

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละตัวแปร
r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
X_{tot}	แทน การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน ด้านความสำเร็จในการทำงาน
X_2	แทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
X_3	แทน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
X_4	แทน ด้านความรับผิดชอบในงาน
X_5	แทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
Y_{tot}	แทน ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา
Y_1	แทน ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมในองค์กร
Y_2	แทน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
Y_3	แทน ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป
\hat{Y}	แทน ค่าการพยากรณ์ของ Y_{tot} จาก X_{tot} ในรูปคะแนนดิบ
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}_y	แทน ค่าการพยากรณ์ของ Y_{tot} จาก X_{tot} ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Z_x	แทน คะแนนมาตรฐานของ X_{tot}

β แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

** แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบกับคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การใช้แรงงใจของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีนำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับของแต่ละด้าน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี นำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและอันดับของแต่ละด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี นำเสนอด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การใช้แรงงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี นำเสนอด้วยสมการพยากรณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การใช้แรงงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ เกี่ยวกับการใช้แรงงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรพหุภรณ์	n = 371		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.76	.63	มาก	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.63	.67	มาก	2
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.51	.69	มาก	5
4. ความรับผิดชอบในงาน	3.53	.71	มาก	4
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.55	.69	มาก	3
รวม	3.59	.53	มาก	

จากตาราง 2 แสดงว่า การใช้แรงงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$ และ S.D. = .53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$ และ S.D. = .63) 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.63$ และ S.D. = .67) 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.55$ และ S.D. = .69) 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 3.53$ และ S.D. = .71) และ 5) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.51$ และ S.D. = .69) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรเกณฑ์	n = 371		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย ขององค์กรและค่านิยมในองค์กร	3.65	.64	มาก	1
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	3.62	.66	มาก	2
3. ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพ ของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป	3.45	.59	มาก	3
รวม	3.59	.49	มาก	

จากตาราง 3 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$ และ S.D. = .49) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ความ
เชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมในองค์กร ($\bar{X} = 3.65$ และ
S.D. = .64) 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.62$
และ S.D. = .66) และ 3) ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรต่อไป ($\bar{X} = 3.45$ และ S.D. = .59) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี แสดงดังตาราง 4 - 5

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	r	p
การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี	.58**	.00
ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี		

** p < .01

จากตาราง 4 แสดงว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

การใช้แรงจูงใจ	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	รวม	p
ความผูกพัน	(r)	(r)	(r)	(r)	(r)	(r)	
Y ₁	.39**	.29**	.25**	.31**	.56**	.46**	.00
Y ₂	.34**	.33**	.43**	.34**	.46**	.49**	.00
Y ₃	.25**	.24**	.33**	.34**	.38**	.40**	.00
รวม	.42**	.37**	.43**	.43**	.60**	.58**	.00

**p < .01

X
Y
V

จากตาราง 5 แสดงว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานกับด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ ด้านความรับผิดชอบในงานกับด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานกับด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ ด้านความสำเร็จในการทำงานกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับด้านความสำเร็จในการทำงานกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับด้านความสำเร็จในการทำงานกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความรับผิดชอบในงานกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป ด้านความรับผิดชอบในงานกับด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานกับด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ ด้านความสำเร็จในการทำงานกับด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดี และด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แสดงดังตาราง 6

ตาราง 6 การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตัวแปร	n = 371		df	r_{xy}	a	b	β
	\bar{X}	S.D.					
X_{tot}	3.59	.49	370	.58**	1.64	.54**	.58**
Y_{tot}	3.59	.53					

**p < .01

จากตาราง 6 แสดงว่า การพยากรณ์การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 1.64 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .54 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .58 สามารถสร้างสมการพยากรณ์การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ } \hat{Y} = 1.64 + .54X$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ } \hat{Z}_y = .58 Z_x$$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไป 1 หน่วย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เปลี่ยนไป 0.54 หน่วย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1,253 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,463 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,716 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 2,716 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 : 607 - 610) ได้ 337 ตัวอย่าง ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ เพื่อความคลาดเคลื่อนไว้ ร้อยละ 10 จึงได้กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 371 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง หลังจากนั้นคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามการใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามทฤษฎีการวัดเจตคติของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามการใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 44 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|--------------|
| 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน | จำนวน 8 ข้อ |
| 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | จำนวน 8 ข้อ |
| 1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ | จำนวน 11 ข้อ |
| 1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน | จำนวน 9 ข้อ |
| 1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | จำนวน 8 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 28 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้านประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------|
| 1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมในองค์กร | จำนวน 8 ข้อ |
| 1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร | จำนวน 10 ข้อ |
| 1.3 ความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | จำนวน 10 ข้อ |

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยนียมปฏิบัติการตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร แล้วสร้างข้อความที่ใช้วัดตัวแปรทั้งสอง นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำมาทดลองใช้ เพื่อหาอำนาจจำแนกของข้อความรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์การใช้แรงงูใจของผู้บริหารที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน
2. ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน
3. ความสัมพันธ์การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การพยากรณ์การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ 1.64 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .54 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .58 สามารถสร้างสมการพยากรณ์การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ } \hat{Y} = 1.64 + .54X$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ } \hat{Z}_y = .58 Z_x$$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไป 1 หน่วย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เปลี่ยนไป 0.54 หน่วย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้นช่วยให้สถานศึกษาก้าวหน้า ซึ่งผู้บริหารให้ความยอมรับในความสามารถในการทำงานของครูและบุคลากรทุกคน โดยให้ความสำคัญในการเสนอความคิดและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมและสัมมนาอยู่เสมอ และให้โอกาสในการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น จึงทำให้การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน จึงเป็นไปตามแนวคิดของ ครอบบินส์ (Robbins. 1993 : 59) ที่กล่าวว่า แรงงูใจ คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เรืองมนตรี (2555 : 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความ

คิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางป้อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางป้อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนาวิ วิยามา (2555 : 95) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความตระหนักและเข้าใจมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ ความรัก และความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรในองค์การมีความตื่นตัวเกิดความคาดหวังมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อผลักดันให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายของสถานศึกษาและค่านิยมในสถานศึกษา ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาเหล่านี้ ประสบความสำเร็จเมื่อทำงานอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้ จึงพร้อมที่จะเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา และพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษาโดยมีความต้องการปรารถนาที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาต่อไป โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาระลึกอยู่เสมอว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาสถานศึกษาแห่งนี้ทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของสตีเยอร์ (Steers. 1977 : 46) ที่กล่าวว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมใน

องค์การ เป็นลักษณะของบุคลากรที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระพร จันทภาโส (2558 : 80) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ แอนศรี (2559 : 101) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษากลุ่ม โรงเรียนเพชรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษาของกลุ่ม โรงเรียนเพชรจินดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่า การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถก็เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า การสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เกิดแรงกระตุ้นใน การทำงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ตั้งไว้ ซึ่งการใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน จึงทำให้การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิมาศ หอมบุญมา (2558 : 91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงูใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าแรงงูใจในการทำงานของครูโรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่

ส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การมีความผูกพันกันมากขึ้นจากศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่ให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีกันให้มากขึ้น เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ

4. การพยากรณ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยสมการพยากรณ์ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.64 + .54X$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .58 Z_x$ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการศึกษาความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษานั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์การมีความผูกพันกันมากขึ้น หากครูและบุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันต่อองค์การแล้ว ย่อมพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามของตนเอง ในการแสวงหาแนวทางปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จึงเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิมาศ หอมบุญมา (2558 : 91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครซึ่งสามารถพยากรณ์ปัจจัยความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร สามารถเขียนในรูปสมการคะแนนดิบดังนี้ $\hat{Y} = 12.759 + .648X3 + 1.065X5 + .566X2 + .242X1$ หรือสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = .275z3 + .358 z5 + .258 z2 + 1.27 z1$ จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่ขององค์การและสามารถนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การเนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ

ด้วยความรู้สึกรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์การ แม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบจะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์การเปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยพบว่า การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในอันดับสุดท้าย จึงเสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานที่ทำท้ายซึ่งก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ พร้อมทั้งควรมอบปริมาณงานและความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับเวลาที่ปฏิบัติ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป อยู่ในอันดับสุดท้าย จึงเสนอแนะให้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม โดยให้ความเสมอภาคและเป็นกลาง และให้ความอบอุ่นกับครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และจะทำให้เกิดความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการวิจัย เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงเสนอแนะ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อจะได้นำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบความแตกต่างของการแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศภายในสถานศึกษา ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี