SOAP

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ

นางบุศราภรณ์ ไชยประพันธ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2553

Motivation Factors for Employees of International School Bangkok

Mrs. Busarabhorn Chaipraphan

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

2010

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ
ชื่อและนามสกุล	นางบุศราภรณ์ ไชยประพันธ์
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2553

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อิสิชัยกุล)

.....

(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ
ผู้ศึกษา นางบุศราภรณ์ ไชยประพันธ์ **รหัสนักศึกษา** 2513002812 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ **ปีการศึกษา** 2553

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ (2) เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และ (3) เสนอแนะแนวทางการจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานของโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ จำนวนทั้งสิ้น 246 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติมีระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีระดับการจูงใจสูงที่สุดอยู่ในระดับมากคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และต่ำที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน (2) พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา และฝ่ายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านลักษณะของงาน และด้านอื่นบางด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน และ (3) ผู้บริหารของโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ ควรจูงใจพนักงานโดยเน้นในด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน โดยจัดอบรมพนักงานในแต่ละฝ่ายทุกปี และให้พนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งมากขึ้น

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน โรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้นั้น ผู้ศึกษาต้องขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ กรรมการและเจ้าหน้าที่ทุกท่านของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยเฉพาะอย่างยิ่งรองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจทานข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา พนักงานของโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามประกอบการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้

ผลการศึกษาในครั้งนี้ หวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ ตลอดจนผู้สนใจการศึกษาทั่วไป

บุศราภรณ์ ไชยประพันธ์

ตุลาคม 2553

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

กิตติกรรมประกาศ..... จ

สารบัญตาราง..... ซ

สารบัญภาพ..... ฏ

บทที่ 1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์การศึกษา..... 2

กรอบแนวคิดการศึกษา..... 3

สมมติฐานการศึกษา..... 3

ขอบเขตการศึกษา..... 4

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 5

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 6

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... 7

แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน..... 7

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน..... 18

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ..... 28

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 34

บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา..... 39

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 39

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา..... 41

การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 43

การวิเคราะห์ข้อมูล..... 43

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 45

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

โรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ..... 45

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน
โรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ..... 47
ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล..... 59
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม..... 84
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 87
สรุปการศึกษา..... 87
อภิปรายผล..... 90
ข้อเสนอแนะ..... 91
บรรณานุกรม..... 95
ภาคผนวก..... 98
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม 99
ข แบบสอบถาม..... 101
ประวัติผู้ศึกษา..... 109

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 41
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล..... 45
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานจำแนกรายด้าน..... 48
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจ
ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน..... . 49
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจ
ในการทำงาน ด้านลักษณะงาน.....50
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจ
ในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 51
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจ
ในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน 52
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจ
ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ..... 53
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจ
ในการทำงาน ด้านนโยบายการปกครองและบังคับบัญชา..... 54
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจ
ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล..... 55
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจ
ในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ..... 56
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจ
ในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน..... 57
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน..... 58
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ..... 59

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ..... 60
ตารางที่ 4.15 ค่า LSD ระหว่างอายุกับปัจจัยจูงใจในการทำงานใน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน..... 61
ตารางที่ 4.16 ค่า LSD ระหว่างอายุกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านลักษณะของงาน..... 61
ตารางที่ 4.17 ค่า LSD ระหว่างอายุกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านความรับผิดชอบ 62
ตารางที่ 4.18 ค่า LSD ระหว่างอายุกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านนโยบายการปกครองบังคับบัญชา..... 62
ตารางที่ 4.19 ค่า LSD ระหว่างอายุกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านความมั่นคงในงาน..... 63
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน
จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 64
ตารางที่ 4.21 ค่า LSD ระหว่างสถานภาพสมรสกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านลักษณะของงาน..... 65
ตารางที่ 4.22 ค่า LSD ระหว่างสถานภาพสมรสกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านความรับผิดชอบ 65
ตารางที่ 4.23 ค่า LSD ระหว่างสถานภาพสมรสกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านความมั่นคงในงาน..... 66
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา..... 67
ตารางที่ 4.25 ค่า LSD ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน..... 68
ตารางที่ 4.26 ค่า LSD ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านลักษณะของงาน..... 68

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.27 ค่า LSD ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านสภาพการทำงาน 69
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน
จำแนกตามอัตราเงินเดือน 70
ตารางที่ 4.29 ค่า LSD ระหว่างอัตราเงินเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ในด้านความสำเร็จในการทำงาน 71
ตารางที่ 4.30 ค่า LSD ระหว่างอัตราเงินเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านลักษณะของงาน 72
ตารางที่ 4.31 ค่า LSD ระหว่างอัตราเงินเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 72
ตารางที่ 4.32 ค่า LSD ระหว่างอัตราเงินเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน 73
ตารางที่ 4.33 ค่า LSD ระหว่างอัตราเงินเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ในด้านความรับผิดชอบ 74
ตารางที่ 4.34 ค่า LSD ระหว่างอัตราเงินเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา 74
ตารางที่ 4.35 ค่า LSD ระหว่างอัตราเงินเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 75
ตารางที่ 4.36 ค่า LSD ระหว่างอัตราเงินเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านความมั่นคงในงาน 75
ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน
จำแนกตามอายุการทำงาน 76
ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน
จำแนกตามฝ่ายที่ปฏิบัติงาน 78
ตารางที่ 4.39 ค่า LSD ระหว่างฝ่ายที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ในด้านความสำเร็จการทำงาน 80

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.40 ค่า LSD ระหว่างฝ่ายที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงาน..... 81
ตารางที่ 4.41 ค่า LSD ระหว่างฝ่ายที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล..... 82
ตารางที่ 4.42 ค่า LSD ระหว่างฝ่ายที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน..... 83
ตารางที่ 4.43 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....84

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา 3
ภาพที่ 2.1 แผนภาพองค์ประกอบของแรงจูงใจ..... 16
ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ 20
ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่า ความคาดหวังและการเชื่อมโยงกับแรงจูงใจ..... 25
ภาพที่ 2.4 การจัดแบ่งส่วนงานของโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ..... 30

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแข่งขันทางการศึกษาของไทยในปัจจุบันมีความเข้มข้นและหลากหลายขึ้นโดยเฉพาะโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยกำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้ภาคเอกชนลงทุนเปิดสถานศึกษามากขึ้น พร้อมทั้งแก้ไขกฎระเบียบการจัดตั้งสถานศึกษาให้มีความคล่องตัวและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน ขณะเดียวกันผู้ปกครองที่มีฐานะทางการเงินดีก็ต้องการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียนนานาชาติ ซึ่งให้ความรู้ภาษาต่างประเทศมากกว่าโรงเรียนในระบบการศึกษาของไทย เพื่อจะได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อไปในอนาคต ประกอบกับประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการลงทุนในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมต่างๆ ส่งผลให้มีการติดต่อกับต่างประเทศและมีนักลงทุนชาวต่างชาติเข้ามาพักอาศัยในประเทศมากขึ้น และบางส่วนได้นำครอบครัวมาด้วย ดังนั้น ไทยจึงต้องมีโรงเรียนนานาชาติในระดับสากลที่จะรองรับบุตรหลานชาวต่างชาติเหล่านั้น จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นจึงมีนักธุรกิจให้ความสนใจลงทุนเปิดกิจการโรงเรียนนานาชาติมากขึ้น ซึ่งทำให้โรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ (International School Bangkok) ที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันมาช้านานมีคู่แข่งเพิ่มมากขึ้น การที่โรงเรียนสถานศึกษานานาชาติจะรักษาคุณภาพและจำนวนนักเรียนไว้จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ โดยปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุด ประการหนึ่งคือบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ และเมื่อเปรียบเทียบทรัพยากรมนุษย์กับทรัพยากรอื่นๆแล้ว จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ และทรงคุณค่ามากกว่าทรัพยากรอื่นๆ ทั้งหมด กล่าวคือทรัพยากรอื่นๆ เมื่อใช้ไปแล้วย่อมมีการเสื่อมสลาย สึกหรอหรือหมดไปในที่สุด แต่ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ เพิ่มคุณค่าได้ และสามารถนำกลับมาใช้ได้อยู่เสมอๆ อีกทั้งจะยิ่งมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะ “ทรัพยากรมนุษย์” จะมีการสะสมความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงาน หรือ พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น หากการจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบกพร่องหรือผิดพลาด ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าได้ยาก สาเหตุก็เนื่องมาจากบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลจะออกมาดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำงานนั้น ๆ ซึ่งการที่บุคลากรจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีนั้น ขึ้นอยู่กับความพึง

พอใจบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จในงาน ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าขาดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นแล้ว งานนั้นอาจไม่ประสบความสำเร็จ การบริหารงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ

โดยมากแล้วปัญหาจากการทำงานเกิดขึ้นจากพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์การ ทำให้องค์การหรือหน่วยงานต่างๆ พยายามแก้ไขปัญหา โดยพยายามศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์การทั้งในทางบวกและทางลบ ทั้งนี้หากองค์การสามารถรู้ถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ก็จะช่วยให้หน่วยงานหรือองค์การ สามารถนำเอาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อีกทั้งยังสามารถครองส่วนแบ่งทางการตลาดขององค์การได้อย่างต่อเนื่อง เพราะแต่ละบุคคลก็มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความถนัดที่โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ โดยเล็งเห็นถึง การปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการดำรงอยู่ของกลุ่มธุรกิจ เนื่องจากภายในโรงเรียนมีบุคลากรที่หลากหลายหน่วยงาน ทำให้แนวคิดแตกต่างกันออกไป โรงเรียนจึงมีการจัดระเบียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ เพื่อทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ มีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน แต่เนื่องจากในโรงเรียนประกอบด้วยพนักงานหลายตำแหน่งการศึกษา เพศ อายุ ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน เป็นต้น ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการบริหารงาน และทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

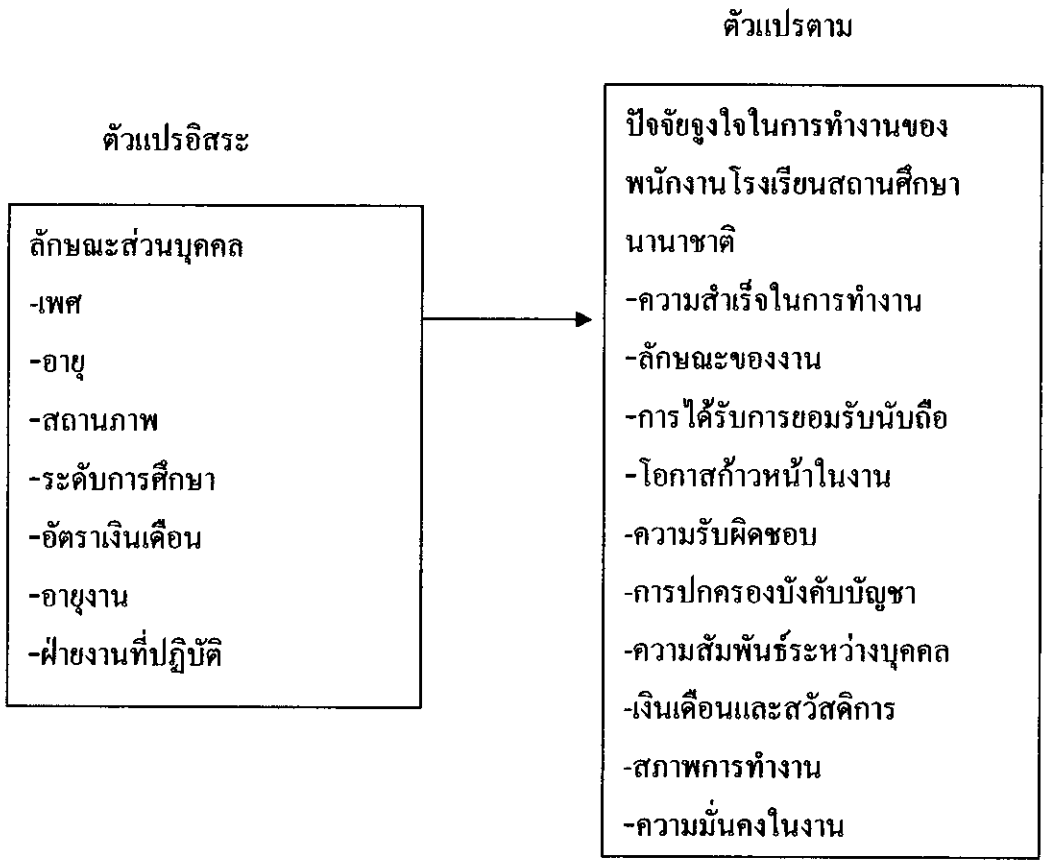
2.1 เพื่อศึกษาระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ ผู้ศึกษาเห็นสมควรนำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ด้าน ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติอยู่ในระดับต่ำ

4.2 พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาครั้งนี้ประชากร คือ พนักงานในหน่วยงานต่างๆของโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ จำนวน 246 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการศึกษาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม – ตุลาคม 2553 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนกันยายน 2553

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.4.1 ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุงาน และฝ่ายงานที่ปฏิบัติ

5.4.2 ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านต่างๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่มากระตุ้นให้พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติต้องการทำงาน แบ่งออกเป็น 10 ด้านได้แก่

6.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประสบผลสำเร็จของงานที่ตนได้รับมอบหมาย และความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงานจนสำเร็จ

6.1.2 ลักษณะของงาน หมายถึง คุณค่าและลักษณะของงานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทาย ไม่น่าเบื่อหน่าย มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6.1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับ ยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

6.1.4 โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนเงินเดือน มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและมีโอกาสเข้ารับการอบรมในการปฏิบัติงาน

6.1.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่ได้รับผิดชอบสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว

6.1.6 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง รูปแบบการบังคับบัญชา การสั่งการ การมอบหมายงานที่เป็นไปอย่างยุติธรรม

6.1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การได้รับมิตรภาพที่ดี การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการให้ความร่วมมือประสานงานในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

6.1.8 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับในรูปของเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส รวมถึงผลประโยชน์ที่โรงเรียนให้กับพนักงาน นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับอยู่แล้ว

6.1.9 สภาพการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเป็นสัดส่วนเพียงพอกับความต้องการของพนักงาน

6.1.10 ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยจากการทำงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงสถานที่ทำงานต้องมีความปลอดภัย

6.2 พนักงาน หมายถึง บุคลากรในระดับปฏิบัติการ ระดับบริหารต้น-กลางของโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติได้ข้อมูลเพื่อการพัฒนาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

7.2 ผู้บริหารโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติได้ข้อมูลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน

7.3 ผู้สนใจศึกษาทั่วไปได้ข้อมูลเป็นแนวทางการศึกษาและวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ โดยนำเสนอเนื้อหาครอบคลุมหัวข้อต่างๆ ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน
3. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน

1.1 ความหมายของการจูงใจในการทำงาน

ได้มีผู้ให้นิยามคำว่าการจูงใจไว้หลายท่าน โดยผู้ศึกษาได้นำมาดังนี้

มธุรส สว่างบำรุง (2542 : 218) ได้กล่าวว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทาง และดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามความต้องการ แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ เครื่องล่อ (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองความต้องการและไปสู่จุดมุ่งหมายได้ก็จะส่งผลให้ระดับของแรงจูงใจลดลง และเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

ถวิล ธาราโรจน์ และศรัณย์ ดำริสุข (2547 : 129) ได้สรุปความหมายของการจูงใจไว้ 3 ประการคือ

1. ให้พลังพฤติกรรม พลังที่ให้แก่พฤติกรรมได้มาจากแหล่งภายใน เช่น ความหิว ความกระหาย ซึ่งเกิดจากความต้องการทางสรีระวิทยา ทำให้เกิดแรงขับเพื่อให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรม เพื่อเสาะแสวงหาอาหาร หรือนำมาบำบัดความหิวหรือกระหายนั้น อีกประการหนึ่งพลัง

ที่ให้พฤติกรรมอาจได้มาจากแหล่งภายนอก เช่น ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากสังคม ทำให้เกิดพลังแก่บุคคลที่จะมีพฤติกรรมมุ่งไปสู่ความสำเร็จในกิจการงานต่างๆ เป็นต้น

2. กำหนดทิศทางของพฤติกรรม พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจย่อมมีทิศทาง เช่น เมื่อหิวก็มีพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่การแสวงหาอาหาร ต้องการให้สังคมยอมรับ พฤติกรรมมุ่งไปสู่การเรียน เป็นต้น

3. พฤติกรรมที่ได้รับการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย (Goal) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของอินทรีย์มี 2 ชนิด คือ พฤติกรรมธรรมดาสามัญ เช่น กระพริบตา การยกมือ เป็นพฤติกรรมที่ไม่มีเป้าหมาย ส่วนพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่อินทรีย์ หรือบุคคลได้มีความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น

อาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจหมายถึง พลัง หรือแรงผลักดันที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่ทำให้บุคคลเกิดมีความต้องการในการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมา

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2548 : 185) กล่าวว่าการจูงใจคือ ความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานด้วย การจูงใจในองค์กรจึงมีผลตามมาทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานก็ได้ผลตอบแทนด้วย

ไมเคิล ดอมแจน (Domjan, 1996 : 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

โฮเยอร์และแม็คอินนีส (Hoyer and MacInnis, 1997) กล่าวว่า การจูงใจคือแรงผลักดันภายในบุคคล (Inner Force) อันก่อให้เกิดผลสะท้อนกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย ผู้บริโภคที่ได้รับการจูงใจจะเกิดพลังผลักดันให้เกิดความพร้อมความเต็มใจที่จะแสดงกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา

โมเวนและไมเนอร์ (Mowen and Minor, 1998 : 160) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การจูงใจหมายถึง สภาวะภายในของบุคคลได้รับการกระตุ้น เพื่อผลักดันให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรม ออกมาโดยมีทิศทางเพื่อให้บรรลุตามเป้า หมายที่มุ่งหวัง (goal-directed behavior) การจูงใจประกอบด้วย แรงขับ (drives) ตัวกระตุ้น (urges) ความปรารถนา (wishes) หรือความต้องการอยากได้ (desires) เป็นจุดเริ่มต้นที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเคลื่อนไหวภายในร่างกายอย่างมีลำดับขั้นตอนนำไปสู่การแสดงพฤติกรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้น

จากสิ่งเร้าให้กระทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจาก การจูงใจ เป็น พฤติกรรม ที่มิใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด

1.2 ความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน

ราณี อิสิชัยกุล (2543 : 277-278) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์การ โดยมีผลโดยตรงต่อผลงานหรือผลกำไรขององค์การ นอกจากนี้การจูงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งอาจพิจารณาได้ดังนี้

1.ความสำคัญต่อองค์การ การจูงใจมีความสำคัญต่อองค์การในอันที่จะตอบสนองความต้องการด้านพฤติกรรมของพนักงานให้แก่องค์การ ซึ่งพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกจะนำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์การ การจูงใจจึงมีความสำคัญต่อองค์การในเรื่องต่อไปนี้

1.1 ช่วยเป็นหลักประกันว่าบุคลากรในองค์การจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งหมด

1.2 ช่วยเพิ่มผลกำไรขององค์การ หากพนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลย่อมส่งผลให้ธุรกิจมีผลกำไรที่สูงขึ้น

1.3 ช่วยให้องค์การสามารถแข่งขันกับคู่แข่งขันได้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอน

1.4 ช่วยเกื้อหนุนให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ เนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่พนักงานจะปฏิบัติงานประจำอย่างเดียวคงไม่เพียงพอ องค์การควรส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดโครงการใหม่ๆ ย่อมก่อประโยชน์ให้องค์การได้

1.5 ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การ

2.ความสำคัญต่อผู้บริหาร นอกเหนือจากองค์การแล้ว ผู้บริหารจะได้รับประโยชน์จากการจูงใจบุคลากรโดยตรงในด้านต่างๆดังนี้

2.1 ช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี การจูงใจเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้การอำนวยการหรือการนำของผู้บริหารเกิดประสิทธิผล เนื่องจากมีวัตถุประสงค์ให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.2 ช่วยกระจายอำนาจของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารคนเดียวไม่สามารถปฏิบัติงานทุกอย่างได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงต้องมีผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานมาแบ่งภาระ โดยผู้บริหารใช้วิธีการกระจายอำนาจหน้าที่ หรือการมอบอำนาจหน้าที่บางส่วนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การจูงใจจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานยินดีรับมอบอำนาจหน้าที่ได้ดีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจหรือมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองมากขึ้น

2.3 ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและพนักงาน การจูงใจเป็นความเต็มใจหรือความต้องการที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้บริหารต้องการ ทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือพนักงานหรืองพนักงานเกิดการยอมรับในงานของตน ดังนั้นโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งในการทำงานย่อมลดน้อยลง

2.4 ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบขององค์การและมีศีลธรรม

3. ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากองค์การและผู้บริหารแล้ว การจูงใจยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การในหลายด้าน ดังนี้

3.1 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานการจูงใจเป็นเรื่องของการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการให้รางวัลตอบแทนในรูปแบบต่างๆซึ่งผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้นและทำให้การหลีกเลี่ยงงานย่อมลดน้อยลงด้วย

3.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและตอบสนองวัตถุประสงค์ของตนเองไปพร้อมกัน การจูงใจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระจ่างในเรื่องของวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้สามารถพิจารณาปรับปรุงวัตถุประสงค์ของตนเองให้สอดคล้องกับองค์การได้ง่ายขึ้น

3.3 ช่วยส่งเสริมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังของกลุ่มหรือทีมงาน

3.4 ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิเชียร วิทยอุดม (2549 : 23) กล่าวว่า พฤติกรรมส่วนใหญ่มักจะมีแนวทางมุ่งไปยังเป้าหมายที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสนองความต้องการพื้นฐานทางกายให้สมดังความต้องการนั้นๆ เช่น มนุษย์มีความต้องการทางร่างกาย ทำให้ต้องกิน นอน ขับถ่าย อยู่ตลอดเวลา และคนเราจะมีวิธีการในการหาวิธีสนองความต้องการเหล่านั้น จากการศึกษาเรื่องของการจูงใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เราเข้าใจถึงพฤติกรรม และวิธีการในการสร้างหนทางเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทาง

ที่ต้องการ การทำความเข้าใจเรื่องความสำคัญของการจูงใจในการทำงานอาจตั้งปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนบางคนที่เราพบเห็นในชีวิตประจำวันตัวอย่างรายการปัญหาเช่นเพราะอะไรนักวิทยาศาสตร์บางคนจึงใช้เวลามากมายอยู่ในห้องทดลอง บางคนใช้เวลาส่วนใหญ่เกือบตลอดชีวิตของเขาทีเดียวเพื่อการทดลองนั้น ๆ เพราะอะไรนักกีฬาบางคนจึงสู้ทนเหนื่อยกับการฝึกซ้อมซ้ำๆ ซากๆ เป็นเวลาแรมเดือน แรมปี คำตอบปัญหาดังกล่าวคือ เพราะพฤติกรรมเหล่านั้นมีสิ่งผลักดันหรือมีการจูงใจให้เกิดขึ้น คือเป็นพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจ พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น จริงจัง ลงทุนลงแรง เพื่อให้ผลงานหรือผลการกระทำบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ กล่าวโดยสรุปเป็นข้อๆ ถึงความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1.การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลมีพลัง (energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าชาม เย็นชาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2.การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายาม (persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย

3.การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดแล้วพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4.การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการ

ทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการ จะเห็นได้ว่า องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีได้เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

กล่าวโดยสรุปได้ว่าความสำคัญของการจูงใจการทำงานจะทำให้บุคคลเพิ่มความพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานเพื่อเพิ่มความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าในงาน

1.3 ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และประสาน หอมบูล (2535 : 69 - 70) กล่าวว่า การแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามที่มา สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological motive) เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่เกิด มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นทีหลังจากการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การเป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นต้น

นอกจากนี้หากแบ่งตามเหตุผลของเบื้องหลังในการแสดงออกของพฤติกรรม สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะทำด้วยความเต็มใจ

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมเพราะต้องการสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่นำมาเร้าภายนอก เช่น รางวัล เกรด เป็นต้น แรงจูงใจภายในมีคุณค่าดีกว่าแรงจูงใจภายนอก แต่แรงจูงใจภายในปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับบุคคลได้ยากกว่า

แสงเดือน ทวีสิน (2539 : 90 - 92) กล่าวว่าการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะที่แท้จริง หมายถึงพลังผลักดันให้มนุษย์มีการเคลื่อนไหวเพื่อไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนต้องการ ถ้าขาด

แรงจูงใจ มนุษย์อาจเปรียบได้กับหุ่นยนต์ตัวหนึ่งที่เคลื่อนไหวได้ตามคำสั่ง หรือความต้องการของผู้อื่น และพฤติกรรมหลาย ๆ อย่างของมนุษย์จะไม่เกิดขึ้นถ้าปราศจากการจูงใจ

ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2538 : 100) ได้กล่าวถึงการแบ่งประเภทของแรงจูงใจว่าสามารถแบ่งได้ เป็น 3 ประเภทใหญ่ด้วยกัน คือ

1. แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological motives) คือ พลังที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมในการรักษาสภาพชีวิตให้อยู่รอด อยู่ในภาวะสมดุลมีปกติสุข ไม่ตาย เช่น ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจทางกายนับว่าเป็นแรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motives) ของบุคคล

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น ความอยากมีเพื่อน ต้องการมีหน้ามีตา อยากรวย อยากมีแต่ความสุข เป็นต้น แรงจูงใจทางสังคม เป็นผลมาจากความต้องการทางจิตใจของแต่ละบุคคลที่ดำเนินไปพร้อมกันเพื่อสนองความต้องการของตนเองในการดำเนินชีวิตร่วมกันกับบุคลอื่นในสังคม

3. แรงจูงใจส่วนบุคล (Personal motives) ได้แก่ แรงจูงใจที่คนเราอยากทำอยากเป็น หรืออยากได้ตามที่ตนเองต้องการเป็นส่วนตัวโดยเฉพาะ เป็นลักษณะพิเศษ

สุชา จันทร์เอม (2544 : 113 - 114) ได้แบ่งแรงจูงใจ หรือแรงขับ ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงขับปฐมภูมิ (Primary drives) เป็นแรงขับที่เกิดมาพร้อมกับการเกิดของคนโดยไม่จำเป็น ต้องเรียนรู้ มีต้นกำเนิดมาจากความต้องการของร่างกายหรือสภาวะภายในร่างกาย บางครั้งเราจึงเรียกว่าเป็นแรงขับทางด้านสรีระ (Physiological drives) ความต้องการทางร่างกายที่นักจิตวิทยาได้ตกลงยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงขับชนิดนี้ ได้แก่

1.1 ความหิว (Hunger) ความรู้สึกหิวเป็นกำลังผลักดันให้คนและสัตว์มีปฏิกิริยาต่างๆ แต่บางทีคนและสัตว์ที่ไม่หิวก็ยังอยากจะกินอาหารแปลกๆ หรือเลือกกินอาหารเฉพาะบางอย่างเพื่อชดเชยสารเคมีบาง อย่างที่ตนเองขาดไป เช่น หญิงที่ตั้งครรภ์อยากกินดิน กินชอล์ก เพราะร่างกายต้องการแคลเซียมไปสร้างกระดูกในเด็ก นอกจากนี้ยังชอบกินของเปรี้ยวๆเพื่อเอาวิตามินซีไปช่วยแยกธาตุแคลเซียมในอาหาร หรือเด็กที่ขาดธาตุเกลือจะกินของเค็มเป็นพิเศษ

1.2 ความกระหาย (Thirsty) เมื่อร่างกายสูญเสียน้ำไปในลักษณะต่างๆ เช่น เหงื่อ ปัสสาวะ น้ำลาย เป็นต้น ทำให้คนรู้สึกคอและปากแห้ง เกิดความกระหายน้ำเพื่อที่จะได้น้ำไปช่วยร่างกายให้มีปริมาณน้ำคงอยู่ในสภาพสมดุล

1.3 ความต้องการทางเพศ (Sex) ฟรอยด์ (Freud) นักจิตวิทยากลุ่มจิตวิเคราะห์ถือเอาแรงกระตุ้นทางเพศนี้เป็นรากฐานอันสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์

1.4 ความอบอุ่นและหนาว (Warmth and cold) ร่างกายคนเราต้องการอุณหภูมิที่พอเหมาะแก่ร่างกาย ไม่ร้อนหรือหนาวจนเกินไป เมื่อเกิดความร้อนจัดหรือหนาวจัด จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเสาะแสวงหาสิ่งที่มาทำให้ร่างกายเกิดความอบอุ่นตามความต้องการเป็นการปรับตัวภายในร่างกายเพื่อการดำรงชีวิตอยู่

1.5 ความต้องการหลีกเลี่ยงจากความเจ็บปวด (Pain) เพื่อให้ร่างกายดำรงชีวิตอยู่ได้โดยปลอดภัย

1.6 ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ (Sleep) คนต้องการนอนหลับพักผ่อนเท่ากับต้องการอาหาร ความง่วง ความเหนื่อย เป็นกำลังผลักดันอย่างหนึ่งซึ่งจูงใจให้คนทำพฤติกรรมบางอย่างที่นำไปสู่การพักผ่อนและนอนหลับ

1.7 ความต้องการอากาศออกซิเจน (O_2) คนต้องการออกซิเจนสำหรับหายใจ คนที่จมน้ำหรือกำลังอยู่ในที่สำลักควันไฟจะตะเกียกตะกายเพื่อหาออกซิเจนช่วยในการหายใจ ถ้าขาดออกซิเจนภายใน 3 – 5 นาทีจะทำให้เสียชีวิตทันที

1.8 ความต้องการการขับถ่าย (Elimination) การขับถ่ายเอาของโสโครกออกจากร่างกายเป็นสิ่งจำเป็น มิฉะนั้นจะเกิดเป็นพิษในร่างกาย และทำให้คนไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

2. แรงขับทุติยภูมิ (Secondary drives) เป็นแรงขับที่สลับซับซ้อน โดยทั่วไปเกิดจากการเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ อาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าเป็นแรงจูงใจทางสังคม (Social motives) หรือแรงขับทางด้านจิตใจ (Psychological drives) ซึ่งเป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจและสังคมเป็นส่วนใหญ่

กล่าวโดยสรุปได้ว่าประเภทของแรงจูงใจอาจแบ่งได้หลายลักษณะ อาทิ แบ่งปันแรงจูงใจทางร่างกายและทางสังคมแรงจูงใจภายในและภายนอกและแรงขับปฐมภูมิและทุติยภูมิ การจูงใจหมายถึงพลังที่มีอยู่ในตัวของบุคคลซึ่งเป็นสิ่งเร้า

1.4 กระบวนการจูงใจในการทำงาน

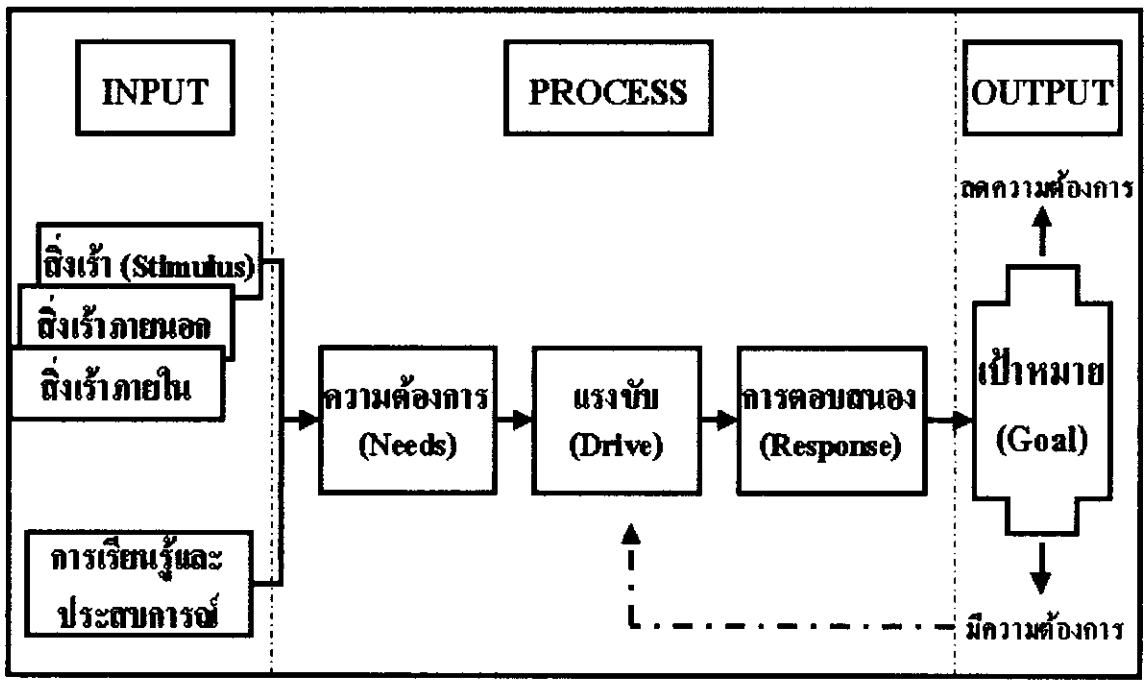
โซโลมอน (Solomon, 1996 : 126) กล่าวว่า การจูงใจเป็นกระบวนการเป็นต้นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ การจูงใจจะเกิดขึ้นกับบุคคลเมื่อได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการหรือความจำเป็นซึ่งจะทำให้ผู้บริโภคปรารถนาที่จะตอบสนองความต้องการนั้นให้ได้รับความพอใจ เนื่องจากว่าเมื่อผู้บริโภคได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า ก็จะทำให้เกิดสภาวะความ

ตึงเครียด (State of tension) และจะกลายเป็นแรงขับ (Drive) ให้ผู้บริโภคใช้ความพยายามเพื่อลดหรือขจัดความต้องการนั้นให้หมดไป นักการตลาดพยายามผลิตสินค้าและบริการให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค และเมื่อผู้บริโภคได้รับผลิตภัณฑ์ตามต้องการหรือบรรลุเป้าหมายความตึงเครียดก็จะหมดไปด้วย

สมยศ นาวีการ (2540 : 289) กล่าวว่ากระบวนการจูงใจเริ่มต้นด้วยความต้องการซึ่งเป็นการรับรู้การเสียสมดุลย์หรือความขาดแคลนของบุคคล แล้วจึงหาแนวทางที่จะตอบสนองความต้องการนั้น ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำที่มีเป้าหมายซึ่งสนองความต้องการที่มักจะกล่าวว่าเป็นรางวัลหรือผลตอบแทนของการกระทำใดที่ได้รางวัลหรือผลตอบแทนที่สนองความต้องการได้ บุคคลจะกระทำอย่างนั้นซ้ำอีก ผลตอบแทนจึงเป็นกลไกป้อนกลับที่ช่วยให้บุคคลประเมินผลติดตามของพฤติกรรมเพื่อการกระทำในอนาคตอีก ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่คนงานต้องการรายได้มากขึ้น เขาค้นหาวิธีตอบสนองความต้องการนี้โดยการทำงานหนักเพื่อเพิ่มค่าจ้างหรือหางานใหม่ ภายหลังจากตัดสินใจเลือกดำเนินการไปแล้ว เช่น ทำงานหนักขึ้น มากชั่วโมงขึ้น แล้วประเมินความสำเร็จ หากทำให้ได้เงินมากขึ้น เขาจะรู้สึกดีต่อความพยายามและจะทำงานหนักต่อไป แต่ถ้ายังมีรายได้เท่าเดิม เขาก็คิดหาวิธีการใหม่ที่จะสนองความต้องการได้

กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อยุธยา (2545 : 23-24) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการของการเกิดแรงจูงใจประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ

1. ความต้องการ (need)
2. สิ่งล่อใจ (incentives)
3. การตอบสนอง (Response)
4. เป้าหมาย (Goal)



ภาพที่ 2.1 แผนภาพองค์ประกอบของแรงจูงใจ

ที่มา : กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อยุธยา (2545 : 23)

จากภาพที่ 2.1 จากระบบของการจูงใจจะพบว่า พฤติกรรมอันเนื่องมาจากการจูงใจจะมีขั้นตอนและสามารถอธิบายตามองค์ประกอบต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. Input หมายถึง ปัจจัยนำเข้า อันเป็นตัวเร้าและกระตุ้นให้เกิดกระบวนการจูงใจ

1.1 สิ่งเร้า ซึ่งรวมทั้งสิ่งเร้าภายนอก

1.2 ร่างกาย อันได้แก่ บุคคล สิ่งของ หรืองสถานการณ์ต่าง ๆที่เกิดขึ้น และสิ่งเร้าภายในร่างกาย

1.3 การเรียนรู้สิ่งเร้าและประสบการณ์ที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล จะเป็นปัจจัยเบื้องต้นเร้าให้เกิดความต้องการที่แตกต่างกันได้

2. Process หมายถึง กระบวนการในการเกิดพฤติกรรมการจูงใจ

2.1 ความต้องการเมื่อบุคคลถูกเร้าจะทำให้เกิดเป็นความต้องการ

2.2 แรงขับ เมื่อบุคคลเกิดความต้องการที่จะเกิดเป็นความตึงเครียด ความตึงเครียดนี้จะผลักดันให้เกิดแรงขับ

2.3 การตอบสนอง เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเนื่องจากแรงขับผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการตอบสนองไปตามการเรียนรู้และประสบการณ์ การตอบสนองจะดำเนินต่อไปจนกว่าจะถึงเป้าหมาย

3. Output เป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมตอบสนองไปจนถึงเป้าหมายนี้ จะพบว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้บางครั้งอาจจะสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลหรือบางครั้งอาจจะไม่สอดคล้องก็ได้ เพราะบางคนที่แสดงการตอบสนองแล้วไม่ถึงเป้าหมาย หรือถึงแล้วเป้าหมายยังไม่ใช่สิ่งที่ตนต้องการจริงๆความต้องการของบุคคลก็จะยังคงมีอยู่ ทำให้ความตึงเครียดผลักดันให้เกิดแรงขับจนต้องมีการตอบสนองอยู่อีกจนกว่าบุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจ แต่ถ้าบุคคลแสดงพฤติกรรมตอบสนองถึงเป้าหมายแล้ว ความต้องการของคนนั้นจะลดลง เป็นอันจบกระบวนการจูงใจ บุคคลก็จะไม่เกิดพฤติกรรมอีก

สรุปกระบวนการจูงใจในการทำงานเริ่มต้นเมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการ จนกลายเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีทิศทางมุ่งไปสู่เป้าหมาย

1.5 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

วารินทร์ สายโอบเอื้อ และสุณีย์ ธีดากร (อ้างใน จารุวรรณ กลมสินธุ์ 2548 : 15-16) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ มีองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลหลายๆด้าน ซึ่งบางครั้งก็ทำให้มีกำลังใจต่อการทำงานอย่างมากถ้าหากเกิดความรู้สึกที่ดี แต่ถ้ามีเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งกระทบกระเทือนจิตใจก็จะทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายและหมดกำลังใจ ก็จะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อการทำงานอย่างมาก ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจคือ

1. ลักษณะของคน จะมีลักษณะเป็นอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบ ความสนใจ ความต้องการ การศึกษา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนความเลื่อมใสศรัทธาหัวหน้างาน

2. ชนิดของงาน เป็นที่น่าพึงพอใจทำให้มีความกระตือรือร้น อยากที่จะทำให้เห็นความก้าวหน้าในอนาคต มีความสุขจากความสำเร็จ และมีผลตอบแทนที่คุ้มค่า จะทำให้พนักงานทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่

3. ลักษณะสภาพของงาน สร้างความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่มีปัญหาและอุปสรรค สภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี เพื่อนร่วมงานไม่มีความขัดแย้ง เครื่องมือและอุปกรณ์ทำงานครบ บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น พนักงานก็จะมีขวัญและกำลังใจที่ดี

4. คุณลักษณะหัวหน้างาน เป็นผู้มีอุปนิสัยใจคอร่าเริงแจ่มใส มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ทำงานโดยไม่ใช้อารมณ์ ปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักความเป็นธรรม และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อการจูงใจผู้ร่วมงานทั้งสิ้น

นพพล ศรีวะรมย์ (2546 : 189) กล่าวว่าการจูงใจขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ 1) ความสามารถ 2) สิ่งแวดล้อม 3)การจูงใจ ถ้าพนักงานมีความสามารถและได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์การ และมีการจูงใจที่เพียงพอเขาจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าข้อใดข้อหนึ่งของปัจจัยเหล่านี้ขาดไป การทำงานก็จะมีปัญหา ปัจจัยการจูงใจจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เพราะการจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นภายใน ไม่สามารถสังเกต วัดหรือวิเคราะห์ได้ สิ่งสำคัญที่สุดของผู้บริหารและเป็นงานที่ท้าทายคือความสามารถทำให้พนักงานทำงานได้ในระดับสูงสุดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ การจูงใจเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง เช่น เกิดแรงจูงใจเพราะเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน การอยากทำงานเพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรมนอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคน ล้วนเกิดขึ้นจากการจูงใจที่เกิดขึ้นนั้นจะส่งผลให้เกิดปัจจัยจูงใจในการทำงาน

สรุปแรงจูงใจของคนเราจะเกิดจากปฏิกิริยาพื้นฐานส่วนลึกของจิตใจภายใน (Subconscious) หรือที่เรียกว่า จิตใต้สำนึกนั่นเองซึ่งจิตใต้สำนึกนี้บุคคลย่อมมีแรงจูงใจ เพื่อประสบผลสำเร็จด้วยกันทุกคนอีกทั้งการทำให้คนเรามีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้เขาเหล่านั้นตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สึกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ เมื่อเป็นเช่นนั้นจะทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ และงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และรวดเร็ว

สรุปปัจจัยจูงใจในการทำงานหมายถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายโดยสร้างความกระตือรือร้น อยากที่จะทำให้เห็นความก้าวหน้าในอนาคต การมีความสุขจากความสำเร็จ เพื่อนร่วมงานไม่มีความขัดแย้ง พนักงานก็จะมีขวัญและกำลังใจที่ดี และมีผลตอบแทนที่คุ้มค่า จะทำให้พนักงานทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น พบว่ามีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

หลายทฤษฎี ผู้ศึกษาได้นำมากล่าวถึง 4 ทฤษฎีได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก ทฤษฎีความคาดหวังหรือทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม และทฤษฎีความเสมอภาค

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

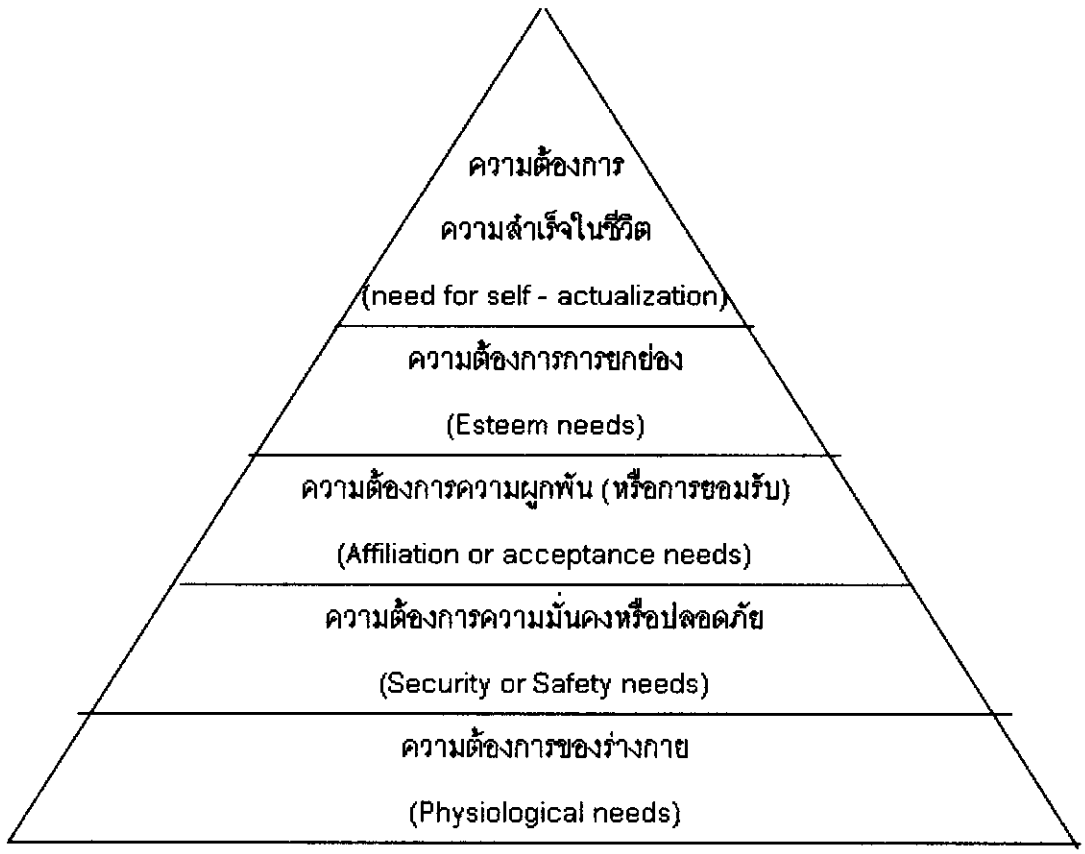
สุรางค์ โค้วตระกูล (2533 : 115) กล่าวว่ามาสโลว์ (Maslow) ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการจากต่ำไปสูง เริ่มจากความต้องการทางสรีระ หรือความต้องการทางด้านร่างกาย ซึ่งมาสโลว์เชื่อว่าเป็นความต้องการพื้นฐานที่มีแรงผลักดันรุนแรงที่สุด ถ้าบุคคลขาดความต้องการในขั้นนี้อาจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมตอบสนองจนเป็นที่พอใจจึงจะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป เช่น คนที่มีความหิวมากๆ มักจะไม่สนใจว่าตนจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนหรือไม่ หรือคนที่มีชีวิตอยู่ในช่วงอันตรายเพราะมีคนปองร้ายจะไม่มีความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่าความต้องการขั้นสูงสุดคือความต้องการที่จะรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเต็มที่ตามศักยภาพของตนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการทั้ง 4 ประเภทได้รับการตอบสนอง อย่างไรก็ตามการตอบสนองของความต้องการแต่ละขั้นไม่จำเป็นต้องถึงร้อยเปอร์เซ็นต์ส่วนมากจะขึ้นกับแต่ละบุคคล

สเปคเตอร์ (2000 : 176 – 194 อ้างถึงใน กานดา จันทร์แย้ม 2546 : 64) ได้กล่าวไว้ว่า มาสโลว์ ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ โดยได้ตั้งสมมุติฐานความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า

1. คนมีความต้องการอยู่เสมอ และความต้องการของคนไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป
3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับจากขั้นพื้นฐานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

การจัดขั้นความต้องการที่มีชื่อเสียงมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง เป็นทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่ง มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา โดยเขาได้นำประสบการณ์จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าโดยทั่วไปมนุษย์จะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย และพัฒนาไปสู่ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ความต้องการของมนุษย์พื้นฐาน ซึ่งกำหนดโดย Maslow (1996 : 104 – 105) แสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

จากภาพที่ 2.2 ลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้นได้แก่

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ปัจจัย 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงานและผลประโยชน์พิเศษต่างๆ รวมทั้งสถานะทางสังคม

3. ความต้องการการยอมรับ หรือความผูกพัน (Affiliation or acceptance Needs) ทุกคนในสังคมจะย่อมต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นรอบข้าง

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หลังจากที่คนเราได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ แล้วจะเปลี่ยนความต้องการมาสู่ความต้องการการยกย่อง เช่น ความพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – confidence)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self – actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ไปใช้ในการจูงใจในการบริหารมี ข้อควรพิจารณาดังต่อไปนี้

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจอีกและจะเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น และความต้องการที่สูงขึ้นจะเป็นตัวจูงใจต่อไป

2. ความต้องการของแต่ละคนมีความซับซ้อนมาก กล่าวคือ ความต้องการของแต่ละคนอาจไม่เป็นไปตามลำดับขั้นก็ได้

3. ทฤษฎีของมาสโลว์ไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง นั่นคือ ไม่ได้พิจารณามนุษย์ในเชิงสิ่งมีชีวิต จึงไม่สามารถอธิบายความต้องการของมนุษย์บางประการได้

ทฤษฎีของมาสโลว์ สามารถนำมาปรับใช้ในการศึกษาความต้องการของคนและปัจจัยการตอบสนองได้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ เพศ และการพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น ส่วนในความต้องการปัจจัยที่จะตอบสนองในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ การจ่ายเงิน เงื่อนไขการทำงานที่พึงพอใจ

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ได้แก่ การคุ้มครองป้องกัน ส่วนปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และหน้าที่การงานที่มั่นคง

3. ความต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ความรัก การมีส่วนร่วม ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กร ได้แก่ การรวมกลุ่มทำงาน การนิเทศ สมาคมอาชีพต่างๆ

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ ได้แก่ เกียรติยศ ชื่อเสียง สถานภาพ ส่วนปัจจัยที่ต้องการ ในระดับองค์การนั้น ได้แก่ การยอมรับจากสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงาน สถานภาพและบทบาทในที่ทำงาน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ได้แก่ ความก้าวหน้า การสร้างสรรค์พัฒนา ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กร ได้แก่ งานที่ท้าทาย ความสัมฤทธิ์ผลในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในองค์กร

2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Model)

สุรพล พยอมแย้ม (2545 : 63)ได้กล่าวไว้ว่าเฮอร์เบิร์กซ์สรุปถึงความต้องการของคน

ในองค์กร หรือ การจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

1.ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและความสำเร็จของงานโดยตรง ถ้ามีอยู่ก็จะเป็นสิ่งจูงใจ หรือ ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำอย่างมาก แต่ถ้าไม่มีไม่ได้หมายความว่าคนจะไม่มีความพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ สิ่งที่จำเป็นคือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ

1.2 ความก้าวหน้าของงาน (Advancement) แต่ละคนจะได้รับความก้าวหน้าก็โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้

1.3 การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายแบบ เช่น จากคำพูดหรือการเขียน การให้การเสริมแรงบ่อยๆ จะทำให้เกิดการจูงใจต่อเนื่องกันไป

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อคนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจงานของเขาจะช่วยให้เกิดความผูกพันในงานมีความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

2.1 สภาพแวดล้อม (Physical working condition) เป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ระดับของเสียง ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะมีผลกระทบโดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2.2 ความมั่นคง (Security) เป็นผลมาจากความเชื่อของคนว่า ตนได้รับการปกป้องในงานและตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม

2.3 หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Procedure and rules) หากหลักเกณฑ์นั้นไม่เหมาะสมหรือไม่ยุติธรรม ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

2.4 ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group interaction) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ดี อาจทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่พอใจในงาน

2.5 การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) การจ่ายเงินและองค์ประกอบทางเศรษฐกิจอื่นๆ รวมถึงค่าจ้าง เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานหรือเมื่อออกจากงาน

Frederic Herzberg (1959 : 150-157 อ้างใน จิราภรณ์ ขวัญบัว 2546 : 17) กล่าวว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พนักงานมีความต้องการอยู่ 2 ประการ เป็นอิสระต่อกัน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยความไม่พอใจจะเกิดขึ้นมาจากสภาพแวดล้อมของงาน ในขณะที่ความพอใจจะเกิดขึ้นมาจากลักษณะของงานนั้น

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน (Achievement) หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

4. ความก้าวหน้า (Advancement and Growth) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. การปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

3. เงินเดือน และสวัสดิการ (Salary and Benefit) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

4. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

5. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.3 ทฤษฎีความคาดหวังหรือทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (Expectancy Theory)

วรูม (1970 : 91 – 103 อ้างอิงใน อัมพร ณ สงขลา 2539: 26 - 27) วรูม นักทฤษฎีคนสำคัญที่ได้สร้างทฤษฎีความคาดหวังขึ้น (Vroom's Expectancy Theory) ทฤษฎีนี้ได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลในองค์กรและพบว่าการที่บุคคลจะกระทำสิ่งใดก็ตามส่วนมากนั้นมักขึ้นกับองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ

1. ผลตอบแทนที่ได้รับ
2. ความพอใจหรือความไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่จะได้รับ
3. ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น
4. โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวัง

ความพอใจต่อสิ่งเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นหากได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น และความพอใจจะลดลงหากได้รับผลตอบแทนลดลง ซึ่งจิตวิทยาของบุคคลในองค์กรที่ วรูม ได้ศึกษานี้เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติโดยองค์กรซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของวรูม ทฤษฎีดังกล่าว วรูม ได้เสนอไว้ว่าการที่บุคคลจะเลือกตัดสินใจใดๆนั้น จะต้องอาศัยการพิจารณาอยู่ 3 ประการ คือ

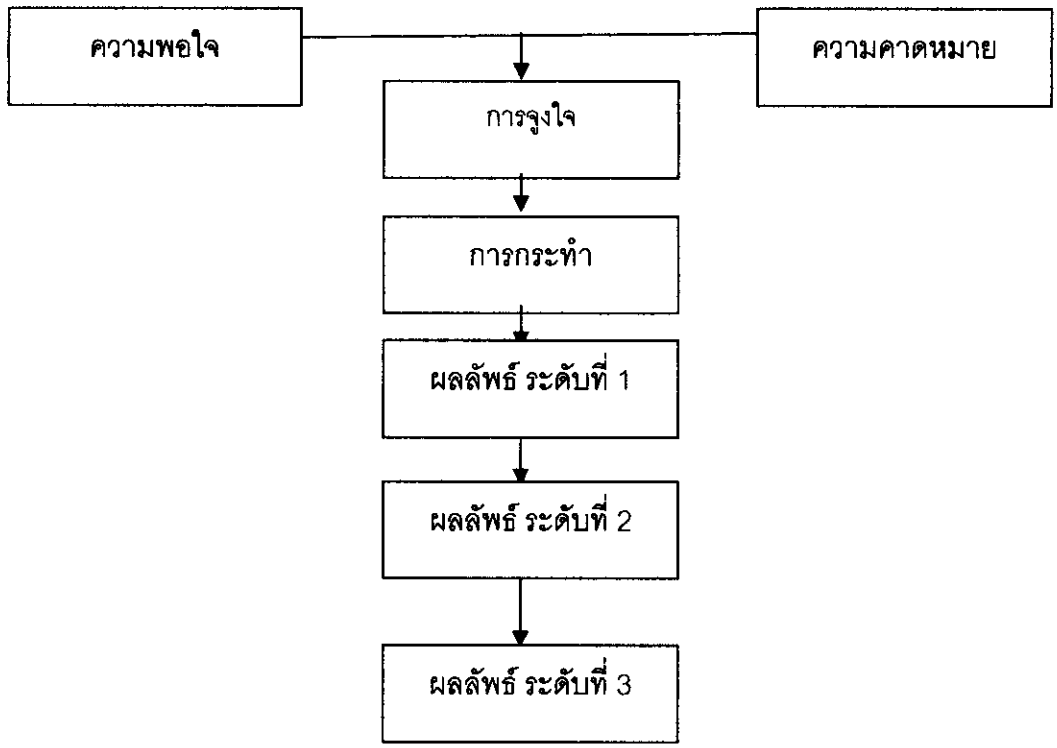
1. เมื่อเห็นโอกาสที่จะใช้ความสามารถและความพยายามทำงานนั้นๆให้สำเร็จลุล่วงได้
2. เมื่อได้เห็นว่าถ้าได้ทำงานนั้นสำเร็จ จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางที่ดี
3. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่น่าพอใจ

ดังนั้นความสัมพันธ์ดังที่กล่าวมา 3 ประการนี้เป็นกระบวนการในการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการที่จะเลือกกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำสิ่งใด

ผลลัพธ์ ทฤษฎีของวรูมสามารถเขียนเป็นสมการและแสดงเป็นกระบวนการในภาพที่ 2.3 (Davis and Newstrom, 1985. p 95)

ทฤษฎีของวรูมสามารถเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้

แรงจูงใจ (M) = คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (V) x ความคาดหวัง (E) x การเชื่อมโยง (I)



ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่า ความคาดหวังและการเชื่อมโยงกับแรงจูงใจ Motivation = E V I (Expectancy Valence Instrumentality)

โดยที่ความคาดหวัง (Expectancy : E) หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ถึงความน่าจะเป็นหรือความเป็นไปได้ที่ความพยายามของเขาจะนำไปสู่ผลงาน ความคาดหวังนี้มีค่าตั้งแต่ 0-1 เช่นเดียวกับความน่าจะเป็น ส่วนคุณค่าของผลตอบแทน (Valence : V) หมายถึง การรับรู้ของ

บุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลที่จะเกิดขึ้น บุคคลมีความชอบหรือความต้องการที่จะบรรลุผลดังกล่าวมากน้อยเพียงไร เช่น บุคคลที่มีความต้องการที่จะมีชื่อเสียงโดดเด่นในสังคมจะให้ความสำคัญกับชื่อเสียงและการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และการเป็นเครื่องมือ (Instrumentality : I) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่ผลงานของเขาจะนำไปสู่ผลที่เขาต้องการหรือความ สัมพันธ์ของผลที่เกิดขึ้นกับรางวัลซึ่งเป็นผลระดับที่ 1 อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการทำงานหรือระดับที่ 2 ที่เป็นผลที่เกิดจากความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น ความก้าวหน้า การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ค่าของการเป็นเครื่องมือนี้ในทางสถิติอยู่ระหว่าง -1.0 ถึง +1.0

แนวความคิดและทฤษฎีความคาดหวังนี้เชื่อว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดออกมาย่อมขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลนั้นว่ามีมากน้อยเพียงใด หากมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ทั้งระดับที่ 1 และระดับที่ 2 มาก บุคคลก็จะมีความพยายามในการปฏิบัติงานมาก หรือเรียกว่ามีแรงจูงใจมากซึ่งในเรื่องความคาดหวังนี้ นักทฤษฎีจิตวิทยาสังคมมองว่าบุคคลจะมีความคาดหวังมากน้อยเพียงใดนั้น โดยทั่วไปก็จะขึ้นอยู่กับความสามารถ (Ability) ของบุคคลนั้นด้วยว่ามีความสามารถในการปฏิบัติ งานมากน้อยเพียงใด ความคาดหวังและความสามารถ จึงเป็นส่วนประกอบกันเพื่อให้บุคคลพยายามในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้เกิดผลงานและอาจเป็นเครื่องมือนำไปสู่การได้รับรางวัล

นักจิตวิทยาในยุคปัจจุบันซึ่งจัดว่าอยู่ในกลุ่มปัญญานิยม (Cognitivism) มีความเชื่ออย่างหนักแน่นว่ามนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ใช้ปัญญาหรือความคิดในการตัดสินใจว่าจะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือไม่ เพื่อที่ จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและโดยความเชื่อเช่นนี้ทฤษฎีความคาดหวังจึงมีฐานคติ (Assumptions)หลายประการดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้นจากผลรวมของแรงผลักดันภายในตัวของมนุษย์เอง และแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อมด้วย

2. มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการความปรารถนาและเป้าหมายแตกต่างกัน

3. บุคคลตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมหลายอย่าง โดยสิ่งที่เป็นข้อมูลให้เลือกได้แก่ ความคาดหวังในค่าของผลลัพธ์ที่จะได้ภายหลังจากการแสดงพฤติกรรมนั้นไปแล้ว

วรูมกล่าวว่าการจูงใจนั้นเป็นผลมาจากการที่มนุษย์มีความคาดหวังใน 3 ประการกล่าวคือ

1. การคาดหวังว่าถ้าพยายามทำแล้วจะทำได้ (Effort-Performance Expectancy) หมายถึงการที่บุคคลคาดหวังไว้เป็นการล่วงหน้าว่าถ้าหากตนเองลงมือแสดงพฤติกรรมอย่างเต็มที่สุดความสามารถแล้วจะมีโอกาสหรือความน่าจะเป็นสูงมากหรือน้อยเพียงใดที่จะกระทำสิ่งนั้นสำเร็จ

กล่าวง่ายๆก็คือบุคคลจะชั่งใจว่าพฤติกรรมที่จะต้องทำนั้นมันยากเกินกำลังความสามารถของตนเองหรือไม่ ก่อนที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นออกมา

2. การคาดหวังว่ากระทำแล้วได้ผลลัพธ์ (Effort-Outcome Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมว่า ถ้าหากเขากระทำพฤติกรรมนั้นแล้วเขาจะได้รับผลลัพธ์ที่จะเป็นผลดีหรือผลเสียต่อตัวเขาอย่างไร

3. ค่าของผลลัพธ์ (Valence of Outcomes) หมายถึง คุณค่าหรือความต้องใจที่ผลลัพธ์มีให้แก่บุคคลที่จะต้องแสดงพฤติกรรมออกไป เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้น ซึ่งแต่ละบุคคลก็จะมีการรับรู้ต่อผลลัพธ์เดียวกันที่แตกต่างกันไป ซึ่งทั้งสามประการดังที่ได้กล่าวไปนี้ ช่วยให้สามารถสรุปทฤษฎีได้ว่า การจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมจะมีโอกาสประสบความสำเร็จถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าพฤติกรรมนั้น นำไปสู่ผลลัพธ์และผลลัพธ์นั้นมีคุณค่าสำหรับเขา และเขาเชื่อว่า ตัวเขามีความสามารถอยู่ในระดับที่สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นได้ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังนั้น Vroom ได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลในองค์การและพบว่า การที่บุคคลจะกระทำสิ่งใดก็ตามจะขึ้นอยู่กับตัวแปร 4 ตัวได้แก่ (1) ผลตอบแทนเขาจะได้รับนั้นเหมาะสมกับบทบาทที่เขาครอบครองอยู่เพียงใด (2) ความพอใจหรือไม่พอใจต่อผลที่เขาจะได้รับ (3) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้ว เขาเชื่อว่า เขาจะต้องเป็นผู้ได้รับผลอันนั้น และ (4) เขามีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวังหรือได้รับล่วงหน้า ความพอใจต่อสิ่งเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นหากเขาได้รับผลตอนแทนเพิ่มขึ้น จะลดลงหากเขาได้รับผลตอบแทนลดลงแต่ถ้าบุคคลใดไม่สนใจต่อผลตอบแทนต่างๆ ความสัมพันธ์ทั้งหมดนี้จะหายไป จิตวิทยาของบุคคลในองค์การที่วรูมทำการศึกษาดังกล่าว เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติของบุคคลในองค์การ และสอดคล้องกับทฤษฎีแห่งความคาดหวัง นอกไปจากนี้ Vroom ยังเสนอว่า วาระที่บุคคลลองตัดสินใจเลือกปฏิบัติอย่างไร เมื่อเกิดความต้องการพร้อม ๆ กันหลายสิ่ง เขาจะมีการพิจารณาอยู่ 2 ประการ คือ

1. พิจารณาว่าเป้าหมายที่จะสู่นั้น มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด (Valence) และ
2. พิจารณาว่าสิ่งที่ตรงกันนั้นสามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดมุ่งหมายได้เพียงใด (Expectancy)

ซึ่งทั้ง 2 ประการนี้ เป็นกระบวนการในการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการที่จะเลือกกระทำหรือเลือกไม่กระทำ

2.4 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

นรา สมประสงค์ (2536 : 154 อ้างในกฤติยาภรณ์ จิระบลกิจ 2545 : 23) กล่าวว่าทฤษฎีแรงจูงใจของ อดัมส์ (Adams) มีพื้นฐานมาจากแนวคิดของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ที่มีความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่าแต่ละคนจะประเมิน

ความสัมพันธ์ทางสังคมของตนเองและกิจกรรมทางเศรษฐกิจในขณะนั้นบุคคลจะมองว่าความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน ซึ่งตนเข้ามามีส่วนร่วมปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับผู้อื่นและนำมาตัดสินใจว่า ในการแลกเปลี่ยนตนจะได้กำไร ได้ผลประโยชน์หรือไม่อย่างไร ซึ่งทฤษฎีของ อดัมส์แนะว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจมากที่สุดกับการปฏิบัติงานในอาชีพของเขาและมีแรงจูงใจเข้มแข็งสูงสุดก็ต่อเมื่อเขามีความเชื่อว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ซึ่งเราเปรียบเทียบระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่น ในการเปรียบเทียบนี้เราจะตรวจสอบจากแรงป้อนเข้าไปของตัวเรา(ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีส่วนช่วยในการทำงานของเรา) และผลผลิตที่ออกมาจากการทำงานของเรา (ทุกอย่างที่เราได้รับจากองค์กร) เราก็นำมาเปรียบเทียบกับคุณค่าความเท่ากันกับบุคคลอื่น ถ้าอัตราส่วนของเราระหว่างผลผลิตที่ออกมาต่อแรงที่ป้อนเข้าไปในการทำงานคำนวณโดยประมาณแล้วจะมีคุณค่าเท่ากับบุคคลอื่น เราก็สรุปได้ว่าเราได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมมีความเท่าเทียมกับผู้อื่นแต่ถ้าอัตราส่วนของผลผลิตที่ออกมาต่อแรงที่ป้อนเข้าไปไม่มีความใกล้เคียงกันกับบุคคลอื่น ความยุติธรรมก็จะไม่มี ทฤษฎีความเสมอภาคชี้ให้เห็นว่า บุคคลจะมุ่งการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เราพอใจต่อสถานการณ์ของความสมดุลหรือความเสมอภาคซึ่งเกิดขึ้นเมื่อเรารับรู้อัตราส่วนของปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบในสถานการณ์เดียวกัน

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของบุคคลนั้นมีมากมายหลายทฤษฎี ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าทฤษฎีที่ควรนำมาเป็นแนวทางการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานมากที่สุดคือ ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์กประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งแบ่งเป็น 10 ด้านได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย

3. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ

3.1 ความเป็นมาของโรงเรียน

โรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ สร้างขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1953 (พ.ศ.2496) เมื่อ 57 ปีที่ผ่านมา โดยสมาคมผู้ปกครองเพื่อเด็กนานาชาติของสถานทูตสหรัฐอเมริกาเป็นผู้ก่อตั้ง เริ่มแรกโรงเรียนตั้งอยู่ที่สถานทูต มีนักเรียน 3,000 คน เมื่อจำนวนนักเรียนเพิ่มมากขึ้นก็ได้ย้ายมาตั้งโรงเรียนใหม่ที่ ถนนสามัคคี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีจำนวนนักเรียน 1,900 คน รวม 54 สัญชาติ นักเรียนต่างประเทศประมาณ 80% นักเรียนไทย 20% โดยมีวิสัยทัศน์ (Vision) ดังนี้

World Community

Intellectual Development

Cross-Cultural Understanding

Transportable Gifts

Experts in Understanding Their Own Learning

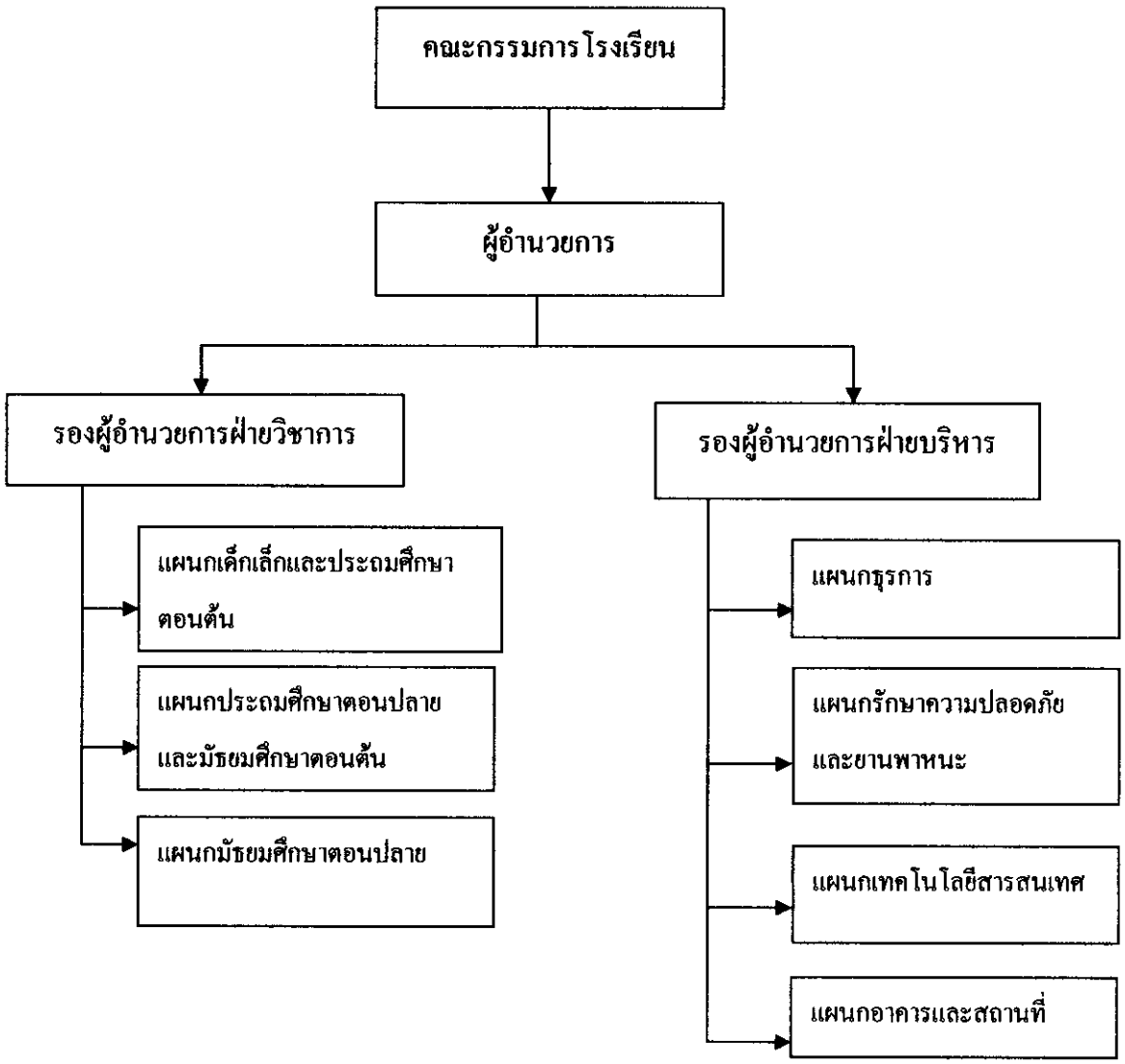
"ผู้เรียนสามารถติดต่อสื่อสารและเข้าเรียนได้ทั่วโลกที่สอนหลักสูตรภาษาอังกฤษ มีปฏิสัมพันธ์ดี มีสติปัญญาดี ผู้เรียนสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายวัฒนธรรม แสดงออกถึงพรสวรรค์ของตนเอง ผู้เรียนรู้จักตนเอง เข้าใจตนเองและมีการพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ"

หลักสูตรของโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติใช้หลักสูตรของสหรัฐอเมริกาเป็นหลัก โดยใช้มาตรฐานการศึกษาของสหรัฐอเมริกาเป็นเกณฑ์ในการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรสามารถยืดหยุ่นได้และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้มีความเหมาะสมกับผู้ใช้มากที่สุด เมื่อพบปัญหาในการสอนครูจะร่วมกันประชุมวางแผนเพื่อพัฒนาหลักสูตรในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทันที ซึ่งลักษณะเด่นของการทำงานของครูคือการทำงานเป็นทีม American Program จะดำเนินการเรียนเป็นระบบ 1 เทอมซึ่งประกอบ ด้วย 16 สัปดาห์ (15 สัปดาห์เป็นการเรียน และ 1 สัปดาห์เป็นการสอบ)

3.2 การบริหารงานของโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ

ผู้บริหารมาจากการคัดเลือกโดยสมาคมผู้ปกครอง โดยมีการเลือกผู้นำ 3 คน ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารงานและคณะกรรมการของโรงเรียนอีก 12 คน ซึ่งคัดเลือกมาจากสมาคมผู้ปกครอง อยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี การบริหารในโรงเรียนมีครูใหญ่ฝ่ายไทย และครูใหญ่ฝ่ายต่างชาติ

