

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจำแนกตาม ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิทางการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยความสามารถและทักษะของบุคคล ปัจจัยความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท และปัจจัยโอกาสในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2548 จำนวน 20 โรงเรียน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .20 - .84 และมีค่าความเชื่อมั่นด้านการรับรู้คุณค่าเท่ากับ .74 ด้านความสามารถและทักษะของบุคคล เท่ากับ .76 ด้านความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท เท่ากับ .84 ด้านโอกาสในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .79 และความผูกพันต่อโรงเรียน เท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ปรากฏผลดังต่อไปนี้
 - 1.1 เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา
 - 1.2 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา
 - 1.3 สถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา

1.4 ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา

1.5 ระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษามีระดับความผูกพันต่อโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ด้านความคาดหวัง มีระดับความผูกพัน อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ มีระดับความผูกพัน อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการรับรู้คุณค่า มีระดับความผูกพัน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยความสามารถและทักษะของบุคคล ของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษามีระดับความผูกพัน อยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท ของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา มีระดับความผูกพัน อยู่ในระดับมาก

5. ปัจจัยโอกาสในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา มีระดับความผูกพัน อยู่ในระดับมาก

6. ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา ที่ดีที่สุดคือ ปัจจัยความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับบทบาท รองลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยโอกาสในการปฏิบัติงาน และปัจจัยความสามารถและทักษะของบุคคลตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .646 อำนาจพยากรณ์เท่ากับ 41.80 เปอร์เซ็นต์

$$\hat{Y} = 2.015 + .322 (X_{10}) + .235 (X_9) + .150 (X_{11}) - .166 (X_8)$$

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่พบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิทางการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละองค์การ โรงเรียนโสตศึกษาเป็นองค์การ

ในระบบราชการ ซึ่งให้ความสำคัญกับกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และบรรยากาศขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานมากกว่าลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล เป็นองค์กรที่ให้ความมั่นคงแก่บุคคล ข้าราชการครูในโรงเรียนมีความต่างกันในด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิทางการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียน แต่ก็มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน มีความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และบทบาทหน้าที่ในการทำงานเท่าเทียมกัน การบริหารงานเป็นประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนทุกคน ได้มีโอกาสสอบเข้าปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน ดังนั้นจึงไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่แตกต่างกันในแง่ของความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อติพล หวมคมณี (2545, หน้า 34 – 35) ศึกษาปัจจัยที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัท ชุมิโตโม อิเล็กทริกโซ่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ประพินพร ขจรบุญ (2546, หน้า 58) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน พบว่า ครูที่มีอายุมาก และครูที่มีอายุน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน คุณดาว ศุภจิตกุลชัย (2546, หน้า 58 – 59) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปริญญาธิ อัครดำรงชัย (2541, หน้า 103) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ตัวแปรด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ จันทรเพ็ญ ลาภมากผล (2544, หน้า 90) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และมีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความคาดหวัง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการทำกับผลลัพธ์ และด้านการรับรู้คุณค่า พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวม และรายด้าน ของข้าราชการครู โรงเรียนโสตศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูมีความคาดหวังต่อโรงเรียนสูง การใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีและทำให้ได้รับรางวัล เช่น โบนัส การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการทำให้จุดมุ่งหมายส่วนตัวของแต่ละบุคคลสามารถลุล่วงไปได้บ้าง (วิเชียร วิทยอุดม, 2547, หน้า 185) นั่นคือ ข้าราชการครูรับรู้ว่าจะงานและผลการปฏิบัติงานของตนมีความสำคัญ รับรู้ถึงสมรรถนะของตนเอง และรับรู้ว่าผลการปฏิบัติงานของตนกับผลตอบแทนที่ได้รับเชื่อมโยงกัน

การมีโอกาสดำเนินงานอยู่ที่ผลการปฏิบัติงานของตนเอง จึงเป็นส่วนสำคัญที่จูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ข้าราชการครูรู้สึกพึงพอใจ และนำไปสู่ความผูกพันกับโรงเรียน สอดคล้องกับ คูเปอร์ (Cooper, 1958, pp. 31 – 33) ที่กล่าวว่า การได้รับเงินเดือนที่ยุติธรรมและสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และ ไลงเรน (Lindgren, 1976, pp. 31 – 34) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นความปรารถนาที่บุคคลจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วจะบังเกิดความสบายใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ประพินพร ขจรบุญ (2546, หน้า 16) ที่กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กร ดังผลการศึกษาของ ริชาร์ด และคนอื่น ๆ (Richards & others, 1994, pp. 49 – 64) ที่ทำการศึกษากำหนดถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนวิชาการตลาดและสุขศึกษาว่า เกี่ยวพันกับการได้รับรางวัลตอบแทนหรือไม่ ผลการศึกษาปรากฏว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์กับการได้รับรางวัลตอบแทน และ รางวัลตอบแทนสามารถทำนายถึงความผูกพันต่อองค์กรได้ ประทุม ฤกษ์กลาง (2538, หน้า 144) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ศักยภาพการจูงใจจากงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และโสภา ทรัพย์มากอุดม (2538, หน้า 81) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยด้านความสามารถและทักษะของบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียนโสตศึกษา อยู่ในระดับมาก แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผลการวิจัย ปัจจัยด้านความสามารถและทักษะของบุคคลมีค่าสถิติเป็นทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษาเชื่อว่าตนเองมีทักษะ ความรู้ และความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ แต่ปัจจุบันนี้ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีมีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจำเป็นต้องนำมาใช้ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของตนเองและโรงเรียน และเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในวิชาชีพ ให้มีความทันสมัย ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ เชิดชัย คงวัฒนกุล (2530, หน้า 154 - 160) ทำการศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ ผลการวิจัยพบว่าการใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกรมการปกครอง และ จเร นาคนู (2544, หน้า 15) กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนเองทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. ปัจจัยด้านความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา อยู่ในระดับมาก และเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะ โครงสร้างของโรงเรียนมีระบบแบบแผนมีหน้าที่เด่นชัด มีเกณฑ์มาตรฐานซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนมีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน ข้าราชการครูทราบว่าตนจะต้องปฏิบัติงานอย่างไรในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนตามสิทธิและหน้าที่ และตามความคาดหวังของสังคม การปฏิบัติตนตามตำแหน่ง หรือสถานภาพ และบทบาทที่เหมาะสม มีกระบวนการในการทำงานอย่างชัดเจนจะนำไปสู่ความสามารถในการแสดงผลงาน มีความเข้าใจระบบงานมีการวิเคราะห์สังเคราะห์ รู้จักจัดลำดับความสำคัญให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จสมบูรณ์ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร และหากหน้าที่หรือภาระที่ได้รับมอบหมายไม่ได้รับคำอธิบายอย่างชัดเจน ผลงานจะไม่มีคุณค่าเด่นชัดอาจนำมาซึ่งความสับสนในการทำงานหรือเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้ส่งผลให้ความผูกพันต่อโรงเรียนลดลง ดังที่ พอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ (Porter & Lawler, 1975, p. 24) กล่าวว่า การรับรู้ทางด้านบทบาทจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สเตียร์ และพอร์ทเตอร์ (Steers & Porter, 1983, pp. 441 – 442) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจนและความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้ง มาวเคย์, พอร์ทเตอร์ และสเตียร์ส (Mowday, Porter and Steers, 1982, pp. 28 – 43) ได้เสนอแบบปัจจัยจำลองเบื้องต้นอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรว่า บทบาท ได้แก่ ความชัดเจนในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ วีระ วีระธรรมสาริต (2532, หน้า 147) ที่พบว่า สมาชิกขององค์กรที่มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายงานกว้างขวางชัดเจน และมีความหมายต่อองค์กร จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

5. ปัจจัยโอกาสในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา อยู่ในระดับมาก และเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะโรงเรียนโสตศึกษามีลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง และให้ความเท่าเทียมกันให้แก่บุคคล บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาส หรือช่องทางที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ โดยการไปศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น โดยใช้เวลานอกเวลาราชการ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ได้มีส่วนในการกำหนดมาตรฐานของงาน และเป้าหมายในงานของตนเอง โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ครูได้มีโอกาสซักถามปัญหาข้อใจต่าง ๆ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นได้ด้วยตนเอง และมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในงานของตนเอง ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกว่าตนได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน จึงมีความพึงพอใจและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน ดังที่ มาร์ช และมันนารี (ประพิณพร

ขจรบุญ, 2546, หน้า 32 อ้างอิงจาก Marsh & Manari, 1977) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

6. ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา พบว่า มี 4 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

6.1 ปัจจัยความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับบทบาท มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ 0.322 มีอำนาจการพยากรณ์เป็นอันดับที่หนึ่ง อาจเป็นเพราะข้าราชการครูทราบดีว่าตนเองมีบทบาทหน้าที่อย่างไร ทั้งบทบาทต่อตนเอง ต่อนักเรียน และต่อชุมชน ซึ่งเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวัง ครูมีความชัดเจนและยอมรับในบทบาทนั้น เพราะชุมชนคาดหวังว่า ครูเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, pp. 441 – 442) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจนและความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และ ประทุม ฤกษ์กลาง (2538, หน้า 144) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การเป็นอันดับสองคือ ความชัดเจนในบทบาท และความชัดเจนในบทบาท

6.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .235 มีอำนาจการพยากรณ์เป็นอันดับที่สอง อาจเป็นเพราะข้าราชการครูมีเป้าหมายตรงกับโรงเรียน และรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับการประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ความคาดหวังเป็นแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ ข้าราชการครูจึงพยายามทำงานหนักเพื่อจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น การเป็นส่วนหนึ่งของงาน รู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่าและจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศันสนีย์ เทชะลาก อำนวย (2544, หน้า 56) ที่พบว่า ความคาดหวังที่ตนได้รับการตอบสนองจากองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ โสภ ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 96 – 97), นันทนา ประกอบกิจ (2538, บทคัดย่อ) และ ปราณอม กิตติคุณฐิธรรม (2538, หน้า 85) ที่พบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

