

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 ในการศึกษารุ่นนี้ผู้วิจัยได้ เพื่อความคลาดเคลื่อนไว้ ร้อยละ 10 จึงได้กลุ่มตัวอย่าง

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

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 1 แบบสอบถามการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา 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 |

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยนิยามปฏิบัติการตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร แล้วสร้างข้อความที่ใช้วัดตัวแปรทั้งสอง นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำมาทดลองใช้ เพื่อหาอำนาจจำแนกของข้อความรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

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

สรุปผลการวิจัย

1. การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน
3. ความสัมพันธ์การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา 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 롭บินส์ (Robbins, 1993 : 59) ที่กล่าวว่า แรงงูใจ คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เรืองมนตรี (2555 : 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความ

คิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางป่อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางป่อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนาวาวิ ยามา (2555 : 95) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานบุคลากร 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 ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของสตีเยร์ (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 การสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ตั้งไว้ ซึ่งการใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน จึงทำให้การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิมาศ หอมบุญมา (2558 : 91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงูใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าแรงงูใจในการทำงานของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่

ส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การมีความผูกพันกันมากขึ้นจากศักยภาพและความพร้อมที่มีอยู่ให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีกันให้มากขึ้น เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ

4. การพยากรณ์การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี ด้วยสมการพยากรณ์ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.64 + .54X$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .58 Z_x$ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการศึกษาความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษานั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสร้างแรงงูใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์การมีความผูกพันกันมากขึ้น หากครูและบุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันต่อองค์การแล้ว ย่อมพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามของตนเอง ในการแสวงหาแนวทางปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้องค์การดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้การใช้แรงงูใจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี จึงเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิมาศ หอมบุญมา (2558 : 91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงูใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครซึ่งสามารถพยากรณ์ปัจจัยความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถเขียนในรูปสมการคะแนนดิบดังนี้ $\hat{Y} = 12.759 + .648X_3 + 1.065X_5 + .566X_2 + .242X_1$ หรือสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = .275z_3 + .358z_5 + .258z_2 + 1.27z_1$ จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่ขององค์การและสามารถนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การเนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ

ด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์การ 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 เพื่อจะได้้นำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบความแตกต่างของการแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศภายในสถานศึกษา ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี