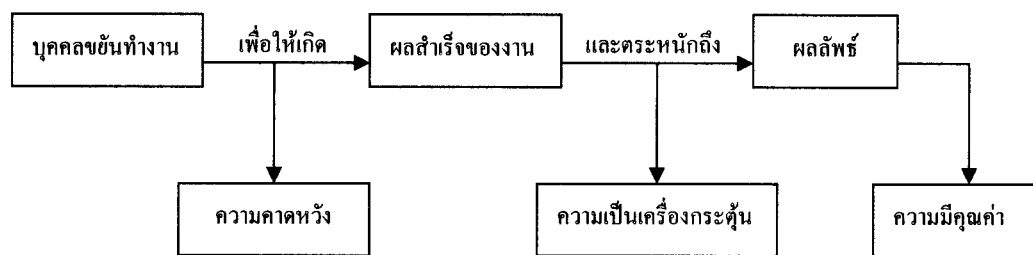
2.5 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ วิคเตอร์ วรูม (Victor Vroom)

สมยศ นาวิการ (2543: 320) ศึกษาทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Victor Vroom) โดยสรุปว่า ทฤษฎีการจูงใจของวรูม หรือทฤษฎีตามความคาดหวัง (Expectancy Theory) ได้อธิบายถึงวิธีการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้กระทำสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย มีสาระสำคัญดังนี้ 1) การจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับ ความคาดหวังของแต่ละบุคคล ที่เพิ่มความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผล 2) การจูงใจในการทำงาน เกี่ยวข้อง โดยตรงกับคุณค่าที่แต่ละคนจะได้รับจากการทำงาน

ราณี อธิชัยกุล (2550: 22-26) ศึกษาทฤษฎีความคาดหวัง กล่าวว่า วรูมศึกษาการรับรู้ของบุคคลใน ค.ศ. 1964 โดยมีความเชื่อว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลนั้นว่า พฤติกรรมหรือการกระทำนั้นจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการและความน่าสนใจของผลลัพธ์นั้น แรงจูงใจจึงเกิดจากผลได้ที่บุคคลคาดหวังจะให้เกิดขึ้นจากการกระทำของตน วรูมเสนอว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจพนักงานได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าความพยายามหรือความขยันจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ปรารถนา หรือ ความคาดหวังเพื่อความพยายามและผลการปฏิบัติงาน (Effort-performance Expectancy) ซึ่งเป็นผลได้ระดับที่ 1 คือผลสำเร็จของงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การคาดหวัง ได้แก่ การนับถือตนเอง ความสามารถของตนเองในการ

ทำให้เกิดผลที่ต้องการ ความสำเร็จในอดีต 2) ความเป็นเครื่องกระตุ้น (Instrumentality) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการหรือรางวัลตอบแทน หรือความคาดหวังเพื่อผลการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ (Performance-outcome Expectancy) ซึ่งเป็น ผลได้ระดับที่ 2 เป็นผลได้ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร 3) ความมีคุณค่า (Valence) หมายถึง คุณค่า ของรางวัลตอบแทนและผลลัพธ์ของงานที่ได้รับว่าพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบในรางวัล ผลตอบแทน ความชอบนี้ไม่ได้มีสาเหตุมาจากปัจจัยภายนอก แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยภายในตัว บุคคล คือ ค่านิยม และความรู้สึกรับชอบของแต่ละบุคคล ความมีคุณค่าเป็นความพึงพอใจในคุณค่า ของสิ่งที่คาดว่าจะได้รับ ต่างกับคุณค่า (Value) ที่หมายถึงความพึงพอใจในคุณค่าของสิ่งที่ได้รับ แล้ว

โดยสรุปทฤษฎีความคาดหวัง กล่าวว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดขึ้นอยู่กับความคาดหวัง ของบุคคลนั้น ซึ่งพฤติกรรมนั้นจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการ แรงจูงใจจะเกิดจากผลได้ที่บุคคล คาดหวังจะให้เกิดขึ้นจากการกระทำของตน การจูงใจขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความคาดหวัง ความเป็นเครื่อง กระตุ้น และความมีคุณค่า

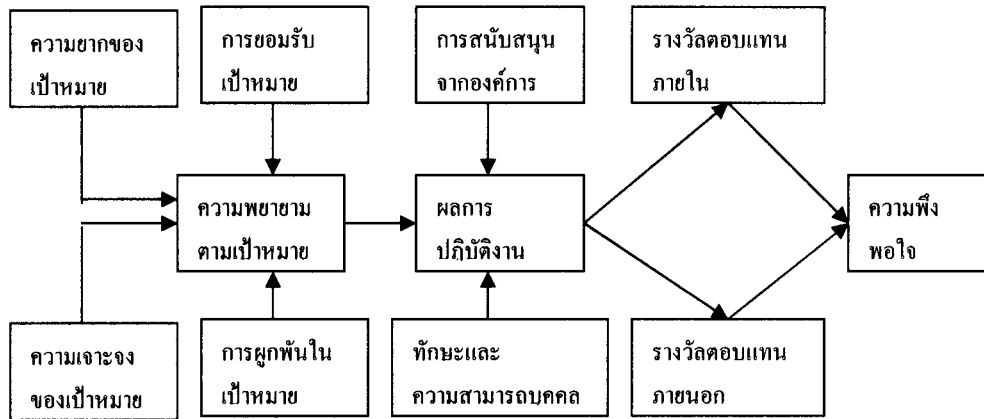


ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของความคาดหวังที่มีผลต่อการจูงใจ

2.6 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal-Setting Theory of Motivation) ของล็อกค์และ ลาแทม (Edein A. Locke and Gary P. Latham)

ราณี อิศัยกุล (2550: 29-33) ได้ศึกษาถึงทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายที่ให้ความสำคัญต่อ การกำหนดเป้าหมายของงาน (Task Goals) ซึ่งหมายถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่ ใช้เป็นแนวทางและติดตามควบคุมพฤติกรรมของบุคลากร เป้าหมายเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator) เนื่องจากเป้าหมายจะเป็นตัวเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เป็นจริงกับผลงานตามเป้าหมาย การ กำหนดเป้าหมายให้ประโยชน์ คือ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อลดความเครียดใน บทบาท และเพื่อปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้องและเที่ยงตรงได้ ทฤษฎี

การกำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจ มีแนวคิดพื้นฐานดังนี้ 1) เป้าหมายของงานสามารถเป็นปัจจัยจูงใจได้ 2) เป้าหมายเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงานให้แก่บุคลากร 3) เป้าหมายช่วยให้ทำให้ความคาดหวังในการปฏิบัติงานมีความชัดเจนขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร 4) เป้าหมายช่วยสร้างกรอบของงานเพื่อทำให้ผู้บริหารแสดงผลสะท้อนกลับของงานได้สะดวกยิ่งขึ้น 5) การกำหนดเป้าหมาย ช่วยพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคคลและเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน ทฤษฎีได้ระบุลักษณะสำคัญของเป้าหมาย (Goal Characteristics) ที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของงานหรือการจูงใจในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) ความยากของเป้าหมาย (Goal Difficulty) หมายถึง ขอบเขตของเป้าหมายที่ท้าทายและต้องใช้ความพยายามมาก ทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคคลจะทำงานหนักขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ยากขึ้น แต่เป้าหมายควรเป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง การเสริมแรง เช่น รางวัล จะช่วยจูงใจให้บุคคลพยายามทำงานหนักเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ยากได้ 2) ความเจาะจงของเป้าหมาย (Goal Specificity) หมายถึง ความชัดเจนและความเที่ยงตรงของเป้าหมาย เป้าหมายที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าใช้จ่าย ผลลัพธ์ คำไร หรือการเจริญเติบโตของธุรกิจจะเป็นเป้าหมายที่กำหนดได้ชัดเจน แต่เป้าหมายที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ภาพพจน์บริษัท ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น จะกำหนดได้ยากกว่า การกำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจจะประสบผลสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายที่มีลักษณะเหมาะสม คือ เป้าหมายควรมีความเจาะจง ท้าทาย วัดได้ บรรลุได้ เกี่ยวเนื่องกับงานหลักขององค์กร และมีกรอบของเวลา 3) การยอมรับเป้าหมาย (Goal Acceptance) หมายถึง ขอบเขตของการที่บุคคลจะยอมรับเป้าหมายขององค์กรมาเป็นเป้าหมายของตนเอง 4) การผูกพันในเป้าหมาย (Goal Commitment) หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลสนใจในการไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารต้องพยายามที่จะทำให้บุคคลผูกพันในเป้าหมาย โดยใช้หลักการสำคัญของการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทายแต่ปฏิบัติได้ และทำให้พนักงานเชื่อว่าผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายจะนำมาซึ่งรางวัลตอบแทนที่มีคุณค่า



ภาพที่ 2.3 ตัวแบบของกระบวนการกำหนดเป้าหมาย

โดยสรุปทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย เป็นการให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายของงานในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งเป้าหมายเป็นปัจจัยจูงใจที่เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางการทำงาน ช่วยพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคคลและเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน ลักษณะสำคัญของเป้าหมายที่เป็นตัวสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความยากของเป้าหมาย ความเจازงของเป้าหมาย การยอมรับเป้าหมาย และการผูกพันในเป้าหมาย

3. ลักษณะการบริหารงานของโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต

ประวัติความเป็นมา

โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ก่อกำเนิดขึ้นมาจากปณิธานอันแน่วแน่ของ ฯพณฯท่าน ดร. อาทิตย์ อุไรรัตน์ ที่เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษา เพื่อให้เด็กไทยได้มีโอกาสเข้าศึกษาในสถาบันศึกษาที่มีคุณภาพระดับสากล สามารถผลิตบุคคลากรได้อย่างมีคุณภาพ ด้วยทำเลที่ตั้งบนเนินเขาล้อมรอบด้วยทะเลอันค้ำฉ่ำ และทิวไม้อันเขียวชอุ่ม ทำให้สภาพบรรยากาศของโรงเรียน มีสภาพแวดล้อมที่ดี อากาศบริสุทธิ์ ไม่ต้องเจอกับมลภาวะและปัญหาจราจรติด ที่นี้มีรูปทรงสถาปัตยกรรมที่เรียกว่า วิกทอเรีย เป็นความสวยงาม ที่ช่วยเสริมถึงความน่าอยู่ มาตรฐานที่ดีและสะท้อนถึงความตั้งใจในการสืบทอดความดีงาม เพื่อถ่ายทอดให้กับทุกคน การจัดแบ่งฟังก์ชันของโรงเรียนแยกส่วนอย่างชัดเจน ระหว่างอาคารเรียน อาคารหอพัก และส่วนออกกำลังกาย มีทั้งส่วนที่ต้องการจะเน้นถึงพิธีการและลูกเล่นในส่วนของพื้นที่อื่น ๆ ที่ต้องการความสบายๆ โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต จึงเปรียบเสมือนตัวแทนของโรงเรียนในต่างประเทศ มีประสิทธิภาพสูงและ

พร้อมที่จะต้อนรับนักเรียนจากชาติต่างๆ โดยส่งเสริมการผสมผสานของวัฒนธรรมนานาชาติอันเป็นการประกันการพัฒนาสังคมและการศึกษาที่กว้างขวางที่สุด

วิสัยทัศน์ (Vision)

A “Picture” of a desired future ภาพในอนาคต

พันธกิจ (Mission)

โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต มุ่งหวังพัฒนาความรู้ ทักษะ และความเข้าใจทางจริยธรรมให้แก่ นักเรียน เพื่อช่วยให้นักเรียนได้บรรลุเป้าหมายของตนเอง และเป็นพลเมืองที่รับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ด้วยเหตุนี้ โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต จึงกระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้น เป็นผู้ใฝ่รู้อยู่ตลอดชีวิต เพื่อนำไปสู่การเป็นบุคคลที่มีศักยภาพและเป็นประชากรโลกที่สามารถช่วยเหลือทั้งโรงเรียนและชุมชนได้อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ และมีวิจรรย์ญาณ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ตจึงจัด โปรแกรมการศึกษาระบบนานาชาติที่มีคุณภาพระดับสูง รวมทั้งกระบวนการในการประเมินผลทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ภายใต้สภาพแวดล้อมทางการเรียนที่ได้รับความเอาใจใส่ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อันเป็นโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้เพิ่มพูนศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

คุณค่าหลัก (Values)

โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ส่งเสริมการจัดการการศึกษาระบบนานาชาติอย่างมีศักยภาพ และให้การสนับสนุนนักเรียน ที่ต้องการศึกษาในระบบนานาชาติอย่างเต็มที่ ดังต่อไปนี้

- ศักยภาพของนักเรียน พัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพภายใต้บรรยากาศการเรียนที่มีคุณภาพ
- ความคิดริเริ่มและกลยุทธ์ ที่ประยุกต์การเรียน โดยการค้นคว้า วิจัย และลงมือปฏิบัติ
- ความมีส่วนร่วมในสังคม โรงเรียน ในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางของโรงเรียน
- การให้คุณค่าและการเคารพ ให้ความสำคัญในทุกวัฒนธรรม
- ความรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเป็นเครื่องมือนำไปสู่การเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ
- การสำนึกในคุณค่า ต่อการเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม และสุขภาพ
- การบริการและเป็นผู้นำ ระดับชุมชนท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ
- การสนับสนุนสิทธิมนุษยชน ความสงบเรียบร้อยของโลก

ปรัชญาทางการศึกษา (Philosophy)

ปรัชญาทางการศึกษาของโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ที่เห็นว่าการเรียนการสอนเป็นกระบวนการ ที่ใช้ความกระตือรือร้น กระตุ้นตนเอง และเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการใช้กลยุทธ์การสอนแบบหลากหลาย ในการพัฒนาทักษะทางการเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้และทักษะ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนตระหนักในการใช้ชีวิตในสังคมแห่งความเป็นจริงอย่างผู้มีวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นในการสร้างขวัญและกำลังใจทางการเรียนและ เน้นย้ำถึงการพัฒนาศักยภาพโดยรวม ทั้งด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ และความเป็นอยู่ทั้งทางสุขภาพจิตและสุขภาพกายของนักเรียน ภายใต้หลักสูตรของประเทศอังกฤษและหลักสูตรนานาชาติ ที่มุ่งปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณและมีความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นพลเมืองในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

การบริหารจัดการ

ปัจจุบัน โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ดำเนินการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับ KG 1 – Y13 (อนุบาล 1 – มัธยมศึกษา 6) เป็นโรงเรียนสำหรับนักเรียนไป-กลับ และนักเรียนหอพัก มีจำนวนนักเรียน 812 คน และมีพนักงานทั้งสิ้น 420 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานชาวต่างชาติจำนวน 107 คน และพนักงานคนไทยจำนวน 313 คน ภายใต้การบริหารงานของ นายอภิวัฒน์ อุไรรัตน์ ตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่ เนื่องจาก โรงเรียนนานาชาติบริติชมีนักเรียนและพนักงานเป็นจำนวนมาก ประกอบกับการดำเนินงานที่มีได้เป็นเพียงการสอนตามหลักสูตรอังกฤษเพียงอย่างเดียว แต่ยังคงรวมถึงการบริการด้านหอพัก กิจกรรมภาษาอังกฤษภาคฤดูร้อน และกิจกรรมพิเศษต่างๆตลอดทั้งปีการศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารจัดการจึงแบ่งเป็นฝ่ายการศึกษาและฝ่ายสนับสนุนการศึกษา ดังนี้

1. ฝ่ายการศึกษา ประกอบด้วยพนักงานชาวต่างชาติและคนไทยที่ดำเนินการสอน ภายใต้การบริหารจัดการของ Prof. Dr. George A. Hickman ตำแหน่ง Headmaster ดูแลในส่วนของฝ่ายประถมศึกษา มัธยมศึกษา และผู้อำนวยการหอพัก
2. ฝ่ายสนับสนุนการศึกษา ประกอบด้วยพนักงานคนไทยส่วนใหญ่ที่ไม่ได้ทำการสอน ภายใต้การบริหารจัดการของ ผศ.ดร.นเรฐพัทธ์ พันธราธร ตำแหน่งผู้จัดการ โรงเรียน ดูแลในส่วนของผู้จัดการแผนกต่างๆ ประกอบด้วย แผนกบริการ อาคารสถานที่ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรมนุษย์ บัญชีและการเงิน และการตลาด

ชั่วโมงการทำงาน

วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพักสำหรับฝ่ายสนับสนุนการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

1. วันทำงาน แบ่งการทำงานของพนักงานเป็น 2 ประเภท
 - 1.1 ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ทำงานสัปดาห์ละ 5 วันครึ่ง
 - 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน
2. เวลาทำงานปกติ ทำงานวันละ 8 ชั่วโมงติดต่อกัน โดยไม่นับรวมเวลาพัก
3. เวลาพักวันละหนึ่งชั่วโมง
4. พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกำหนดวันทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ตตั้งอยู่บนเนื้อที่ทั้งหมด 97 ไร่ โดยสภาพบรรยากาศของโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี อากาศบริสุทธิ์ การจัดแบ่งฟังก์ชันของโรงเรียนแยกส่วนอย่างชัดเจน ระหว่างอาคารเรียน อาคารหอพัก อาคารกีฬา สนามกีฬาต่างๆ โรงอาหาร อาคารสำนักงาน พร้อมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน

ในส่วนของอาคารสำนักงานมีการจัดอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมถึงการจัดพื้นที่การทำงานให้เหมาะสม เพื่อเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพทั้งฝ่ายการศึกษาและฝ่ายสนับสนุนการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ตดำเนินการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเป็นการให้เกียรติ เคารพซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือและสนับสนุนงานซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์และมิตรภาพที่ดีระหว่างพนักงานในองค์กร จึงมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างพนักงานทุกระดับตำแหน่งปีละ 1 ครั้ง และการจัดอบรมสัมมนาระดับผู้จัดการแผนกและหัวหน้างานฝ่ายปีละ 1 ครั้ง

การบริหารงานในฝ่ายสนับสนุนการศึกษาก่อให้เกิดการบริหารจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง ผ่านสายงานตามบังคับบัญชา โดยจะมีการประชุมระดับผู้จัดการแผนกเดือนละ 1 ครั้ง และการประชุมระดับผู้จัดการแผนกและหัวหน้าฝ่ายร่วมกันเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อรับทราบข้อมูลต่างๆจากประธานกรรมการ รวมถึงปัญหาภายในองค์กร หาแนวแก้ไข วิเคราะห์และวางแผนร่วมกัน

ทักษะในการทำงาน

การทำงานในบางแผนกเป็นการทำงานที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน ดังนั้นโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ได้ตระหนักถึงความสำคัญนี้ จึงสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับตำแหน่งได้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้นทั้งใน-นอกองค์กรตามความเหมาะสม

ผลสะท้อนจากงาน

เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ได้ตระหนักถึงความสำคัญของผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน จึงดำเนินการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลสะท้อนให้พนักงานได้รับทราบ เพื่อเป็นข้อปรับปรุงแก้ไข หรือขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน โดยทำการประเมินแบบ 180 องศา คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำการประเมิน 2 ครั้งในแต่ละปี คือ ประเมินเพื่อปรับเงินเดือนประจำปี และประเมินเพื่อเงินโบนัสประจำปี

ค่าตอบแทน

การจัดสรรค่าตอบแทนได้แบ่งเป็นเงินเดือนและสวัสดิการสำหรับฝ่ายสนับสนุนการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. เงินเดือน แบ่งอัตราเงินเดือนพนักงานฝ่ายสนับสนุนการศึกษา เป็น 2 ประเภท
 - 1.1 พนักงานรายเดือน อัตราเงินเดือนต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ในช่วง 6,000 – 83,500 บาท
 - 1.2 พนักงานรายวัน อัตราค่าจ้างรายวัน คือ 213บาทรวมค่าครองชีพแล้ว
2. สวัสดิการสำหรับพนักงานฝ่ายสนับสนุนการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้
 - 2.1 อาหารกลางวัน 1 มื้อ หรืออาหารประจำวันตามเวลาที่ทำงาน 1 มื้อ
 - 2.2 เครื่องแบบหรือชุดทำงาน 2 ชุดในแต่ละปี
 - 2.3 ประกันอุบัติเหตุ จะได้รับการคุ้มครองทันทีเมื่อเข้ามาเป็นพนักงาน
 - 2.4 ประกันสุขภาพ จะได้รับความคุ้มครองเมื่อพนักงานผ่านช่วงทดลองงาน
 - 2.5 ประกันสังคม มาตรา 39 ประกันตนเอง เนื่องจากโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต เป็นโรงเรียนเอกชนภายใต้พระราชบัญญัติปี 2550 จึงไม่มีประกันสังคมตามมาตรา 33 โดยลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบตามอัตราที่กำหนด 432 บาท ส่วนโรงเรียนจะช่วยเหลือเงินสมทบให้ครึ่งหนึ่ง
 - 2.6 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ภายใต้ชื่อ “ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพทิสโก้มาสเตอร์ร่วมทุน ”

2.7 การจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ภายในประเทศและต่างประเทศ โดยจะได้รับ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก ค่าพาหนะ

2.8 การเบิกค่าอาหาร ในกรณีที่พนักงานได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับ – ส่ง เด็กนักเรียนหอพักที่สนามบินให้เบิกค่าอาหารได้ในอัตรา 200 บาท/คน/มื้อ นอกเหนือจากนี้กำหนดให้ในอัตรา 50 บาท/มื้อ

2.9 การเชื่อมพนักงานที่เจ็บป่วย สำหรับพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำของโรงเรียน นอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ตั้งแต่ 2 วันขึ้นไป (48 ชั่วโมง)

2.10 การเชื่อมพนักงานกรณีคลอดบุตร สำหรับพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ

2.11 เงินช่วยเหลืออุปนักิจ สำหรับพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำของโรงเรียน

ที่มา: ฝ่ายบุคคล โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต กรกฎาคม 2552

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติ บริติช ภูเก็ต ซึ่งเป็นการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ โดยเรียงลำดับเวลาดังนี้

พินคำ โรหิตเสถียร (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงาน ระดับของแรงจูงใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของบริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบทดสอบวัดแรงจูงใจและแบบทดสอบวัดพฤติกรรมการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ t-test, F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) หัวหน้าพนักงานต้อนรับที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) หัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (3) แรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจและแรงจูงใจโดยรวมของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย 2) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทยในสำนักงานใหญ่จำนวน 370 คน โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test One-way ANOVA ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานอันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบตามอายุ อายุงาน และรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างกันส่วนปัจจัยด้านงาน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โชติกา นำศรีสกุลรัตน์ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนำแบบให้พลังและผลการปฏิบัติงาน โดยมีความรู้สึกได้รับพลังและแรงจูงใจภายในเป็นตัวแปรสื่อ และมีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรกำกับ โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนำแบบให้พลังของหัวหน้าตามการรับรู้ของพนักงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความรู้สึกได้รับพลังและแรงจูงใจภายในของพนักงานเป็นตัวแปรสื่อ และมีความเชื่อในความสามารถของตนของพนักงานเป็นตัวแปรกำกับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มาตรการวัดพฤติกรรมการนำแบบให้พลัง มาตรการวัดความรู้สึกได้รับพลัง มาตรการวัด

แรงงูใจภายใน และมาตรวัดความเชื่อในความสามารถของตน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงานแผนกขาย 315 คน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนำแบบให้พลังของหัวหน้าตามการรับรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ($r=.15, p<.01$) ความรู้สึกได้รับพลังของพนักงานเป็นตัวแปรสื่อในความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนำแบบให้พลังของหัวหน้าตามการรับรู้ของพนักงานและแรงงูใจภายในของพนักงาน แรงงูใจภายในของพนักงานไม่ใช่ตัวแปรสื่อในความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกได้รับพลังและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และความเชื่อในความสามารถของตนของพนักงาน ไม่ใช่ตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกได้รับพลังและแรงงูใจภายในของพนักงาน

พุทธชาติ หนูนาท (2546: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยอิทธิพลของลักษณะงานและความนับถือตนเองต่อแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานความนับถือตนเองและแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป 2) เปรียบเทียบแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยของลักษณะงานและความนับถือตนเองที่มีผลต่อแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 225 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมประยุกต์ สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานทั้ง 5 ด้าน (กล้าเสี่ยงพอสมควร กำลังความสามารถ ความรับผิดชอบในตนเอง รู้ผลของการกระทำ การวางแผนระยะยาว)และความนับถือตนเองทั้งหมด 4 ด้าน (ความรู้สึกต่อตนเองในทางบวก ความเชื่อมั่นในตนเองความสำเร็จของตนเอง ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ) ส่วนลักษณะงานมีเพียง 3 ด้าน(ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน) อยู่ในระดับ "สูง" ลักษณะงานที่เหลืออีก 2 ด้าน (ความมีอิสระในการทำงาน และข้อมูลย้อนกลับของงาน)อยู่ในระดับ "ปานกลาง" 2) พนักงานที่มีตำแหน่งงานและระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน 3) ความนับถือตนเองเพียงด้านเดียว คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและลักษณะงาน 3 ด้าน คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเด่นชัดของงานด้านความมีอิสระในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 57.6

สุรเชษฐ์ สืบวิสัย (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้ารับราชการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ไม่ได้จบจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้ารับราชการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ไม่ได้จบจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ไม่ได้จบจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 300 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การผันแปร และการวิเคราะห์การจำแนกพหุทั้งนี้ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้ารับราชการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ไม่ได้จบจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่าเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับและมีเกียรติเป็นแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนการได้รับผลประโยชน์เป็นแรงจูงใจในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถาบันที่จบการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา การสนับสนุนจากครอบครัว ความเข้าใจตนเอง การรับรู้เกี่ยวกับอาชีพ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้ารับราชการตำรวจ ส่วนเพศ จังหวัดที่พักอาศัย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพตำรวจ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้ารับราชการตำรวจ

สุทธิ ภาณีผล (2547) ได้ศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรในงานก่อสร้าง พบว่าความสำเร็จโครงการมักจะประกอบด้วย การสร้างผลกำไร โครงการแล้วเสร็จตามกำหนด และได้ผลให้โครงการเป็นเช่นนั้นมากมาย สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือผลการทำงาน (Performance) ของบุคลากร ตั้งแต่ผู้จัดการ โครงการ (Project Manager) วิศวกร โครงการ (Project Engineer) ผู้ควบคุมงาน (Supervisor) คนงาน (Workers) ฯลฯ ซึ่งผลการทำงานของคนเหล่านั้น ย่อมขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ความต้องการของบุคคล แรงจูงใจด้านบวก (Motivators) และแรงจูงใจด้านลบ (Demotivators) ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อผลการทำงานถูกมองข้ามไป หรือไม่ก็ถูกคาดคิดไปว่าแรงจูงใจของแต่ละบุคคลในการทำงานจะเหมือนกัน บทความนี้ แสดงและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจทั้งด้านบวก และด้านลบของบุคลากรระดับ ผู้ควบคุมงาน และคนงานในงานก่อสร้าง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานก่อสร้างโดยเฉพาะ จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านบวก (Motivators) ในการทำงานที่สำคัญต่อผู้ควบคุมงาน และคนงานสามารมีดังนี้ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การควบคุมที่ดี (ลดการแก้ไขวิธีการทำงาน) การแจ้งข่าว (ปฐมนิเทศที่ดี) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้ค่าชมเชยและเป็นที่ยอมรับ และงานที่ทำหาย แรงจูงใจด้านลบ (Demotivators) มีดังนี้ การปฏิบัติที่ไม่ดีจาก

ผู้บังคับบัญชา ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน การขาดคำชมเชยและไม่เป็นที่ยอมรับ ความไม่มีประสิทธิภาพผู้ร่วมงาน การทำงานซ้ำ การขาดการสื่อสารที่ดี การตรวจและทดสอบที่ไม่ดี ความไม่สนใจในผลึกภาพ การใช้ความเชี่ยวชาญที่น้อยไป และการขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แรงจูงใจที่จะส่งผลให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานหรือรู้สึกที่ถอดใจ ย่อมแตกต่างกันไปตามสภาพพื้นฐานรู้สึกที่ถอดใจ พื้นฐานบุคคล และพื้นฐานตำแหน่งงาน ความแตกต่างเหล่านี้สามารถจูงใจบุคลากรให้ร่วมมือในการทำงาน ให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุดรวมทั้งสามารถหาแนวทางขจัดหรือลดแรงจูงใจด้านลบของบุคลากรต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

ไพโรจน์ วงศ์สกุลชื่น (2547: บทคัดย่อ) ศึกษามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความตั้งใจในการเปลี่ยนงานของพนักงานจากบริษัทรับจ้างเหมาทำงาน กรณีศึกษา บริษัท เอบีซี (ประเทศไทย) จำกัด การทำวิจัยนี้เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของการให้บริการรับจ้างเหมาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ศึกษาถึงระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานศึกษาถึงระดับความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน รวมถึงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและระดับความตั้งใจในการเปลี่ยนงานของพนักงานจากบริษัทรับจ้างเหมาทำงาน ที่ทำงานในฝ่ายผลิตของ บริษัท เอบีซี (ประเทศไทย) จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน และความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน โดยรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทรับจ้างเหมาทำงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต t-test F-test การทดสอบความแตกต่างของกลุ่มที่มีนัยสำคัญโดยวิธีการ LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานจากบริษัทรับจ้างเหมาทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความตั้งใจในการเปลี่ยนงานโดยรวมในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในงานจะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปัจจัยอื่นๆ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนงานที่แตกต่างกัน โดยระดับความตั้งใจในการเปลี่ยนงานจะมีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง

พัทธกรณ จินกุล (2547: บทคัดย่อ) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 370 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์การ สนับสนุนจากองค์การ และความสำเร็จในวิชาชีพ ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและ วิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .90.94 และ .90 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรมณ์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสำเร็จในวิชาชีพและการสนับสนุนจากองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ((X) = 3.45 และ 3.49 ตามลำดับ) 2. แรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ((X) = 4.34) 3. แรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์และการ สนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .21 และ .62 ตามลำดับ)

วันรพี ถาวรชัย (2548: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน โดยใช้กรอบตัวแปร 7 ตัว ได้แก่ บุคลากร ความรับผิดชอบ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาส ความ มั่นคงในงาน และความต้องการทางสังคม การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ บังเอิญ (Accidentalsampling) โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ บุคลากรใน มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 245 คน เป็นตัวแทนมหาวิทยาลัยของรัฐ และบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 332 คน เป็น ตัวแทนของมหาวิทยาลัยเอกชน โดยไม่แยกเพศ สมมติฐานหลักของการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ คือ 1. บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากรด้านความรับผิดชอบ ด้าน เงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน โอกาส มากกว่าบุคลากรใน มหาวิทยาลัยของรัฐ 2. บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ในงานและด้านความต้องการทางสังคม มากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า 1. สมมติฐานข้อแรกเป็น ไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ 2. สมมติฐานข้อที่สองไม่เป็น ไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เสรีภาพ สุขเจริญ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ กรณีศึกษาสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของ

ข้าราชการ สรส. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของ สรส. และเพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการของข้าราชการ สรส. อันจะเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง ให้ทั้งหน่วยงานและข้าราชการมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้นำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงหน่วยงานและบำรุงขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการ สรส. อันจะทำให้สามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชากรในการวิจัยคือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานสังกัด สรส. โดยเลือกศึกษาเฉพาะข้าราชการที่มีชั้นยศตั้งแต่ น.อ.(พิเศษ) ลงมาไม่รวมพลทหาร ได้ทำงานสุ่มตัวอย่างจำนวน 304 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคือมา จำนวน 250 ชุด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการศึกษาวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41-50 ปี มีอายุการทำงาน 21-30 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ สรส. 15 ปีขึ้นไป ชั้นยศ ร.ต.-ร.อ.สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี หน่วยงานที่สังกัดฝ่ายวิชาการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมเงินประจำตำแหน่งและเงินพิเศษต่างๆ) 15,001-25,000 บาท จากการพิจารณาถึงความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สรส. ด้านความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ โดยมีความคิดเห็นด้านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะเข้ารับราชการทหารเรือ และคิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องแล้ว ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ โดยมีความคิดเห็นด้านงานในหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจุบันมีความมั่นคงดีแล้ว ได้คะแนนสูงสุด ด้านความรู้สึกว่าเป็นหน่วยงานมีชื่อเสียง โดยมีความคิดเห็นว่าสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูงเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นที่สังกัดกองทัพเรือ ได้คะแนนสูงสุด ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน โดยมีความคิดเห็นด้านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ได้คะแนนสูงสุด ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน โดยมีความคิดเห็นด้านผลจากการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ได้คะแนนสูงสุด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีความคิดเห็น ด้านงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้คะแนนสูงสุด ด้านความรับผิดชอบ โดยมีความคิดเห็น ด้านผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจในบทบาทของตนเองและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ได้คะแนนสูงสุด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยมีความคิดเห็นด้านหน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ยังไม่สามารถจัดหาสวัสดิการต่างๆ ให้ได้มากกว่าที่เป็นอยู่ได้คะแนนสูงสุด

จिरันท์ บรรจงภาค (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา

ทา จำนวน 141 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9194 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน t-test F-test และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า 1. ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.8 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 79.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 70.2 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี ร้อยละ 48.9 และมีอัตราเงินเดือน 6,001-7,000 บาท ร้อยละ 56.7 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจภายในมากเป็นอันดับที่ 1 โดยเฉพาะ พบว่า แรงจูงใจระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ส่วนแรงจูงใจภายนอกมากเป็นอันดับที่ 2 โดยเฉพาะ พบว่า แรงจูงใจระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ตั้งใจทำงาน เพราะมีความสุขที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี 3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย คือ พนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติชภูเก็ต จำนวน 309 คน โดยในจำนวนพนักงานคนไทยประกอบด้วยระดับงานต่างๆดังนี้ ผู้จัดการแผนก หัวหน้าฝ่าย พนักงานสำนักงาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่รวมผู้บริหารระดับสูงจำนวน 4 คน เนื่องจากเป็นผู้ที่จะตอบแบบสอบถาม โดยมีหน้าที่ปฏิบัติงานและรับผิดชอบต่องานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูง

เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากรที่ดีของการศึกษา ผู้ศึกษาใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เทคนิคที่ใช้ในการแบ่งชั้นภูมิ คือ แผนกหน้าที่รับผิดชอบ เนื่องจากองค์กรมีการจัดแบ่งพนักงานตามหน้าที่การงานอย่างชัดเจนตามแผนกและฝ่ายต่างๆ และทำการเลือกตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดตัวอย่างของสิ่งตัวอย่างจากประชากรจากการใช้ตารางสำเร็จรูปตามทักษะของเคร์จซีและมอร์แกน (กึ่งพร ทองใบ 2550: 16) โดยใช้หลักการทั่วไปในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ หลักร้อยสุ่มร้อยละ 25 ของจำนวนประชากร ดังนั้นจำนวนประชากร 300 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 169 คน

ขั้นที่ 2 เลือกกลุ่มประชากรจากแผนกและฝ่ายที่จะทำการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยแผนกต่างๆและขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้แจกแจงดังตารางต่อไปนี้

แผนก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เลขานุการและฝ่ายสนับสนุนการสอน	13	7
ครูและครูผู้ช่วย	46	25
การตลาดและทะเบียน	14	8
ห้องสมุด	8	4
ร้านค้า	3	2
ยานพาหนะ	11	6
ครัว	31	17
จัดซื้อ	5	3
ซ่อมบำรุงและอาคารสถานที่	36	20
ซักรีด	10	5
เทคโนโลยีสารสนเทศ	8	4
พัฒนาธุรกิจและบริการ	6	3
บัญชี - การเงิน	10	5
บุคคล	8	4
พยาบาล	5	3
พัสดุ	3	2
แม่บ้าน	37	20
รักษาความปลอดภัย	27	15
สวน	27	15
หอพัก	1	1
รวม	309	169

ขั้นที่ 3 การกำหนดขนาดตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างจากแผนกในขั้นตอนที่ 2 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลาก

ที่มา: ฝ่ายบุคคลโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต กรกฎาคม 2552

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต เป็นแบบสอบถาม เนื่องจากลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดเจตคติ และความคิดเห็น ซึ่งแบบสอบถามจะมี 2 ประเภท คือ แบบคำถามแบบ check list และแบบสอบถามประเภทมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติ บริติช ภูเก็ต ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบคำถามแบบ check list โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามที่สามารถทำได้กำหนดไว้

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ซึ่งได้แก่ ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ความท้าทายในงานความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ และทักษะในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีระดับแรงจูงใจ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามปลายเปิด(Open-Ended Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ

เกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ย โดยการหาค่าพิสัยและอันตรภาคชั้นและนำผลต่างที่ได้มา กำหนดเกณฑ์การวัดระดับค่าเฉลี่ยโดยผู้วิจัยได้กำหนดโดยใช้สูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการกำหนดช่วงคะแนน} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายระดับแรงจูงใจดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง มีแรงจูงใจ น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง มีแรงจูงใจ น้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง มีแรงจูงใจ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง มีแรงจูงใจ มาก
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง มีแรงจูงใจ มากที่สุด

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามประเภทของแหล่งที่มาของข้อมูลได้ 2 ส่วน คือ

3.1 การศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆซึ่งเป็นข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้แล้ว ทั้งองค์การภายใน (โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต) และองค์การภายนอกที่มีข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research)

3.2 การศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม (Field Research) โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 1 ชุดเป็นเครื่องมือศึกษาวิจัย โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามดังนี้

3.2.1 นำแบบสอบถามที่ทำขึ้นโดยคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปสอบถามให้ผู้บริหารระดับสูงโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ตรวจสอบ 2 ท่าน คือ ผศ.ดร.เรณู พันธราทร

ตำแหน่งผู้จัดการโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต และ นายนิรันดร์ฤทธิ์ อุไรรัตน์ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการโรงเรียนนานาชาติ บริติช ภูเก็ต เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

3.2.2 นำแบบสอบถามไปทดสอบกับพนักงานพนักงานตัวอย่างจำนวน 20 ชุด นำผลลัพธ์มาวัดและหาค่าความเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9566 จากนั้นนำมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

3.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้พนักงานตัวอย่าง โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2.4 เก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนและวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistic) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นข้อมูลระดับนามบัญญัติ (Nominal Scale) คือ ปึงจัยส่วนบุคคล เพื่อทำการสรุปเฉพาะกลุ่มที่ศึกษา และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งเป็นข้อมูลมีระดับการวัดอยู่ในมาตราแบบอันดับ (Ordinal Scale) เพื่อหาความสัมพันธ์ในการสรุปผลอ้างอิงไปยังประชากร โดยวิธีการต่างๆมีดังนี้

4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่

4.1.1 การคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลปึงจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายตัวแทนของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ได้แก่

4.2.1 การวิเคราะห์สถิติที (T-test) เพื่อใช้เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต จำแนกตามเพศ

- 4.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เพื่อใช้เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ตจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน
- 4.2.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต เป็นกรวิจัยเชิงปริมาณที่มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 คน มีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต 2) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งจะนำเสนอผลเป็น 4 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต
- ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ในการแปลความหมาย ดังนี้

- Mean แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
- S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- t แทน ค่าสถิติ t-distribution
- F แทน ค่าสถิติ F-distribution

