

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2553 จำนวน 48 กลุ่ม (โรงเรียน) รวม 355 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งทางไปรษณีย์และเก็บรวบรวมด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for windows โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง การทดสอบสมมติฐาน (Assumptions) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปผลในประเด็นหลักที่สำคัญดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามแต่ละตัว พบว่า อยู่ในระดับมากหมดทุกตัว และมีความเฉลี่ยและการกระจายข้อมูลแตกต่างกันไป เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (X_1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X_2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X_4) ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ของสถานศึกษา (X_3) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษา (X_5) ตามลำดับ และตัวแปรตามความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู(Y) พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาลักษณะการให้ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านค่าความเบ้ พบว่า

มีความเบ้เป็นไปในทางลบหมดทุกตัว และเมื่อพิจารณาความโค้งพบว่า ค่าตัวแปรส่วนมากมีการแจกแจงที่มีค่าความโค้งสูงกว่าปกติ ยกเว้น ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อสถานศึกษา (X_2) และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X_3) ที่มีค่าความโค้งต่ำกว่าปกติ

2. การวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ร่วมกันแล้วมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ตัว ได้แก่ 1) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 3) ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของสถานศึกษา 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 5) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ร่วมกันสามารถกำหนดความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .823 ($R=.823$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดคิดเป็นร้อยละ 68 ($R^2 = .678$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่กำหนดไว้ว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของสถานศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัว โดยเรียงตามลำดับค่ามากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($r=.734$) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($r=.729$) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ($r=.717$) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($r=.701$) ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของสถานศึกษา ($r=.696$) ตามลำดับ

3. การคัดเลือกตัวแปรหรือชุดของตัวแปรที่ร่วมกันแล้วมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 มากที่สุด ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่สามารถกำหนดความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มากที่สุดมีเพียง 4 ตัว โดยเรียงลำดับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ($Beta = .310$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($Beta = .225$) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($Beta = .221$) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($Beta = .184$) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว ร่วมกันสามารถกำหนดความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ได้ประมาณร้อยละ 68 ($R^2 = .677$) ส่วนตัวแปรความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของสถานศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ที่ได้ทำการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ของสถานศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ร่วมกันสามารถกำหนดความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูได้ร้อยละ 68 ($R^2 = .678$) โดยมีประเด็นหลักสำคัญที่ได้นำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรที่สามารถกำหนดความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูมากที่สุด ($Beta = .310$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูผู้สอน ได้มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เช่น การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา จึงคิดว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในภารกิจ ทำให้ครูเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และคิดว่าตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษา และต้องการที่จะอยู่เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาต่อไป จนพัฒนาเป็นความผูกพันต่อสถานศึกษาในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541, หน้า 98-99) ที่ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ จะเกิดความภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าของตนเองและเห็นคุณค่าของงาน เนื่องจากผลงานของตนเองมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าหรือตกต่ำต่อองค์การ จึงยิ่งเพิ่มความพยายามในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น และงานวิจัยของ รุ่งทิภา สุดแดน (2541, หน้า 63-64) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการที่รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การมากจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง แต่ถ้าข้าราชการที่รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศุภพร สาครบุตร (2542, หน้า 127) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า หากเจ้าหน้าที่ที่รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภาสกร เนตรทิพย์วัลย์ (2548, หน้า 113) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อมีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น จะทำให้ข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิมอรัญ คนรู้ (2548, หน้า 83-84) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า เมื่อสมาชิก รับรู้ว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรและองค์กรต้องการตนนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรก็จะ มีสูงขึ้นด้วย

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยพบว่า สามารถ กำหนดความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูเป็นอันดับ 2 ($Beta=.225$) ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากการที่ครูมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เช่น มีการให้เกียรติและ เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ในด้านการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีการแจกจ่าย ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือทั้งในด้านการงานและปัญหาส่วนตัว รวมทั้งได้มีการพบปะ สังสรรค์กันนอกเวลาตามโอกาสอันควร จึงทำให้ครูมีความรักและความผูกพันกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี จนไม่ยอมโยกย้ายไปไหน สอดคล้องกับผลงานวิจัย ของ ลินคอล์น และคอลล์เบอร์ก (Lincoln and Kalleberg, 1990, p. 116) ที่ได้ทำการศึกษา เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานของคนญี่ปุ่นกับคนอเมริกา พบว่า คุณภาพความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรในทั้ง 2 ประเทศ กล่าวคือ คนงานที่รับรู้ว่าจะได้รับการช่วยเหลือเอาใจใส่ ซึ่งกันและกัน และได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในเวลางานจะมีความ ผูกพันต่อองค์กรสูง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งทิศา สุดแดน (2541, หน้า 64) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ ในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ผลการวิจัยพบว่า การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิไล ทองทวี (2544, หน้า 74) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบัน พระบรมราชชนก ผลการวิจัยพบว่า การที่เจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนกมีความสัมพันธ์ที่ดีให้ ความร่วมมือและการช่วยเหลือในทุกด้านกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทำให้เกิดความ ผูกพันต่อองค์กร

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า สามารถกำหนดความแปรปรวน ของความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู เป็นลำดับ 3 ($Beta=.221$) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การที่ สถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

เช่น ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรม การไปศึกษาดูงานและเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อ รวมทั้งในปัจจุบันทางสำนักงานการประถมศึกษาได้เปิดโอกาสให้ครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้ครูได้เลื่อนขั้นวิทยฐานะทางด้านวิชาการและยังเลื่อนขั้นเงินเดือนเพิ่มสูงขึ้นจากการทำผลงาน นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้นได้ จึงทำให้ครูที่รู้สึกได้ว่าตนเองมีความก้าวหน้าในการทำงาน เกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษามากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไอเซนเบอร์เกอร์ ฟาโซโล และลามัสโตร (Eisenberger, Fasolo, LaMastro, 1990, pp. 51-59) ที่พบว่า การที่พนักงานรู้สึกว่าการได้สนับสนุนด้านโอกาสก้าวหน้าจะทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ผลที่ตามมาคือ ความอดทนในในงาน การมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อองค์กร ตลอดจนเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อวยพร ประพทธิธรรม (2537, หน้า 91) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากร ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า วิทยากรที่รับรู้ว่ามีโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิมอรัญ คนรู้ (2548, หน้า 82) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความก้าวหน้าในงานเปรียบเสมือนรางวัลที่บุคคลได้รับจากการทำงานในองค์กร ถ้าไม่ได้ตามที่คาดหวังไว้ก็อาจจะลาออกไปทำงานที่อื่นได้ แต่ถ้ายังไม่ลาออกไปความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะลดลง ดังนั้น ถ้างานที่รับผิดชอบยังมีโอกาสก้าวหน้าในงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิตติ ประจันเสน (2550, หน้า 85) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีต่อผลการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย พบว่า หากพนักงานได้รับโอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติในระดับที่ใกล้เคียงกับความคาดหวังที่มีต่อองค์กรจะทำให้พนักงานเกิดความยึดมั่นต่อองค์กร

4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จากผลการวิจัยพบว่า สามารถกำหนดความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู เป็นลำดับ 4 (Beta=.184) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การที่ครูผู้สอนได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ รวมทั้งได้มีโอกาสร่วมตัดสินใจในด้านนโยบายและกำหนดแนวทางการบริหารและการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้อย่างอิสระและเปิดเผย ซึ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นภาพิณ โหมาศวิน (2533, หน้า 66) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการที่เห็นว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหารงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่เห็นว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหารงานน้อย สอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของ กรกฏ พลพานิช (2540, หน้า 62) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พร้อมพรรณ บัณฑิตกิจกุล (2541, หน้า 85) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากกว่าพยาบาลที่รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการบริหารงานระดับปานกลางและน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา สูดแดน (2541, หน้า 60-61) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานจะทำให้เกิดความสนใจในการปฏิบัติงานและผูกพันต่องานรวมทั้งผูกพันต่อหน่วยงานที่เขาทำอยู่

ส่วนความน่าเชื่อถือและพึงพอใจของสถานศึกษา พบว่า เป็นตัวแปรที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนมองว่าความน่าเชื่อถือและพึงพอใจของสถานศึกษา เป็นเรื่องที่อยู่ไกลตัว เนื่องจากครูผู้สอนเป็นข้าราชการ เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนทางวิชาชีพ หรือการได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ ต้องอยู่ภายใต้ระเบียบงานราชการ ที่มีหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายกำหนด ประกอบกับลักษณะงานที่ทำมีเอกลักษณ์ในด้านวิชาชีพเฉพาะทางอยู่แล้ว อีกทั้งการที่ได้ตระหนักถึงจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครูและจิตวิญญาณของความเป็นครู จึงทำให้ครูมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ เพื่อมุ่งหวังว่าตนเองจะเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในภารกิจ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภมิตร บัวเสนาะ (2546, หน้า 92) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หน้า กรณีศึกษาบริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากหน้าที่พนักงานอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์งานให้กับองค์กรด้วยความรู้สึกรู้สึกผูกพันนั้น ไม่ได้หวังแค่ว่าองค์กรจะเป็นที่พึงพิงแก่เขาเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่การที่เขาทำงานของเขาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดเป้าหมายไว้ตามแนวคิดที่ว่า “ร่วมอยู่ร่วมเจริญ” ซึ่งเมื่อพนักงานได้รับรู้ถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรดังกล่าวแล้วเขาก็น่าจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อแนวทางในการเสริมสร้างให้ครูเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ เพื่อกำหนดเป็นแนวนโยบายในการปฏิบัติหรือสร้างเสริมกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้ครูเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษามากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในสถานศึกษา ให้เกิดขึ้นกับครู โดยเสริมสร้างให้ครูเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อสถานศึกษา เช่น มีการกำหนดนโยบาย หรือระบบระเบียบที่ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม และมีการเปิดเผยความโปร่งใสให้เป็นที่ประจักษ์ แก่ครูภายในโรงเรียนทุกคน เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ครู ให้ครูเกิดความผูกพันต่องานและมีความผูกพันต่อสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู เช่น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูหรือประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อการขยายผลการศึกษาให้มีความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น เพราะผลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารฝ่ายบริหารงานบุคคลและสถานศึกษาเป็นอย่างมาก
2. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู พร้อมทั้งมีการวิจัยในเชิงติดตามและประเมินผลความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสถานศึกษาลี้กักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 1 อย่างต่อเนื่อง เพื่อหาข้อบกพร่องและนำข้อมูลไปทำการแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมของครู เพื่อให้ครูเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษามากยิ่งขึ้น อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิภาพงานและสถานศึกษามากยิ่งขึ้น