



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 2) ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ในการวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 361 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การหาความจำเป็น การดำเนินการ การติดตามประเมินผล และการวางแผน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

1.1 การมีส่วนร่วมในการหาความจำเป็นของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีส่วนร่วมในการหาความจำเป็นของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

80

อยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การมีส่วนร่วมหาความจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาการใช้เทคโนโลยี การมีส่วนร่วมหาความจำเป็นในการพัฒนาทัศนคติ กับหาความจำเป็นเกี่ยวกับการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีระดับการมีส่วนร่วมเท่ากัน และการมีส่วนร่วมหาความจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะ

1.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การมีส่วนร่วมนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมดำเนินการพัฒนาในระยะเวลาที่เหมาะสม และการมีส่วนร่วมควบคุมการดำเนินการ

1.3 การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การมีส่วนร่วมรายงานผลการพัฒนาให้ผู้บริหารได้รับทราบ การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลระหว่างการพัฒนา การมีส่วนร่วมวิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้าและความสัมฤทธิ์ผลของโครงการพัฒนาบุคลากร

1.4 การมีส่วนร่วมในการวางแผนของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อแยกพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรในการพัฒนาอย่างประหยัดและคุ้มค่า การมีส่วนร่วมจัดการด้านสถานที่ที่จะใช้ในการพัฒนาและการมีส่วนร่วมจัดสรรงบประมาณในการพัฒนา

2. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความศรัทธาเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียนด้านความทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำประโยชน์ของโรงเรียนกับความภักดีต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน เมื่อพิจารณารายละเอียดของแต่ละด้านพบว่า

2.1 ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้านความศรัทธาเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนคาทอลิก



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้านความศรัทธาเชื่อถือยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าของโรงเรียน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เชื่อมั่นในเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียนด้วยความศรัทธา เชื่อมั่นว่าโรงเรียนแห่งนี้มีการพัฒนาในทางที่ถูกต้อง มีความสุขมากที่ได้พูดคุยเรื่องราวเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งนี้กับผู้อื่นและมีความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนแห่งนี้สามารถดำเนินงานและบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศได้

2.2 ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้านความทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้านความทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้ว่าจะได้รับมอบหมายงานซึ่งไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง เข้าปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมของตนเองเสมอ มีความยินดีและเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนที่ได้จัดขึ้น

2.3 ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้านความภักดีต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้านความภักดีต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ แม้ว่าโรงเรียนอื่นจะให้ผลประโยชน์มากกว่าโรงเรียนแห่งนี้ผู้ตอบแบบสอบถาม จะไม่ย้ายไปจากโรงเรียนแห่งนี้ คิดว่าการตัดสินใจเข้ามาทำงานในโรงเรียนแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องกับบอกกล่าวผู้อื่นเสมอว่าโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ควรทำงานด้วย รักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่งานที่ทำอยู่ในโรงเรียนขณะนี้และปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียนแห่งนี้ด้วยความเต็มใจ

3. ความสัมพันธ์ ระหว่างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับ ปานกลาง ($r_{xy} = .602$) หรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูมีการผันแปรค่าร่วมกันประมาณร้อยละ 36 ($r_{xy}^2 = .36$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร และความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การหาความจำเป็น การดำเนินการ และการติดตามประเมินผล ตามลำดับ ที่ปรากฏเช่นนี้แสดงให้เห็นว่าครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ มาสโลว์ (ชงชัย สันติวงษ์. 2536 : 383 – 385 ; อ้างอิงจาก Maslow. **Motivation and Personality.** p. 122) ซึ่งว่าด้วยมนุษย์ทุกคนพัฒนาได้ และมีความต้องการเป็นผู้มีคุณค่าและความพึงพอใจในตนเองถ้ามนุษย์ทุกคนได้รับการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นแล้วมนุษย์จะพัฒนาตนเองขึ้นตามลำดับเพื่อความสำเร็จแห่งตน ดังนั้นการยอมรับซึ่งกันและกัน และความรู้สึกลงใจในการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของหน่วยงานจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 205-212) ดำเนินการวิจัยเอกสาร เรื่อง “นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู” ได้เสนอนโยบายและมาตรการในการผลิตครูและพัฒนาครูไทยในศตวรรษที่ 21 ตามสาระพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในส่วนของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ การพัฒนาความรู้และทักษะให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ๆ จะต้องเป็นทั้งสิทธิและหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพครูซึ่งได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญฯ (มาตรา 81) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (มาตรา 52) เพราะครูต้องใฝ่รู้และต้องเป็นผู้นำด้านวิชาการ และการเป็นแบบอย่างในสถานศึกษาและในชุมชนการพัฒนาครูจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพนี้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดบริการการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพ ผู้สำเร็จการศึกษาจะมีคุณภาพสังคมไทยจึงจะเข้มแข็งพอที่จะเผชิญเหตุการณ์ต่างๆ ในศตวรรษหน้า ดังนั้นเป้าหมายการพัฒนาครูจึงต้องเพิ่มพูนขีดความสามารถในการเป็นครูที่มีคุณภาพภายใต้บริบทต่างๆ ของสังคมไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลง

1.1. การมีส่วนร่วมในการหาความจำเป็นของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความต้องการที่จะช่วยเหลืองานของโรงเรียนอย่างแข็งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจึงเข้าร่วมในงานทุกๆ ด้านของโรงเรียนตามความสามารถของตนเอง ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ สุชาญ โกศิน (2545 : 23)



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

83

กล่าวว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรคือการหาความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันเป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบันจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งโดยควรพัฒนาตนเองในด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ความสามารถและความคิดหรือเจตคติ

1.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เกิดจากการที่ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกศ อาษา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ พบว่าสภาพการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้านเป็นดังนี้ 1) ด้านการบริหารวิชาการครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก (ร้อยละ 45.67 และ 25.69) 2) ด้านการบริหารงบประมาณครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง (ร้อยละ 35.98 และ 32.28) 3) ด้านการบริหารงานบุคคลครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยถึงไม่มีส่วนร่วม (ร้อยละ 34.12 และ 33.81 ตามลำดับ) 4) การบริหารทั่วไปครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางถึงน้อย (ร้อยละ 37.32 และ 31.93 ตามลำดับ)

1.3 การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องจากครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ต้องการทราบผลการปฏิบัติงานของตนและจะต้องรายงานการพัฒนาตนเองทุกภาคเรียนซึ่งมีผลต่อการปรับขึ้นอัตราเงินเดือนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ ถาวรสิน (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยเริ่มจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้านความศรัทธาเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความศรัทธาเชื่อถือยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าของโรงเรียนโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เชื่อมั่นในเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียนด้วยความศรัทธา เชื่อมั่นว่าโรงเรียนแห่งนี้มีการพัฒนา



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ในทางที่ถูกต้อง มีความสุขมากที่ได้พูดคุยเรื่องราวเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งนี้กับผู้อื่นและมีความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนแห่งนี้สามารถดำเนินงานและบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศได้ ที่ปรากฏเช่นนี้ เพราะครูได้แสดงความคิดเห็น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นผู้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจร่วมรับผลประโยชน์และร่วมรับผิดชอบและรูปแบบของการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมก็จะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรดังที่ เมเยอร์และแอลเลน (Mayer and Allen. 1993 : 538 -551) ได้กล่าวถึงความผูกพันในองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรอันประกอบด้วยความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันด้านความคงอยู่และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิชาการ ดังนี้

กัชลีย์ (Guzley. 1992 : 379 - 402) ที่กล่าวว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กร นอกจากนี้การศึกษากลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนรัฐบาล ในเมืองแมดิสันยังพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรบรรยากาศแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สภาพแวดล้อมที่มีระเบียบของโรงเรียนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการได้รับการนิเทศงานบ่อยๆ นั้นมีผลโดยตรงต่อความผูกพันของครูและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา ชูช่วง (2543 : 84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 12 พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา ทรรพนันท์ (2547 :105) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มศรีนครินทร์พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มศรีนครินทร์อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรีนเบิร์กและ แบริอน (Greenberg and Baron. 1993 : 176) ที่กล่าวว่า ข้าราชการจะมีแนวโน้มที่เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงถ้ามีความสุขกับหน้าที่การทำงาน

