

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

The Influence of Motivational Factors on Teacher Commitment at
High-Altitude Schools under the Jurisdiction of Chiang Rai Primary
Educational Service Area Office 4

ทิพย์ภววรรณ วงษ์สุข¹ เปี่ยมพร สุทินฤกษ์² ธิตติอาภา ตั้งคำวานิช³
Thippawan Wongsuk, Piemporn Sutinruek, Thitiarpha Tangkawanich

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง 2) ศึกษาความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง และ 3) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ กลุ่มตัวอย่างคือครูโรงเรียนในพื้นที่สูง จำนวน 136 คน จากประชากรครูทั้งหมด 208 คน ในโรงเรียน 12 แห่ง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง ด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D = 0.38)
2. แรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง ด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D = 0.67)
3. ความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D = 0.63)

4. แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ($\beta = 0.367$) และ ปัจจัยค้ำจุน ($\beta = 0.469$) ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนได้ร้อยละ 60.40

คำสำคัญ (Keywords) : แรงจูงใจ; ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน; ความผูกพัน

Received: 2025-08-26 Revised: 2025-09-17 Accepted: 2025-09-20

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master Degree Student, Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: Thipawan1426Wongsuk@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer, Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: peimbornrcr@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยเชียงราย Lecturer, Chiang Rai College. E-mail: thitiarpha.tangkawanich@crc.ac.th

Abstract

This study aimed to: (1) examine the motivation of teachers at the high-altitude schools, (2) investigate their organizational commitments, and (3) develop a regression model of motivational factors influencing teacher commitment. Quantitative research design was employed, using a questionnaire as the research instrument. The sample comprised 136 teachers selected from a population of 208 teachers at 12 schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. Data were analyzed using descriptive statistics mean and standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The research results were as follows:

1. Teachers' motivation regarding motivator factors was at a high level ($\bar{X} = 4.38$, S.D = 0.38)
2. Teachers' motivation regarding hygiene factors was also at a high level ($\bar{X} = 4.46$, S.D = 0.67)
3. Teachers' overall organizational commitment was found to be high level ($\bar{X} = 4.32$, S.D = 0.63)
4. Both motivational factors ($\beta = 0.367$) and maintenance factors ($\beta = 0.469$) significantly affected the engagement of teachers at the schools in highland areas under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4, at a statistical significance level of 0.05. These factors were able to predict 60.40% of the motivation impacting on the teacher engagement.

Keywords: motivation; motivation factors; commitment

บทนำ (Introduction)

การศึกษานับเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม ในโลกของการศึกษา “ครู” จึงเปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนรู้ของเยาวชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตพื้นที่สูง ซึ่งมีความท้าทายแตกต่างจากพื้นที่ราบ ไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิประเทศที่ทุรกันดารการเดินทางที่ยากลำบาก ทรัพยากรทางการศึกษาที่จำกัด หรือความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภาษา

ประเทศไทยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 โดยมีเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) โดยครูถือเป็นบุคลากรหลักที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างยิ่ง การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้จึงต้องอาศัยครูที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) ได้ระบุบทบาทหน้าที่ของครูไว้อย่างชัดเจน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) นอกจากนี้ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้ให้ความหมายของ “ครู” ว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพหลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาทั้งรัฐและเอกชน ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ครูจึงไม่เพียงมีบทบาทในด้านการถ่ายทอดความรู้

แต่ยังต้องทำหน้าที่ดูแล เอาใจใส่ ให้คำปรึกษา ตักเตือน และพัฒนาเยาวชนให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพและความสามารถ (อิศรา ขอบจิต, 2560)

ปัญหาการศึกษาไทย การขาดแคลนครูเป็นสาเหตุหนึ่งของความถดถอยด้านคุณภาพการศึกษาไทย โดยเฉพาะครูในพื้นที่ห่างไกล ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำมากขึ้น สาเหตุหลักที่ครูในพื้นที่โยกย้ายบ่อย อาจเพราะความไม่คุ้นชินกับสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และภาษาในท้องถิ่นนั้น ๆ ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กต้องขาดแคลนครูอย่างต่อเนื่อง (มติชนออนไลน์, 2562) อย่างไรก็ตาม ปรากฏการณ์ “ครูย้ายบ่อย” หรือ “ขาดความผูกพันต่อโรงเรียน” ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในหลายพื้นที่สูงทั่วประเทศ รวมถึงในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อันประกอบด้วยอำเภอที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชายแดนและห่างไกล เช่น อำเภอเวียงแก่น อำเภอขุนตาล และอำเภอเทิง ซึ่งล้วนมีบริบทเฉพาะที่ส่งผลต่อชีวิตและการทำงานของครูอย่างลึกซึ้ง

จากสถิติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า มีครูย้ายออกจากพื้นที่ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 28 คน และในปี 2565 เพิ่มขึ้นเป็น 39 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4, 2565) ซึ่งสะท้อนถึงความท้าทายในการรักษามูลค่าครูไว้กับองค์กร โดยเฉพาะครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สูง ซึ่งอาจเผชิญกับภาระงานที่หนักและขาดแรงจูงใจ ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานและนำไปสู่การขอย้ายหรือลาออกในที่สุด (ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ, 2560: 28) แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร หากได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมจะส่งผลให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และพร้อมทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (สันหุชา ชมภูนุช, 2563) ในทางกลับกัน หากขาดแรงจูงใจ ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเชิงลบ เช่น การทำงานแบบขอไปที การขาดงานบ่อยครั้ง หรือแม้แต่การลาออก งานวิจัยของณัฐวดี ประเสริฐทรงกุล (2559) ชี้ให้เห็นว่า องค์กรควรจัดการด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร พร้อมทั้งมีสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน หรือค่ารักษาพยาบาล ข้อมูลเหล่านี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg et al., 1959) ซึ่งแบ่งปัจจัยแรงจูงใจออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง และความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในอาชีพ

ในด้านของความผูกพันต่อองค์กร วราญา วงศ์ตันฮวด, (2560) และเทียนศรี บางม่วงงาม, (2562) ต่างเห็นพ้องกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารองค์กร หากบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันย่อมส่งผลให้พร้อมทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ ในทางกลับกัน หากบุคลากรขาดความผูกพัน จะทำให้องค์กรประสบปัญหาด้านประสิทธิภาพและอัตราการลาออกสูงขึ้น (Steers, 1977) ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกใน 3 ด้าน ได้แก่ การยอมรับค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายาม และความต้องการอยู่ร่วมกับองค์กรต่อไป เมื่อแรงจูงใจและความผูกพันมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด องค์กรจึงควรส่งเสริมทั้งสองด้านควบคู่กันไป เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจและต้องการร่วมงานกับองค์กรในระยะยาว (ปฐมากร ทิพลี, 2564)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 4
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