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (169 คน)	ร้อยละ(100.0)
1. เพศ		
1.1 ชาย	76	45.0
1.2 หญิง	93	55.0
2. อายุ		
2.1 เท่ากับหรือน้อยกว่า 20 ปี	1	0.6
2.2 21 - 30 ปี	68	40.2
2.3 31- 40 ปี	74	43.8
2.4 41- 50 ปี	24	14.2
2.5 เท่ากับหรือมากกว่า 51 ปี	2	1.2
3. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	69	40.9
3.2 สมรส	93	55.0
3.3 หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	7	4.1
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.3	44	26.0
4.2 ปวช. หรือ ม. 6	38	22.5
4.3 ปวส. หรือ อนุปริญญา	10	5.9
4.4 ปริญญาตรี	64	37.9
4.5 ปริญญาโท	13	7.7
5. ระดับตำแหน่งงาน		
5.1 ปฏิบัติการ	94	55.6
5.2 สำนักงานหรือเทียบเท่า	53	31.4
5.3 หัวหน้างานหรือเทียบเท่า	18	10.6
5.4 ผู้จัดการ	4	2.4
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
6.1 0 - 2 ปี	50	29.5
6.2 3 - 4 ปี	48	28.4
6.3 5 - 6 ปี	29	17.2
6.4 7 - 8 ปี	17	10.1
6.5 9 - 10 ปี	7	4.1
6.6 มากกว่า 10 ปี	18	10.7

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพศ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ ร้อยละ 55.0 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 45.0 เป็นเพศชาย
2. อายุ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 43.8 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี ร้อยละ 40.2 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 14.2 อายุเท่ากับหรือมากกว่า 51 ปี ร้อยละ 1.2 และอายุเท่ากับหรือน้อยกว่า 20 ปี ร้อยละ 0.6 ตามลำดับ
3. สถานภาพสมรส ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสมากที่สุด ร้อยละ 55.0 รองลงมาคือ โสด ร้อยละ 40.9 เป็นเพศหญิง และมีเพียงร้อยละ 4.1 ที่หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 37.9 รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.3 ร้อยละ 26.0 ระดับการศึกษา ปวส. หรือ ม.6 ร้อยละ 22.5 ระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 7.7 และระดับการศึกษา ปวส.หรือ อนุปริญญา มีเพียงร้อยละ 5.9
5. ระดับตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด ร้อยละ 55.6 รองลงมาคือระดับการตำแหน่งงานระดับสำนักงานหรือเทียบเท่า ร้อยละ 31.4 ระดับตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานหรือเทียบเท่า ร้อยละ 10.6 และระดับตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ มีเพียงร้อยละ 2.4
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 0 – 2 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 29.6 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 - 4 ปี ร้อยละ 28.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 6 ปี ร้อยละ 17.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 10.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 - 8 ปี ร้อยละ 10.1 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 - 10 ปี ร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียน นานาชาติบริติช ภูเก็ต

ในส่วนที่ 2 นี้ ได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนของปัจจัยลักษณะงาน ส่วนของปัจจัยแรงจูงใจ และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม

2.1 ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติ บริติช ภูเก็ต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทักษะในการทำงาน ผลสะท้อนจากงาน และค่าตอบแทน แสดงดังตารางที่ 4.2 – 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม	Mean	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน	3.99	0.73	มาก
2. จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความยืดหยุ่นและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน	3.75	0.80	มาก
3. ท่านได้รับการปรับชั่วโมงการทำงานให้สอดคล้องกับการใช้ชีวิตประจำวัน	3.66	0.86	มาก
รวม	3.80	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจมากทุกข้อ โดยข้อ 1 จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.99 รองลงมาคือ ข้อ 2 จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความยืดหยุ่นและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.75 และข้อ 3 ท่านได้รับการปรับชั่วโมงการทำงานให้สอดคล้องกับการใช้ชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ย 3.66

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
4. อาคารสถานที่ที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.82	0.78	มาก
5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.66	0.79	มาก
6. ในองค์การมีบรรยากาศเหมาะสมต่อการทำงาน	3.76	0.87	มาก
รวม	3.75	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจมากทุกข้อ โดยข้อ 4 อาคารสถานที่ที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.82 รองลงมาคือ ข้อ 6 ในองค์การมีบรรยากาศเหมาะสมต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.76 และข้อ 5 วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.66

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา	Mean	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
7. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	3.64	1.00	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมการทำงานของท่าน	3.78	0.99	มาก
9. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.93	0.94	มาก
รวม	3.78	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจมากทุกข้อ โดยข้อ 9 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.93 รองลงมาคือ ข้อ 8 ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.78 และข้อ 7 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ย 3.64

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์
กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Mean	S.D.	ระดับแรงงใจ
10. เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	3.74	0.70	มาก
11. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.67	0.69	มาก
12. ท่านได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลกันจากเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน	3.86	0.80	มาก
รวม	3.76	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงงใจมากทุกข้อ โดยข้อ 12 ท่านได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลกันจากเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.86 รองลงมาคือ ข้อ 10 เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.74 และข้อ 11 เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.67

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านทักษะในการ
ปฏิบัติงาน

ทักษะในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระดับแรงงใจ
13. การใช้ทักษะและความสามารถให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	3.90	0.61	มาก
14. การใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถของตนเอง	4.01	0.67	มาก
15. การใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรม	3.70	0.79	มาก
รวม	3.87	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านทักษะในการปฏิบัติงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงงใจมากทุกข้อ โดยข้อ 14 การใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาคือ ข้อ 13 การใช้ทักษะและความสามารถให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

มีค่าเฉลี่ย 3.90 และข้อ 15 การใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.70

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลสะท้อนจากงาน

ผลสะท้อนจากงาน	Mean	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
16. ผลลัพธ์จากงานเป็นไปตามที่ได้รับมอบหมายและวัตถุประสงค์ของงาน	3.91	0.65	มาก
17. ผลลัพธ์จากงานที่ได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.56	0.84	มาก
18. ผลลัพธ์จากงานที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.66	0.69	มาก
รวม	3.71	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลสะท้อนจากงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจมากทุกข้อ โดยข้อ 16 ผลลัพธ์จากงานเป็นไปตามที่ได้รับมอบหมายและวัตถุประสงค์ของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.91 รองลงมาคือ ข้อ 18 ผลลัพธ์จากงานที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.66 และข้อ 17 ผลลัพธ์จากงานที่ได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.56

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน	Mean	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
19. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถ	3.21	0.96	ปานกลาง
20. อัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.01	1.00	ปานกลาง
21. สวัสดิการและผลประโยชน์มีความเหมาะสมและเพียงพอ	3.70	0.91	มาก
รวม	3.31	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก คือข้อ 21 สวัสดิการและผลประโยชน์มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.70 ระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง คือ ข้อ 19 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความ

รับผิดชอบและความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.21 และข้อ 20 อัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนปัจจุบันมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.01

2.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความท้าทายในงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ และความมั่นคงขององค์กร แสดงดังตารางที่ 4.9 – 4.13

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นตามผลงาน	3.00	0.99	ปานกลาง
2. ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.15	0.92	ปานกลาง
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.33	0.99	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม	3.68	0.90	มาก
รวม	3.29	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจมาก 1 ข้อ คือข้อ 4 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนข้ออื่น ๆ มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความท้าทาย
ในงาน

ความท้าทายในงาน	Mean	S.D.	ระดับแรงงใจ
5. ความท้าทายในงานของท่านก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.69	0.74	มาก
6. ความท้าทายในงานของท่านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของท่าน	3.73	0.73	มาก
7. ความท้าทายในงานของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.51	0.79	มาก
8. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายใหม่ๆอยู่เสมอ	3.49	0.89	มาก
รวม	3.61	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความท้าทายในงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงงใจมากทุกข้อ โดยในข้อ 6 ความท้าทายในงานของท่านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.73 รองลงมา คือข้อ 5 ความท้าทายในงานของท่านก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 3.69

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำคัญ
ของงาน

ความสำคัญของงาน	Mean	S.D.	ระดับแรงงใจ
9. ความสำคัญของงานท่านมีความหมายต่อองค์กร	3.89	0.79	มาก
10. ความสำคัญของงานท่านต่อบุคลากรในองค์กรเดียวกัน	3.72	0.73	มาก
11. ความสำคัญของงานท่านต่อบุคลากรนอกองค์กร	3.40	0.83	ปานกลาง
12. ความสำคัญของงานท่านมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.54	0.88	มาก
รวม	3.64	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำคัญของงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงงใจปานกลาง 1 ข้อ คือข้อ 11 ความสำคัญของงานท่านต่อบุคลากรนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนข้ออื่นๆมีแรงงใจในระดับมาก

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ

ความมีอิสระในการตัดสินใจ	Mean	S.D.	ระดับแรงงใจ
13. การเปิดโอกาสการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่จากผู้บังคับบัญชา	3.56	0.94	มาก
14. การเปิดโอกาสในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่จากผู้ร่วมงาน	3.69	0.77	มาก
15. ความมีอิสระในการตัดสินใจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.68	0.85	มาก
16. ความมีอิสระในการตัดสินใจสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.66	0.77	มาก
รวม	3.65	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงงใจมากทุกข้อ โดยในข้อ 14 การเปิดโอกาสในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่จากผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.69 รองลงมา คือข้อ 15 ความมีอิสระในการตัดสินใจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.68

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงขององค์กร

ความมั่นคงขององค์กร	Mean	S.D.	ระดับแรงงใจ
17. ในการทำงานท่านมีหลักประกันความมั่นคงอย่างเหมาะสม	3.80	0.86	มาก
18. ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงงานแม้จะมีปัจจัยด้านผลตอบแทนใหม่ที่สูงกว่า	3.39	1.04	ปานกลาง
19. ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจและปกป้องท่าน	3.50	1.00	มาก
20. สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆสะท้อนถึงความมั่นคงขององค์กร	3.79	0.88	มาก
รวม	3.62	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงขององค์กรในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงงใจปานกลาง 1 ข้อ คือข้อ 18 ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงงานแม้จะมีปัจจัยด้านผลตอบแทนใหม่ที่สูงกว่ามีค่าเฉลี่ย 3.39 ส่วนข้ออื่นๆมีแรงงใจในระดับมาก

2.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ตในภาพรวม

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้าน	Mean	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.29	0.81	ปานกลาง
2. ความท้าทายในงาน	3.61	0.67	มาก
3. ความสำคัญของงาน	3.64	0.62	มาก
4. ความมีอิสระในการตัดสินใจ	3.65	0.68	มาก
5. ความมั่นคงขององค์กร	3.62	0.72	มาก
รวม	3.56	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจปานกลาง 1 ข้อ คือข้อ 1 ความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนข้ออื่น ๆ มีแรงจูงใจในระดับมาก

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการศึกษาประกอบด้วย

1. พนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ที่มีลักษณะบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
3. ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต

การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 พนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติ บริติช ภูเก็ต อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานข้อ 2 พนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ที่มีลักษณะบุคคลต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยเปรียบเทียบแรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติ บริติช ภูเก็ต จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แสดงดังตารางที่ 4.15 – 4.20

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	Mean	S.D.	t	Sig.
ชาย	76	3.72	0.54	.067*	.000
หญิง	93	3.43	0.49		
รวม	169	3.57			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	Mean	S.D.	F	Sig.
เท่ากับหรือน้อยกว่า 20 ปี	1	3.15	0.00	0.207	0.934
21 - 30 ปี	68	3.55	0.52		
31- 40 ปี	74	3.57	0.58		
41- 50 ปี	24	3.60	0.44		
เท่ากับหรือมากกว่า 51 ปี	2	3.50	0.00		
รวม	169	3.56	0.53		

จากตารางที่ 4.16 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	Mean	S.D.	F	Sig.
โสด	69	3.50	0.57	2.019	0.136
สมรส	93	3.58	0.49		
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	7	3.91	0.65		
รวม	169	3.56	0.53		

จากตารางที่ 4.17 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	Mean	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.3	44	3.60	0.51	1.7	0.152
ปวช. หรือ ม. 6	38	3.69	0.48		
ปวส. หรือ อนุปริญญา	10	3.60	0.60		
ปริญญาตรี	64	3.43	0.52		
ปริญญาโท	13	3.66	0.66		
รวม	169	3.56	0.53		

จากตารางที่ 4.18 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	Mean	S.D.	F	Sig.
ปฏิบัติการ	94	3.55	0.54	0.553	0.647
สำนักงานหรือเทียบเท่า	53	3.53	0.56		
หัวหน้างานหรือเทียบเท่า	18	3.63	0.45		
ผู้จัดการ	4	3.85	0.36		
รวม	169	3.56	0.53		

จากตารางที่ 4.19 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	Mean	S.D.	F	Sig.
0 - 2 ปี	50	3.47	0.52	0.686	0.634
3 - 4 ปี	48	3.58	0.52		
5 - 6 ปี	29	3.66	0.58		
7 - 8 ปี	17	3.67	0.46		
9 - 10 ปี	7	3.48	0.48		
มากกว่า 10 ปี	18	3.54	0.64		
รวม	169	3.56	0.53		

จากตารางที่ 4.20 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต แสดงดังตารางที่ 4.21 ดังนี้

ตารางที่ 4.21 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและแรงจูงใจการปฏิบัติงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม	.427**	.000
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.436**	.000
ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา	.540**	.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.526**	.000
ทักษะในการปฏิบัติงาน	.502**	.000
ผลสะท้อนจากงาน	.525**	.000
ค่าตอบแทน	.590**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน พบว่า ปัจจัยลักษณะงานทุกด้าน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน ผลสะท้อนจากงาน และค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) ที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ในการปรับปรุงการดำเนินการ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีและมีผลการปฏิบัติงานที่สูง สามารถสรุปเป็นรายชื่อโดยแจกแจงเป็นความถี่และร้อยละ แสดงดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สรุปข้อเสนอแนะและความคิดเห็น	ความถี่	ร้อยละ
1. ปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงาน ตำแหน่ง ประสบการณ์ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	20	25.64
2. สร้างวัฒนธรรมด้านความรัก ความสามัคคี ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต่อองค์กรและให้ความสำคัญของงานในทุกระดับขององค์กร	16	20.51
3. จัดให้มีสวัสดิการของพนักงานให้มีความเหมาะสม เสมอภาคเท่าเทียมกัน และครอบคลุมถึงครอบครัวพนักงานด้วย	16	20.51
4. ผู้บริหารระดับสูงบริหารงานด้วยความยุติธรรม พร้อมทั้งรับฟังปัญหาของ พนักงานระดับล่างให้มากขึ้น	6	7.69
5. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ขนาดและสถานที่ให้เหมาะสม กับการทำงาน	5	6.41
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความยุติธรรม และมีการประเมินแบบรอบด้าน	4	5.13
7. ผู้บังคับบัญชาเปิดรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น	4	5.13
8. จัดให้มีการฝึกอบรมที่เหมาะสม และสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่การงานในทุกระดับชั้น	3	3.85
9. ปรับวันทำงานวันเสาร์ให้เป็นวันหยุด	2	2.56
10. จัดสรรกิจกรรมพิเศษในเทศกาลต่างๆเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1	1.28
11. ผู้บริหารงานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีภาวะความเป็นผู้นำให้ทันต่อสถานการณ์ ปัจจุบัน	1	1.28
รวม	78	100.00

จากตารางที่ 4.22 ผลสรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะพบว่า กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะให้มีการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงาน ตำแหน่ง ประสบการณ์ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีความถี่มากที่สุด คือ 20 คิดเป็นร้อยละ 25.64 รองลงมาคือ การสร้างวัฒนธรรมด้านความรัก ความสามัคคี ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันต่อองค์กรและให้ความสำคัญของงานในทุกระดับขององค์กร มีความถี่ 16 คิดเป็นร้อยละ 20.51 และจัดให้มีสวัสดิการของพนักงานให้มีความเหมาะสม เสมอภาคเท่าเทียมกัน และครอบคลุมถึงครอบครัวพนักงานด้วย

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติ บริติช ภูเก็ต โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต 2) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 45 กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.2 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.2 อายุเท่ากับหรือมากกว่า 51 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.2 อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ สำหรับสถานภาพสมรสพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.0 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 40.9 และสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีเพียงร้อยละ 4.1 ในด้านระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.9 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม. 3 ร้อยละ 26.0 ระดับ ปวช. หรือ ม.6 ร้อยละ 22.5 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 7.7 และระดับ ปวส. หรืออนุปริญญา ร้อยละ 5.9 ตามลำดับ ในด้านระดับตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาคือระดับสำนักงานหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 31.4 ระดับหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 10.6 และมีเพียงร้อยละ 2.4 ที่อยู่ในระดับผู้จัดการ สำหรับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 0 – 2 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.6 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการทำงาน 3 – 4 ปี ร้อยละ 28.4 ระยะเวลา 5 – 6 ปี ร้อยละ 17.2

ระยะเวลามากกว่า 10 ปี ร้อยละ 10.7 ระยะเวลา 7 – 8 ปี ร้อยละ 10.1 และระยะเวลา 9 – 10 ปี ร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

1.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ศึกษาทำการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติ บริติช ภูเก็ต ใน 5 ด้าน คือ 1) ความก้าวหน้าในการทำงาน 2) ความท้าทายในงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการตัดสินใจ 5) ความมั่นคงขององค์กร

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลางเพียง 1 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนอีก 4 ด้าน มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก คือ ความมีอิสระในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 3.65 ความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64 ความมั่นคงขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.62 และความท้าทายในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.61 ตามลำดับ

1.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ที่มีลักษณะบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สมมติฐานการศึกษาข้อ 2 จึงประกอบด้วยสมมติฐานย่อย 6 ข้อ ดังต่อไปนี้

1.2.2.1 เพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวม เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2.2.2 อายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวม อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

1.2.2.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวม สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

1.2.2.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวม ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

1.2.2.5 ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวม ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

1.2.2.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวม ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

1.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต

ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ทักษะในการทำงาน 6) ผลสะท้อนจากงาน 7) ค่าตอบแทน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว สามารถอภิปรายผล โดยแยกเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

2.1 ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.1.1 เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยใดๆในการทบทวนวรรณกรรม

2.1.2 ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณคำ โรหิตเสถียร (2541) และ กุสุมา จ้อยช้าง เนียม (2546)

2.2 ผลการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาพบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลางเพียง 1 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนด้านความท้าทายในงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ ความมั่นคงขององค์กร

ล้วนมีแรงจูงใจในระดับมากทั้งสิ้น กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2546)

2.2.2 อายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินคำ โรหิตเสถียร (2541)

2.2.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2546)

2.2.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินคำ โรหิตเสถียร (2541) และ กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2546)

2.2.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินคำ โรหิตเสถียร (2541)

3. ข้อเสนอแนะ

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารทุกระดับชั้นขององค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกในทางบวกต่องานและต่อองค์กร กล่าวคือมีความสุขในการทำงาน ทุ่มเท่กำลังกายและกำลังใจในการทำงาน มีความภูมิใจในหน้าที่การงาน ซึ่งย่อมส่งผลถึง ความมีประสิทธิภาพทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้เสนอแนะข้อปรับปรุงปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญและมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1 ด้านแรงจูงใจ แม้ว่าผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 ซึ่งหากเทียบตามเกณฑ์การแปลค่าความหมาย ยังไม่จัดอยู่ในระดับสูงมากนัก องค์กรยังสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เพิ่มสูงขึ้น ได้อีกในทุกๆด้าน โดยเฉพาะในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลางเพียง มีค่าเฉลี่ย 3.29 โดยให้มีการมอบหมายงานที่สร้างคุณค่าให้กับตัวบุคคล หน้าที่ความรับผิดชอบสูงขึ้น หรือการให้รางวัลตอบแทนกับผู้ที่ทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 จากผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายคิดเป็นร้อยละ 45 และเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าคิดเป็นร้อยละ 55 ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับเพศหญิงมากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้พนักงานเพศหญิงได้มีโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากขึ้น

3.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความเป็นระเบียบ เรียบร้อยมากขึ้น จัดสรรห้องทำงาน ขนาดพื้นที่ให้มีความเหมาะสม ไม่แออัดมากเกินไป เครื่องมือ และอุปกรณ์การทำงานให้มีความเหมาะสมและทันสมัยต่อการใช้งาน รวมทั้งการจัดเก็บเอกสารให้เป็นระเบียบ เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน

3.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีลักษณะผู้นำสมัยใหม่ เปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะ และร่วมวางแผนในการกำหนดกลยุทธ์แผนการปฏิบัติ เพื่อให้องค์การทำงานในเชิงรุกได้ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาบริหารงาน ปกครอง และมอบหมายงาน โดยใช้หลักความยุติธรรม รวมทั้ง ผู้บังคับบัญชาควรเผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

3.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ในด้านความรัก ความสามัคคี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้ความสำคัญกับงานในทุกระดับ การทำงานเป็นทีม เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และความรู้สึกที่ดีต่อกันของพนักงาน และในองค์การมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของงานได้ รวมทั้งให้มีการจัดกิจกรรมพิเศษต่างๆที่ได้ทำงานร่วมกันเพื่อกระชับความสัมพันธ์ที่ดีให้มีมากยิ่งขึ้น

3.6 ทักษะในการทำงาน ควรจัดองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมควบคู่ไปกับการทำงาน มีการจัดเก็บองค์ความรู้และเผยแพร่จากผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานให้กับพนักงานในองค์การ รวมทั้งจัดหาและประชาสัมพันธ์การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง ที่ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน เหมาะสมและมีความสอดคล้องกับลักษณะของงานในองค์การ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และพัฒนาตนเองให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ในการทำงาน อันนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานได้

3.7 ค่าตอบแทน ควรมีการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงาน ตำแหน่ง ประสบการณ์ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยทำการเทียบอัตราเงินเดือนกับองค์การอื่นๆ (Benchmarking) ที่อยู่ในระดับเดียวกันกับ โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต เพื่อสร้างแรงจูงใจและการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การได้นาน ส่วนทางผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ เช่น การรักษาพยาบาล วันหยุด กองทุนต่างๆ ควรจัดสรรดูแลให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

3.8 นโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารระดับสูงควรทำการประชาสัมพันธ์ให้พนักงาน เห็นถึงความสำคัญของการใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน ปรับระบบการให้รางวัลโดยเน้นในเรื่อง

ความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้ร่วมแสดงความคิดเห็น
เสนอแนะ และรับฟังปัญหาทั่วทุกระดับ กระจายอำนาจการตัดสินใจในบางเรื่องได้
(Empowerment) ปรับโครงสร้างการบริหารงานให้ชั้นน้อยลง (Delayer) รวมถึงเน้นการบริหารงาน
ระบบคุณธรรม

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษากครั้งต่อไป

จากการศึกษาและข้อมูลดังกล่าวมาทั้งหมด ผู้ศึกษาได้จัดทำข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษากครั้งต่อไปในประเด็นดังนี้

4.1 ควรทำการศึกษาในเรื่องเดิมอีกครั้ง ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า เนื่องจาก
สภาพแวดล้อมทางอุตสาหกรรมอาจเปลี่ยนแปลงไป เพื่อตรวจสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่ายังคงเดิม
อยู่หรือไม่

4.2 ควรเพิ่มตัวแปรในการศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

4.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบกับบุคลากรขององค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อ
ศึกษาความแตกต่างเบาะนำผลมาประยุกต์ใช้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ “ประชากรและสิ่งตัวอย่าง” ใน เอกสารประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ หน่วยที่ 6 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พิมพ์ครั้งที่ 6 2551
- กุสุมา ช้อยช้างเนียม “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2546
- จิรนนท์ บรรจงภาค “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2549
- โชติกา นำศรีสกุลรัตน์ “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรณำแบบให้พลังและผลการปฏิบัติงาน โดยมีความรู้สึกได้รับพลังและแรงจูงใจภายในเป็นตัวแปรสื่อ และมีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรกำกับ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2546
- พัทธภรณ์ จีนกุล “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2547
- พิณคำ โรหิตเสถียร “แรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2541
- พุทธชาติ หนูนาถ “อิทธิพลของลักษณะงานและความนับถือตนเองต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2546
- ไพโรจน์ วงศ์สกุลชื่น “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความตั้งใจในการเปลี่ยนงานของพนักงานจากบริษัทรับจ้างเหมาทำงาน กรณีศึกษา บริษัท เอบีซี (ประเทศไทย) จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2547
- ทิพวรรณ บุญย์เพิ่ม “แรงจูงใจของคนงานก่อสร้าง” *วารสารการจัดการสมัยใหม่* ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม- ธันวาคม 2551: 37

ราณี อธิชัยกุล “การจูงใจและการสื่อสารในองค์กร” ใน ประมวลชุดวิชาการจัดการองค์การและ
ทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 7 สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2550

วันรพี ถาวรชัย “เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐ
และมหาวิทยาลัยเอกชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2548

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร วิสัทธิพัฒนา 2541

สมยศ นาวิการ *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา 2543

เสรีภาพ สุขเจริญ “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ทหารเรือกรณีศึกษาสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 2548

สุรเชษฐ์ สืบวิสัย “แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้ารับราชการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่
ไม่ได้จบจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2546

อุบลรัตน์ เฟื่องสถิตย์ *จิตวิทยาเรียนรู้* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2544

Montana, P.J. and B.H. Charnov. *Management*. New York: Barron's Education Series, Inc.,
2000

Robbins, S.P. and M. Coulter. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2007

Schermerhorn Jr. *Schermerhorn Management*. New Jersey: John Wiley & Sons., 2008

www.isc.ru.ac.th/data/ED0000864.doc. แนวคิด, ความหมายและทฤษฎีแรงจูงใจ (25 กรกฎาคม
2552)

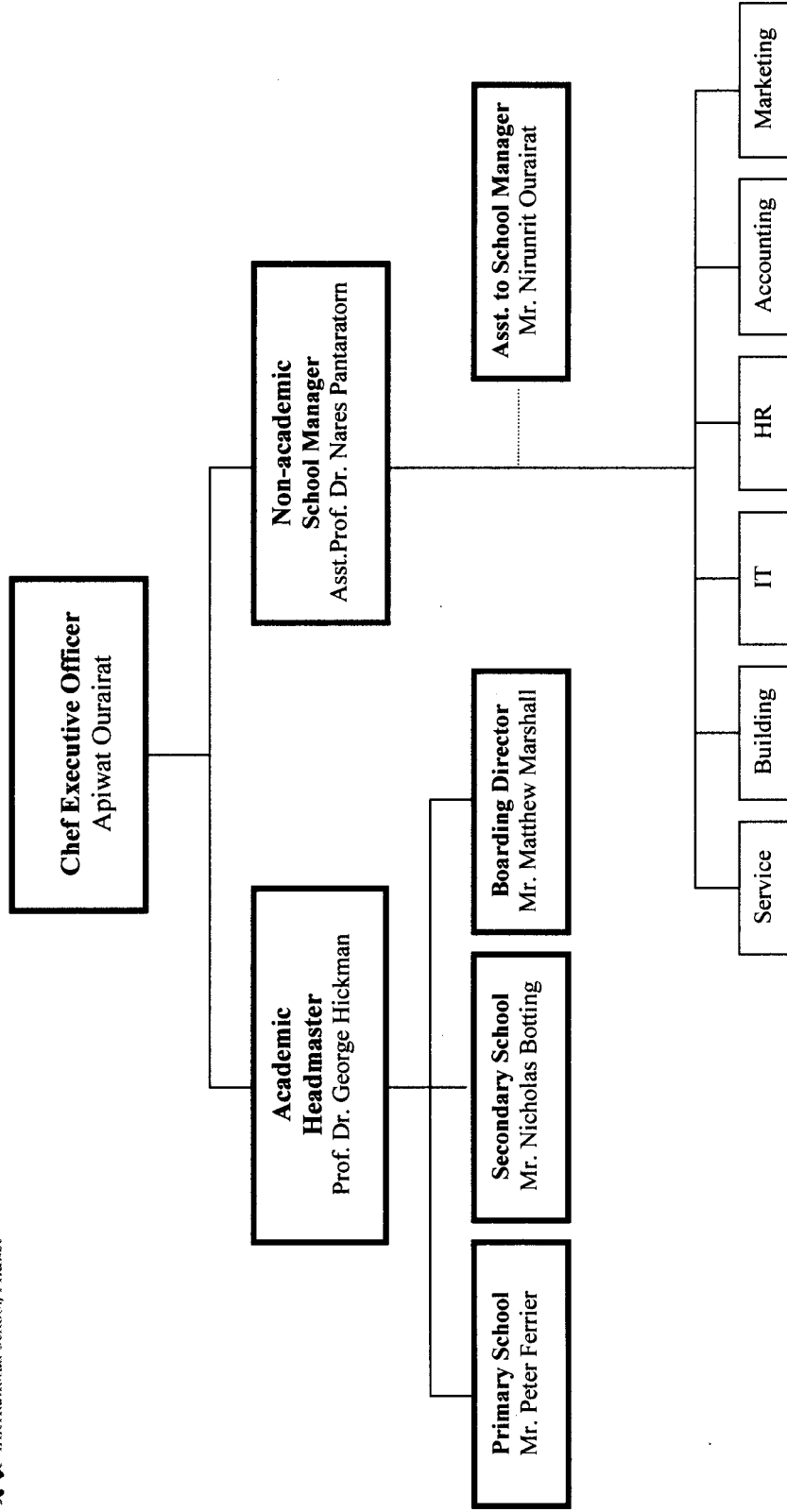
www.th.wikipedia.org. แรงจูงใจ (28 กรกฎาคม 2552)

www.tumcivil.com/engfanatic. แรงจูงใจของบุคลากรในงานก่อสร้าง (30 กรกฎาคม 2552)

ภาคผนวก

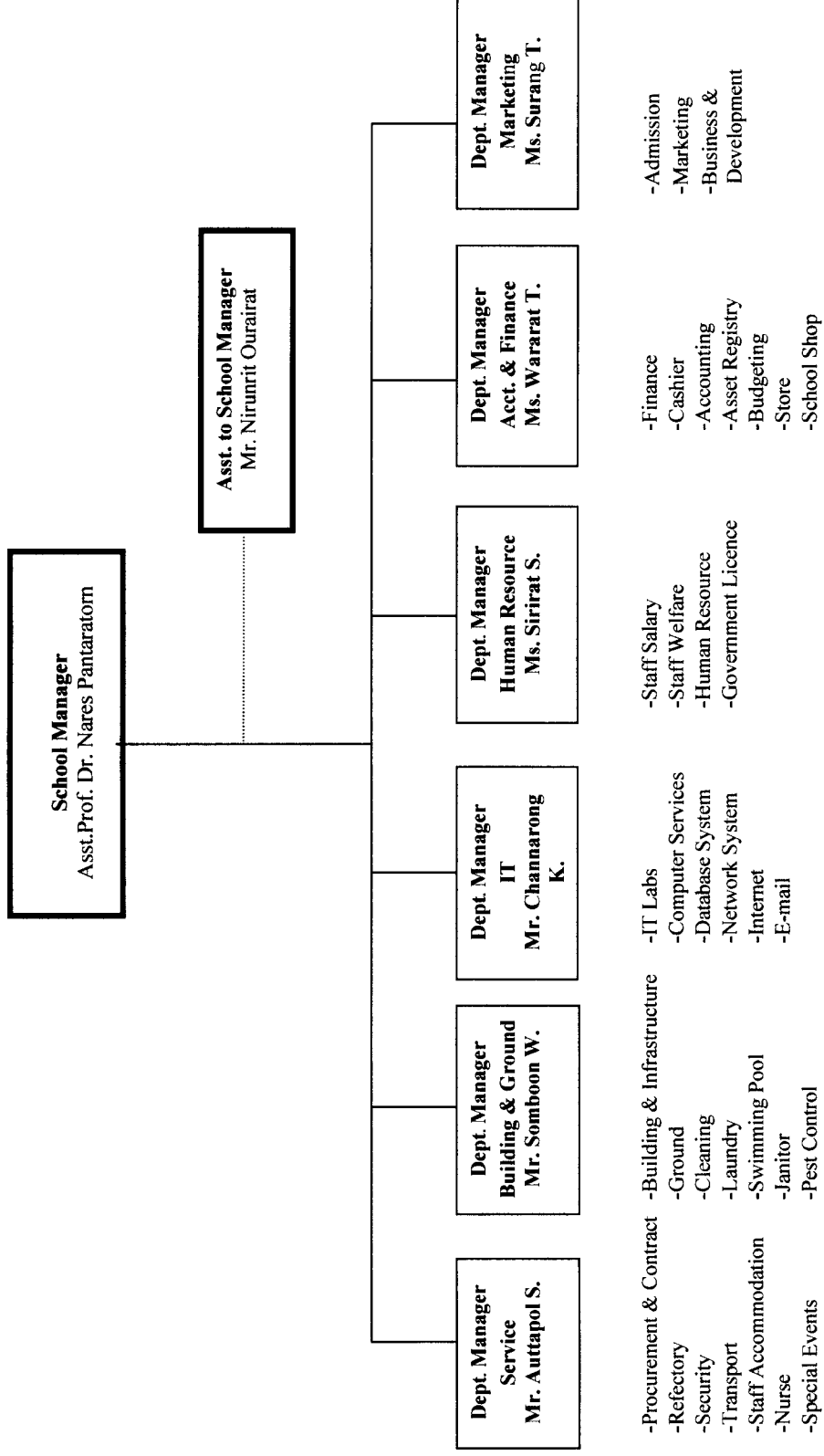
ภาคผนวก ก

ผังโครงสร้างองค์การบริหารนานาชาติบริติช ภูเก็ต



ภาคผนวก ข

ผังโครงสร้างองค์การฝ่ายสนับสนุนการศึกษาโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย
โรงเรียน

นานาชาติบริติช ภูเก็ต ของอิตีวีเน็ทซ์ วุฒิมงคลเสรี นักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขา
วิทยาการจัดการ สำหรับประกอบการศึกษาชุดวิชา การศึกษาค้นคว้าอิสระ

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติ บริติช ภูเก็ต

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย
โรงเรียนนานาชาติ บริติช ภูเก็ต

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าของท่านในการ
ตอบแบบสอบถามนี้โดยตรงไปตรงมา ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อ
แนวทางการบริหารงานของ โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตรงความเป็นจริงตรงกับข้อมูลท่าน

1. เพศ

1. ชาย
 2. หญิง

2. อายุ

1. เท่ากับหรือน้อยกว่า 20 ปี
 2. 21 – 30 ปี
 3. 31 – 40 ปี
 4. 41 – 50 ปี
 5. เท่ากับหรือมากกว่า 51 ปี

3. สถานภาพสมรส

1. โสด
 2. สมรส
 3. หย่า หม้าย แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม. 3
 2. ปวช. หรือ ม. 6
 3. ปวส. หรือ อนุปริญญา
 4.ปริญญาตรี
 5. ปริญญาโท

5. ระดับตำแหน่งงาน

- 1. ปฏิบัติการ
- 2. พนักงานสำนักงานหรือเทียบเท่า
- 3. หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า
- 4. ผู้จัดการ

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (นับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน)

- 1. 0-2 ปี
- 2. 3-4 ปี
- 3. 5-6 ปี
- 4. 7-8 ปี
- 5. 9-10 ปี
- 6. มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2. ความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติ บริติช ภูเก็ต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- ระดับที่ 5 คือ มีความคิดเห็นให้ระดับน้ำหนักอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับที่ 4 คือ มีความคิดเห็นให้ระดับน้ำหนักอยู่ในระดับมาก
 ระดับที่ 3 คือ มีความคิดเห็นให้ระดับน้ำหนักอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับที่ 2 คือ มีความคิดเห็นให้ระดับน้ำหนักอยู่ในระดับน้อย
 ระดับที่ 1 คือ มีความคิดเห็นให้ระดับน้ำหนักอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยลักษณะงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม					
1. จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน					
2. จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความยืดหยุ่นและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน					
3. ท่านได้รับการปรับชั่วโมงการทำงานให้สอดคล้องกับการใช้ชีวิตประจำวัน					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
4. อาคารสถานที่ที่ทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
6. ในองค์การมีบรรยากาศเหมาะสมต่อการทำงาน					
ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา					
7. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น					
8. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมการทำงานของท่าน					
9. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ					

ปัจจัยลักษณะงานต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
10. เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน					
11. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
12. ท่านได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลกันจากเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน					
ทักษะในการปฏิบัติงาน					
13. การใช้ทักษะและความสามารถให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน					
14. การใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถของตนเอง					
15. การใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรม					
ผลสะท้อนจากงาน					
16. ผลลัพธ์จากงานเป็นไปตามที่ได้รับมอบหมายและวัตถุประสงค์ของงาน					
17. ผลลัพธ์จากงานที่ได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา					
18. ผลลัพธ์จากงานที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
ค่าตอบแทน					
19. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถ					
20. อัตราเงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนปัจจุบันมีความเหมาะสม					
21. สวัสดิการและผลประโยชน์มีความเหมาะสมและเพียงพอ					

ตอนที่ 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- ระดับที่ 5 คือ มีความคิดเห็นให้ระดับน้ำหนักอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับที่ 4 คือ มีความคิดเห็นให้ระดับน้ำหนักอยู่ในระดับมาก
 ระดับที่ 3 คือ มีความคิดเห็นให้ระดับน้ำหนักอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับที่ 2 คือ มีความคิดเห็นให้ระดับน้ำหนักอยู่ในระดับน้อย
 ระดับที่ 1 คือ มีความคิดเห็นให้ระดับน้ำหนักอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความก้าวหน้าในการทำงาน					
1. ท่านได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นตามผลงาน					
2. ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรม					
4. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม					
ความท้าทายในงาน					
5. ความท้าทายในงานของท่านก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
6. ความท้าทายในงานของท่านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของท่าน					
7. ความท้าทายในงานของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
8. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายใหม่ๆ อยู่เสมอ					

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความสำคัญของงาน					
9. ความสำคัญของงานท่านมีความหมายต่อองค์กร					
10. ความสำคัญของงานท่านต่อบุคลากรในองค์กรเดียวกัน					
11. ความสำคัญของงานท่านต่อบุคลากรนอกองค์กร					
12. ความสำคัญของงานท่านมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
ความมีอิสระในการตัดสินใจ					
13. การเปิดโอกาสการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่จากผู้บังคับบัญชา					
14. การเปิดโอกาสในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่จากผู้ร่วมงาน					
15. ความมีอิสระในการตัดสินใจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ					
16. ความมีอิสระในการตัดสินใจสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของท่าน					
ความมั่นคงขององค์กร					
17. ในการทำงานท่านมีหลักประกันความมั่นคงอย่างเหมาะสม					
18. ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงงานแม้จะมีปัจจัยด้านผลตอบแทนใหม่ที่สูงกว่า					
19. ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจและปกป้องท่าน					
20. สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆสะท้อนถึงความมั่นคงขององค์กร					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาว อิศวิมลพัทธ์ วุฒิมวงส์เสรี
วัน เดือน ปีเกิด	6 มกราคม 2517
สถานที่เกิด	อำเภอบางกอกน้อย จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ศศ.บ. สงขลานครินทร์ (เกียรตินิยมอันดับ 2)
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต
ตำแหน่ง	เลขานุการฝ่ายมัธยมศึกษา