

การศึกษาแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดอุดรดิตถ์

The motivations of administrators that affect the commitment of the
private school teachers in Uttaradit Province

วิชา ตังมีลาภ

Witchaya Tangmeelarp

นันทิมา นาคพงศ์ อัสวรักษ์

Nanthima Nakaphong Asvaraksha

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Faculty of Education, Naresuan University

E-mail: wakimyaza@gmail.com

Received: 27 March 2026; Revised: 5 April 2026; Accepted: 8 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายคือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของผู้บริหารกับความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ และ 4) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจของผู้บริหารในภาพรวม มีระดับการใช้แรงจูงใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการใช้แรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านที่มีระดับการใช้แรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน

2. ความผูกพันของครูในภาพรวม มีระดับความผูกพันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อันดับต่อมา ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในด้านที่มีระดับความผูกพันน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. แรงจูงใจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแรงจูงใจด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

4. แรงจูงใจของผู้บริหารด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันของครู เรียงตามอิทธิพลที่ส่งผลต่อ

ตัวแปรตาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (X_8) ส่งผลต่อความผูกพันของครู มีน้ำหนักมากที่สุด ซึ่งมีค่า Beta = .474 รองลงมา คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_7) มีค่า Beta = .323 และด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน (X_9) มีค่า Beta = -.208 ซึ่งน้ำหนักน้อยที่สุด พยากรณ์ได้ว่าทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันของครู 58.0% และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.806 + 0.342X_8 + 0.218X_7 - 0.114X_9$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.474X_8 + 0.323X_7 - 0.208X_9$$

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ความผูกพันองค์กร, ผู้บริหาร, ครู, โรงเรียนเอกชน

Abstract

This research article aims to 1) study the level of motivation of school administrators according to the opinions of private school teachers in Uttaradit Province, 2) study the level of commitment of private school teachers in Uttaradit Province, 3) study the relationship between motivation of administrators and commitment of private school teachers in Uttaradit Province, and 4) study the motivations of administrators that affect commitment of private school teachers in Uttaradit Province.

The finding were

1. The motivation of school administrators was at a high level. ranked from the highest to the lowest level as follows: Achievement, Responsibility and the lowest level was Compensation and Salary.

2. The commitment of private school teachers was at a high level. ranked from the highest to the lowest level as follows: A willingness to exert considerable effort on behalf of the organization, a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values and the lowest level was A strong desire to maintain membership in the organization

3. The correlation between motivation of administrators and commitment of private school teachers had positive correlation with statistical significance at the .01 level. And the variables of Personal Relations was at a high level of positive correlation.

4) The motivations of administrators that affect commitment of private school teachers The variables that affect 3 variables are Personal Relations, Working Conditions and Compensation and Salary at 58.0 percent with a statistical significance of 0.05 level. The motivations of administrators that affect commitment of private school teachers ranked according to that affect on the dependent variable include: Personal Relations (X_8) (Beta =

.474) Working Conditions (X_7) (Beta = .323) and Compensation and Salary (X_9) (Beta = -.208). The participative predictive equation in the motivations of administrators that affect commitment of private school teachers could be determined as follows:

The predictive equation in term of raw scores:

$$Y = 1.806 + 0.342X_8 + 0.218X_7 - 0.114X_9$$

The predictive equation in term of standard scores:

$$Z = 0.474X_8 + 0.323X_7 - 0.208X_9$$

Keywords: Motivation, organizational commitment, administrators, teachers, private school

บทนำ

การบริหารองค์กรทุกองค์กรมีเป้าหมายสูงสุดคือ ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ โดยอาศัย ปัจจัยการบริหารอย่างน้อย 4 ประการคือ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ในปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ประการนี้เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า คนเป็นปัจจัยหรือทรัพยากรที่สำคัญที่สุด คนจะเป็นผู้ใช้ ทรัพยากรทุกอย่างให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในการพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นกัน ครูคือทรัพยากรบุคคลทางการศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างสูง โดยนับว่าเป็น กระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด ค่านิยม ตลอดจนคุณธรรมและความประพฤติของ บุคคล เพื่อดำเนินการส่งเสริม พัฒนาให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพและทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้เรียน ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ดังนั้นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรคือการธำรงรักษาให้บุคลากรในองค์กร ให้ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร กระทรวงศึกษาธิการ (2542) อธิบาย ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษา บทบาทเป็นผู้กำกับ ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้ดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย คุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของกระทรวง และบทบาทเป็นผู้ระดมสรรพกำลังและทรัพยากรต่างๆ จาก ท้องถิ่นมาใช้ในการจัด และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

การที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น ควรมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจ และมีความผูกพันต่อสถานศึกษา โดยเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์และมีการส่งผลต่อพฤติกรรมต่อบทบาท สมาชิกที่ดีต่อสถานศึกษา เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของครูให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา และมีความต้องการที่จะตอบแทนให้กับสถานศึกษา เมื่อบุคคลนั้นมีความผูกพันกับสถานศึกษา จึงส่งผลให้ สมาชิกทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อการทำงาน การสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาให้เกิดขึ้นกับสมาชิกของสถานศึกษาจึงนับว่า เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูซึ่งมีหน้าที่และภารกิจในการพัฒนาเยาวชนไปสู่เป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้ ศรีบุญญา ถิณโสภา (2558) อธิบายว่า แรงจูงใจถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการช่วยผลักดันให้บุคคล

ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ โดยมีพลังเป็นแรงขับเคลื่อนของการกระทำ และที่สำคัญต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจ คือพลังที่อยู่ในตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่คอยผลักดันให้คนผู้นั้นมีพฤติกรรมบางอย่าง อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นๆด้วย กล่าวได้ว่า แรงจูงใจเป็นความตั้งใจ ความต้องการที่จะกระทำบางสิ่งหรือเหตุผลของการกระทำนั้นๆนั่นเอง แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการทำงาน ซึ่งงานจะมีคุณภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจของครูแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ฉะนั้นแล้วผู้บริหารต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้ครูคนนั้นทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และเกิดความผูกพันกับสถานศึกษา Dolton, Hoyle, and Watts (2000) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นทางอารมณ์ที่เป็นเหตุให้กระทำ การกระตุ้นอาจเป็นความจำเป็นหรือการขับเคลื่อนที่ให้พลังแก่พฤติกรรมในที่ทำงาน การจูงใจเป็นการผสมผสานขององค์ประกอบทั้งหลายในสภาพแวดล้อมการทำงานที่นำไปสู่แรงพลังทางบวกหรือทางลบถ้าเข้าใจว่าอะไรจะจูงใจได้ ก็ยิ่งบรรลุเป้าหมายทางอาชีพและเป้าหมายส่วนตัวมากยิ่งขึ้นเช่นเดียวกัน ถ้าองค์กรรู้วิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงานก็สามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้

ความผูกพันต่อสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ส่งผลให้ครูทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงาน การสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาให้เกิดขึ้นกับสมาชิกของสถานศึกษาจึงนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก Mowday, Steers and Porter (1982) อธิบายว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องของบุคลากรถือว่าเป็นการบริหารจัดการที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะทำให้องค์กรสามารถรักษามูลค่าไว้กับองค์กรได้นาน หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานให้กับบุคลากรได้ ก็จะทำให้บุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรหรืออาจจะมึนน้อยลง ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็นับเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับการลาออกจากการงาน การเปลี่ยนงาน การลางาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาจากงานวิจัยพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร มลฤดี ปุริส และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ในระดับสูง ชลปวีร์ เดชขุนทด และสุมิตรา ยาประดิษฐ์ (2566) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันมี 5 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยกย่องนับถือ และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนได้ คิดเป็นร้อยละ 74.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ Tran Ngoc Mai (2015) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเว้ ประเทศเวียดนาม โดยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กัน

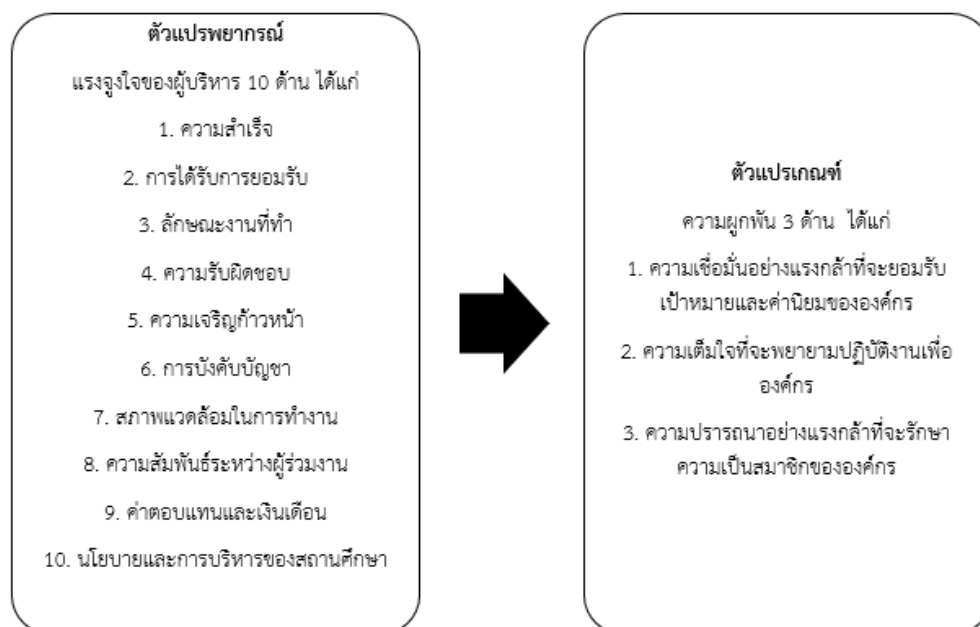
ผู้วิจัยได้รับตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนจรัสศิลป์ ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุดรดิตถ์ มาเป็นระยะเวลา 6 ปี พบว่า ในแต่ละปีมักจะมีครูยื่นหนังสือลาออกจากโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 10 สาเหตุหลักในการลาออกคือ การสอบบรรจุเป็นข้าราชการครูได้ ค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับการดำรงชีวิต และภาระงานที่มากเกินไป เป็นผลทำให้โรงเรียนขาดแคลนครู โรงเรียนเอกชนไม่สามารถหาครูมาทดแทนได้ทันที ภาระงานของครูที่ยังปฏิบัติงานอยู่ก็เพิ่มขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่โรงเรียนคาดหวัง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน จึงดำเนินการศึกษาการศึกษาแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยผลการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้บริหารและระดับความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารกับความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ และข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการใช้แรงจูงใจที่มีต่อครู เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของครูต่อโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของผู้บริหารกับความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดอุดรดิตถ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Motivator - Hygiene Theory) โดยคาดว่าจะมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันของครูใน 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 290 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 165 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามการศึกษาแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การใช้แรงจูงใจของผู้บริหาร มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจของผู้บริหาร ใน 10 ด้าน

ตอนที่ 2 ความผูกพันของครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ ใน 3 ด้าน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหา ความชัดเจนและความเหมาะสมทางภาษาของข้อความคำถามและนำมาปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence : IOC) โดยเลือกข้อความคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยได้แบบสอบถามที่มีค่า 1.00 ทุกข้อ และนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยแรงจูงใจของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .987 และความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .949

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน จากครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ติดต่อประสานงานเพื่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย ส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเอง และส่งแบบสอบถามผ่านทางสื่อออนไลน์ด้วยโปรแกรม Google Form และสร้าง QR Code

2. รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง และหาข้อมูลเพิ่มเติมในกรณีที่ข้อมูลไม่สมบูรณ์

3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 การแรงจูงใจของผู้บริหาร ที่มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ความผูกพันของครู ที่มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ทดสอบสมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวเป็นอิสระต่อกัน

4. ทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การใช้แรงจูงใจของผู้บริหาร

ตารางที่ 1 การใช้แรงจูงใจของผู้บริหาร

การใช้แรงจูงใจของผู้บริหาร	n=165		ระดับการใช้แรงจูงใจ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จ	4.36	.64	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.25	.68	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.30	.65	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.35	.61	มาก
5. ด้านความเจริญก้าวหน้า	4.30	.70	มาก
6. ด้านการบังคับบัญชา	4.29	.73	มาก
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.23	.72	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	4.28	.68	มาก
9. ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน	4.08	.90	มาก
10. ด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา	4.33	.62	มาก
ภาพรวม	4.27	.62	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารในภาพรวม มีระดับการใช้แรงจูงใจมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการใช้แรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จ มีระดับการใช้แรงจูงใจมาก ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีระดับการใช้แรงจูงใจมาก ($\bar{X} = 4.35$) และด้านที่มีระดับการใช้แรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน มีระดับการใช้แรงจูงใจมาก ($\bar{X} = 4.08$)

ตอนที่ 2 ความผูกพันของครู

ตารางที่ 2 ความผูกพันของครู

ความผูกพันของครู	n=165		ระดับความผูกพัน
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.47	.54	มาก

2. ด้านความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.61	.49	มากที่สุด
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.44	.58	มาก
รวม	4.50	.49	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันของครูในภาพรวม มีระดับความผูกพันมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีระดับความผูกพันมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับความผูกพันมาก ($\bar{X} = 4.47$) และด้านที่มีระดับความผูกพันน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีระดับความผูกพันมาก ($\bar{X} = 4.44$)

ตอนที่ 3 แรงจูงใจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์

โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวเป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ตารางที่ 3 แรงจูงใจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y
X ₁	1	.888**	.823**	.782**	.810**	.849**	.744**	.817**	.659**	.782**	.665**
X ₂		1	.843**	.789**	.839**	.872**	.781**	.827**	.748**	.801**	.658**
X ₃			1	.798**	.822**	.837**	.718**	.822**	.680**	.816**	.632**
X ₄				1	.816**	.874**	.715**	.854**	.649**	.822**	.680**
X ₅					1	.829**	.758**	.856**	.780**	.836**	.689**
X ₆						1	.791**	.884**	.707**	.807**	.671**
X ₇							1	.789**	.755**	.776**	.690**
X ₈								1	.751**	.806**	.740**
X ₉									1	.762**	.548**
X ₁₀										1	.661**

Y											1
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2-tailed)

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แรงจูงใจด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ (Y) คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (X_8)

แรงจูงใจด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ (Y) คือ ด้านความสำเร็จ (X_1) ด้านการได้รับการยอมรับ (X_2) ด้านลักษณะงานที่ทำ (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ด้านความเจริญก้าวหน้า (X_5) ด้านการบังคับบัญชา (X_6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_7) ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน (X_9) และด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา (X_{10})

ตอนที่ 4 แรงจูงใจของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์

โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวเป็นอิสระต่อกัน

ตาราง 22 แรงจูงใจของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์

แรงจูงใจของผู้บริหาร	ความผูกพันของครูในภาพรวม (Y)				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.806	.203		8.909	.000
ด้านความสำเร็จ (X1)	.071	.094	.092	.752	.453
ด้านการได้รับการยอมรับ (X2)	.026	.100	.036	.260	.795
ด้านลักษณะงานที่ทำ (X3)	-.059	.085	-.079	-.698	.486
ด้านความรับผิดชอบ (X4)	.102	.098	.126	1.031	.304
ด้านความเจริญก้าวหน้า (X5)	.121	.087	.173	1.396	.165

ด้านการบังคับบัญชา (X6)	-.143	.098	-.213	-1.457	.147
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X7)	.218	.066	.323	3.308	.001*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (X8)	.342	.096	.474	3.546	.001*
ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน (X9)	-.114	.052	-.208	-2.177	.031*
ด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา(X10)	.058	.092	.074	.632	.529

Adjust $R^2 = .580$, SEE = .31643, F = 23.621, Sig. = .000, *p < 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานหรือค่าของ Beta ของแรงจูงใจของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (X_8) ส่งผลต่อความผูกพันของครู มีน้ำหนักมากที่สุด ซึ่งมีค่า Beta = .474 แสดงว่าด้านนี้ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์มากที่สุด รองลงมา คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_7) มีค่า Beta = .323 และด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน (X_9) มีค่า Beta = -.208 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ Adjust R Square = .580 แสดงว่า แรงจูงใจของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดอุดรดิตถ์ 58.0% สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

แรงจูงใจของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันของครู เรียงตามอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (X_8) ส่งผลต่อความผูกพันของครู มีน้ำหนักมากที่สุด ซึ่งมีค่า Beta = .474 รองลงมา คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_7) มีค่า Beta = .323 และด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน (X_9) มีค่า Beta = -.208 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.806 + 0.342X_8 + 0.218X_7 - 0.114X_9$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.474X_8 + 0.323X_7 - 0.208X_9$$

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ คือ ผลลัพธ์ของแรงจูงใจของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีน้ำหนักมากที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน มีน้ำหนักน้อยที่สุด เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

อภิปรายผล

1. จากผลการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารในภาพรวม มีระดับการใช้แรงจูงใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการใช้แรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการใช้แรงจูงใจมากที่สุดคือ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าครูที่ได้รับมอบหมายจะสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารได้สร้างเสริมแรงจูงใจให้ครูในการปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามที่ได้รับมอบหมาย และทำให้บุคลากรทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถ การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในการเสริมสร้างและรักษาแรงจูงใจด้านความสำเร็จนี้ของครู เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งยังแสดงให้เห็นถึงทักษะและความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรครูได้รับแรงจูงใจในด้านความสำเร็จอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าครูที่ได้รับมอบหมายจะสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ย่อมทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอิร์ชเบอร์ก (Herzberg, 1967) ที่อธิบายว่า ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) เป็นการทำงานที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของภาสินี สวยงาม, ธดา สิทธิธาดา และเยาวภา บัวเวช (2568) ที่พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของชลปวีร์ เดชขุนทด และสุมิตรา ยาประดิษฐ์ (2566) ที่พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของมลฤดี บุรีเส และคณะ (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก

2. จากผลความผูกพันของครูในภาพรวม มีระดับความผูกพันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความผูกพันมากที่สุดคือ ท่านใช้ศักยภาพ ความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่า ครูมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ใช้ศักยภาพ ความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นการทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความผูกพัน อุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อการทำงานให้แก่โรงเรียน เชื่อมมั่นในโรงเรียน ตลอดจนช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1979) ที่อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิผลและประสิทธิผลขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของชลปวีร์ เดชขุนทด และสุมิตรา ยาประดิษฐ์ (2566) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยความผูกพันมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ แสดงให้เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์เกิดความผูกพันกับโรงเรียน ส่งผลให้ครูมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ครูมีความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน และครูมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน ซึ่งแรงจูงใจถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการช่วยผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เนื่องจากหากบุคคลามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี ก็จะส่งผลให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานด้วยความทุ่มเทเต็มกำลัง สอดคล้องกับแนวคิดของ Barnard (1974) ที่อธิบายว่า สิ่งที่สร้างสิ่งจูงใจในการทำงานนั้นจะประกอบด้วยองค์ประกอบมากมายหลายประการ คือ สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงินค่าตอบแทน สิ่งของที่ได้รับ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นค่าตอบแทน การชมเชย รางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่ไม่ใช่วัตถุ ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจที่มีความสำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมทำให้ความ

ร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคคลที่ได้รับนั้นจะความแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การใช้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น และสภาพกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญอันจะก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของมฤดี ปุริเส และคณะ (2565) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .802 ซึ่งแสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ในระดับสูง

4. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ที่พบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (X_8) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_7) และด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน (X_9) ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดอุดรดิตถ์ 58.0% สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 2.060 + 0.417X_8 + 0.232X_7 - 0.079X_9$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.577X_8 + 0.344X_7 - 0.145X_9$$

แสดงให้เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน ตามลำดับ ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรดิตถ์ หมายความว่า หากผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในด้านดังกล่าวมากขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันของครูมากขึ้นตามไปด้วย เห็นได้ว่าครูต้องการแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน เพื่อให้เกิดความผูกพันกับโรงเรียนทั้งในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1979) ที่อธิบายว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อกับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นทำให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร และรู้สึกผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบกับปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความไว้วางใจองค์กรรู้สึกว่าการที่พึ่งพาได้ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรสูง และปัจจัยด้านความ

คาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่า การที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้นควรจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบโอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา และประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีพลังในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลงานไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยที่ได้รับไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจแก่ครู เพื่อให้เกิดความผูกพันของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานีให้สูงขึ้น โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารของสถานศึกษา ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันของครู แต่ก็ไม่ควรละเลยการสร้างแรงจูงใจในด้านอื่นๆ ถึงแม้ว่าอาจจะมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันของครูก็ตาม ผู้บริหารจึงควรพัฒนาแรงจูงใจในทุกๆ ด้าน

1.2 จากผลการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารที่พบว่า ด้านที่มีระดับการใช้แรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน ผู้บริหารจึงควรพิจารณาเงินเดือนที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีการสนับสนุนช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการทำกิจกรรมที่นอกเหนือการสอนของครู ดูแลให้ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมทุกครั้งในงานพิเศษอื่นๆ และให้ความสำคัญในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาและสร้างรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู เพื่อให้มีรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารต่อไปในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจในการสร้างความผูกพันของครู

2.2 ควรมีการศึกษาถึงแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนอื่นๆ เช่น โรงเรียนรัฐบาล เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันไปตามบริบทหรือไม่ อย่างไร

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่ครูได้รับการปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขปัญหาข้อบกพร่อง และนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนและสร้างความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรมการศาสนา.
- ชลปวีร์ เดชขุนทด และสุมิตรา ยาประดิษฐ์. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 10(7), 158-167.
- ชลปวีร์ เดชขุนทด และสุมิตรา ยาประดิษฐ์. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดราชบุรี. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 10(7), 158-167.
- ภาสินี สวยงาม, ธดา สิทธิธาดา และเยาวภา บัวเวช. (2568). การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. *วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 8 (ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน 2568), 488-498.
- มลฤดี ปุริเส และคณะ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 8(1 มกราคม-มิถุนายน 2565), 270-285.
- ศรัญญา กัณโสภา. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรคบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Barnard, C. I. (1974). *The Functions of The Execution*. 4th ed.. Harvard University.
- Dolton, M. et al. (2000). *Human relations*. n.p.
- Herzberg, F. (1967). *The motivation of work*. 2nd ed.. John Wiley.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Mowday T. et al. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Tran Ngoc Mai. (2015). *Job Motivation Affecting the Attachment to the Organization of Personnel at Hue University of Science, Vietnam [A Thesis for the Master of Business Administration Degree in Human Resource Management]*. Ubonratchathani Rajabhat University.