2.1 ด้านความศรัทธาเชื่อถือนยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532 : 147) ที่ได้ศึกษาพบว่า ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สมาชิกขององค์กรมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางชัดเจนและมีความหมายต่อองค์กรมากกว่า และสอดคล้องกับ กรีนเบิร์กและแบริอน (Greenberg and Baron. 1993 : 176) ที่กล่าวว่า ข้าราชการจะมีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรสูงถ้ามีความสุขกับหน้าที่การทำงาน

2.2 ด้านความทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับที่ แคมเบลและคนอื่นๆ (Cambell and others. 1971 :



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

403) ได้กล่าวว่า งานที่ทำท้ายผลตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งมีผลต่อความผูกพันขององค์กร และสอดคล้องกับความคิดของ แม็กแคร็กเคนและคนอื่นๆ (McCracken and others. 1984 : 66 - 74) ที่สรุปผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนสัมพันธ์กับคุณลักษณะงานที่ทำท้ายความสามารถและมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานเพราะได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้ใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะตัว เมื่อทำงานให้สำเร็จจะนำมาซึ่งความพอใจในงาน

2.3 ด้านความภักดีต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สเตียร์ (Steers. 1977 : 122 - 123) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงได้ มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

3. เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยซึ่งสอดคล้องกับบทสรุปของ เซง วุก คิม (Seng - Wook Kim. 2010 : Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวก และผลงานของ อูย เคง บูน (Ooi Keng Boon. 2006 : Abstract) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทบรรษัทอิเล็กทรอนิกส์ในมาเลเซียพบว่าการพัฒนาพนักงานส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในขณะที่ อาร์ยี่ และคนอื่นๆ (Aryee and others. 1994 : 1 - 16) ที่สำรวจถึงความผูกพันของผู้จัดการชาวสิงคโปร์จำนวน 396 คน ที่มีต่อองค์กรพบว่า ความพึงพอใจต่ออาชีพมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาทักษะต่างๆ ก็ยังมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้วยซึ่งบทสรุปของ รุ่ง แก้วแดง (2542 : 35) ยังได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการตั้งแต่การวางแผน การกำหนดจุดประสงค์การศึกษา การจัดทำหลักสูตรการกำกับ การควบคุมดูแล การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษารวมทั้งการให้การสนับสนุนในทุกด้านจะช่วยให้อุณหภูมิการศึกษาดีขึ้นและยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานเป็นหมู่คณะมีความผูกพันกับหน่วยงาน เป็นการกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างต่อเนื่อง



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

86

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 มีความเป็นไปได้ที่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ แสดงว่าการที่ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีความผูกพันต่อโรงเรียนเพียงใดนั้นมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้วยจึงควรพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของครูเพื่อที่ครูจะได้มีความผูกพันต่อโรงเรียนทั้งด้านความศรัทธาเชื่อถ้อยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียนด้านความทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนและด้านความภักดีต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียนซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของครูดังนี้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนควรส่งเสริมให้ครูภายในสังกัดได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรเช่นการให้โอกาสครูในสังกัดได้หาความจำเป็นที่ต้องพัฒนาและแจ้งความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของครูต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการและความจำเป็นของครู

1.2 ฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรรวมทั้งจัดโครงการอบรมสัมมนา เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้กับผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก และอบรมให้เห็นถึงความสำคัญความจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรให้กับครูในสังกัดอย่างทั่วถึง

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกควรบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง และต้องให้ครูทราบการปฏิบัติงานของเขาว่าในการร่วมหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรการวางแผนการพัฒนาบุคลากรการดำเนินการพัฒนาบุคลากร การติดตามประเมินผลในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนนั้นคือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรอันจะทำให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียนและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับงานในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 87

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนานุเคราะห์ของครูที่สามารถเพิ่มระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