คณะกรรมการโรงเรียน (Board of Trustees) 12 คน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ

แต่ละฝ่ายมีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1. ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล การบริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก และงานอื่นๆ ที่ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมาย โดยแบ่งเป็น แผนกเด็กเล็กและประถมศึกษาตอนต้น แผนกประถมศึกษาตอนปลายและมัธยมศึกษาตอนต้น และแผนกมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. ฝ่ายบริหาร มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ ได้แก่ การดำเนินงานธุรการ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณและ

บุคลากร การประชาสัมพันธ์องค์กร การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การลาออกจากงาน การจัดทำและเสนองบประมาณ การบริหารการเงินและบัญชี การบริหารสินทรัพย์ และงานอื่น ๆ ที่ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมาย โดยแบ่งเป็น แผนกธุรการ แผนกรักษาความปลอดภัยและยานพาหนะ แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ และแผนกอาคารและสถานที่

3.3 การจัดการเรียนการสอน

รงเรียนสถานศึกษานาชาติแบ่งระดับชั้นเรียนเป็น 3 ระดับได้แก่ K – Elementary School (อนุบาล–เกรด 5) Middle – School (เกรด 6 – เกรด 9) และ High – School (เกรด 10 – เกรด 12) สำหรับการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน โดยมีปฏิทินการปฏิบัติงานประจำปี ครูผู้สอนคือ ครูดี (Best Teacher) มีคู่มือครู (Teacher Value) ในการจัดการสอนมีใบประกอบวิชาชีพ (Licensed Professional) ครูมีการประเมินจากผู้บริหาร (Evaluate) ครูทำงานเป็นทีม (Team Work) โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่มี Top – down ครูในโรงเรียนส่วนมากเป็นชาวต่างชาติ มาจากอเมริกาเหนือ (North America) ประมาณ 90% อีก 10% เป็นครูไทยที่สอนภาษาไทย การจัดกิจกรรมการเรียนนักเรียนมีการเรียนตามตารางเรียน เป็นตารางเรียนแบบหมุนนักเรียนจะได้เรียนวิชาต่างๆ ในแต่ละวันไม่ซ้ำกับเวลาเดิมจึงทำให้ไม่เบื่อกับกิจกรรมการเรียน นักเรียนประถมศึกษาเรียน 6 วันต่อสัปดาห์ เริ่มเข้าเรียนเวลา 07.20 – 14.05 น. ซึ่ง 3 วันแรก เรียน พละภาษาไทย 2 วัน เรียนร้องเพลง ศิลปะ และอีก 1 วัน เรียนคอมพิวเตอร์ เวลารับประทานอาหารว่างของนักเรียนคือเวลา 09.30 – 09.40 น. กิจกรรมหลังเลิกเรียนเป็นกิจกรรมตามความสนใจ (After School Activity) เวลา 14.15 – 17.00 น. ได้แก่ กีฬา วิทยาศาสตร์ สะสมแสตมป์ ว่ายน้ำ ฯลฯ ในระดับ Middle – School จะจัดให้นักเรียนได้เรียนกีฬามากขึ้น เป็นการออกกำลังกายเพื่อการเจริญเติบโตทางกายให้แข็งแรงของนักเรียน ส่วนในวิชาภาษาไทยนักเรียนทุกคนต้องได้เรียน โดยที่นักเรียนไทยต้องเรียนวิชาภาษาไทย 5 คาบต่อสัปดาห์ นักเรียนต่างชาติเรียน 1 คาบต่อสัปดาห์ และกิจกรรมอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย ประเพณีไทย ทางโรงเรียนจะจัดให้นักเรียนมีส่วนร่วม เช่น ประเพณีลอยกระทงจะมีการส่งเสริมให้นักเรียนร่วมกันทำกระทงเอง

3.4 การบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนสถานศึกษานานาชาติมีหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยบริษัทจะจ่ายค่าตอบแทน โดยคำนึงถึง ความเสมอภาคภายใน โดยพิจารณาจากความแตกต่างของงานในแต่ละตำแหน่ง การประเมินค่างาน โดยนำระบบการประเมินค่างานซึ่งมีความเป็นมาตรฐานสากลที่ได้รับการยอมรับทั่วโลกมาใช้ และขั้นสุดท้าย คือ ระดับและตำแหน่งของงาน (Job Grading) โดย

เริ่มต้นจากดู Job Description หรือคำพรรณนางาน แล้วก็จึงทำ Job Evaluation เพื่อวิเคราะห์และตีค่าหน้าที่ของงานแต่ละตำแหน่ง เชื่อมโยงกับการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานส่วนการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน เมื่อมีตำแหน่งงานที่ว่างลงพนักงานภายในสามารถสมัครเพื่อแข่งขันเข้าไปรับตำแหน่งงานใหม่ที่ต้องการได้ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ๆ และทำงานได้ตามความสามารถของตน ชั่วโมงการทำงาน (Working Hour) โรงเรียนมีชั่วโมงการทำงานปกติ คือ เข้างาน 7.00 นาฬิกา และเลิกงาน 15.00 นาฬิกา บันทึกเวลาเข้า-ออกของพนักงานโดยการเซ็นชื่อ ด้วยนโยบายของผู้บริหารที่มองว่า การวางกรอบพนักงาน ทำให้เกิดความอึกอัด ไม่สบาย และไม่มีความสุขในการทำงาน ยิ่งวางกรอบคนจะยิ่งไม่อยู่กับองค์การและไม่ทุ่มเทในการทำงาน ดังนั้น จึงเน้นมองที่ตัวผลงาน และให้ขึ้นอยู่กับจิตสำนึกของพนักงานเอง

ทางโรงเรียนได้จัดเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานดังต่อไปนี้

ค่าตอบแทน	รายละเอียด
1. เงินเดือน	จ่ายให้แก่พนักงานตามตำแหน่งและความรู้ความสามารถส่วนบุคคลในแต่ละตำแหน่งอย่างยุติธรรม
2. โบนัสประจำปี	จ่ายโบนัสประจำปี ปีละ 1 เดือน โดยจำนวนโบนัสขึ้นอยู่กับผลประกอบการที่ได้ในแต่ละปี
3. ประกันสังคม	กองทุนเพื่อพนักงานของโรงเรียนกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ หรือ ถึงแก่ความตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
4. กองทุนเงินทดแทน	กองทุนที่จัดตั้งขึ้นสำหรับพนักงานกรณีเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงาน
5. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	กองทุนที่สะสมเงินจากพนักงานและโรงเรียนเพื่อเป็นเงินทุนยามเกษียณอายุจากการทำงาน โดยบริษัทจ่ายสมทบให้พนักงาน 15% ของเงินเดือนที่ได้รับ (อัตราดังกล่าวเป็นอัตราสูงสุดที่กฎหมายได้กำหนดเอาไว้)

ค่าตอบแทน	รายละเอียด
6. ประกันสุขภาพ	พนักงานทุกคนจะได้รับการประกันสุขภาพโดยโรงเรียนจะจ่ายเงินประกันสุขภาพให้ซึ่งสามารถไปรักษาพยาบาลตามโรงพยาบาลทั่วไปรวมทั้งยังครอบคลุมไปถึงค่ารักษาพยาบาลของคู่สมรสและบุตร (จ่ายประกันบางส่วน) รวมทั้งใช้สิทธิ์ในการฝากครรภ์และคลอดบุตร
7. ตรวจสุขภาพฟันประจำปี	พนักงานทุกคนจะได้รับการตรวจสุขภาพฟันโดยโรงเรียนจะจ่ายเงินค่าตรวจและรักษาสุขภาพฟันทุกประเภทให้ซึ่งสามารถไปรักษาพยาบาลตามโรงพยาบาลที่น่าเชื่อถือ
8. ตรวจสุขภาพ	พนักงานทุกคนจะได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีจากโรงพยาบาลที่น่าเชื่อถือ
9. ห้องพยาบาล	โรงเรียนมีห้องปฐมพยาบาลและยาสามัญประจำบ้านให้แก่พนักงานที่อาจเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย
10. การฝึกอบรม	โรงเรียนเชื่อว่าบุคลากรที่ดีเป็นปัจจัยที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ จึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้ และความชำนาญในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกบริษัท
11. เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย	ที่อยู่อาศัยที่มั่นคง เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต โรงเรียนได้ทำข้อตกลงกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) เพื่อจัดสวัสดิการเงินกู้ที่อยู่อาศัยดอกเบี้ยต่ำ โดยพนักงานจะมีสิทธิ์ได้รับอัตราดอกเบี้ยพิเศษต่ำกว่าลูกค้าปกติของธนาคารและมีโอกาสได้รับวงเงินสูงขึ้นกว่าปกติอีกด้วย
12. ท่องเที่ยวสัมมนา	กิจกรรมสัมมนา ตามแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสพักผ่อนประจำปี และมีกิจกรรมเพื่อเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมให้แก่พนักงานอีกด้วย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

อุกฤษฎ์ ฟุ้งขจร (2539: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก การปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม มี 6 ปัจจัย คือ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเจริญเติบโต การยอมรับนับถือ เงินเดือน และ ความมั่นคงในงาน

จีรศาสตร์ ไชยเลิศ (2540: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของ ผู้แทนยาที่เป็นเภสัชกรในเขตการขายภาคเหนือ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากต่อปัจจัยจูงใจโดยเฉพาะในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท การควบคุมดูแล ผลสำเร็จในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้ การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกปัจจัยโดยให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตำแหน่งงาน ผลสำเร็จในการทำงาน โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ทำ และการยอมรับจากผู้อื่น พนักงานส่วนใหญ่มีความพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตเกือบทุกปัจจัยโดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ชีวิต ส่วนตัว การบังคับบัญชา สภาพการทำงานและนโยบายและการบริหารของบริษัท ยกเว้นค่าตอบแทนซึ่งส่วนใหญ่มีความพอใจในระดับน้อย และพนักงานมีความพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเกือบทุกปัจจัยในระดับพอใจมาก ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผลสำเร็จในการทำงาน ความ

รับผิดชอบในหน้าที่การงานและการยอมรับจากผู้อื่น ยกเว้นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งส่วนใหญ่มีความพอใจระดับน้อย

มัณฑนา เสนาธรรม (2545) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่าปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยค้ำจุน พบว่ามีค่าเฉลี่ยปานกลางโดยในรายละเอียดปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

จิราภรณ์ ขวัญบัว (2545: บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษากลุ่มบริษัททิปโก้.เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาอันดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน รวม 10 ปัจจัย ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพศมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานและปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหาร อายุมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร อายุมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ระดับการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้านกลุ่มธุรกิจพบว่า ใน

แต่ละกลุ่มธุรกิจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่น่าสนใจคือ ผลการวิจัยของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบโดยรวมพบว่าในแต่ละกลุ่มธุรกิจกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่ามีความแตกต่างกันในเรื่องของปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของคนอันดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ ทั้ง 10 ปัจจัย พบว่า อันดับ 1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อันดับ 2 ด้านความก้าวหน้า อันดับ 3 ด้านความรับผิดชอบ อันดับ 4 ด้านความสำเร็จของงาน อันดับ 5 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า อันดับ 6 ด้านลักษณะงาน อันดับ 7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อันดับ 8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อันดับ 9 ด้านนโยบายและการบริหารงาน อันดับ 10 ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

กนกรัตน์ โชติเทวัญ (2547: บทคัดย่อ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด สำนักงานกรุงเทพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด สำนักงานกรุงเทพ และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด สำนักงานกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 82.61 ส่วนใหญ่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 31.01 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวช. คิดเป็นร้อยละ 66.96 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 51.02 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 46.09 มีรายได้ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 83.77 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ระดับแรงจูงใจมาก ทางด้านนโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ระดับแรงจูงใจปานกลาง ส่วนในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในงาน ระดับแรงจูงใจน้อย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส รายได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มาตา เฮรู (Mataheru 1985 อ้างใน อารีรัตน์ หิรัญโร 2532 :57-58) ได้วิจัยเรื่อง

แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย พบว่า แรงจูงใจก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด คือ สถานะของอาชีพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและเงินเดือน สำหรับ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกู๊ดสัน ซึ่งพบว่า เพศ อายุ และระยะเวลาการทำงานไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ทั้งจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ส่วนด้านความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจที่ก่อความพอใจมากที่สุด

วอล์คเกอร์ และเพื่อน (Walker and Guest 1966 อ้างใน กนกรัตน์ โชติเทวัญ 2547: 57) ได้วิจัยเกี่ยวกับหน้าที่การทำงานของคน ซึ่งผลการวิจัยของเขาสอดคล้องและสนับสนุนปัจจัยแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ทำงานมีความรู้สึกว่าความพึงพอใจเป็นเครื่องวัดผลรวมเกี่ยวกับผู้ทำงานร่วมกับโอกาสความก้าวหน้า ชื่อเสียง และสวัสดิการ ถ้าจะเน้นให้เกิดความพึงพอใจต่องานก็จะต้องให้เขาเกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียง เงิน และสวัสดิการ 2) ชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงานที่ดีมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจด้วย แต่สภาพการทำงานที่ดีนั้นถึงแม้จะเป็นสิ่งที่ปรารถนาในความพอใจก็จริง แต่ก็ไม่ทำให้งานดีเด่นได้ 3) ความสุขจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความจูงใจในการทำงานหัวหน้างานหรือผู้ทำงานรับผิดชอบคนอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งของแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ

แอนโทนิโอนิ (Antonioni 1999 อ้างใน วราภรณ์ รัตนอาชาไนย 2544 : 27) ได้ศึกษาปัจจัยที่สำคัญของแรงจูงใจของผู้จัดการระดับกลาง โดย 58 % เป็นการศึกษาจากหน่วยงานผลิต ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ 10 ประการที่สำคัญ คือ 1) การให้ความเคารพนับถือ 2) การให้ความไว้วางใจระหว่างผู้จัดการ 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนรับผิดชอบ 4) ความผ่อนคลายในการทำงาน 5) การมีโอกาสได้พัฒนาตนเอง 6) การทำให้มีความรู้สึกว่างานนั้นมีความสำคัญ 7) ผู้บริหารระดับสูงให้ความตระหนักและรับทราบในเรื่องผลของงาน 8) มีความยุติธรรมในการให้รางวัล/สิ่งตอบแทนการทำงาน 9) การแสดงความยินดีเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย 10) เปิดโอกาสให้รับงานพิเศษ

จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่าเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาในครั้งนี้เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งแสดงให้เห็นว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมีอยู่หลายด้านและแต่ละด้านเป็นตัวกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดแรงกระตุ้นที่ต้องการที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จและทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร ส่วนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอาจกล่าวได้ว่าเป็นการศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะที่ใช้แบบวัดซึ่งประกอบด้วยคำถาม

เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุงาน และฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงาน นิยมใช้ทฤษฎีของ Herzberg ที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนใน 10 ด้านได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งเป็นคำถามแบบ Rating Scale ตามแบบของ Likert และเกณฑ์ในการวัดมีให้เลือก 5 ระดับ คือ ระดับการจูงใจมากที่สุด ระดับการจูงใจมาก ระดับการจูงใจปานกลาง ระดับการจูงใจน้อย ระดับการจูงใจน้อยที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรในที่นี้หมายถึง พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ ซึ่งมีจำนวนพนักงาน ทั้งสิ้น 246 คน

1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร ได้กำหนดขนาดโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970 อ้างถึงใน ธารินทร์ ศิลป์จารุ 2550-49) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % จะได้ขนาดตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 152 คน โดยคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)2}$$

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ที่ 0.05)

แทนค่า $n = \frac{246}{1+(246x(0.05)2)}$

$= 152.322 \approx 152$ คน

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละระดับชั้น ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกดังแสดงในตารางที่ 3.1 ซึ่งจะสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ต่อไปรวมจำนวนหน่วยตัวอย่างทั้งสิ้น 152 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

แผนก	จำนวนประชากร (Ni)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง $n_i = \frac{Ni}{246}$ (152)	จำนวนหน่วยตัวอย่างที่เก็บข้อมูล
แผนกเด็กเล็กและประถมศึกษาตอนต้น	48	29.66 ≈30	30
แผนกประถมศึกษาตอนปลายและ มัธยมศึกษาตอนต้น	12	7.41 ≈7	7
แผนกธุรการ	50	30.89 ≈31	31
แผนกรักษาความปลอดภัยและยานพาหนะ	16	9.89 ≈10	10
แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ	18	11.12 ≈11	11
แผนกอาคารและสถานที่	67	42.63 ≈43	43
รวม	246	152	152

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ซึ่งดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามการศึกษา และกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1.2 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ทบความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางนำมาสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม

2.1.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ของการศึกษา

2.1.4 ร่างแบบสอบถาม ตามกระบวนการสร้างเครื่องมือศึกษาโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุงาน และฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices)

ตอนที่ 2 ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับการจูงใจมากที่สุด	กำหนดค่าเท่ากับ	5
ระดับการจูงใจมาก	กำหนดค่าเท่ากับ	4
ระดับการจูงใจปานกลาง	กำหนดค่าเท่ากับ	3
ระดับการจูงใจน้อย	กำหนดค่าเท่ากับ	2
ระดับการจูงใจน้อยที่สุด	กำหนดค่าเท่ากับ	1

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2 การหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ให้คะแนนแต่ละข้อคำถามการศึกษา เพื่อแสดงว่าคำถามสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ โดยผู้ศึกษาจะเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ไปใช้ในการศึกษา

2.2.2 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) จากแบบสอบถามได้ค่าเท่ากับ 0.9862

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ จำนวน 152 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามนั้น ผู้ศึกษาเริ่มทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2553 จนถึงวันที่ 30 กันยายน 2553 ซึ่งใช้เวลาในการเก็บรวมรวมข้อมูลทั้งสิ้นเป็นเวลา 1 เดือน และรับกลับคืนด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ค่าร้อยละใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation :S.D.) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

4.3 ค่า T-test และF-test ใช้เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและเมื่อพบความแตกต่างจะใช้การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ค่าแต้มเฉลี่ย เพื่อใช้เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ในแต่ละรายการอยู่ในช่วงระดับใด การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ ได้ใช้การจัดช่วงคะแนนดังนี้

$$\text{การจัดช่วงระดับคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.80$$

ดังนั้นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยจึงมีเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับการจูงใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับการจูงใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับการจูงใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับการจูงใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับการจูงใจน้อยที่สุด

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (152 คน)	ร้อยละ (100.0)
เพศ		
ชาย	42	27.6
หญิง	110	72.4
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	6	4.0
25 – 35 ปี	42	27.6
36 - 45 ปี	49	32.2
46 ปีขึ้นไป	55	36.2
สถานภาพ		
โสด	51	33.6

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (152 คน)	ร้อยละ (100.0)
สมรส	94	61.8
หม้าย / หย่าร้าง	7	4.6
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	34.2
ปริญญาตรี	76	50.0
สูงกว่าปริญญาตรี	24	15.8
อัตราเงินเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	23	15.1
15,001 - 35,000 บาท	51	33.6
35,001 - 55,000 บาท	48	31.6
55,001 บาทขึ้นไป	30	19.7
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า1 ปี	5	3.3
1 - 3 ปี	27	17.8
4 - 6 ปี	19	12.5
7 ปีขึ้นไป	101	66.4
ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ		
แผนกเด็กเล็กและประถมศึกษาตอนต้น	30	19.7
แผนกประถมศึกษาตอนปลายและ มัธยมศึกษาตอนต้น	7	4.6
แผนกมัธยมศึกษาตอนปลาย	20	13.2
แผนกธุรการ	31	20.4
แผนกรักษาความปลอดภัยและยานพาหนะ	10	6.6
แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ	11	7.2
แผนกอาคารและสถานที่	43	28.3

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติมีข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 และเพศชาย จำนวน 42 คน
คิดเป็นร้อยละ 17.6

อายุ มากที่สุดมีอายุ 46 ปี ขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 ลำดับถัดไปคือช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 โดยช่วงที่อายุน้อยที่สุดคือ อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

สถานภาพ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 ลำดับถัดไปคือโสด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง มีน้อยที่สุดคือ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ลำดับถัดไปคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และสูงกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุดคือ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8

อัตราเงินเดือน มีอัตรา เงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 - 35,000 บาท มากที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 ลำดับถัดไปคือ 35,001 – 55,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และน้อยที่สุดคือเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1

อายุการทำงาน ส่วนใหญ่มี อายุการทำงานมากกว่า 6 ปี มากที่สุด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 ลำดับถัดไป คือ 1-3 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และน้อยสุด คือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ฝ่าย ที่ปฏิบัติงาน มาจากแผนกอาคารและสถานที่ มากที่สุดจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ลำดับถัดไปคือ แผนกธุรการจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และน้อยที่สุดคือแผนกประถมศึกษาตอนปลายและมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดปัจจัยจูงใจในการทำงานไว้ 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความ

สำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงานและด้านความมั่นคงในงาน โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมและในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการจูงใจ	อันดับ
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.97	0.76	มาก	1
2.ด้านลักษณะของงาน	3.83	0.86	มาก	3
3.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.62	0.86	มาก	9
4.ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.36	1.02	ปานกลาง	10
5.ด้านความรับผิดชอบ	3.76	0.86	มาก	7
6.ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.68	0.90	มาก	8
7.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.78	0.85	มาก	5
8.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.81	0.95	มาก	4
9.ด้านสภาพการทำงาน	3.78	0.85	มาก	6
10.ด้านความมั่นคงในงาน	3.96	0.77	มาก	2
รวม	3.75	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.75) เมื่อพิจารณาปัจจัยเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับการจูงใจมากที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$=3.97) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X}$=3.96) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}$=3.36)

2.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการจูงใจ
1.การมีผลการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐาน	3.91	0.72	มาก
2.การทำงานได้แล้วเสร็จทันตามเป้าหมาย	3.99	0.77	มาก
3.การได้ใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.03	0.77	มาก
4.การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำสำเร็จลุล่วงได้ดี	3.97	0.76	มาก
รวม	3.97	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุด คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ($\bar{X}$= 4.03) รองลงมาคือการทำงานได้แล้วเสร็จทันตามเป้าหมาย ($\bar{X}$= 3.99) และน้อยที่สุด คือ การมีผลการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐาน ($\bar{X}$ = 3.91)

2.3 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการจูงใจ
1.การได้รับหน้าที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.90	0.87	มาก
2.การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในงาน	3.73	0.89	มาก
3.การได้ปรับปรุงและพัฒนางานให้สัมพันธ์กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	3.81	0.84	มาก
4.การได้รับมอบหมายงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	3.89	0.84	มาก
รวม	3.83	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากโดยมากที่สุดคือการได้รับหน้าที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$= 3.90) รองลงมาคือการได้รับมอบหมายงานที่น่าสนใจและท้าทาย ความสามารถ ($\bar{X}$=3.89) และน้อยที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในงาน ($\bar{X}$= 3.73)

2.4 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการจูงใจ
1.การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ	3.81	0.79	มาก
2. การที่ผลการปฏิบัติงานของท่านมักถูกกล่าวถึงและนำไปเป็นแบบอย่าง	3.55	0.86	มาก
3. การได้เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการปฏิบัติงานที่สำคัญ	3.45	0.91	มาก
4. การเป็นที่ยอมรับและชมเชย จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ผลดี	3.68	0.85	มาก
รวม	3.62	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากโดยมากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ($\bar{X}$= 3.81) รองลงมาคือการเป็นที่ยอมรับและชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี ($\bar{X}$=3.68) และน้อยที่สุด คือ การได้เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการปฏิบัติงานที่สำคัญ($\bar{X}$= 3.45)

2.5 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการจูงใจ
1. การมีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือนตามความสามารถ	3.55	1.02	มาก
2. การได้รับงบประมาณสนับสนุนในการอบรมประจำปี	3.35	0.95	ปานกลาง
3. การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	3.21	1.11	ปานกลาง
4. การมีความก้าวหน้าในสายงานตามระยะเวลาที่เหมาะสม	3.31	0.99	ปานกลาง
รวม	3.36	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุดอยู่ในระดับมาก คือการมีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือนตามความสามารถ ($\bar{X}$= 3.55) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคือการได้รับงบประมาณสนับสนุนในการอบรมประจำปี ($\bar{X}$=3.35) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}$= 3.21)

2.6 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการจูงใจ
1. การได้รับอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.82	0.85	มาก
2. การมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.78	0.89	มาก
3. การได้รับผิดชอบในงานสำคัญที่จะก่อให้เกิด ชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ	3.59	0.86	มาก
4. การที่งานในความรับผิดชอบสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว	3.85	0.82	มาก
รวม	3.76	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากโดยมากที่สุด คือ การที่งานในความรับผิดชอบสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X}$= 3.85) รองลงมาคือการได้รับอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$=3.82) และน้อยที่สุด คือ การได้รับผิดชอบในงานสำคัญที่จะก่อให้เกิดชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ ($\bar{X}$= 3.59)

2.7 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการจูงใจ
1. การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน	3.63	0.86	มาก
2. การมีขั้นการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.63	0.82	มาก
3. การขอคำแนะนำและปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในงาน	3.73	0.88	มาก
4. การมีผู้บังคับบัญชาที่ปกครองด้วยความยุติธรรม	3.75	1.01	มาก
รวม	3.68	0.90	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านนโยบายการปกครองและบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากโดยมากที่สุด คือ การมีผู้บังคับบัญชาที่ปกครองด้วยความยุติธรรม ($\bar{X}$=3.75) รองลงมาคือการขอคำแนะนำและปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในงาน ($\bar{X}$=3.73) และน้อยที่สุด คือ การมีขั้นการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$= 3.63)

2.8 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการจูงใจ
1. การมีมนุษยสัมพันธ์และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	3.85	0.85	มาก
2. การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา	3.49	1.02	มาก
3. การให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.74	มาก
4. การได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่างๆ	3.83	0.77	มาก
รวม	3.78	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากโดยมากที่สุด คือ การให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$=3.95) รองลงมาคือการมีมนุษยสัมพันธ์และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$=3.85) และน้อยที่สุดคือการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา($\bar{X}$= 3.49)

2.9 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการจูงใจ
1. การได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่	3.94	0.85	มาก
2. การได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว	3.79	0.93	มาก
3. การได้รับโบนัสประจำปีมีความเหมาะสม	3.79	0.96	มาก
4. การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน	3.72	1.04	มาก
รวม	3.81	0.95	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากโดยมากที่สุด คือ การได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ($\bar{X}$= 3.94) รองลงมาคือการได้รับโบนัสประจำปีมีความเหมาะสม ($\bar{X}$=3.79) และน้อยที่สุด คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$= 3.72)

2.10 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการจูงใจ
1. การมี วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.90	0.78	มาก
2. การมีสถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วนและเอื้อต่อ การปฏิบัติงาน	3.82	0.88	มาก
3. การมีมาตรการป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.86	0.82	มาก
4. การมียานพาหนะเพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่องานภายนอก	3.55	0.91	มาก
รวม	3.78	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุด คือ การมี วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X}$= 3.90) รองลงมาคือการมีมาตรการป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=3.86) และน้อยที่สุด คือ การมียานพาหนะเพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่องานภายนอก ($\bar{X}$= 3.55)

2.11 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการจูงใจ
1. การมีตำแหน่งงานที่มั่นคงและการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง	3.95	0.81	มาก
2. การมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรจนเกษียณอายุ	3.86	0.91	มาก
3. การมีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ปฏิบัติงาน	3.99	0.67	มาก
4. การมีภาพพจน์ที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอก	4.03	0.66	มาก
รวม	3.96	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากโดยมากที่สุด คือ การมีภาพพจน์ที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอก ($\bar{X}$= 4.03) รองลงมาคือ การมีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=3.99) และน้อยที่สุด คือ การมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรจนเกษียณอายุ ($\bar{X}$= 3.86)

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

3.1 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน		ชาย	หญิง	t-Test	p-value
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	3.97	3.98	-0.04	0.48
	S.D.	0.77	0.75		
2.ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	3.75	3.87	-0.84	1.66
	S.D.	0.89	0.85		
3.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	3.47	3.66	-1.07	0.14
	S.D.	0.80	0.86		
4.ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	3.16	3.43	-1.63*	0.05
	S.D.	0.99	1.03		
5.ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	3.71	3.78	-0.53	0.29
	S.D.	0.75	0.90		
6.ด้านนโยบายการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	3.48	3.76	-1.79*	0.03
	S.D.	0.98	0.85		
7.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	3.63	3.84	-1.71*	0.04
	S.D.	0.85	0.84		
8.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	3.63	3.88	-1.55	0.06
	S.D.	0.97	0.94		
9.ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	3.62	3.85	-1.88*	0.03
	S.D.	0.84	0.85		
10.ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	3.93	3.97	-0.39	0.34
	S.D.	0.77	0.77		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานเพศหญิง มีระดับการจูงใจในการทำงานมากกว่าเพศชายในด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน		ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	36 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	F-Test	p-value
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	3.41	3.79	3.98	4.15	4.55*	0.00
	S.D.	0.60	0.82	0.71	0.70		
2.ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	3.25	3.63	3.86	4.02	3.62*	0.01
	S.D.	0.62	0.93	0.83	0.79		
3.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	3.04	3.47	3.70	3.72	2.45	0.06
	S.D.	3.72	0.90	0.82	0.84		
4.ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	2.79	3.33	3.60	3.20	2.48	0.06
	S.D.	0.82	1.01	0.94	1.07		
5.ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	2.79	3.60	3.97	3.79	6.34*	0.00
	S.D.	0.67	0.85	0.75	0.86		
6.ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	3	3.54	3.81	3.75	2.52*	0.05
	S.D.	0.75	1.07	0.76	0.83		
7.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	3.16	3.69	3.83	3.86	2.13	0.09
	S.D.	0.57	0.94	0.74	0.86		
8.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	3.25	3.70	3.94	3.82	1.42	0.23
	S.D.	0.70	0.94	0.92	0.98		
9.ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	3.25	3.76	3.83	3.80		
	S.D.	0.46	0.91	0.82	0.84	1.39	0.24
10.ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	3.33	3.80	4.08	4.03		
	S.D.	0.55	0.77	0.67	0.81	3.23*	0.02

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการจูงใจในการทำงานแตกต่างกันใน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ดังปรากฏในตารางที่ 4.15-4.19

ตารางที่ 4.15 ค่า LSD ระหว่างอายุกับปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 25 ปี 3.41	25 – 35 ปี 3.79	36 - 45 ปี 3.98	46 ปีขึ้นไป 4.15
ต่ำกว่า 25 ปี	3.41	-	0.38*	0.57*	0.74*
25 – 35 ปี	3.79		-	0.19	0.36
36 - 45 ปี	3.98			-	0.17
46 ปีขึ้นไป	4.15				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 ค่า LSD ระหว่างอายุกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 25 ปี 3.25	25 – 35 ปี 3.63	36 - 45 ปี 3.86	46 ปีขึ้นไป 4.02
ต่ำกว่า 25 ปี	3.25	-	0.22	0.45	0.61
25 – 35 ปี	3.63		-	0.23*	0.39*
36 - 45 ปี	3.86			-	0.16
46 ปีขึ้นไป	4.02				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 ค่า LSD ระหว่างอายุกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 25 ปี 2.79	25 – 35 ปี 3.60	36 - 45 ปี 3.97	46 ปีขึ้นไป 3.79
ต่ำกว่า 25 ปี	2.79	-	0.19	0.56*	0.38*
25 – 35 ปี	3.60		-	0.38	0.19
36 - 45 ปี	3.97			-	-0.18
46 ปีขึ้นไป	3.79				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 ค่า LSD ระหว่างอายุกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

การปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 25 ปี 3.00	25 – 35 ปี 3.54	36 - 45 ปี 3.81	46 ปีขึ้นไป 3.75
ต่ำกว่า 25 ปี	3.00	-	0.54	0.81*	0.75*
25 – 35 ปี	3.54		-	0.27	0.21
36 - 45 ปี	3.81			-	-0.06
46 ปีขึ้นไป	3.75				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับการจูงใจในการทำงาน

ในด้านนโยบายการปกครองบังคับบัญชาต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ค่า LSD ระหว่างอายุกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 25 ปี 3.33	25 – 35 ปี 3.80	36 - 45 ปี 4.08	46 ปีขึ้นไป 4.03
ต่ำกว่า 25 ปี	3.33	-	0.35*	0.42*	0.62*
25 – 35 ปี	3.80		-	0.07	0.27
36 - 45 ปี	4.08			-	0.20
46 ปีขึ้นไป	4.03				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน		โสด	สมรส	หม้าย/หย่า	อื่นๆ	F-Test	p-value
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	3.95	3.95	4.35	0		
	S.D.	0.69	0.78	0.70	0	1.34	0.26
2.ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	3.70	3.85	4.42	0		
	S.D.	0.83	0.87	0.66	0	3.09*	0.04
3.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	3.48	3.68	3.75	0		
	S.D.	0.84	0.87	0.66	0	1.32	0.26
4.ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	3.23	3.38	3.82	0		
	S.D.	1.04	1.01	0.77	0	1.37	0.25
5.ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	3.59	3.81	4.21	0		
	S.D.	0.86	0.85	0.60	0	3.07*	0.05
6.ด้านนโยบายการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	3.59	3.70	4.10	0		
	S.D.	0.86	0.92	0.73	0	1.32	0.26
7.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	3.67	3.84	3.75	0		
	S.D.	0.80	0.87	0.81	0	0.96	0.38
8.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	3.64	3.88	4.03	0		
	S.D.	0.89	0.97	0.94	0	1.44	0.23
9.ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	3.76	3.76	4.17	0		
	S.D.	0.87	0.84	0.72	0	1.25	0.28
10.ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	3.71	4.07	4.07	0		
	S.D.	0.76	0.73	0.82	0	6.29*	0.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ดังปรากฏในตารางที่ 4.21-4.23

ตารางที่ 4.21 ค่า LSD ระหว่างสถานภาพสมรสกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน	$\bar{X}$	โสด 3.70	สมรส 3.85	หม้าย/หย่า 4.42
โสด	3.70	-	0.15	0.72*
สมรส	3.85		-	0.57*
หม้าย/หย่า	4.42			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านลักษณะของงานต่ำกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 ค่า LSD ระหว่างสถานภาพสมรสกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	โสด 3.59	สมรส 3.81	หม้าย/หย่า 4.21
โสด	3.59	-	0.22	0.62*
สมรส	3.81		-	0.40
หม้าย/หย่า	4.21			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบต่ำกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ค่า LSD ระหว่างสถานภาพสมรสกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	โสด 3.71	สมรส 4.07	หม้าย/หย่า 4.07
โสด	3.71	-	0.36*	0.36*
สมรส	4.07		-	0.00
หม้าย/หย่า	4.07			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในงานต่ำกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหม้าย/หย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี	F-Test	p-value
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	3.77	4.05	4.18		
	S.D.	0.72	0.70	0.92	4.48*	0.01
2. ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	3.59	3.97	3.94		
	S.D.	0.83	0.76	1.13	4.53*	0.01
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	3.51	3.65	3.76		
	S.D.	0.80	0.81	1.10	1.02	0.36
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	3.31	3.35	3.48		
	S.D.	0.90	0.99	1.35	0.28	0.75
5. ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	3.63	3.81	3.88		
	S.D.	0.80	0.83	1.05	1.33	0.26
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	3.54	3.73	3.84		
	S.D.	0.81	0.86	1.16	1.40	0.24
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	3.72	3.81	3.80		
	S.D.	0.78	0.85	0.98	0.27	0.76
8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	3.73	3.84	3.91		
	S.D.	0.96	0.91	1.07	0.42	0.65
9. ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	3.57	3.83	4.08		
	S.D.	0.78	0.83	0.92	5.39*	0.00
10. ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	3.88	3.98	4.03		
	S.D.	0.73	0.75	0.87	0.59	0.55

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันใน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ดังปรากฏในตารางที่ 4.25-4.27

ตารางที่ 4.25 ค่า LSD ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี 3.77	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 4.05	สูงกว่าปริญญาตรี 4.18
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.77	-	0.28	0.41*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.05		-	0.13
สูงกว่าปริญญาตรี	4.18			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 ค่า LSD ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี 3.59	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 3.97	สูงกว่าปริญญาตรี 3.94
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.59	-	0.38*	0.35*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.97		-	-0.03
สูงกว่าปริญญาตรี	3.94			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านลักษณะของงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 ค่า LSD ระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี 3.57	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 3.83	สูงกว่าปริญญาตรี 4.08
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.57	-	0.26	0.51*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.83		-	0.25
สูงกว่าปริญญาตรี	4.08			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านสภาพการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 การเปรียบเทียบระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน		น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 - 35,000 บาท	35,001 - 55,000 บาท	55,001 บาทขึ้นไป	F-Test	p-value
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	3.55	3.86	4.12	4.23		
	S.D.	0.79	0.71	0.69	0.74	7.16*	0.00
2.ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	3.30	3.77	3.96	4.11		
	S.D.	0.93	0.82	0.75	0.85	6.51*	0.00
3.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	3.23	3.57	3.73	3.80		
	S.D.	0.93	0.84	0.78	0.86	3.24*	0.02
4.ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	3.09	3.46	3.59	2.99		
	S.D.	0.99	1.01	0.93	1.06	3.59*	0.01
5.ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	3.21	3.76	3.97	3.80		
	S.D.	0.89	0.73	0.88	0.82	6.38*	0.00
6.ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	3.27	3.69	3.82	3.75		
	S.D.	0.98	0.89	0.83	0.86	2.70*	0.04
7.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	3.41	3.81	3.85	3.87		
	S.D.	0.79	0.84	0.86	0.80	2.60*	0.05
8.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	3.58	3.84	3.98	3.62		
	S.D.	0.99	0.99	0.77	1.06	1.69	0.17
9.ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	3.64	3.71	3.93	3.76		
	S.D.	0.68	0.89	0.88	0.78	1.29	0.27
10.ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	3.64	3.95	4.03	4.08		
	S.D.	0.71	0.73	0.76	0.79	2.75*	0.04

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้าการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ดังปรากฏในตารางที่ 4.29-4.36

ตารางที่ 4.29 ค่า LSD ระหว่างอัตราเงินเดือนกับระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท 3.55	15,001 - 35,000 บาท 3.86	35,001 - 55,000 บาท 4.12	55,001 บาทขึ้นไป 4.23
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.55	-	0.28	0.57*	0.68*
15,001 - 35,000 บาท	3.86		-	0.29	0.40*
35,001 55,000 บาท	4.12			-	0.11
55,001 บาทขึ้นไป	4.23				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 35,001 บาทขึ้นไป และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-35,000 บาท มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 55,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 ค่า LSD ระหว่างอัตราเงินเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท 3.30	15,001 - 35,000 บาท 3.77	35,001 - 55,000 บาท 3.96	55,001 บาท ขึ้นไป 4.11
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.30	-	0.47*	0.66*	0.81*
15,001 - 35,000 บาท	3.77		-	0.19	0.34*
35,001 55,000 บาท	3.96			-	0.15
55,001 บาทขึ้นไป	4.11				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านลักษณะของงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 บาทขึ้นไป และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-35,000 บาท มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านลักษณะของงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 55,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 ค่า LSD ระหว่างอัตราเงินเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท 3.23	15,001 - 35,000 บาท 3.57	35,001 - 55,000 บาท 3.73	55,001 บาท ขึ้นไป 3.80
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.23	-	0.34*	0.50*	0.57*
15,001 - 35,000 บาท	3.57		-	0.16	0.23*
35,001 55,000 บาท	3.73			-	0.07
55,001 บาทขึ้นไป	3.80				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน15,001 บาทขึ้นไปและพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-35,000 บาท มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน55,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 ค่า LSD ระหว่างอัตราเงินเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

โอกาสก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท 3.09	15,001 - 35,000 บาท 3.46	35,001 - 55,000 บาท 3.59	55,001 บาทขึ้นไป 2.99
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.09	-	0.37*	0.50*	-0.10
15,001 - 35,000 บาท	3.46		-	0.13	-0.47
35,001 55,000 บาท	3.59			-	-0.60
55,001 บาทขึ้นไป	2.99				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านโอกาสก้าวหน้าในงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-35,000 บาท และ35,001-55,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 ค่า LSD ระหว่างอัตราเงินเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท 3.21	15,001 - 35,000 บาท 3.76	35,001 - 55,000 บาท 3.97	55,001 บาท ขึ้นไป 3.80
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.21	-	0.55*	0.76*	0.59*
15,001 - 35,000 บาท	3.76		-	0.21*	0.04
35,001 55,000 บาท	3.97			-	-0.17
55,001 บาทขึ้นไป	3.80				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 บาทขึ้นไป และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-35,000 บาท มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 35,001-55,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 ค่า LSD ระหว่างอัตราเงินเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

การปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท 3.27	15,001 - 35,000 บาท 3.69	35,001 - 55,000 บาท 3.82	55,001 บาท ขึ้นไป 3.75
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.27	-	0.42*	0.55*	0.48*
15,001 - 35,000 บาท	3.69		-	0.13	0.06
35,001 - 55,000 บาท	3.82			-	-0.07
55,001 บาทขึ้นไป	3.75				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านนโยบายการปกครองบังคับบัญชาต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 ค่า LSD ระหว่างอัตราเงินเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท 3.41	15,001 - 35,000 บาท 3.81	35,001 - 55,000 บาท 3.85	55,001 บาทขึ้นไป 3.87
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.41	-	0.40*	0.44*	0.46*
15,001 - 35,000 บาท	3.81		-	0.04	0.06
35,001 - 55,000 บาท	3.85			-	0.02
55,001 บาทขึ้นไป	3.87				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 ค่า LSD ระหว่างอัตราเงินเดือนกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท 3.64	15,001 - 35,000 บาท 3.95	35,001 - 55,000 บาท 4.03	55,001 บาทขึ้นไป 4.08
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.64	-	0.31*	0.39*	0.44*
15,001 - 35,000 บาท	3.95		-	0.08	0.13
35,001 - 55,000 บาท	4.03			-	0.05
55,001 บาทขึ้นไป	4.08				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับการจูงใจในการทำงานในด้านความมั่นคงในงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน		ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	4-6 ปี	6 ปีขึ้นไป	F-Test	p-value
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	3.70	3.93	3.75	4.04		
	S.D.	0.47	0.79	0.81	0.74	1.55	0.20
2. ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	3.50	3.75	3.69	3.89		
	S.D.	0.49	0.95	0.86	0.85	0.86	0.46
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	3.00	3.66	3.52	3.65		
	S.D.	0.45	0.87	0.90	0.85	1.40	0.24
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	2.75	3.56	3.53	3.29		
	S.D.	0.56	0.89	0.91	1.07	1.58	0.19
5. ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	3.25	3.67	3.78	3.80		
	S.D.	0.59	0.88	0.83	0.86	1.06	0.36
6. ด้านนโยบายการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	2.85	3.83	3.77	3.66		
	S.D.	0.59	0.92	0.91	0.87	2.25	0.08
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	3.35	3.77	3.82	3.79		
	S.D.	0.67	0.90	0.93	0.81	0.66	0.57
8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	3.45	3.93	3.86	3.78		
	S.D.	0.59	1.00	0.78	0.97	0.53	0.66
9. ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	3.65	3.71	3.78	3.80		
	S.D.	0.49	0.96	0.96	0.81	0.20	0.89
10. ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	3.65	3.90	3.93	3.99		
	S.D.	0.38	0.84	0.67	0.77	1.66	0.17

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.7 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการศึกษาข้อมูล ผู้ศึกษาได้ใช้ตัวเลขแทนแผนกต่างๆ ดังนี้

1. แผนกเด็กเล็กและประถมศึกษาตอนต้น
2. แผนกประถมศึกษาตอนปลายและ มัธยมศึกษาตอนต้น
3. แผนกมัธยมศึกษาตอนปลาย
4. แผนกธุรการ
5. แผนกรักษาความปลอดภัยและยานพาหนะ
6. แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. แผนกอาคารและสถานที่

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกตามฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน		1	2	3	4	5	6	7	F-Test	p-value
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	3.93	4.21	4.44	4.12	3.78	3.98	3.69	4.39*	0.00
	S.D.	0.64	0.74	0.69	0.68	0.80	1.05	0.68		
2.ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	3.74	4.07	4.34	3.94	3.68	3.84	3.58	2.90*	0.01
	S.D.	0.74	0.72	0.67	0.91	0.92	1.22	0.78		
3.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	3.58	4.00	3.91	3.54	3.48	3.75	3.52	1.16	0.32
	S.D.	0.69	0.90	0.87	0.92	0.75	1.24	0.80		
4.ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	3.28	3.32	3.29	3.41	2.80	3.55	3.49	0.89	0.49
	S.D.	0.99	1.36	1.05	1.03	0.94	1.47	0.82		
5. ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	3.65	4.00	3.99	3.98	3.60	3.77	3.56	1.70	0.12
	S.D.	0.82	0.86	0.74	0.81	0.81	1.24	0.83		
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	3.68	3.61	3.98	3.84	3.35	3.57	3.56	1.14	0.33
	S.D.	0.77	0.63	0.87	0.88	0.77	1.42	0.87		
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	3.73	4.04	4.23	3.82	3.38	3.89	3.60	2.81*	0.01
	S.D.	0.75	0.88	0.78	0.86	0.77	1.13	0.86		
8.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	3.68	3.64	3.91	3.89	3.38	3.93	3.90	0.76	0.59
	S.D.	0.80	1.16	1.08	1.00	0.98	1.11	0.85		

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน		1	2	3	4	5	6	7	F-Test	p-value
9.ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	3.61	4.18	3.86	3.94	3.40	4.05	3.71		
	S.D.	0.90	0.72	1.05	0.86	0.74	0.78	0.74	2.04	0.06
10.ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	3.73	4.21	4.13	4.19	3.75	4.16	3.83		
	S.D.	0.82	0.63	0.77	0.75	0.87	0.78	0.68	2.81*	0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า พนักงานที่มีฝ่ายที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ดังปรากฏในตารางที่ 4.39-4.42

ตารางที่ 4.39 ค่า LSD ระหว่างฝ่ายที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	1 3.93	2 4.21	3 4.44	4 4.12	5 3.78	6 3.98	7 3.69
1.แผนกเด็กเล็กและประถมศึกษาตอนต้น	3.93	-	0.28*	0.51*	0.19*	-0.15	0.05	-0.24
2.แผนกประถมศึกษาตอนปลายและมัธยมศึกษาตอนต้น	4.21		-	0.23	-0.09	-0.43	-0.23	-0.52
3.แผนกมัธยมศึกษาตอนปลาย	4.44			-	-0.32	-0.66	-0.46	-0.5
4.แผนกธุรการ	4.12				-	-0.34	-0.14	-0.43
5.แผนกรักษาความปลอดภัยและยานพาหนะ	3.78					-	0.20*	-0.09
6.แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.98						-	-0.29
7.แผนกอาคารและสถานที่	3.69							-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่าพนักงานแผนกเด็กเล็กและประถมศึกษาตอนต้น มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงานต่ำกว่าแผนกประถมศึกษาตอนปลายและมัธยมศึกษาตอนต้น พนักงานแผนกมัธยมศึกษาตอนปลาย และแผนกธุรการ และพนักงานแผนกรักษาความปลอดภัยและยานพาหนะ มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานต่ำกว่าจากพนักงานแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40 ค่า LSD ระหว่างฝ่ายที่ปฏิบัติงานกับระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านลักษณะของงาน

ลักษณะงาน	$\bar{X}$	1 3.74	2 4.07	3 4.34	4 3.94	5 3.68	6 3.84	7 3.58
1.แผนกเด็กเล็กและประถมศึกษาตอนต้น	3.74	-	0.33*	0.60*	0.20*	-0.06	0.10	-0.16
2.แผนกประถมศึกษาตอนปลายและมัธยมศึกษาตอนต้น	4.07		-	0.27*	-0.13	-0.39	-0.23	-0.49
3.แผนกมัธยมศึกษาตอนปลาย	4.34			-	-0.40	-0.66	-0.50	-0.76
4.แผนกธุรการ	3.94				-	-0.26	-0.10	-0.36
5.แผนกรักษาความปลอดภัยและยานพาหนะ	3.68					-	0.16*	-0.10
6.แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.84						-	-0.26
7.แผนกอาคารและสถานที่	3.58							-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่าพนักงานแผนกเด็กเล็กและประถมศึกษาตอนต้น มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านลักษณะของงานต่ำกว่าแผนกประถมศึกษาตอนปลายและมัธยมศึกษาตอนต้น แผนกมัธยมศึกษาตอนปลาย และแผนกธุรการ พนักงานแผนกประถมศึกษาตอนปลายและ มัธยมศึกษาตอนต้นมีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานต่ำกว่าแผนกมัธยมศึกษาตอนปลาย และพนักงานแผนกรักษาความปลอดภัยและยานพาหนะ มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานต่ำกว่าแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 ค่า LSD ระหว่างฝ่ายที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	1 3.73	2 4.06	3 4.23	4 3.82	5 3.38	6 3.89	7 3.60
1.แผนกเด็กเล็กและประถมศึกษาตอนต้น	3.73	-	0.31*	0.50*	0.09	-0.35	0.16	-0.13
2.แผนกประถมศึกษาตอนปลายและมัธยมศึกษาตอนต้น	4.06		-	0.19*	-0.22	-0.66	-0.15	-0.44
3.แผนกมัธยมศึกษาตอนปลาย	4.23			-	-0.41	-0.85	-0.34	-0.63
4.แผนกธุรการ	3.82				-	-0.44	0.07	-0.22
5.แผนกรักษาความปลอดภัยและยานพาหนะ	3.38					-	0.51*	0.22*
6.แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.89						-	-0.29
7.แผนกอาคารและสถานที่	3.60							-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่าพนักงานแผนกเด็กเล็กและประถมศึกษาตอนต้น มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่ำกว่า แผนกประถมศึกษาตอนปลายและมัธยมศึกษาตอนต้น และแผนกมัธยมศึกษาตอนปลาย พนักงานแผนกประถมศึกษาตอนปลายและมัธยมศึกษาตอนต้นมีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานต่ำกว่าแผนกมัธยมศึกษาตอนปลาย และพนักงานแผนกรักษาความปลอดภัยและยานพาหนะ มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานต่ำกว่าแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ และแผนกอาคารและสถานที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42 ค่า LSD ระหว่างฝ่ายที่ปฏิบัติงานกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	1 3.73	2 4.21	3 4.13	4 4.19	5 3.75	6 4.16	7 3.83
1. แผนกเด็กเล็กและประถมศึกษาตอนต้น	3.73	-	0.43*	0.40*	0.46*	0.02	0.43*	0.10
2. แผนกประถมศึกษาตอนปลายและมัธยมศึกษาตอนต้น	4.21		-	-0.08	-0.02	-0.46	-0.05	-0.38
3. แผนกมัธยมศึกษาตอนปลาย	4.13			-	0.06	-0.38	0.03	-0.30
4. แผนกธุรการ	4.19				-	-0.44	-0.03	-0.36
5. แผนกรักษาความปลอดภัยและยานพาหนะ	3.75					-	0.41*	0.08
6. แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.16						-	-0.33
7. แผนกอาคารและสถานที่	3.83							-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่าพนักงานแผนกเด็กเล็กและประถมศึกษาตอนต้น มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานต่ำกว่าแผนกประถมศึกษาตอนปลายและมัธยมศึกษาตอนต้น แผนกมัธยมศึกษาตอนปลาย แผนกธุรการ และแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ และพนักงานแผนกรักษาความปลอดภัยและยานพาหนะ มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานต่ำกว่าแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 152 คน มีผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ19 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ดังตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน (29 คน)	ร้อยละ (100.0)
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน		
1.1 ควรมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือปัญหาที่พบในการทำงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อช่วยกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	2	6.9
1.2 ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานมากขึ้น	4	13.8
2. ด้านลักษณะของงาน		
2.1 ควรมีการกำหนดกรอบภาระหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน	6	20.7
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		
3.1 ควรให้ความเสมอภาคกับพนักงานทุกฝ่าย	4	13.8
3.2 ควรมีการให้รางวัลผู้ที่ปฏิบัติงานดีเป็นประจำทุกเดือน	2	6.9
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน		
4.1 ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	4	13.8
4.2 ควรมีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบ	6	20.7
4.3 ควรมีการจัดอบรมการปฏิบัติงานของในแต่ละฝ่ายทุกปี	15	51.7

ปัญหาและข้อเสนอแนะ (ต่อ)	จำนวน (29 คน)	ร้อยละ (100.0)
5. ด้านความรับผิดชอบ		
5.1 ควรให้อำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงานมากขึ้น	7	24.1
5.2 ควรมีการกำหนดความรับผิดชอบให้พนักงานอย่างชัดเจน	8	27.6
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา		
6.1 การที่ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมทุกอย่างในองค์กรจะดำเนินไปด้วยดี	8	27.6
6.2 ควรให้ความยุติธรรมแก่ลูกน้องเท่าเทียมกัน	6	20.7
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		
7.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งผลักดันให้งานรุดหน้าไปได้ด้วยดี	4	13.8
7.2 ควรเอื้อประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน	3	10.3
8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ		
8.1 เงินเดือนและสวัสดิการเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าได้ดี	4	13.8
8.2 ควรมีการปรับเงินเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง	3	10.3
9. ด้านสภาพการทำงาน		
9.1 เครื่องมือที่ทันสมัย สถานที่ทำงานที่ดีเป็นสิ่งที่ช่วยให้งานในองค์กรเดินหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว	4	13.8
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน		
10.1 ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานทุกคนทุ่มเทกับงานในหน้าที่ของตนเอง	6	20.7

จากตารางที่ 4.43 พบว่า พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุดในด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ และด้านการปกครองบังคับบัญชา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ

27.6 และน้อยที่สุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9

บทที่ 5
สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ มีการสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ จำนวน 246 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คนโดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดและการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ จำนวน 152 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 15,001-35,000 บาท มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี และมีการปฏิบัติงานในแผนกอาคารและสถานที่

1.3.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ จำนวน 152 คน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.75) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานต่ำ สำหรับปัจจัยจูงใจในการทำงานแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97) โดยมากที่สุดคือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน($\bar{X}$ =4.03)

2) ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96) โดยมากที่สุดคือ การมีภาพพจน์ที่ดีขององค์กรต่อบุคคล ($\bar{X}$ =4.03)

3) ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83) โดยมากที่สุดคือ การได้รับหน้าที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ =3.90)

4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.81) โดย มากที่สุดคือ การได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ($\bar{X}$ = 3.94)

5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.78) โดยมากที่สุดคือการให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ =3.95)

6) ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.78) โดยมากที่สุด คือการมี วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X}$ =3.90)

7) ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76) โดยมากที่สุดคือ การที่งานในความรับผิดชอบสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X}$ =3.85)

8) ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.68) โดยมากที่สุดคือ การมีผู้บังคับบัญชาที่ปกครองด้วยความยุติธรรม ($\bar{X}$ =3.75)

9) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.62) โดยมากที่สุด คือการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ =3.81)

10) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.36) โดยมาก

ที่สุด คือการมีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือนตามความสามารถ ($\bar{x}$ =3.55)

1.3.3 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจ ในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน นอกนั้นมีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษาและฝ่ายที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสรุปได้ดังนี้

1) เพศ พนักงานเพศหญิง มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย ในด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสภาพการทำงาน

2) อายุ พนักงานที่อายุแตกต่างกัน มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความมั่นคงในงาน

3) สถานภาพสมรส พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงในงาน

4) ระดับการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านสภาพการทำงาน

5) อัตราเงินเดือน พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันทุกด้านยกเว้น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน

6) ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน พนักงานที่ทำงานในฝ่ายปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน

1.3.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติแสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19 โดยเสนอแนะมากที่สุดในด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน คือควรมีการจัดอบรมการปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายทุกปี

2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ

จากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานในภาพรวมมีระดับการจูงใจมาก อาจเป็นเพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ มีปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เด่นชัดหรือเพียงพอกับความต้องการของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกปัจจัยโดยให้ความสำคัญระดับมาก โดยสามารถอภิปรายผลในด้านที่น่าสนใจได้ดังนี้

2.1.1 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีระดับการจูงใจต่ำที่สุดคืออยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะตำแหน่งงานที่ทำอยู่จะมีการปรับเปลี่ยนและเลื่อนตำแหน่งงานสามารถทำได้จากการขอสมัครแข่งขันเพื่อรับตำแหน่งงานนั้นๆ จะไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งงานได้ตามความอาวุโส ซึ่งสอดคล้องกับมัณฑนา เสนาธรรม (2545) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีระดับการจูงใจสูงที่สุดคืออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะมีการให้พนักงานสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองกับความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังเอาไว้ โดยแตกต่างกันตามพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานและการติดต่อกันระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานเกือบทุกปัจจัยในระดับพอใจมากโดยรวมถึงด้านผลสำเร็จในการทำงานด้วย

2.2 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

จากผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.2.1 พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา และฝ่ายที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านลักษณะงาน อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันการทำงานจะมีการคัดสรรพนักงานโดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการสัมภาษณ์และรับสมัครแล้ว และพนักงานส่วนใหญ่ได้รับการอบรมให้ปฏิบัติงานตามระเบียบและขั้นตอนที่ได้วางไว้แล้ว พนักงานทุกระดับการศึกษาต่างก็มีความสามารถตามสายงานที่ตนถนัด เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่มีความหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอารีรัตน์ หิรัญโต (2532) ศึกษาแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า อาจารย์ที่มี อายุ และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2.2.2 พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุงานหรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ทุกคนสามารถสร้างผลงานได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานจึงไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกรัตน์ โชติเทวัญ (2547) วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด สำนักงานกรุงเทพ พบว่า พนักงานพบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ควรให้ความสำคัญในการปลูกฝังการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะและฝึกฝนการทำงานในด้านต่าง ๆ อันเป็นปัจจัยแห่งการเติบโตและเป็นรากฐานสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาจัดอบรมพนักงานแต่ละฝ่ายและเลื่อนตำแหน่งพนักงานอย่างต่อเนื่อง และพิจารณาด้วยความยุติธรรมกับทุกคน อันเนื่องจากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม ทั้ง 10 ด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

*3.1.2 **ผู้บริหาร/หัวหน้างาน*** ควรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองกับความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังเอาไว้ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ประสบการณ์ในการทำงานและการติดต่อกันระหว่างบุคคล ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญในการสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด อันเนื่องมาจากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า การมีผลการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

*3.1.3 **ผู้บริหาร/หัวหน้างาน*** ควรหาแนวทางและส่งเสริมการใช้ความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน โดยอาจให้มีการหมุนเวียนงาน หรือมีการมอบหมายภารกิจชั่วคราวเป็นประจำเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อันเนื่องมาจากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน พบว่า การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

*3.1.4 **ผู้บริหาร/หัวหน้างาน*** ควรให้ความสำคัญในการมอบหมายงานพิเศษให้ทำเสมอและได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการในงานสำคัญ และอาจให้การสนับสนุนและส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานที่มีความสามารถโดดเด่น โดยมีรางวัลตอบแทนให้ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อให้เกิดการกระตือรือร้นกับการแข่งขันในการทำงาน อันเนื่องมาจากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า การได้เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการปฏิบัติงานที่สำคัญมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

*3.1.5 **ผู้บริหาร/หัวหน้างาน*** ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจในการทำงาน ในด้านต่าง ๆ มากขึ้น เพื่อทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและรักองค์กรมากขึ้น อันเนื่องมาจากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ พบว่าการได้รับผิดชอบในงานสำคัญที่จะก่อให้เกิดชื่อเสียงและความภาคภูมิใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

*3.1.6 **ผู้บริหาร/หัวหน้างาน*** ควรให้ความสำคัญในการเลือกผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพื่อจะสามารถดูแลช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ อันเนื่องมาจากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการปกครองและบังคับบัญชา พบว่าการมีขั้นการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

*3.1.7 **ผู้บริหาร/หัวหน้างาน*** ควรให้มีการร่วมมือประสานสัมพันธภาพอันจะนำมาสู่การเข้าถึงความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจกันมากขึ้นระหว่างพนักงานต่อไป อันเนื่องมาจากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

*3.1.8 **ผู้บริหาร/หัวหน้างาน*** ควรให้ความสำคัญในการศึกษาในเรื่องความต้องการ

ของพนักงาน ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งการพิจารณาต้องดูว่าการขึ้นเงินเดือนหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานทำให้ผลงานที่ออกมาเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ อันเนื่องมาจากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.1.9 ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ควรให้ความสำคัญในเรื่องความมั่นคงในหน้าที่การงานให้กับพนักงานทุกคนว่าจะสามารถที่จะทำงานได้อย่างปลอดภัยและมั่นคงและอาจเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ในกรณีทำงานจนถึงเกษียณอายุ อันเนื่องมาจากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าการมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรจนเกษียณอายุมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานเป็นระยะๆ เช่น ทุก 3 ปีหรือ 5 ปี เนื่องจาก ปัจจัยจูงใจในการทำงานบางด้านจะแตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ อัตราเงินเดือน เป็นต้น ประกอบกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอาจส่งผลให้ปัจจัยจูงใจในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปด้วย

3.2.2 ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษากับพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติซึ่งประชากรมีจำนวนจำกัดตามขนาดของโรงเรียน ผลที่ได้จึงเป็นเพียงกลุ่มเฉพาะ ดังนั้นถ้าผู้สนใจที่จะทำการศึกษาในครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตของประชากรโดยศึกษาเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่นๆ เพื่อที่จะนำผลการศึกษานี้ไปปรับปรุงการบริหารโรงเรียนต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนกรัตน์ โชติเทวัญ (2547) "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด สำนักงานกรุงเทพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

กฤติยาภรณ์ จิระบลกิจ (2545) ความพึงพอใจของลูกค้าประเภทธุรกิจต่อการให้บริการของบริษัท เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สาระนิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) "ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรม-ภาคเหนือ" บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อยุธยา (2545) "หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต" มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

กานดา จันทร์แย้ม (2546) จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์

จารุวรรณ กลมสินธุ์ (2548) "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

จิราภรณ์ ขวัญบัว (2546) "ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การกรณีศึกษา กลุ่มบริษัททิปโก้" บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

จีรศาสตร์ ไชยเลิศ (2540) "ปัจจัยจูงใจในการทำงานของ ผู้แทนยาที่เป็นเภสัชกรในเขตการขายภาคเหนือ" การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และประสาน หอมบูล (2535) จิตวิทยาเบื้องต้น กรุงเทพมหานคร วังอักษร

ถวิล ธาราโรจน์ และศรัณย์ ดำริสุข (2547: 129)_จิตวิทยาทั่วไป กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธ์.

ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2538) จิตวิทยาสังคม กรุงเทพมหานคร เอส.อาร์ พริ้นติ้ง

ธารินทร์ ศิลป์จารุ (2550) การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS กรุงเทพมหานคร บริษัท วี.อินเตอร์ พริ้นท์ จำกัด

นพพล ศรีวะรมย์ (2546) การจัดการ:ทฤษฎีและกรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร อรนิษฐการพิมพ์

นรา สมประสงค์ (2536) หน่วยที่ 6 พฤติกรรมส่วนบุคคลและกลุ่มในองค์กรในเอกสารการสอนชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน้า 136 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

มธุรส สว่างบำรุง (2542) จิตวิทยากับพฤติกรรมมนุษย์ เชียงใหม่ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยแม่โจ้

มัณฑนา เสนาธรรม (2545) "ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง" มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ราณี อิสิชัยกุล (2543) หน่วยที่ 5 การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์กรในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-7 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วราภรณ์ รัตนอาชาไนย (2544) องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ศึกษาเฉพาะนิคมอุตสาหกรรมอมตนคร จังหวัดชลบุรี) ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วารินทร์ สายโอบเอื้อ และสุณีย์ ธีดากร (2548) จิตวิทยาการศึกษา กรุงเทพมหานคร วิทยาลัยครูพระนคร

วิเชียร วิทยอุดม (2549) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2548) การจัดการและพฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมยศ นาวีการ (2540) ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิฆเนศ.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546) จิตวิทยาสังคม กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์

สุชา จันทร์เอม (2544) จิตวิทยาทั่วไป กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช

สุรพล พยอมแย้ม (2545) จิตวิทยาอุตสาหกรรม พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ธรรมเมธี-สหายพัฒนาการพิมพ์

สุรางค์ โค้วตระกูล (2533) จิตวิทยาการศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แสงเดือน ทวีสิน (2539) จิตวิทยาการศึกษา กรุงเทพมหานคร หจก เอ็กซ์เพรส มีเดีย

อัมพร ณ สงขลา (2539) " เหตุจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาโทมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ" ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

อารีรัตน์ หิรัญโต (2532) ศึกษาแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา

อุกฤษฎ์ ฟุ้งขจร (2539) " ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี" วิทยานิพนธ์ วท.บ., มหาวิทยาลัยศิลปากร

Beach, D.S. (1965). *Personnel management of people at work.* New York : McMillan.

Domjan, M. (1996). *The essentials of conditioning and learning.* Pacific Grove : CA: Brooks/Cole.

Hoyer and MacInnis. (1997). *Consumer Behavior.* 3RD .Illinois.Houghton Mifflin Company.

Maslow,Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*.2nd. New York: Harper & Row Publishers

Michael r. Solomon (1996). Consumer Behavior.3rd.(EnglewoodCliffs, N.J. : P (rentice-Hall International, Inc.,1996)

Mowen and Minor (1998). *Consumer Behavior* ,Upper Saddle River, NJ Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1.	ชื่อ-สกุล	นางสาวมาริสา แสงสุภาษิต
	วุฒิการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
	ตำแหน่ง	แผนกทรัพยากรมนุษย์ โรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ
2.	ชื่อ-สกุล	นางวิรงรอง แช่มเกษม
	วุฒิการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ M.B.A. (International Business) Lincoln University ประเทศสหรัฐอเมริกา
	ตำแหน่ง	ผู้จัดการแผนกกิจกรรมระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ
3.	ชื่อ-สกุล	นางสาวมาชิโกะ โมริโซโน
	วุฒิการศึกษา	Bachelor's Degree Hotel and Tourism Management International Hotel Tourism Training Institute, IHTTI Switzerland
	ตำแหน่ง	ผู้เชี่ยวชาญประสานงานฝ่ายไทยและญี่ปุ่น โรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงและแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

2. ผู้ศึกษาจะถือว่า คำตอบหรือข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นความลับ และจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อประกอบการศึกษาเท่านั้น ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด

3. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นางบุศราภรณ์ ไชยประพันธ์

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารธุรกิจ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

<u>คำชี้แจง</u> : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ใน ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 25 ปี ( ) 25 – 35 ปี ( ) 36 - 45 ปี ( ) 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

( ) โสด ( ) สมรส ( ) หม้าย/หย่า ( ) อื่นๆ ระบุ

4. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

5. อัตราเงินเดือน

( ) น้อยกว่า 15,000 บาท ( ) 15,001 - 35,000 บาท

( ) 35,001 - 55,000 บาท ( ) 55,001 บาทขึ้นไป

6. อายุงาน

( ) ต่ำกว่า 1 ปี ( ) 1 – 3 ปี ( ) 4-6 ปี ( ) 7 ปี ขึ้นไป

7. ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ

( ) แผนกเด็กเล็กและประถมศึกษาตอนต้น

( ) แผนกประถมศึกษาตอนปลายและมัธยมศึกษาตอนต้น

( ) แผนกมัธยมศึกษาตอนปลาย

( ) แผนกธุรการ

( ) แผนกรักษาความปลอดภัยและยานพาหนะ

( ) แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ

( ) แผนกอาคารและสถานที่

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

<u>คำชี้แจง</u> : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการจูงใจของท่าน โดยข้อคำถามต่อไปนี้จูงใจให้ท่านทำงานมากน้อยเพียงใด เมื่อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับการจูงใจมากที่สุด กำหนดค่าเท่ากับ 5

ระดับการจูงใจมาก กำหนดค่าเท่ากับ 4

ระดับการจูงใจปานกลาง กำหนดค่าเท่ากับ 3

ระดับการจูงใจน้อย กำหนดค่าเท่ากับ 2

ระดับการจูงใจน้อยที่สุด กำหนดค่าเท่ากับ 1

ข้อคำถาม	ระดับการจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1.1 การมีผลการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐาน					
1.2 การทำงานได้แล้วเสร็จทันตามเป้าหมาย					
1.3 การได้ใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
1.4 การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำสำเร็จลุล่วงได้ดี					
2. ด้านลักษณะของงาน					
2.1การได้รับหน้าที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2.2 การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในงาน					
2.3 การได้ปรับปรุงและพัฒนางานให้สัมพันธ์กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น					

ข้อคำถาม	ระดับการจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ด้านการได้การยอมรับนับถือ					
3.1 การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ					
3.2 การที่ผลการปฏิบัติงานของท่านมักถูกกล่าวถึงและนำไปเป็น แบบอย่าง					
3.3 การได้เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการปฏิบัติงานที่สำคัญ					
3.4 การเป็นที่ยอมรับและชมเชย จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ผลดี					
4.ด้านโอกาสก้าวหน้าในสายงาน					
4.1 การมีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือนตามความสามารถ					
4.2 การได้รับงบประมาณสนับสนุนในการอบรมประจำปี					
4.3 การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น					
4.4 การมีความก้าวหน้าในสายงานตามระยะเวลาที่เหมาะสม					
5. ด้านความรับผิดชอบ					
5.1 การได้รับอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบในงาน ที่ได้รับมอบหมาย					
5.2 การมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					
5.3 การได้รับผิดชอบในงานสำคัญที่จะก่อให้เกิด ชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ					
5.4 การที่งานในความรับผิดชอบสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว					

ข้อคำถาม	ระดับการจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.ด้านนโยบายการปกครองบังคับบัญชา					
6.1 การจัดแบ่งโครงสร้างตามสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน					
6.2 การมีขั้นการบังคับบัญชาที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
6.3 การขอคำแนะนำและปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในงาน					
6.4การมีผู้บังคับบัญชาที่ปกครองด้วยความยุติธรรม					
7.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
7.1 การมีมนุษยสัมพันธ์และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา					
7.2 การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา					
7.3 การให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
7.4 การได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่างๆ					
8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
8.1 การได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่					
8.2 การได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว					
8.3 การได้รับโบนัสประจำปีมีความเหมาะสม					
8.4 การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน					
9. ด้านสภาพการทำงาน					
9.1 การมี วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวย ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
9.2 การมีสถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วนและเอื้อต่อ การปฏิบัติงาน					

ข้อคำถาม	ระดับการจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.3 การมีมาตรการป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
9.4 การมียานพาหนะเพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่องานภายนอก					
10. ด้านความมั่นคงในงาน					
10.1 การมีตำแหน่งงานที่มั่นคงและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
10.2 การมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรจนเกษียณอายุ					
10.3 การมีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ปฏิบัติงาน					
10.4 การมีภาพพจน์ที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอก					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

<u>คำชี้แจง</u> : โปรดแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน _____

_____

2. ด้านลักษณะของงาน_____

_____

3.ด้านการได้การยอมรับนับถือ_____

_____

4.ด้านโอกาสก้าวหน้าในสายงาน_____

_____

5.ด้านความรับผิดชอบ_____

_____

6.ด้านนโยบายการปกครองบังคับบัญชา_____

_____

7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล_____

_____

8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ_____

_____

9. ด้านสภาพการทำงาน_____

_____

10. ด้านความมั่นคงในงาน_____

_____

11. ด้านอื่นๆ_____

_____

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางบุศราภรณ์ ไชยประพันธ์
วัน เดือน ปีเกิด	9 กุมภาพันธ์ 2514
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลรามาธิบดี กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	เศรษฐศาสตรบัณฑิต
	มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2538
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนสถานศึกษานานาชาติ
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่การเงิน