

## แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร

โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

Working motivation affecting working efficiency and commitment towards

One's organization: the case of private school's teachers at Mueang District,

Nakhon Ratchasima Province

รัชณี สุดตาชาติ<sup>1</sup>

दनัย ปัตตพงษ์<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ข้อมูลส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา (2) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร ของประชากร (3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 25 ถึง 35 ปี สถานภาพโสด พักอยู่ที่บ้านตนเอง ประสบการณ์รวมในการทำงาน 1 ถึง 5 ปี ประสบการณ์ที่ทำงานกับองค์กรในปัจจุบัน 1-5 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ในส่วนของ การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการ และด้านภาระงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยด้านความทุ่มเท ด้านความภาคภูมิใจมีความสอดคล้องกัน แต่ด้านความศรัทธาไม่มี ความสอดคล้องกัน ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงาน และกับ ความผูกพันต่อองค์กร พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสามารถอธิบายความแปรปรวน ในประสิทธิภาพของการทำงานได้ร้อยละ 49 สภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการสามารถอธิบายความ แปรปรวนในประสิทธิภาพของการทำงานที่เหลือได้อีกร้อยละ 4 ด้านภาระงานที่ปฏิบัติสามารถอธิบายความแปรปรวน ในประสิทธิภาพของการทำงานที่เหลือได้อีกร้อยละ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถอธิบายความ แปรปรวนในประสิทธิภาพของการทำงานที่เหลือได้อีกร้อยละ 1 นอกจากนี้พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการสามารถอธิบายความแปรปรวนในความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 51

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการทำงาน / ประสิทธิภาพ / ความผูกพันต่อองค์กร

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา

<sup>2</sup> อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา

## Abstract

The objectives of this survey research were to study 1) personal factors of teachers working at private schools in Meung District, Nakorn Ratchasima Province who were target population under study 2) working motivation affecting their efficiency and organizational commitment. 3) Relationship between working motivation and work efficiency/commitment to one's own organization. Questionnaire was a tool used to collect the data. Samples included 200 teachers from private schools in Meung District, Nakhon Ratchasima Province. Outcome of the research revealed that the majority of respondents were female, single, 25-35 years of age, bachelor degree graduates, owning home with total working experience between 1-5 years and with working experience at the present school for 1-5 years with monthly income below 10,000 baht. Study of working motivation indicated that the scores on relationship with working colleagues, relationship with one's superior, working environment, services provided, and working burden were high while the scores on career advancement, salary, compensation and welfare were moderate. Study of working efficiency showed that the scores of every items were high and consistent. Study of commitment to one's organization showed that the score was high. It turned out that the scores on devotion, loyalty were consistent while the score on faith was not consistent. Study of relationship between working motivation and efficiency and personal commitment indicated that career advancement could explain 49% of the variation in working efficiency, that working environment and services could explain 4 percent of working efficiency, that working burden could explain 3 percent of working efficiency and relationship with one's colleague could explain another 1 percent of working efficiency. Finally, working motivation in the form of salary, compensation and welfare could explain 41 percent of the variation to one's commitment to one's organization.

**Keywords:** Working motivation / Working efficiency / Commitment

## บทนำ

จากสภาพการณ์การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมถึงความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในองค์กรธุรกิจโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามทุกทางให้บุคคลหรือคณะบุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์กร ดังนั้นหน้าที่และบทบาทอันสำคัญยิ่งของผู้บริหารคือ ทำให้บุคคลในองค์กรนั้นมีความรู้สึกต้องการที่จะทำงานและอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง การทำให้คนต้องการทำงานเป็นเรื่องยาก เพราะแม้เราจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาแล้ว และสามารถใช้บุคคลเหล่านั้นให้ตรงกับความสามารถก็จริงหากบุคคลไม่มีแรงจูงใจในการทำงานแล้วย่อมเป็นที่แน่นอนว่าองค์กรนั้นจะหวังให้ผู้ปฏิบัติตนเหล่านั้น ทำงานให้เต็มความสามารถที่มีประสิทธิภาพก็หาไม่ได้ วิธีการที่สำคัญและได้ผลดีผู้บริหารจะต้องทราบถึงปัจจัยและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเพื่อจูงใจในการทำงาน

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเอง กรณีเดียวกันกับโรงเรียนจะปฏิบัติภารกิจ

บรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้นั้น บุคลากรจะต้องมีแรงจูงใจ และมีประสิทธิภาพที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และการที่จะจูงใจบุคลากรให้พัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารจะต้องทราบถึงปัจจัยและแรงจูงใจที่สนองต่อความต้องการของบุคคล ซึ่งจะนำมาซึ่งความพึงพอใจและเต็มใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ หรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จนั้นจะต้องอาศัยหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเพื่อเป็นแนวทาง มีความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ มีวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการสอน มีภาวะผู้นำของผู้บริหารและคณะครู มีบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจกัน

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ผู้บริหารส่วนใหญ่จะเข้าใจเป็นอย่างดีในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในทางปฏิบัติพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนยังประสบปัญหาและมีข้อจำกัดอย่างมากจนทำให้โรงเรียนไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในหลายด้าน โดยเฉพาะปัจจัยและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เกิดปัญหากับบุคลากร ดังนั้นการบริหารงานในโรงเรียนผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่ครูในโรงเรียนและคำนึงถึงขวัญและกำลังใจด้วยเพราะคนที่มีขวัญและกำลังใจดีย่อมนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ในขณะเดียวกันแรงจูงใจในการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นสิ่งกระตุ้นเสริมแรงสร้างกำลังใจแก่บุคคลเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในการทำงานและความผูกพันต่อ

ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อองค์กรใน 3 ลักษณะ คือ 1) ความศรัทธา เป็นความเชื่อถือและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความทุ่มเท เป็นความเข้าใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 3) ความภักดี เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กรอย่างภาคภูมิใจ หากองค์กรใดที่สามารถทำบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ แต่ในทางตรงกันข้ามหากเมื่อใดที่บุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร หรือมีความผูกพันน้อยลง ก็จะทำให้องค์กรเกิดความเฉื่อยชาขาดความกระตือรือร้นซึ่งจะเกิดผลเสียแก่องค์กรในที่สุด จึงนับได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก กล่าวคือ นอกจากองค์กรจะต้องสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว องค์กรยังจะต้องรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ด้วยการสร้างทัศนคติของความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพต่อไป ประเด็นสำคัญ คือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และโดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วยเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร หมายความว่า หากบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแล้วจึงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อองค์กรนั้นด้วย ซึ่งประสิทธิภาพเป็นสภาพความสำเร็จขององค์กรในฐานะที่เป็นระบบหนึ่งของสังคมในการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดไว้ โดยการใช้ประโยชน์และแนวทางที่มีอยู่ทำให้ผู้มีส่วนได้เสียเกิดความพึงพอใจ มีแรงจูงใจ และสามารถร่วมกันพัฒนาให้องค์กรดำรงอยู่ต่อไปได้

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจในการที่จะค้นหาปัจจัยและแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากร และการรับรู้สิ่งที่อยู่ในปัจจุบัน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของประชากร
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของประชากร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของประชากร

#### ระเบียบวิธีวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
  - 2.1 ตัวแปรอิสระ คือ
    - 2.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล
    - 2.1.2 แรงจูงใจในการทำงาน
  - 2.2 ตัวแปรตาม คือ
    - 2.2.1 ประสิทธิภาพการทำงาน
    - 2.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร
3. แบบสอบถาม มีทั้งหมด 4 ตอน
  - 3.1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
  - 3.2 ปัจจัยและแรงจูงใจในการทำงาน
  - 3.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน
  - 3.4 ความผูกพันต่อองค์กร

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากร  
ประชากรที่ทำการศึกษา คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมาทั้งหมด
2. กลุ่มตัวอย่าง  
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจากประชากรที่เป็นครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมาจำนวน 200 ท่าน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ .05 (Yamane, 1967, pp. 886-887)
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นมา 4 ส่วน ดังนี้  
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ที่อยู่ปัจจุบัน อาชีพบิดามารดา ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน  
ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในงาน แบ่งเป็น 6 ปัจจัย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านภาระงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านบุคคลและองค์กร

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านความศรัทธา ด้านความทุ่มเท และด้านความภักดี

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยขอให้ผู้เชี่ยวชาญสามท่านช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ตามวิธีการ IOC (Item objective congruence) เมื่อแก้ไขแบบสอบถามบางส่วนแล้ว นำไปทดลอง (pre-test) กับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 ราย จากนั้นทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability analysis) โดยใช้ Cronbach's alpha พบว่ามีค่าเกิน 0.8 จึงนำไปใช้งานจริง

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาจากทฤษฎี เอกสาร ข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวความคิด
2. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือ ถึงผู้อำนวยการในแต่ละสถานศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อขอความร่วมมือและให้ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามปลายปิดเพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเมื่อผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนมา ที่สมบูรณ์ทั้งหมด และได้นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งรหัสและนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เงินเดือนปัจจุบัน สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ค่ามัธยฐาน ร้อยละ วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ซึ่งเป็นสถิติเชิงพรรณนา
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้
 

ช่วงค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึงความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ช่วงค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึงความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ช่วงค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึงความคิดเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง
ช่วงค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึงความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก
ช่วงค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึงความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมากที่สุด
3. วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียน โดยรวม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

#### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง (ร้อยละ 76.0) อายุระหว่าง 25 ถึง 35 ปี (ร้อยละ 63.0) สถานภาพโสด (ร้อยละ 61.0) พักอยู่ที่บ้านตนเอง (ร้อยละ 68.5) ประสบการณ์รวมในการทำงานทั้งหมด 1 ถึง 5 ปี (ร้อยละ 46.0) ประสบการณ์ที่ทำงานกับองค์กรในปัจจุบัน 1-5 ปี ( ร้อยละ 50.0) มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 70.0) รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 51.0) ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

และการบริการ และด้านภาระงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการอยู่ในระดับกลาง ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในทุกข้อ อยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามด้านความทุ่มเท ด้านความภักดีมีความสอดคล้องกัน แต่ด้านความศรัทธาไม่มีความสอดคล้องกัน

ในการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านภาระงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ตลอดจนสวัสดิการ ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความศรัทธา ด้านความทุ่มเท ด้านความภักดี

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการ ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความศรัทธา แต่ไม่มีความแตกต่างใน ด้านความทุ่มเท และในด้านความภักดี

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรนี้ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานและการบริการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการ

ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความศรัทธา แต่ไม่มีความแตกต่างในด้านความทุ่มเท และในด้านความภักดี

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ทำงานในด้านภาระงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการ ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความศรัทธา ด้านความภักดี

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานใน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านภาระงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานและการบริการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการ ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความศรัทธา ด้านความทุ่มเท ด้านความภักดี

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงาน และกับความ ผูกพันต่อองค์กร พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสามารถอธิบายความแปรปรวนใน ประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 49 สภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการสามารถอธิบายความแปรปรวน ในประสิทธิภาพในการทำงานที่เหลือได้อีกร้อยละ 4 ด้านภาระงานที่ปฏิบัติสามารถอธิบายความแปรปรวนใน ประสิทธิภาพในการทำงานที่เหลือได้อีกร้อยละ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถอธิบายความแปรปรวนใน ประสิทธิภาพในการทำงานที่เหลือได้อีกร้อยละ 1 นอกจากนี้พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ตลอดจนสวัสดิการสามารถอธิบายความแปรปรวนในความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 51 ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานและการบริการสามารถอธิบายความแปรปรวนในความผูกพันต่อองค์กรที่เหลือได้อีกร้อยละ 9 ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถอธิบายความแปรปรวนในความผูกพันต่อองค์กรที่เหลือได้อีกร้อยละ 4

## อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

### อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยมีประเด็นนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการ และด้านภาระงานที่ปฏิบัติ ส่วนแรงจูงใจในระดับปานกลางได้แก่ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการ ซึ่งผลวิจัยที่ได้บางส่วนสอดคล้องและขัดแย้งกับผลการศึกษาของบัญญัติ แสวงดี (2543 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเขตการศึกษา 12 และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานในทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัญญัติ แสวงดี

ผลการวิจัยยังพบอีกว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์วี จันทร์เจือมาศ (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา : บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด และพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548 : 63 – 100) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ในปีงบประมาณ 2548 และพบว่า เจ้าหน้าที่สรรพากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยในครั้งนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงปัจจัยด้านเงินเดือนค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาถึงเหตุผลที่ทำให้ครูเกิดความท้อแท้และขาดกำลังใจในการทำงาน

#### เอกสารอ้างอิง

- กานต์วี จันทร์เจือมาศ (2548). ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา : บริษัทอุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด. วิทยาลัยปริญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548 : 63-100). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐศาสตร์. คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นิตยา อิ่มเอิบธรรม. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. ปริญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- ประนอม ละอองนวล. (2542). ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.ภาคินพนธ์ ปริญามหาบัณฑิต(บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

- ไพศาล อานามวัฒน์. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- นรา สมประสงค์. (2536). การจูงใจ ในประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน้าที่ 5-8.  
นันทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บัญญัติ แสงดี. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกับประสิทธิผลของสำนักงาน  
ศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การ  
บริการการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธุ์(2539). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ.  
ในวิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วีรนาถ มานะกิจ. (2533). พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนน บุญสมานท์. (2538). ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการให้บริการของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด  
ฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์นิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรอุมา ศรีสว่าง.2544. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน.วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต(บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศรีปทุม