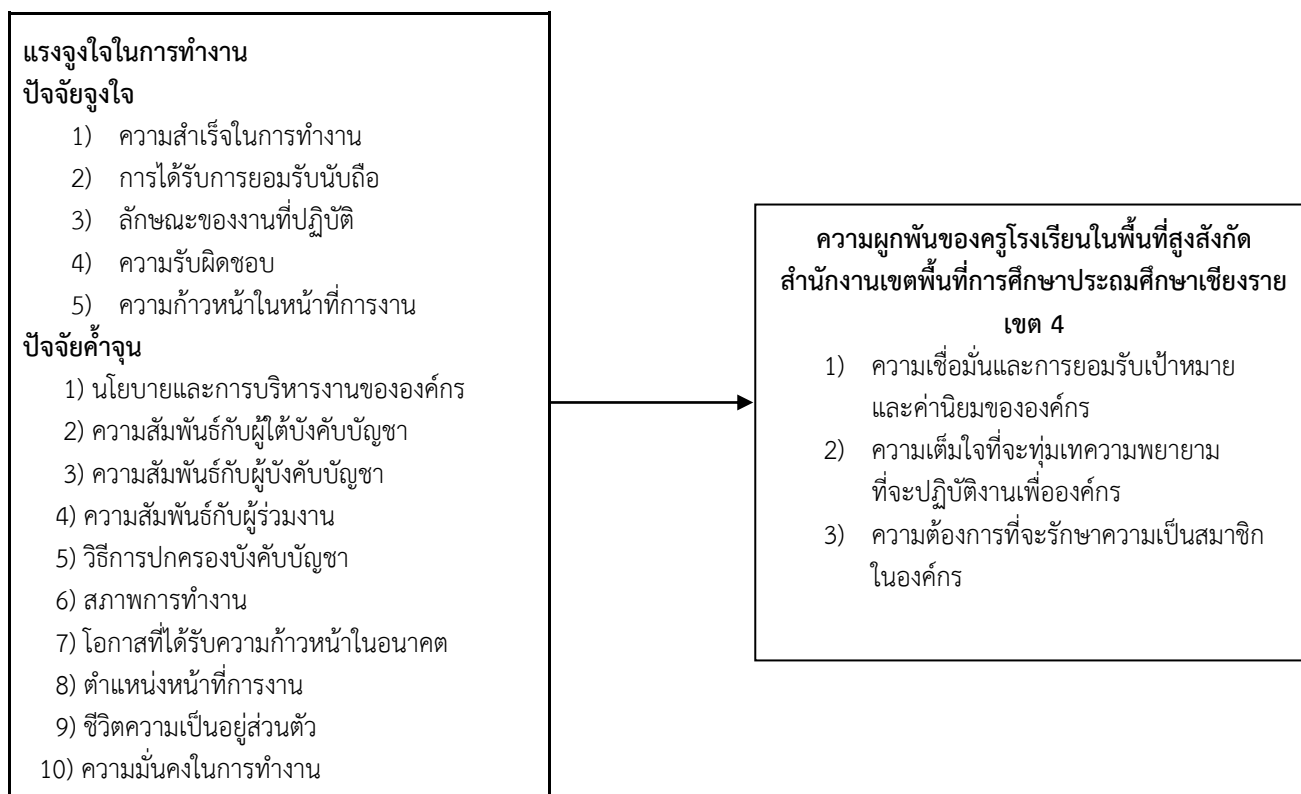
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ ข้อมูลครั้งนี้ โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg and Others, 1959) ซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจไว้ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 1 คือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยที่ 2 คือ ปัจจัย ค้ำจุน (hygiene factors) ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ 1) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ตำแหน่งหน้าที่การงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 6) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 7) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 8) สภาพการทำงาน 9) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และ 10) ความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนความผูกพัน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องความผูกพันองค์กรของ (Steers, 1977) มากำหนดเป็น กรอบแนวคิดตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพัน ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3) ความต้องการที่ จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร



กรอบแนวคิดในการวิจัย(Conceptual Framework)

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 12 โรงเรียน มีครูทั้งหมด 208 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 136 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาในพื้นที่สูงในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น และอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนปางหัดสหศาสตร์ โรงเรียนบรรพตวิทยา โรงเรียนบ้านทรายทอง โรงเรียนบ้านผาแล โรงเรียนบ้านหนองเตา โรงเรียนไตรมิตรวิทยา โรงเรียนบ้านห้วยคุ โรงเรียนบ้านรักแผ่นดิน โรงเรียนบ้านขุนห้วยไคร้ โรงเรียนบ้านแผ่นดินทอง โรงเรียนบ้านรักถิ่นไทย และ โรงเรียนบ้านราษฎร์กิติ

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน 1 เมษายน-30 มิถุนายน 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นการเก็บข้อมูล โดยมี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และ ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ให้เลือกตอบเพียง คำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ จำนวน 28 ข้อ ประกอบด้วยเนื้อหา 5 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 42 ข้อ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ 1) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2) ความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา 3) ตำแหน่งหน้าที่การงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ 5) ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน 6) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 7) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 8) สภาพการทำงาน 9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว และ 10) ความมั่นคงในการทำงาน จำนวนทั้งหมด 70 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ มาตรฐานวัดประมาณค่าตามแบบของ Likert Rating Scale 5 ระดับ (Likert, 1967)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3) ความต้องการที่จะ รักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร จำนวนทั้งหมด 15 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรฐานวัดประมาณค่าตามแบบ ของ Likert Rating Scale 5 ระดับ (Likert, 1967)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย เพื่อออกหนังสือขอข้อมูลจากบุคลากรและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

3.2 จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบของ Google Form

3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 136 คน โดยตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form

3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแล้ว ทั้งหมด 100%

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไป โดยใช้ความถี่และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่ศึกษา ด้วยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติระดับค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ระดับมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ปรับปรุงจากบุญชม ศรีสะอาด (2554: 121)

4.3 วิเคราะห์หาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการ
การศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ส่วนที่ 3 ความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 4

ส่วนที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	69	50.7
	หญิง	67	49.3
อายุ	อายุ 22-30 ปี	70	51.5
	อายุ 31-40 ปี	44	32.4
	อายุ 41-50 ปี	16	11.8
	อายุ 51-60 ปี	6	4.3
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	79	58.1
	ปริญญาโท	57	41.9
สถานภาพการสมรส	โสด	71	52.2
	สมรส ยังไม่มีบุตร	44	32.4
	สมรส มีบุตร	20	14.7
	หย่าร้าง	1	0.7
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	59	43.4
	5 – 10 ปี	49	36.0
	11-15 ปี	17	12.5
	16-20 ปี	9	6.6
	20 ปีขึ้นไป	2	1.5
	รวม	136	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 มีช่วง
อายุระหว่าง 22 – 30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิด
เป็นร้อยละ 58.1 สถานภาพการสมรส โสด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 และมีประสบการณ์ทำงาน
น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4

2. แรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านปัจจัยจูงใจ (N=136)

ข้อที่	แรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง ด้านปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1	ความสำเร็จในการทำงาน	4.67	0.51	มากที่สุด
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.32	0.64	มาก
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.18	0.66	มาก
4	ความรับผิดชอบในงาน	4.44	0.61	มาก
5	ความก้าวหน้า	4.28	0.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.38	0.60	มาก

จากตารางที่ 2 แรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D = 0.60) และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.67$, S.D = 0.51) รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.32$, S.D = 0.64) และต่ำที่สุด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.18$, S.D = 0.66)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านปัจจัยค้ำจุน (N=136)

ข้อที่	แรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง ด้านปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1	ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.61	0.52	มากที่สุด
2	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.03	0.72	มาก
3	ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.00	0.72	มาก
4	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.78	0.44	มากที่สุด
5	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.77	0.46	มากที่สุด
6	ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.64	0.55	มากที่สุด
7	ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.24	0.77	มาก
8	ด้านสภาพการทำงาน	3.75	0.82	มาก
9	ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.58	0.94	มาก
10	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.36	0.73	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.46	0.67	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D = 0.67) และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.78$, S.D

= 0.44) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.77$, S.D = 0.46) และต่ำที่สุด คือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.58$, S.D = 0.94)

3. ความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 (N=136)

ข้อที่	ความผูกพันของครู	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1	ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.71	0.52	มากที่สุด
2	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.35	0.60	มาก
3	ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร	3.91	0.75	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.32	0.63	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D = 0.63) และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.71$, S.D = 0.52) รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.35$, S.D = 0.60) และต่ำที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ($\bar{X} = 3.91$, S.D = 0.75)

การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 (N=136)

ชื่อตัวแปร	B	SE _b	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
X1 -ปัจจัยจูงใจ	0.595	0.129	0.367	4.628	0.000	0.474	2.109
X2-ปัจจัยค่าจูน	0.504	0.085	0.469	5.917	0.001	0.474	2.109

$R = 0.777$ $R^2 = 0.604$ $F = 101.373$ $SE = 0.206$ $R^2_{adj} = 0.598$

Y = ความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ($\beta = 0.367$) และ ปัจจัยค่าจูน ($\beta = 0.469$) ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนได้ร้อยละ 60.40

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ระดับแรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 พบว่า **ด้านปัจจัยจูงใจ** ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า ครูสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด อีกทั้งยังมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และส่งผลให้เกิดความรู้สึกภูมิใจและพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ นอกจากนี้ ครูยังมีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของตนเอง ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมาย ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน เนื่องจากงานที่รับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และทักษะที่ตนเองถนัด อีกทั้งงานยังมีลักษณะที่ท้าทาย ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความรับผิดชอบ ครูมีความชัดเจนในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง จึงส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ส่งผลให้ครูมีกำลังใจและความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และมอบหมายงานที่ท้าทายให้ดำเนินการอย่างเต็มกำลัง ส่งผลให้ระดับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิษฐา ทวีทรัพย์ และคณะ (2566: 156) ที่ได้พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิธา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ที่ได้พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยกย่องนับถือตามลำดับ

2. ระดับแรงจูงใจของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 พบว่า **ด้านปัจจัยค้ำจุน** ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อจากมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงานขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า เมื่อครูได้รับมอบหมายและดำเนินงานสำเร็จ จะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเสมอ และได้รับคำแนะนำ เมื่อทำงานผิดพลาด ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างดี มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา อีกทั้งเมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาคอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษาท่านในการปฏิบัติงานได้ดี และยังส่งผลกระทบบังคับให้ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย คอยช่วยเหลือ แบ่งเบางานซึ่งกันและกัน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา

ของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและบริหารงานได้ดี มีความยุติธรรมในการบริหารควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน และเปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บริหารมีระบบพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียนมีความเป็นธรรมและโปร่งใสและได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าของหน้าที่การงานทำให้ท่านมีชื่อเสียง และมีความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ทางโรงเรียนมีนโยบายที่แน่นอน ชัดเจนและแผนการบริหารงานที่ดี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งข้าราชการครูเป็นอาชีพที่นำพาคุณประโยชน์ที่ยั่งยืนในสังคม ด้านสภาพการทำงาน โรงเรียนมีอาคาร สถานที่ และพื้นที่ที่ทำงานมีความมั่นคงและปลอดภัย และในส่วนของด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรมและมีการจัดสรรและให้สวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์ (2560) ที่ได้พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน และด้านบรรยากาศในการทำงาน ตามลำดับ โดยที่เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บริหารจะให้โอกาสแก่ตัวใหม่ ผู้บริหาร ให้การยอมรับในความสามารถของท่าน และให้ความเคารพผู้บริหาร

3. ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเนื่องจากว่า เมื่อพิจารณาจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร กล่าวคือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ครูส่วนใหญ่มีความเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายของโรงเรียน อีกทั้งยังเห็นว่าเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี การบริหารงานของโรงเรียนในปัจจุบันมีทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายการทำงานของครู ทำให้ครูเกิดความมั่นใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามแนวทางของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานในองค์กรอื่นที่มีตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า ทั้งยังมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียนเมื่อมีเหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่าครูมีความมุ่งมั่นที่จะทำทุกวิถีทางเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพร้อมทำงานอย่างหนักและเต็มความสามารถ หากการทำงานดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนเกิดความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราทิพย์ เอียนเหล็ง (2560) ที่ได้พบว่า ความผูกพันต่อองค์การครู และบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับแรกคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร อันดับที่สองคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์การ และอันดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

4. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า **ด้านปัจจัยจูงใจ** ($\beta = 0.367$) และ **ด้านปัจจัยค้ำจุน** ($\beta = 0.469$) ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนได้ร้อยละ 60.40 ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ครูได้เริ่มต้นจากภาระงานที่สอดคล้องกับความรู้และความสามารถของครู โดยงานที่ได้รับมอบหมาย มีความท้าทาย และต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทักษะเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะและเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงปริมาณงานที่ครูได้รับมีปริมาณงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของครู และยังสามารถทำให้ครูมีโอกาสตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและผู้อื่น ซึ่งครูมีความนับถือผู้บังคับบัญชาและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน โดยการทำงาน เป็นการงานแบบมีระบบ ที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันละกัน และมักจะชื่นชมเมื่อทำงานสำเร็จและจะคอยเตือนหรือให้ข้อเสนอแนะเมื่อทำงานผิดพลาด อีกทั้งครูยังมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น วางแผน ร่วมกับผู้บังคับบัญชา ในการกำหนดนโยบายและการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นูรมา แวดือเร๊ะ และ เรชา ชูสุวรรณ (2563: 177-178) ที่ได้พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีทั้งสิ้น 4 ด้าน คือ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการการยอมรับ ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และด้านความต้องการการยกย่อง ซึ่งมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 36.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธิมา เกิดสุข และ ดวงพร พุทธวงศ์ (2564: 333) ที่ได้พบว่า ปัจจัยจูงใจมีสามด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีสี่ด้าน คือ ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินค่าตอบแทน (โบนัส) และด้านเงินเดือน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีสองด้าน คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ครูโรงเรียนในพื้นที่สูงมีแรงจูงใจทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญทั้งด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ รวมถึงความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการ ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญต่อการปฏิบัติงาน
2. ความผูกพันของครูโรงเรียนในพื้นที่สูงอยู่ในระดับมากเช่นกัน สะท้อนว่าครูมีความรู้สึกผูกพันทุ่มเท และยึดมั่นต่อองค์กรทางการศึกษาในพื้นที่ที่ตนปฏิบัติหน้าที่
3. แรงจูงใจทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลสูงกว่าปัจจัยจูงใจ และร่วมกันสามารถทำนายความผูกพันของครูได้ร้อยละ 60.40 แสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของแรงจูงใจต่อความผูกพันในวิชาชีพครู

4. การบริหารจัดการด้านแรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการสร้างและคงไว้ซึ่งความผูกพันของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญทั้งในด้านการดูแลความมั่นคงและสวัสดิการ ตลอดจนการส่งเสริมความก้าวหน้าและการยกย่องในผลงานของครู เพื่อเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ด้านปัจจัยจูงใจ ควรที่จะต้องมีการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้และความสามารถของครู เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยเน้นการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 - 1.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน ควรที่จะต้องพิจารณาการส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพ โดยให้ความมั่นใจแก่ครูว่าโรงเรียนจะไม่ถูกยุบหรือย้าย ลดความรู้สึกไม่แน่นอนในการทำงาน พร้อมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ความสำคัญปลอดภัย มีอุปกรณ์การสอนและเครื่องมือสำนักงานที่เพียงพอและทันสมัยเพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 มีการขยายกลุ่มตัวอย่าง ไปยังโรงเรียนในพื้นที่สูงในจังหวัดหรือเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและเพิ่มความทั่วไปของผลการวิจัยควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนเอกชนการกุศล
 - 2.2 ศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันของครู เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศในองค์กร หรือแรงสนับสนุนจากชุมชน
 - 2.3 ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเข้าใจมุมมอง ความรู้สึก และแรงจูงใจของครูได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น
 - 2.4 ศึกษาความสัมพันธ์ระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อดูว่าปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันของครูในระยะยาวอย่างไร

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.moe.go.th> สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2568.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.bic.moe.go.th/images/stories/5Porobor._2542pdf.pdf สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2568.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.moe.go.th> สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2568.
- ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ. (2560). การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครู การศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับความต้องการในอนาคต. วารสารครุศาสตร์. 45(3): 17-33.
- ณัฐดี ประเสริฐทรงกุล. (2559). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt13-1/sec2/6014993071.pdf>.

- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นุรมา แวดือเระ และ เรชา ชูสุวรรณ (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 31(1): 171-180.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ปฎิมากร ทิพลีศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทราพรรณ รุ่งเรืองศิลาทิพย์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มติชนออนไลน์. (2562). ถอดรหัส ครูรัก(ษ์)ถิ่น ลดปัญหาแม่พิมพ์ ‘ขาดแคลน-ย้ายหนี’. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.matichon.co.th/local/education/news_1581462 สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2568.
- วราทิพย์ เอียนเหล็ง. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราญา วงศ์ตันฮวด. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง. การค้นคว้าอิสระวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์และการจัดการเชิงธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศศิญา ทวีทรัพย์ และคณะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. Journal of Modern Learning Development. 8(7): 156-171.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. (2565). กลุ่มบริหารงานบุคคล. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.cri4.go.th> สืบค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม 2568.
- สัณห์จุฑา ชมภูษ. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร. <https://thesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3448/1/61602327.pdf>
- สุธิมา เกิดสุข และ ดวงพร พุทวงศ์. (2564). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 18(1): 333-344.

- อริศรา ขอบจิต. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Herzberg, F. Bernard, M. & Barbara, B.S (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.
- Likert, R. (1967). The method of constructing an attitude scale. In Reading in Fishbein, M (Ed.), **Attitude Theory and Measurement**. (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.
- Steers, R. M. (1977). **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing Company.

