

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขต  
กรุงเทพมหานคร

**The motivation of Thai Staff that affect to loyalty of International School in Bangkok.**

บัณฑิตา สัจจามรรค

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการทำงานในองค์กรของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 402 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26 – 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุการทำงาน 1 – 5 ปี อัตราเงินเดือน 15,000 – 30,000 บาท สถานภาพโสด ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และ หัวหน้างาน ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการความผูกพัน และ ด้านความต้องการอำนาจ ตามลำดับ ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กรของคนไทยโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ และด้านความรู้สึก ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจในการทำงาน, ความจงรักภักดีต่อองค์กร

## **Abstract**

The purpose of this research was to study 1) the motivation of Thai Staff Performance of International School in Bangkok 2) to study the loyalty of Thai Staff of International School in Bangkok 3) to study the loyalty that affect to International School in Bangkok by Thai Staff personal factors 4) to study the motivation of Thai Staff that affect to loyalty of International School in Bangkok. The sampling group study is Thai staff of International School in Bangkok of 402 people. Questionnaires were used to collect data. The statistic used to analyze the data in this research was percentage, average and standard deviation. The results of this study are the majority of samples were female, ages between 26 – 35 years, highest education is Bachelor Degree, work experiences between 1 – 5 years, salary between 15,000 – 30,000 Baht Thai, single and position is General Administration officer and Head of General Administration officer. According from the study of working motivation, it was found that the overall motivation of Thai Staff Performance of International School in Bangkok was rated as high level, can be described in descending order as Need for Achievement, Need for Affiliation and Need for Power respectively. According from the study of loyalty of Thai Staff of International School in Bangkok, it was found that the overall loyalty of Thai Staff of International School in Bangkok was rated as high level, can be described in descending order as Behavioral Aspect, Cognitive Aspect and Affective Aspect respectively. Overall, the working motivation of Thai Staff significantly related to positive relationship with loyalty of International School in Bangkok at the significance of 0.05 which complies with the hypothesis.

Keyword: Working Motivation, Loyalty

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันนี้สภาพเศรษฐกิจมีสภาวะการแข่งขันที่สูง ทำให้หลายองค์กรต่างพยายามต้องการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากขึ้น ทำให้พนักงานเกิดภาวะเครียด เหน็ดเหนื่อย ไม่อยากทำงานหรือหมดไฟในการทำงาน จึงนำไปสู่ปัญหาการลาออกจากงานของพนักงาน ซึ่งโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานครก็เป็นองค์กรหนึ่งที่มีการแข่งขันสูงเช่นกันและประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากการลาออกจากงานของพนักงาน ซึ่งในปัจจุบันมีโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 79 โรงเรียน (สมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทย, 2019) และมีแนวโน้มที่จะมีโรงเรียนแห่งใหม่เกิดขึ้นอีก แต่โรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานครยังคงขาดแคลนแรงงานและประสบปัญหาการออกจากงานของพนักงาน

เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันที่สูงขึ้น โรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานครก็มีมากขึ้นเช่นกัน อาจจะส่งผลให้พนักงานบางคนเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยลง ทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมาคือ ย้ายออกจากองค์กรไปทำงานที่อื่น ความรู้สึกไม่พึงพอใจหรือไม่มีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งพนักงานบางคนไม่ยอมแจ้งปัญหาดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชา ทำให้องค์กรไม่ทราบและไม่เข้าใจในพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมา องค์กรจึงไม่แก้ไขปัญหาหรือปรับปรุง ทำให้พนักงานลาออกจากงานไปทำงานที่อื่น โดยไม่สนใจว่าขณะนั้นจะอยู่ระหว่างกลางปีการศึกษาหรือไม่ อาจจะส่งผลให้องค์กรขาดแคลนแรงงานและเสียพนักงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารภายในองค์กร เช่น พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง การที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น แรงจูงใจ จึงมีความสำคัญในการสร้างความพึงพอใจ อันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การให้ความสนใจและสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น และมีขวัญกำลังใจในการทำงานต่อไป แต่เนื่องจากการแข่งขันที่สูงขึ้นในองค์กรของโรงเรียนนานาชาติเขตกรุงเทพมหานครแต่ละแห่ง อาจจะทำให้องค์กรละเลย ไม่ได้สนใจหรือพัฒนาปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารในด้านนี้ เมื่อองค์กรละเลย อาจจะส่งผลให้พนักงานไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร พนักงานใช้โรงเรียนเป็นเพียงสถานที่ทำงานพักพิงชั่วคราวเท่านั้น พนักงานไม่ได้ตั้งใจที่จะทำงานกับโรงเรียนตลอดไป เพราะไม่ได้รู้สึกผูกพันกับใครในโรงเรียน และจากนั้นนำไปสู่การย้ายออกจากงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานรู้สึกถึงการแข่งขันที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความเครียดและไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายของตน จึงทำให้หมดกำลังใจในการทำงานในโรงเรียนต่อ

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้โรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานครได้รับรู้ถึงปัญหา อุปสรรคและนำข้อมูลให้ฝ่ายบริหารได้หาเทคนิคการจูงใจต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและจำเป็นของพนักงาน อีกทั้งยังหาแนวทางในการพัฒนาองค์กร พัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานในองค์กรของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 402 คน การศึกษาคั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรต้นและตัวแปรตาม คั้งนี้

## 1. ตัวแปรต้น

- 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและระบบของโรงเรียน
- 1.2 แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย (1) ความต้องการความสำเร็จ (2) ความต้องการความผูกพัน (3) ความต้องการอำนาจ โดยนำมาจากแนวคิดของ McClelland (1940)

## 2. ตัวแปรตาม

- 2.1 ความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย (1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (2) ด้านความรู้สึก (3) ด้านการรับรู้ โดยนำมาจากแนวคิดของ Hoy & Ree (1974)

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ David McClelland เน้นอธิบายแรงจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุดและสำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อทำงานสำเร็จผลตามต้องการได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป และได้สรุปคุณลักษณะความต้องการไว้ 3 ประการซึ่ง McClelland เชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลไว้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบการท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน เพื่อประเมินผลงานของตนเองและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการความรักหรือความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เพื่อสร้างและรักษาสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นเช่นกัน บุคคลที่มีความต้องการความผูกพันจะชอบสถานการณ์ที่ต้องร่วมมือกันกว่ามาก การแข่งขันโดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีไว้กับผู้อื่น

3. ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่ต้องการการมีอำนาจจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลและต้องการให้ผู้อื่นยอมรับยกย่อง เพื่อความตักต้อนที่จะเป็นผู้นำและต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น บุคคลที่มีต้องการการมีอำนาจจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี

ทฤษฎีความจงรักภักดี (Loyalty Theory) ของ Hoy & Rees (1974) กล่าวว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพ ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้น เท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็จะน้อยลงเท่านั้น ซึ่ง Hoy & Rees แบ่งความจงรักภักดีออกเป็น 3 มิติคือ

1. พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) คือ ผลจากการตอบสนองของบุคคลโดย แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว จะมีทัศนคติเชิงบวก ต่อสิ่งที่ตัวเองกระทำ แม้ว่าจะไม่สอดคล้องกับทัศนคติของตนในตอนแรกก็ตาม เมื่อบุคคลนั้นกระทำไปแล้วก็ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่ดีขึ้น ได้แก่ ความไม่ต้องการย้ายออกจากองค์กรหรือความต้องการ ที่จะอยากย้ายตามองค์กรหรือตามผู้บังคับบัญชา

2. ความรู้สึก (Affective Aspect) คือ อารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการประเมิน ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบในตัวบุคคลหรือต่อสถานการณ์นั้นๆ ได้แก่ ความรัก ความพึงพอใจ ความผูกพันกับ องค์กรหรือผู้บังคับบัญชา เช่น มีความภาคภูมิใจที่ตนได้ทำงานอยู่ในองค์กรนี้

3. การรับรู้ (Cognitive Aspect) คือ ค่านิยม ความเชื่อมั่น เชื่อถือ ไว้วางใจต่อองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา หรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และกระทำ เช่น เชื่อถือในองค์กรแม้ว่าคนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการ ตัดสินใจดังกล่าวหรือความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีและรู้สึกว่าองค์กรยินดีที่จะรับผิดชอบแทนเมื่อคน บกพร่อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิติวัตต์ ปิติพรภูวพัฒน์ (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีผลการ ปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานในบริษัทไทยรัฐออนไลน์และ ไทยรัฐทีวี

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานในบริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐ ทีวีมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับมาก โดยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการด้านความผูกพันและความต้องการการมีอำนาจมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับ มากและอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Cochran (1997) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ 5% และสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ดังนั้นผู้วิจัยขอเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 402 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ(checklist) ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) อายุการทำงาน (5) อัตราเงินเดือน (6) สถานภาพ (7) ตำแหน่งงาน 2. เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานครคือ (1) ความต้องการความสำเร็จ (2) ความต้องการความผูกพัน (3) ความต้องการอำนาจ และ 3. เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อองค์กรคือ (1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (2) ด้านความรู้สึก (3) ด้านการรับรู้ โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของ Likert แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา(content validity) โดยการทำ IOC (Index of Item Objective Congruence) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) และการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ สถิติ T-test สถิติ F-test (One way Analysis of Variance) และ สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานคนไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26 – 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุการทำงาน 1 – 5 ปี อัตราเงินเดือน 15,000 – 30,000 บาท สถานภาพโสด และมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และ หัวหน้างาน ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และ ด้านความต้องการอำนาจ มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จมีค่ามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 รองลงมาคือ ด้านความต้องการความผูกพัน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 และ ด้านความต้องการอำนาจ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดี

ของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้ของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความจงรักภักดีระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีค่ามากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 และด้านความรู้สึก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.62 ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมในทุกด้าน หากโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 3 ด้านให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้นก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี รวมถึงสามารถพัฒนาองค์การไปได้ดีอีกด้วย ตรงกันข้าม หากพนักงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและเพียงพอก็ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดความท้อแท้ขาดขวัญและกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่าย หรือสิ้นหวัง การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดการแสวงหารายได้ในทางที่มิชอบ ทุจริตคอร์รัปชัน หรือทำงานเพื่อหวังประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งส่งผลต่อความเสียหายแก่องค์กร ดังนั้นพนักงานจึงควรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมพนักงานก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกายอุทิศเวลาให้กับการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงถือว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับการศึกษาของ จิตรลดา ตรีสาคร นิกร ลิขาคำและอนุรักษ บุตระดาบ (2564) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาบริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยีประเทศไทย จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ ความสัมพันธ์ทางสังคมและความก้าวหน้ามีสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในทิศทางเดียวกัน โดยอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานครด้านความต้องการอำนาจส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงสุด รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จตามลำดับ เนื่องจากการทำงานในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานครมีการแข่งขันที่สูงมากขึ้นในปัจจุบัน พนักงานส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญกับการแสวงหาวิถีทางที่จะได้เป็นผู้นำเหนือผู้อื่น โดยการกระตือรือร้นพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุดเพื่อที่จะให้ได้รับการยกย่อง ไว้วางใจและได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นจากผู้บังคับบัญชา เพื่อการที่จะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น มีอำนาจในหน้าที่ในการตัดสินใจเหนือผู้อื่นและรู้สึกว่า



ตนได้รับความสำคัญได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของ Adler & Adler (1998) ที่กล่าวว่า ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination) คือองค์ประกอบหนึ่งที่พัฒนาให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมาก การที่พนักงานได้ทำงานภายใต้โครงสร้างที่มีความเข้มแข็งและยอมรับในตัวพนักงานนั้นสามารถหล่อหลอมให้พนักงานดำเนินบทบาทของตนในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า เพศแตกต่างกัน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน แต่ในขณะที่พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี มีอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 45,000 บาท มีสถานภาพโสดหรือสมรส และมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและหัวหน้างานและตำแหน่งงาน ผู้ช่วยผู้จัดการและผู้จัดการ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานคนอื่นๆ ดังนั้นโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญเป็นธรรม ปฏิบัติกับพนักงานทุกคนอย่างเท่ากัน พัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยการสอบถามถึงข้อมูลส่วนบุคคล หรือปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลการศึกษาที่ได้มาปรับและพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพันและด้านความต้องการอำนาจมีระดับแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก และเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานระดับมากยิ่งขึ้น โรงเรียนควรจัดอบรม/หลักสูตรที่พัฒนาความสามารถให้พนักงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สนับสนุนให้ทำงานแบบข้ามสายงาน (Cross function) รวมถึงให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการมากขึ้น มีการวางระบบงานต่างๆ ให้ชัดเจน มีการกระจายอำนาจเพื่อไม่ให้เกิดการก้าวถ่างงานกัน เพื่อให้พนักงานได้แสดงถึงความสามารถที่ตนมี เพื่อส่งผลให้โรงเรียนทำการประเมินผลการทำงานของพนักงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นให้กับพนักงาน

3. จากการศึกษาพบว่า ความจงรักภักดีของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมมีระดับมาก ดังนั้นเพื่อให้เกิดความจงรักภักดีในระดับที่สูงมากขึ้น จึงขอเสนอแนะให้โรงเรียนให้ความสำคัญ ให้การดูแลพนักงาน รวมถึงทำโรงเรียนให้มีชื่อเสียงต่อสังคมภายนอกเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและน่าเชื่อถือ เพื่อให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานของโรงเรียนนี้และรู้สึกอยากปกป้องโรงเรียนของตนด้วยการพูดแต่สิ่งที่ดีของโรงเรียน

4. แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานคนไทยในโรงเรียนนานาชาติ

ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานมากขึ้น เนื่องจากในยุคปัจจุบันนี้สภาพเศรษฐกิจมีสถานะการแข่งขันที่สูง ทำให้พนักงานอาจเกิดภาวะเครียดเหน็ดเหนื่อย ไม่อยากทำงานหรือหมดไฟในการทำงาน จึงนำไปสู่ปัญหาการลาออกจากงานของพนักงาน โรงเรียนอาจจะต้องเสียพนักงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรไปได้ ดังนั้น โรงเรียนจึงควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อที่จะได้ทราบถึงปัญหาในการทำงานของพนักงาน โรงเรียนจะได้แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้อง เพื่อให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานต่อไปและทำงานอยู่กับโรงเรียนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานกับความจงรักภักดีของพนักงานคนไทยในเขตภูมิภาคอื่นๆเพิ่มเติม เนื่องจากยังมีพนักงานคนไทยอีกมากที่ทำงานในโรงเรียนนานาชาติ เช่น เขตภาคเหนือหรือภาคใต้ และเพื่อเป็นการศึกษาว่าแรงจูงใจในการทำงานของโรงเรียนนานาชาติเป็นอย่างไร พนักงานคนไทยในเขตภาคเหนือหรือภาคใต้ได้เกิดการรับรู้เหมือนพนักงานคนไทยในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้วย เนื่องจากในปัจจุบันที่มีโรงเรียนนานาชาติคู่แข่งเพิ่มมากขึ้น รวมถึงสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้น โรงเรียนควรจะต้องรู้และมีความเข้าใจในตัวพนักงานว่ายังมีปัจจัยอื่นอีกหรือไม่ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โรงเรียนจะได้หาวิธีการรับมือและพัฒนาให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพต่อไป

#### เอกสารอ้างอิง

- จิรภัทร อเนกวิถ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรม เอเชีย แอร์พอร์ต. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 1 (3), 81-82.
- จิตรลดา ตรีสาคร นิกร ดิชาคำและอนุรักษ์ บุตรดาษ (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานกับความภักดีต่อองค์กรในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาบริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยีประเทศไทย. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4 (1), 52-53.
- เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ในองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวน  
สุนันทา, 2 (1), 69-80.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,สถาบันวิจัยและพัฒนา. (2554). รายงานการวิจัย แรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานที่ส่งผลความจงรักภักดีของบุคคลกรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. ค้นเมื่อ 11  
เมษายน 2565, จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/810/1/124343.pdf>

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สำนักงานห้องสมุด. (2557). รายงานการวิจัย แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับ  
ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.  
ค้นเมื่อ 11 เมษายน 2565, จาก [http://ir.swu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/4531/2/Thanatporn\\_K.pdf](http://ir.swu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/4531/2/Thanatporn_K.pdf)

Adler, P, & Adler, P. (1988). Intense loyalty in Organizations: A case study of college  
Athletics. Administrative Science Quarterly. P401-417.

Hoy W.K & Rees R. (1974). Subordinate loyalty to immediate superior. Retrieved July 2, 2022, from  
<https://www.jstor.org/stable/2112108?origin=crossref>