

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิภาคเดิม ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,731 คน แบ่งออกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 574 คน ประกอบด้วย ครู 314 คน และบุคลากรทางการศึกษา 260 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 1,531 คน ประกอบด้วย ครู 1,197 คน และบุคลากรทางการศึกษา 334 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 626 คน ประกอบด้วย ครู 579 คน และบุคลากรทางการศึกษา 47 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์. 2563) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. ออนไลน์. 2563)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 337 คน แบ่งออกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก 71 คน ประกอบด้วย ครู 39 คน และบุคลากรทางการศึกษา 32 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 189 คน ประกอบด้วย ครู 148 คน และบุคลากรทางการศึกษา 41 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 77 คน ประกอบด้วยครู 71 คน และบุคลากรทางการศึกษา 6 คน โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่ม

แบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) ซึ่งมีขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง หลังจากนั้นจึงทำการคัดเลือกครูในสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพ ภูมิฐานะเดิม ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List) ส่วนประสิทธิภาพในการทำงาน มีลักษณะเป็นการเติมคำลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของเบสท์และคานัน (Best and Kahn)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาในครั้งแรก จำนวน 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.1 หลังจากนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายเพิ่มเติมอีกครั้งจนครบจำนวนตามที่กำหนดไว้ 337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพ ภูมิฐานะเดิม ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลำเนาเดิม และตำแหน่ง โดยการทดสอบค่าที (t - test)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีตามวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe')
5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่นำมาสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ประสบการณ์น้อย โดยมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดจันทบุรี และเป็นครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง
2. ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความศรัทธาเลื่อมใส ($\bar{X} = 4.16$) ด้านความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดี ($\bar{X} = 3.98$) และ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.84$)
3. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ครั้งนี้มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีการกำหนดนโยบาย โครงสร้างและแนวทางการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน ประกอบกับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรัก ความสามัคคีได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการบริหารผลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรครูมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สถานศึกษา ยังมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน การจัดทำศสศึกษาประจำปี และกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของสตีเวียส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1997 : 443) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรทำให้ห้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความเจริญรุ่งเรือง เนื่องจากบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน อุทิศแรงกายแรงใจ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยเฉพาะผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร เช่นเดียวกับวรณิภา นิลวรรณ (2554 : 51) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ อารี นงค์พรหมมา (2555 : 56) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทำนองเดียวกับจารุเนตร ทองจันดี (2556 : 91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีส่วนในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพเพราะสถานศึกษาได้นำระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใช้เป็นปัจจัยในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งของข้าราชการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนั้นเป็นเวลานาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในทางกลับกันบุคลากรที่มีอายุงานน้อยย่อมมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานหรือย้ายโรงเรียน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง สอดคล้องกับฐิติมา พุดประเสริฐ (2556 : 68) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยรวมและ รายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ อัญชญา คำสอด (2559 : 76) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทำนองเดียวกับ รัฐธิดา ชูชวง (2556 : 69) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน 1 - 5 ปี และข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน 6 - 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดจันทบุรี มีความรักหวงแหนในถิ่นฐานของตนเอง จึงทำให้เกิดความผูกพันมากกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมาจากภูมิลำเนาอื่น นอกจากนี้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มาจากภูมิลำเนาจังหวัดอื่น เมื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ช่วงระยะหนึ่งก็มักจะขอย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมจึงทำให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษาน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ จิตติชัย ยศลา (2556 : 63) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มอำเภอหนองบัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามภูมิลำเนาโดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดนครสวรรค์ มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่าข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด เช่นเดียวกับกัญญิกา สุรโคตร (2559 : 65) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 จำแนกตามภูมิลำเนาโดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำนองเดียวกับอัญชญา คำสอด

(2559 : 76) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามภูมิภาคนาโดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีหน้าที่เกี่ยวกับการสอนและส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก โดยผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูนั้นจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการซึ่งมีความมั่นคงในชีวิตของตนเองและครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการแห่งรัฐอันพึงมีภายหลังจากเกษียณอายุราชการ ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรทางการศึกษาประเภทอื่น โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ธุรการและภารโรงในสถานศึกษาที่ไม่ได้บรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการมักขาดโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายสถานที่ทำงานอยู่เสมอ ทำให้ความผูกพันต่อสถานศึกษาลดน้อยลง สอดคล้องกับจิระพร จันทภาโส (2558 : 80) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกลึก และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพการดำเนินงานและความพร้อมของทรัพยากรทางการศึกษาแตกต่างกัน เช่น สถานศึกษานานาชาติมีวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ งบประมาณ ตลอดจนครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับขั้นที่ชัดเจนภายใต้โครงสร้างการบริหารอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบเฉพาะหน้าที่ภายในฝ่ายของตนเองเท่านั้น ซึ่งแตกต่างจากสถานศึกษานานาชาติที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบกับโครงสร้างการบริหารงานที่มีลำดับขั้นของการบังคับบัญชาน้อย ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบมาก จนเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ และคิดลาออกหรือขอย้ายไปอยู่ในสถานศึกษาแห่งอื่น ซึ่งบ่งบอกถึงความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาลดน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของอารี นงค์พรหมมา (2555 : 56) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำนองเดียวกับอัญชนา คำสอด (2559 : 76) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของครูต่อ โรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

6. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันสถานศึกษาทุกแห่งได้ทำการปฏิรูประบบโครงสร้างการบริหารเป็นโรงเรียนนิติบุคคล ทำให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี การตัดสินใจของผู้บริหารมีความคล่องตัวมากขึ้น มีการจัดสรรสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม การดูแลสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นไปอย่างถูกสุขลักษณะและปลอดภัย บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถทั้งในด้านวิชาชีพและตำแหน่งงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น การใช้กฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เป็นไปด้วยความยุติธรรม ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าอยู่ในสถานภาพใดก็ตามจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับจารุเนตร ทองจันดี (2556 : 91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับศิริพร พรหมโสภา (2559 : 41) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของครูต่อ โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะทั่วไปดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดการรับฟังความคิดเห็นและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการเสียสละและทุ่มเทการทำงาน โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุดตามแผนที่กำหนดไว้

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งการคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

2. ควรศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี