

แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
ในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชนในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร  
MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AFFECTING WORK  
PERFORMANCE OF PRIVATE SCHOOL PERSONNEL  
IN PRAWET DISTRICT, BANGKOK

ธารทิพย์ ระหาญนอก\* และ จิตรลดา ตรีสาคร  
Thanthip Rahannok\* and Chitralada Trisakhon

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยทองสุข  
Department of Management, Faculty of Business Administration, Thongsuk College

Received: 2 April 2025

Revised: 27 January 2026

Accepted: 3 February 2026

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาแรงจูงใจในส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 3) แรงจูงใจในส่วนปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร และ 4) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในโรงเรียนเอกชนในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยสูตรคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การถดถอยพหุคูณ

\* Corresponding author: ธารทิพย์ ระหาญนอก  
E-mail: Thanthip\_ra@Thongsuk.ac.th

ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชน ในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 2) แรงจูงใจในส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3) แรงจูงใจในส่วนปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเอกชนในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 5) แรงจูงใจในการทำงานทั้งในส่วนปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชนในเขตประเวศกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### Abstract

This study aims to study 1) Study of personal characteristics factors affecting work performance of personnel in private schools in Prawet District, Bangkok 2) To study the motivational factors that influence work performance among personnel in private school in the Prawet district Bangkok. 3) to examine the sustaining factors that affect work performance among personnel in private school in the Prawet district Bangkok. 4) To study the organizational commitment and its impact on work performance among personnel in private school in the Prawet district Bangkok. This is survey-based study. The population used in the study was personnel in private schools in Prawet District, Bangkok. The sampling method was used with a calculation formula. The sample group used in the research was 234 people. The tools used to collect data were questionnaires. Statistics used for data analysis were mean, standard deviation, correlation coefficient analysis, and multiple regression.

The research results found that: 1) Personal characteristics, including age, education level, job position, and average monthly income, have an effect on the work efficiency of private school personnel in Prawet District, Bangkok. 2) Motivation in terms of motivational factors for work of personnel in private schools in Bangkok has the highest average value. When considering each aspect, it was found that the aspect of success has the highest average value. 3) Motivation in the part of supporting factors in working of personnel in private schools in Bangkok has the highest average level. When considering each aspect, it was found that relationships with coworkers had the highest average level. 4) The organizational commitment of private school personnel in Prawet District, Bangkok, was found to be at the highest level overall. 5) Work motivation, both in terms of motivational factors and supportive factors, has a statistically significant influence on work performance of private school personnel in Prawet District, Bangkok.

**Keywords:** work motivation, organizational commitment, work performance

## บทนำ

แรงจูงใจของพนักงานมีบทบาทสำคัญในความสำเร็จขององค์กร โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงาน การทำความเข้าใจทฤษฎีแรงจูงใจต่างๆ เช่น ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัย และทฤษฎีความคาดหวัง เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้จัดการในการปรับแต่งกลยุทธ์การสร้างแรงบันดาลใจให้ตรงกับความต้องการของพนักงานแต่ละคน การสร้างความพึงพอใจในงานผ่านปัจจัยต่างๆ เช่น งานที่มีรายได้ดี โอกาสในการเติบโตทางอาชีพ และความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร สิ่งจูงใจ เช่น โบนัส ควรได้รับการมอบหมายอย่างยุติธรรมและโปร่งใสเพื่อสร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้วยการปรับสิ่งจูงใจให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและรักษาบรรยากาศที่เท่าเทียม องค์กรต่างๆ สามารถเพิ่มแรงจูงใจของพนักงาน ผลผลิต และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ในที่สุด (ประวิทย์ เกียรติอุดมแก้ว, 2564)

โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนในระบบการศึกษาที่อยู่ในสังกัดจำนวน 27 โรงเรียน มีครูและบุคลากร จำนวน 563 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2567) มีการจัดการเรียนการสอน โดยเปิดสอนตั้งแต่ระดับเด็กก่อนวัยเรียนถึงระดับมัธยมศึกษาปี 3 พบว่า ปัญหาในการทำงานที่มีการแข่งขันของโรงเรียนทำให้ครูเกิดความไม่มั่นคง มีภาระหน้าที่มาก ไม่มีความสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ มีการแบ่งกลุ่มในการทำงาน การขาดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ทำให้การทำงานร่วมกันเกิดความขัดแย้งในการทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง และขาดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในกลุ่ม ทำให้ผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรและขาดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของครู (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2567)

จากสถานการณ์ข้างต้นชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อบุคลากรอย่างมาก เปรียบเสมือนเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น ที่ช่วยให้อุบัติการณ์มีความรู้สึกอยากทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทำให้บุคลากรแสดงออกถึงการกระทำที่ตั้งใจทำงานมากขึ้น โดยตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรภายในองค์กร จึงเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรมีความรัก มีความจงรักภักดี อยู่กับองค์กรได้นานเพราะความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในองค์กรจึงสนใจที่จะศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน โดยผู้วิจัยเชื่อว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์กร สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการในการพัฒนาการบริหาร เพื่อการวางแผนนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร และทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งกับองค์กร ทำให้เกิดความตั้งใจทุ่มเททั้งกาย ทั้งกำลังใจ และมีความจงรักภักดีให้กับการทำงาน โดยจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในส่วนปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนเอกชนในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 27 โรงเรียน รวม 563 คน (สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2567) ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 234 คน และสุ่มแบบตามสะดวก

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาในเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย และนำไปสู่การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ตรวจสอบความครอบคลุมของเครื่องมือในด้านเนื้อหา (Content Validity) และนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 234 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติ t-test กับกลุ่มตัวแปรสองกลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวกับกลุ่มตัวแปรที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์แล้วพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จะทำการเปรียบเทียบคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ต่อไป

#### สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 234 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 ส่วนเพศชาย มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 76.90 มีตำแหน่งเป็นครู จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 41.45 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชน ในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนเอกชนในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.46	.396	มากที่สุด
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.44	.404	มากที่สุด
3. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.40	.434	มากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.42	.443	มากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้าในอนาคต	4.41	.453	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.43</b>	<b>.388</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชน ในเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.46$ ) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{x} = 4.44$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 4.42$ ) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ( $\bar{x} = 4.41$ ) และด้านลักษณะงานที่ทำ ( $\bar{x} = 4.40$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชนในเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนเอกชนในเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.38	.410	มากที่สุด
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.44	.442	มากที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.46	.425	มากที่สุด
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.45	.439	มากที่สุด
5. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน	4.44	.478	มากที่สุด
6. ด้านนโยบายการบริหาร	4.44	.452	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.44</b>	<b>.398</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชน ในเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.44$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 4.46$ ) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.45$ ) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน ( $\bar{x} = 4.44$ ) ด้านนโยบายการบริหาร ( $\bar{x} = 4.44$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 4.44$ ) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\bar{x} = 4.38$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
โรงเรียนเอกชนในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเอกชน ในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	4.53	.425	มากที่สุด
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	4.42	.448	มากที่สุด
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.47	.444	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.47</b>	<b>.403</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเอกชน ในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ( $\bar{X} = 4.53$ ) รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน ( $\bar{X} = 4.47$ ) และด้านต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.42$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรโรงเรียนเอกชนในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนเอกชนในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.42	.422	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน	4.44	.430	มากที่สุด
3. ด้านเวลา	4.49	.432	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.45</b>	<b>.402</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชน ในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเวลา ( $\bar{X} = 4.49$ ) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 4.44$ ) และด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.42$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 5** การเปรียบเทียบแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชนในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนเอกชนในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร	B	Beta	t	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X <sub>1</sub> )	-.236	-.233	-3.304	.001*
ด้านการยอมรับนับถือ (X <sub>2</sub> )	.172	.173	.3.729	.000*
ด้านลักษณะของงานที่ทำ (X <sub>3</sub> )	.084	.120	1.133	.000*
ด้านความรับผิดชอบ (X <sub>4</sub> )	.165	.207	3.201	.000*
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X <sub>5</sub> )	.227	.228	3.544	.000*
R = 0.861		R Square = 0.742		
Adjusted R Square = 0.741		Standard Error of Estimate = 0.204		

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 การเปรียบเทียบแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชนในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชนในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 6** การเปรียบเทียบแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชนในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนเอกชนในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร	B	Beta	t	Sig.
ด้านเงินเดือนสวัสดิการ (X <sub>1</sub> )	.236	.241	4.070	.000*
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X <sub>2</sub> )	.045	.042	0.636	.526
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X <sub>3</sub> )	-.115	-.106	-1.611	.108
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X <sub>4</sub> )	.059	.053	0.801	.424
ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน (X <sub>5</sub> )	.006	.006	0.096	..923
ด้านนโยบายบริหาร (X <sub>6</sub> )	.209	.234	3.261	.001*
R = 0.908		R Square = 0.825		
Adjusted R Square = 0.823		Standard Error of Estimate = 0.169		

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 การเปรียบเทียบแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชนในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านนโยบายบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชนในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเอกชนในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร	B	Beta	t	Sig.
ด้านจิตใจ ( $X_1$ )	.215	.289	4.583	.000*
ด้านความต่อเนื่อง ( $X_2$ )	.478	.533	10.143	.000*
ด้านบรรทัดฐาน ( $X_3$ )	.356	.393	7.479	.000*
R = 0.882	R Square = 0.778			
Adjusted R Square = 0.776	Standard Error of Estimate = 0.190			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชนในเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ในด้านจิตใจ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผล

คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพราะคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่มีความแตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับในด้านผลงาน ซึ่งผลงานแต่ละบุคคลจะมากหรือน้อยนั้นก็อาจขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะแต่ละบุคคล เป็นไปตามแนวคิด

ของ พรพิตรรา ธรรมชาติ (2560) ที่นำทฤษฎีนี้มาศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะส่งผลทางความคิดและพฤติกรรมที่ค่อนข้างแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพลอยไพลิน อิงบุญ และคณะ (2562) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมไม่แตกต่าง โดยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เขียววัฒนสุข และคณะ (2560) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ โดยทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และระดับแรงจูงใจของพนักงานตามแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยสำรกรักษาของพนักงานไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาของพนักงานแตกต่าง

แรงจูงใจในส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดนั้น คือด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านลักษณะงานที่ทำนั้นเป็นเพราะการจูงใจเป็นแรงผลักดันให้เกิดการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของแต่ละบุคคล โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการไปสู่เป้าหมายเป็นอย่างมากและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคคลในหน่วยงานนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นไปตามที่ Herzberg et al. (1959) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นความต้องการภายในบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง อันนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในคุณค่าซึ่งปัจจัยแรงจูงใจที่นิยมนำมาใช้ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า ลักษณะงานที่ทำ ถ้าปัจจัยเหล่านี้มีในผู้ที่ปฏิบัติงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับพลอยไพลิน อิงบุญ และคณะ (2562) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม พบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และปัจจัยธำรงรักษา ระดับความเห็นด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพในการทำงานมีค่าระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยภาพรวม อยู่ระดับมาก ยกเว้นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

แรงจูงใจในส่วนปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด นั่นคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่ง Herzberg et al. (1959) กล่าวว่าปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สกัดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ เป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ สอดคล้องกับ กลุขดา เขียววัฒนสุข และคณะ (2560) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ พบว่า ปัจจัยจูงใจการธำรงรักษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้เป็นความรู้สึกของพนักงาน

ที่มีและแสดงออกต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ และมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับบุคคลภายในองค์กร มีความเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร มีความพยายาม ที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และต้องการอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย Bustasar et al. (2018) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน งานวิจัยนี้ สสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความผูกพัน (Engagement) และประสิทธิภาพการทำงาน (Performance) โดยพบว่าความผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการ ทำงาน กล่าวคือ หากพนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในองค์กร ได้รับการสนับสนุน และมี ส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงานจะเพิ่มขึ้น ส่งผล ให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นงานวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการสร้างแรง จูงใจและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อความผูกพันของพนักงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงาน โดยรวมขององค์กร และสอดคล้องกับ สมศักดิ์ รัตนจารุเรือง (2567) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าและโอกาสในการ พัฒนา, ผลประโยชน์ สวัสดิการ ผลตอบแทน และความเป็นหนึ่งเดียวและวัฒนธรรมองค์กร

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

1. สถานศึกษาควรสร้างนโยบายในการสนับสนุนและพัฒนาให้ครูผู้สอนเกิดความเชื่อมั่น ในการทำงานของตนเอง ทั้งในด้านของการพัฒนาความสามารถ การพัฒนาด้านความรู้ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและยังเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครู
2. สถานศึกษาควรพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์ในการสอนต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้เกิดประสิทธิภาพ มีกระบวนการทำงานที่มีรูปแบบ ที่ชัดเจน เพื่อให้ครูผู้สอนมีความภาคภูมิใจและเกิดแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสายสถาบัน การศึกษาเอกชน เพื่อนำมาจัดทำแผนการพัฒนาการปฏิบัติงาน ทั้งในรูปแบบองค์กรและบุคคล

เพื่อยกระดับบุคลากรทางสายการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังเป็นประโยชน์ต่อวงการทางการศึกษา ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานต่อไป

2. ควรมีการศึกษาและหาแนวทางหรือวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพในองค์กร เพราะการทราบถึงวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะนำไปสู่การปฏิบัติให้แรงจูงใจนั้นเกิดขึ้นจริงในองค์กร และควรมีการวัดผลว่าแรงจูงใจเหล่านั้นสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากน้อยเพียงใด เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาวิจัยเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กฤษดา เขียววัฒนสุข, ณัฐนันท์ สุทธาระชิวาศาสตร์, วราภรณ์ คำสน, ทาริกา จันทร์จำนงค์, กมลมาตุ กุลมณี, กนกวรรณ สว่างเนตร, อานนท์ ทรัพย์มัน และ ชุติมา ปิ่นทอง. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 3(2), 29-43.
- ประวิทย์ เกียรติอุดมแก้ว. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทคดั่ง จำกัด. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 4(3), 87-102.
- พรพิตรา ธรรมชาติ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัท ผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พลอยไพลิน อิงบุญ, กนกวรรณ แสงเมือง และกาญจนา พันธุ์เอี่ยม. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน). *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น*, 1(1), 1-13.
- สมศักดิ์ รัตนจารุเรือง. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2567). **รายงานประจำปี 2566**. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2569, จาก [http://www.opec.go.th/uploads/2024/plan/20240212\\_150613](http://www.opec.go.th/uploads/2024/plan/20240212_150613).
- อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Bustasar, B., Sumarsih, S., & Nugroho, K. U. Z. (2018). The Relationship between Motivation, Engagement, and Performance of Employee. **International Journal of Scientific Research and Management**, 6(4), 268-275.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons.
- Yamane, T. (1967). **Statistics: an Introductory Analysis**. (2<sup>nd</sup> ed.). New York: HarperandRow.