6.3 โอกาสในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .150 คือมีอำนาจการพยากรณ์เป็นอันดับที่สาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูคิดว่าตนมีความรู้ความสามารถ และตั้งใจทำงาน ควรมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ ควรสร้างโอกาสให้ข้าราชการ

ครูได้ใช้ศักยภาพ ให้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในงาน รวมไปถึงการตัดสินใจแก้ปัญหาเบื้องต้นของโรงเรียน แต่ถ้าไม่ได้มีโอกาสแสดงความสามารถหรือไม่ได้รับการสนับสนุนจะส่งผลกระทบต่องาน สอดคล้องกับ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532, หน้า 147) ที่ได้ทำการศึกษาพบว่า สมาชิกขององค์การที่มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายงานกว้างขวางชัดเจนและมีความหมายต่อองค์การจะรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากกว่า

6.4 ความสามารถและทักษะของบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ -.166 อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินนั้นต้องใช้ความสามารถและความอดทนมากกว่าการสอนเด็กปกติ ซึ่งในการสอนมักประสบปัญหาด้านการพัฒนาความสามารถในการเขียนของเด็กอย่างมาก มลิวัลย์ ธรรมแสง และคนอื่น ๆ (ม.ป.ป., หน้า 112) พบว่า ปัญหาความสามารถในการใช้ภาษาเขียนของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินยังไม่ประสบผลสำเร็จในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น กล่าวคือ การเขียนคำเพิ่มมากเกินไป การเขียนคำตกหล่น การเขียนลำดับคำผิดพลาด การเขียนคำอื่นแทน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถทางภาษาเขียนของเด็กปกติแล้ว ยังมีความสามารถทางภาษาเขียนแตกต่างกันมาก ภาษาเขียนนับว่าเป็นสื่อในการดำรงชีวิตที่สำคัญของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วารี ถิระจิตร (2537, หน้า 47) ที่พบว่า เด็กที่บกพร่องทางการได้ยินที่ไม่สามารถได้ยินคำพูด และเสียงต่าง ๆ ได้ เด็กจะมีปัญหาทางภาษามาก เพราะขาดการสื่อความหมายด้านภาษาพูด ต้องใช้มือแทนภาษาพูด ทำให้สามารถติดต่อกับบุคคลอื่นได้น้อย เด็กมักเขียนหนังสือผิด เขียนกลับคำ รู้คำศัพท์น้อย การใช้ภาษาเขียนผิดพลาด ทำให้ครูต้องคอยในการทำงาน ดังที่ ญัฐพร โอภาไพบุลย์ (2542, หน้า 64) พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนโสตศึกษาที่ไม่ใช่ตำแหน่งผู้บริหารมีความท้อถอยด้าน ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ดังนั้น เมื่อข้าราชการครูได้ไปรับการฝึกอบรม หรือพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ จึงเป็นการสร้างโอกาสให้ข้าราชการครูโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานไปอยู่ในสายงานที่ตนเองพอใจ และไม่ต้องใช้ความอดทนในการปฏิบัติงานการสอนมากเท่าสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ดังที่ประมวญ ดิถิตินัน (2524, หน้า 114) กล่าวว่า ครูที่สอนเด็กหูหนวกต้องได้รับการฝึกฝนเป็นพิเศษ มีความเข้าใจเด็ก มีใจรักงานด้านนี้ มิใช่สักแต่ว่าไม่มีทางเลือกอย่างอื่น จึงมาเรียนครู ยังเป็นครูสอนเด็กหูหนวก งานหนักมากถ้าไม่มีใจรักยอมทำไม่ได้ ข้าราชการครูมีความคิดว่า ปัจจุบันนี้ความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความสามารถและทักษะของบุคคล หน่วยงานควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในงาน แต่ควรพัฒนาคนให้ตรงกับภารกิจหรืองานที่รับผิดชอบ และส่งเสริมปัจจัยอื่นให้แก่ข้าราชการครู ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับบทบาท และโอกาสในการปฏิบัติงาน ให้มาก ๆ เพื่อให้ครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน และ พัฒนาบุคลากรในด้านการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน รู้วิธีการวางแผนงานและเวลา

1.2 ด้านความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท โรงเรียนควรจัดโครงสร้างที่มีการจัดแบ่งงานตามหน้าที่เฉพาะ เพื่อความมีเอกภาพในการทำงาน ควรมีแผนผังโครงสร้างองค์การ มีคำบรรยายลักษณะงาน และมีการจัดระบบการเก็บเอกสาร การค้นหาและการทำลาย ควรจัดทำระบบสารสนเทศของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบันเพื่อความรวดเร็วในการรายงาน

1.3 ด้านโอกาสในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรจัดให้มีการสอนงานก่อนเข้ารับตำแหน่ง มีการปฐมนิเทศก่อนทำงาน มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานทุกฝ่ายทุกงาน เพื่อเห็นความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และแก้ไขปรับปรุง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรศึกษาความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียน สโตนศึกษาโดยแยกเป็นผู้จบการศึกษาเอกทั่วไป และเอกการศึกษาพิเศษ

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

2.4 ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โดยแยกตามปัจจัยทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน