

แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่
Promoting Guidelines for Morale and Encouragement: Affecting the
Organizational Engagement of Teachers at Rural Highland Schools in
Chiang Mai Province

จिरายุธ ประเสริฐยิ่งยอด¹ ธารณ ทองงอก² มนต์นภัส มโนการณ³
Jirayut Prasartyingyod, Tharn Thongngok, Monnapat Manokarn

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 3) จัดทำและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ข้าราชการครู จำนวน 350 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963 และ 0.964 แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.49) และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.70) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ (X_3) ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ (X_2) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (X_1) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.851 และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 72.50 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีสมการพยากรณ์ คือ $\hat{Y} = -0.481 + 0.382(X_3) + 0.313(X_2) + 0.233(X_1) + 0.190(X_5)$ และ 3) แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ ตัวชี้วัด และเงื่อนไขความสำเร็จ ผลการตรวจสอบพบว่าแนวทางฯ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

Received: 2024-05-19 Revised: 2024-06-11 Accepted: 2024-06-13

¹ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Chiang Mai University.
E-mail: Jirayut.pr@gmail.com

² ผศ.ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Asst. Prof. Dr., Lecturer of Educational Administration Program, Faculty of Education, Chiang Mai University.
E-mail: tharn.th@cmu.ac.th

³ ผศ.ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Asst. Prof. Dr., Lecturer of Educational Administration Program, Faculty of Education, Chiang Mai University.
E-mail: monnapat.m@cmu.ac.th

คำสำคัญ (Keywords) : การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ; ความผูกพันต่อองค์กรของครู;
โรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร

Abstract

This research article aimed: 1) to study the level of morale enhancement and organizational commitment among teachers; 2) to examine the factors influencing teachers' organizational commitment; and 3) to develop and validate promoting guidelines for morale and encouragement: affecting the organizational engagement of teachers at the rural highland schools in Chiang Mai province. A mixed-methods research methodology was employed. The informant group consisted of 350 teachers selected through simple random sampling and 8 experts selected through purposive sampling. The instruments used included a questionnaire with reliability coefficients of 0.963 and 0.964, interviews, and group discussion records. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation analysis, multiple regression analysis, and content analysis.

The research findings revealed that: 1) the overall level of morale enhancement among teachers was moderate ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.49), and the level of organizational commitment among teachers was also moderate ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.70). 2) The factors influencing teachers' organizational commitment included four main factors: job characteristics and job satisfaction (X_3), salary, compensation, and benefits (X_2), opportunities and career advancement (X_1), and interpersonal relationships (X_5). The multiple correlation coefficient was 0.851, and the prediction accuracy was 72.50% with significance at the 0.05 level. The predictive equation was $\hat{Y} = -0.481 + 0.382(X_3) + 0.313(X_2) + 0.233(X_1) + 0.190(X_5)$. 3) Promoting guidelines for morale and encouragement affecting the organizational engagement of teachers consisted of principles, objectives, methods of operation, success indicators, and conditions for success. The review results indicated that the guidelines were appropriate and feasible.

Keywords: organizational engagement of teachers; promoting morale and encouragement;
rural highland schools

บทนำ (Introduction)

ในประเทศไทยมีสถานศึกษากระจายอยู่ทั่วทุกพื้นที่เป็นจำนวนมาก เช่น ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่มีสถานศึกษามากถึง 1,574 แห่ง (กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่, 2560: 15) ซึ่งในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 693 โรงเรียน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) แม้ดูเหมือนว่าเด็กนักเรียนไทยจะสามารถเข้าถึงการศึกษาได้โดยง่าย แต่ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษายังเป็นปัญหาที่น่ากังวล (กองบรรณาธิการ The101.world, 2564) เพราะเป็นที่ทราบกันดีว่า

คุณภาพการศึกษาของสถานแต่ละแห่งนั้นแตกต่างกัน โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร มักมีคุณภาพต่ำกว่าสถานศึกษาที่มีตั้งอยู่ในชุมชนเมือง จากผลการสังเคราะห์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ของมนต์ภัส มโนการณ (2560: 75) พบว่า มีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคหลายประการ เช่น รัฐมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษบ่อยครั้งทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง และบางนโยบายไม่เหมาะสมกับสภาพบริบทของพื้นที่สูงและทุรกันดาร ทุกระเบียบไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูง เช่น การคัดเลือกและจัดสรรครูที่ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในพื้นที่ นอกจากนี้ยังพบปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน เช่น ผู้บริหารและครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีปัญหาในการโยกย้ายบ่อย เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่วนใหญ่ เป็นคนที่มาจากต่างถิ่น จึงมักขอย้ายกลับภูมิลำเนา บุคลากรมีน้อยทำให้ต้องรับภาระงานมากและใช้เวลาในการทำงานสนับสนุนมากกว่างานการสอน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสในพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร พบว่า ในด้านการบริหารงานบุคคล มักมีปัญหาการขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้นและสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ครูมีภาระงานจำนวนมาก และขาดขวัญและกำลังใจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559 อ้างถึงใน จงกล แก้วโก และคณะ, 2563: 167) ทำให้ครูโยกย้ายเพื่อไปยังสถานศึกษาที่มีความพร้อมและอยู่ใกล้ชุมชนเมืองมากกว่า จึงทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร เป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง

ผู้ที่เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร คือ “ครู” และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ไปปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ซึ่งส่วนใหญ่มักไม่ได้เป็นคนในพื้นที่ แต่เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานแล้วกลับต้องทำหน้าที่หลายอย่างทีนอกเหนือจากภาระหน้าที่ของครูและต้องมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่าครูในโรงเรียนพื้นที่ปกติทั่วไป สิ่งเหล่านี้จึงทึงหนักรบกวนและบั่นทอนกำลังใจของครู (ปกรณ ศศิวิจน์ไพสิฐ, 2564) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรหันมาสนใจและให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครู ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความเต็มใจเสียสละทุ่มเท และเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาการศึกษา อันจะส่งผลให้โรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารมีคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้นในท้ายที่สุด

กฎหมายด้านการศึกษาหลายฉบับได้มีข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู เช่น การกำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, 2542: 15) การกำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อคอยส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ ตลอดจนสิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา (พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546, 2546: 20) รวมถึงได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน และดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ข้าราชการครูที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547, 2547: 50) จึงกล่าวได้ว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องดำเนินการตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้

ถึงแม้ในปัจจุบันผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้ แต่ก็ยังไม่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรครูของโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารได้

โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร ที่ได้รับการกำหนดให้เป็นสถานศึกษาที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ (พื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2566 จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น 338 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ซึ่งโรงเรียนเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ประสบกับปัญหาด้านบุคลากรหลายประการ ทั้งปัญหาครูและบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ ปัญหาการขาดแคลนครู ครูย้ายบ่อย สังเกตได้จากบัญชีรายละเอียด ตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ในช่วงที่มีการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (การย้ายกรณีปกติ) ที่ตำแหน่งว่างรับย้ายส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งที่อยู่ในโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร สะท้อนให้เห็นว่าปัญหาด้านบุคลากรของโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ยังเป็นที่น่าสนใจและอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในท้ายที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กรอาจทำให้ปัญหาด้านบุคลากรของโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ลดลงได้ เนื่องจากความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรนั้น ความเอาใจใส่ต่องาน ความเต็มใจ ทุ่เมและเสียเวลาให้กับงานในองค์กร และเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน และยังสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ด้วย (Steer, 1977 อ้างถึงใน นภาพรณ ธนะแก้ว, 2562: 10) หรืออาจกล่าวได้ว่า เมื่อครูรู้สึกผูกพันต่อองค์กรหรือสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ก็จะเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกเป็นเจ้าของ รัก ศรัทธา และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย มีความภักดี ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ โดยเริ่มจากการศึกษาระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู แล้วนำไปพัฒนาเป็นแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับในการนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู เพื่อให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีกำลังใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อจัดทำและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาจากการ ดังนี้ ตัวแปรอิสระ คือ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ 2) ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ 3) ด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และ 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเต็มใจ พุ่มเท เสียสละเพื่อองค์กร 2) การต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร และ 3) การมีเป้าหมายร่วมกัน/การยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ในการจัดทำแนวทางฯ ผู้ศึกษานำเอาปัจจัยพยากรณ์ที่ได้จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู มากำหนดเป็นขอบเขตเนื้อหาในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และดำเนินการจัดทำแนวทางฯ โดยการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำแนวทางและนำมากำหนดเป็นขอบเขตเนื้อหาของแนวทางฯ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินการ 4) ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ส่วนการตรวจสอบแนวทางฯ ประกอบด้วย ความเหมาะสมและความเป็นไปได้

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 4,056 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณด้วยวิธีการ Krejcie & Morgan และใช้สูตรอย่างง่ายด้วยวิธีการเปิดรับคำตอบผ่านระบบออนไลน์ โดยกำหนดให้สามารถตอบแบบสอบถามได้เพียงครั้งเดียวต่อหนึ่งบัญชีผู้ใช้งาน

การศึกษาเชิงคุณภาพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ หรือเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จำนวน 8 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 338 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

พฤษภาคม 2566-เมษายน 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และแบบสอบถามระดับความผูกพันของครู เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) และผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยมีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963 และ 0.964 ตามลำดับ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อวิเคราะห์ประเด็นสำคัญในการจัดทำแนวทางฯ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางฯ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ขอหนังสือจากประธานกรรมการบริหารหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั้ง 7 เขต ในจังหวัดเชียงใหม่ และถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 8 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำส่งหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั้ง 7 เขต ในจังหวัดเชียงใหม่ พร้อมกับ QR-Code หรือ Links ช่องทางในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประชาสัมพันธ์ไปถึงคณะครู ดำเนินการตอบแบบสอบถาม โดยเปิดรับข้อมูลตั้งแต่วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2567 และปิดรับคำตอบเมื่อมีผู้ตอบแบบสอบถามครบ 350 คน ในวันที่ 15 มีนาคม 2567

ตรวจสอบความครบถ้วน และสมบูรณ์ของข้อมูลที่รวบรวมได้ และนำไปวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

นำส่งหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์ประเด็นสำคัญและจัดทำแนวทางฯ ตามขอบเขตเนื้อหาองค์ประกอบของแนวทางที่กำหนดไว้

จัดกิจกรรมการสนทนากลุ่ม (Focus group) ของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 8 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางฯ ตามประเด็นที่กำหนดไว้

รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิไปใช้ในการปรับแก้ไขแนวทางฯ ให้มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อย่างขึ้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

วิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีการ Enter

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

วิเคราะห์ประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์เพื่อจัดทำแนวทางฯ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการแจกแจงความถี่ (Frequency)

วิเคราะห์ผลการตรวจสอบแนวทางฯ โดยใช้การลงคะแนนฉันทามติ (Consensus) ของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางฯ

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

1.1 ระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่

ที่	ระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	(n=350)		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ	3.70	0.54	มาก	1
2	ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	2.98	0.67	ปานกลาง	5
3	ด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	3.16	0.65	ปานกลาง	4
4	ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	3.65	0.47	มาก	2
5	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.63	0.58	มาก	3
รวม		3.42	0.49	ปานกลาง	

1.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่

ที่	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู	(n=350)		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความเต็มใจ ทุ่มีเท เสียสละเพื่อองค์กร	3.39	0.72	ปานกลาง	1
2	ด้านการต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.13	0.77	ปานกลาง	2
3	ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน/การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.12	0.75	ปานกลาง	3
รวม		3.21	0.70	ปานกลาง	

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามี 4 ปัจจัย เรียงลำดับตามปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ (X_3) ปัจจัยด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ (X_2) ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (X_1) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_5) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็น 0.851 และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 72.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่

ตัวแปร	B	S.E.est	Beta	t.	Sig.
ค่าคงที่	-.481	.149		-3.217	.001**
ด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ (X_3)	.382	.049	.352	7.818	.000**
ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ (X_2)	.313	.045	.297	6.969	.000**
ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (X_1)	.233	.053	.180	4.375	.000**
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_5)	.190	.046	.158	4.160	.000**

$R = 0.851$ $R^2 = 0.725$ $F = 226.837$

Adjusted R Square = 0.721 S.E.est = 0.370 Sig = 0.000**

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สามารถสร้างสมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เมื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูเข้าสมการ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = -0.481 + 0.382(X_3) + 0.313(X_2) + 0.233(X_1) + 0.190(X_5)$$

3. ผลการ จัดทำและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 วิธีการดำเนินการ องค์ประกอบที่ 4 ตัวชี้วัดความสำเร็จ และองค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ มีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่
ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายรายละเอียดของแนวทางฯ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ เป็นสาระสำคัญที่ยึดเป็นกรอบในการดำเนินการตามแนวทางฯ โดยมีหลักการ คือ “เสริมสร้างขวัญและกำลังใจด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู”

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ เป็นจุดมุ่งหมายที่ประสงค์ให้เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามแนวทางฯ ที่กำหนดไว้ โดยวัตถุประสงค์ คือ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกระดับ ในกาดำเนินการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้ครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

องค์ประกอบที่ 3 วิธีการดำเนินการ การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแนวทางฯ แบ่งออกเป็น 1) วิธีการสำหรับหน่วยงานระดับนโยบาย 2) วิธีการสำหรับหน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารการศึกษา 3) วิธีการสำหรับสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) วิธีการสำหรับครู ซึ่งทุกระดับต้องร่วมกันในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ 2) ปัจจัยด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ 3) ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ และ 4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

องค์ประกอบที่ 4 ตัวชี้วัดความสำเร็จ เป็นเกณฑ์การพิจารณาผลที่เกิดขึ้นหลังการดำเนินการตามแนวทางฯ ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู ได้แก่ 1) ครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ทำงานอย่างมีความสุข เต็มใจ และทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างเต็มที่ วัดจากระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเพื่อองค์กรที่สูงขึ้น 2) ครูมีชุดความคิดที่ดีต่อการอยู่ในพื้นที่ มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และมีความผูกพันกับพื้นที่มากขึ้น ส่งผลให้ครูเลือกที่จะปฏิบัติงานในพื้นที่ยาวนานขึ้น วัดจากระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านการต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่สูงขึ้น และครูมีอัตราการย้ายสถานศึกษาลดลง 3) ครูมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายของโรงเรียน ส่งผลให้เกิดการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ วัดจากระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน/การยอมรับเป้าหมายขององค์กรที่สูงขึ้น และสถานศึกษามีคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาสูงขึ้น

องค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องปฏิบัติตามเพื่อช่วยให้การดำเนินการตามแนวทางฯ ประสบความสำเร็จ เช่น ความร่วมมือในการขับเคลื่อนตามแนวทางฯ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกระดับ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วนต้องรับทราบหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามที่ระบุไว้ในแนวทางฯ ได้เป็นอย่างดี กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ต้องได้รับการปรับแก้ให้เป็นปัจจุบัน และเอื้อให้สามารถดำเนินการตามวิธีการดำเนินการของแนวทางฯ ได้

การตรวจสอบแนวทางฯ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีฉันทามติในความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในทุกองค์ประกอบของแนวทางฯ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

1. การศึกษาระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมองว่าการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในปัจจุบัน ไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก อีกทั้งการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและโรงเรียนพื้นที่ปกตินั้นไม่ได้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจกมล แก้วโก และคณะ (2563: 172) พบว่า สภาพแวดล้อมของการบริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดารที่เป็นจุดอ่อน คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานมากทั้งงานสอนและงานสนับสนุน โดยค่าตอบแทนสวัสดิการอื่น ๆ นั้นไม่แตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป จึงอาจเป็นเหตุผลการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ มีภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูรู้สึกขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ไม่เพียงพอ การมีภาระงานอื่นจำนวนมาก รวมถึงการอยู่ในสภาพยากลำบากและมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่าครูพื้นที่ปกติ สอดคล้องกับการศึกษาของมนต์ภัสร์ มโนการณ (2560: 75) พบว่า จุดอ่อนของโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารประการหนึ่งคือ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับความยากลำบากของการปฏิบัติงานในโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564: 32-33) พบว่า ความยากลำบากในการจัดการศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารทางไกลคือ โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ได้รับการจัดสรรครูไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน การคมนาคมที่ยากลำบากทำให้มีค่าใช้จ่ายบางอย่างเกิดขึ้นแต่ไม่สามารถคิดเป็นต้นทุนที่สามารถนำ มาเบิกในงบประมาณที่รัฐจัดให้ได้ จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งอาจเป็นเหตุผลการให้ครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลางตามไปด้วย

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มี 4 ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Akwasi Yeboah and Dickson Adom (2016: 84) พบว่า ปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ส่งผลต่อการอยู่ต่อในพื้นที่ของครูระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่สอนในโรงเรียนชนบท ประเทศกานา คือ การได้รับโบนัสทางการเงิน เช่น ค่าประจำตำแหน่ง/ค่าวิชาชีพ และสอดคล้องกับปิยะพร วงษ์อุดม (2559: 249) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน รวมถึงฤทธิ์ ตาลี และคณะ (2567: 343) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์

3. การจัดทำและตรวจสอบแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย คือ แนวทาง

ๆ

ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินการ 4) ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางฯ ที่จัดทำขึ้น มีองค์ประกอบที่เกิดจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำแนวทางอย่างเป็นระบบ จึงทำให้แนวทางฯ มีองค์ประกอบที่ชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของยงยุทธ ยะบุญธง และคณะ (2562: 227) พบว่าแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีทางไกลของสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินงาน 4) ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสุบัน พรเวียง และ มนต์นัทส มโนการณ (2564: 112) พบว่า แนวทางการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบเช่นกัน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) การดำเนินงาน 4) ผลการดำเนินงาน และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ จึงส่งผลให้แนวทางฯ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ และผ่านฉันทามติด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิในทุกองค์ประกอบ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูด้วยปัจจัยเหล่านี้ จึงจะส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. ได้ทราบแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีองค์ประกอบชัดเจนและสอดคล้องกัน มีวิธีการดำเนินการสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกระดับ สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับสภาพบริบทของโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูมากที่สุด เพราะจากการศึกษา พบว่าระดับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านนี้ยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสูงเป็นลำดับที่ 2

1.2 ควรมีการนำแนวทางฯ ไปใช้ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อพัฒนาแนวทางฯ ให้ดียิ่งขึ้น

1.3 ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน และติดตามการดำเนินการตามแนวทางอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู เพื่อให้สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร จังหวัดเชียงใหม่ได้มากขึ้น

2.2 ควรมีการพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนพื้นที่ลักษณะพิเศษอื่น เช่น พื้นที่เกาะ พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เอกสารอ้างอิง (References)

- กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด. (2560). **บรรยายสรุปจังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่: สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่.
- กองบรรณาธิการ The101.world. (2564). **การศึกษาโลกสะท้อนไทย ความเหลื่อมล้ำที่ยังไม่หายไป. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.eef.or.th/global-and-thai-education/>. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2566.
- จกมล แก้วโก และคณะ. (2563). การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความต้องการและแนวทางการบริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 16(2): 165-178.
- นภาพรณ ณะแก้ว. (2562). **สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครู ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.**
- ปกรณ์ ศศิวัจน์ไพสิฐ. (2564). **เดินหน้าออกแบบนโยบาย หลักประกันโอกาสทางการศึกษา กับ ปกรณ์ ศศิวัจน์ไพสิฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านส้วา จังหวัดน่าน ประธานชมรมนักจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.eef.or.th/article-educational-opportunity-guarantee-261121/>. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2566.
- ปิยะพร วงษ์อุดม. (2559). **ปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก, หน้า 1-23.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547, 23 ธันวาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 121 ตอนที่ 79 ก, หน้า 22-74.
- พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. (2546, 11 มิถุนายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 120 ตอนที่ 52 ก, หน้า 1-30.
- มนต์นัทธ มโนการณ. (2560). **การสังเคราะห์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ**. 18(1): 70-82.
- ยงยุทธ ยะบุญธง และคณะ. (2562). **แนวทางการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีทางไกล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**. 21(3): 226-241.

- ฤทธิ์ ตาลี และคณะ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประกาศเป็นพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. **วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์**. 7(2): 343-354.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). กำหนดสถานศึกษาที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ (พื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะ) ตามโครงการสร้างโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในระดับพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2566. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.spmnan.go.th/2022/08/10/6736/>. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2566.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). แนวทางสนับสนุนการจัดการศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารห่างไกล. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). รายชื่อโรงเรียนในสังกัด สพฐ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.bopp.go.th/?page_id=878. สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2566.
- สุบัน พรเวียง และ มนต์นภัส มโนการณ. (2564). แนวทางการบริหารจัดการกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวัน ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อลดปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียน. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ**. 6(8): 112-118.
- Yeboah, A. & Adom, D. (2016). Rural senior high school teachers' motivation and its effect on their retention. **British Journal of Education**. 4(11): 84-92.