



การศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
A Study of Organizational Commitment of Teachers in Lampang
Kanlayanee School, Mueang District, Lampang Province

นริศรา จินดาพันธุ์^๑
อัมพร ศรีประเสริฐสุข^๒

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยมีตัวแปร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๒๐ คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ข้อมูลครั้งนี้แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน ๒๒ ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน คือ t-test และ F-test (One – way ANOVA) โดยการกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ :ครู, ความผูกพันที่มีต่อองค์กร.

^๑บัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

^๒คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.



Abstract

This research aimed to study organizational commitment of teachers in Lampang Kanlayanee School, Mueang district of Lampang Province based on their gender, age, education level, experience, type of work, and marital status. 120 samples were obtained by accidental sampling. The data were collected through two-section questionnaire; personal information and organizational commitment. The data were analyzed by Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, and F-test (One – Way ANOVA) by setting the statistic significant level at 0.05.

The results of the study found that: the teachers having different gender, age, education level, experience, type of work, and marital status had organizational commitment indifferently.

Keywords: teacher, organizational commitment



บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพที่มากขึ้นเพื่อที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพนั้นจะส่งผลให้องค์กรมีการเติบโตและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ บุคลากรภายในองค์กรนั้นเป็นตัวแปรสำคัญอย่างมากที่จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาขับเคลื่อนไปจนถึงทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพจนสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรนั้นคงอยู่และทำงานในองค์กรนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันทางการศึกษาเป็นสถาบันที่บทบาทและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีภารกิจในการจัดการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและการแก้ไขปัญหา การพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยเสริมสร้างให้คนเกิดการพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และจริยธรรม เป็นการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนในประเทศ ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีลักษณะเฉพาะ มีความสามารถ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงาน (นิดาขวัญ รมเมือง, ๒๕๕๒: ๒-๓) โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาหรือครูถือเป็นสมาชิกหลักขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานและความต้องการที่จะทำงานในองค์กร (Mathis and Jackson, ๒๐๐๒, อ้างใน สุวรรณ วิริยะ, ๒๕๕๓: ๑๒) โดยบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นจะเป็นจะเป็นผู้

ที่มีความพึงพอใจในงาน พยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด มีจิตใจที่ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งทำให้เกิดพฤติกรรมอื่นๆที่ส่งเสริมการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน เอาใจใส่ทุ่มเทในการทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรได้กำหนดให้ ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะบุคคล และกลุ่มคน ตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคม (social phenomena) ด้วย เช่น การใช้อำนาจเข้าสู่อาชีพ พฤติกรรมองค์กรที่เป็นทางการและพฤติกรรมเฉพาะทางการเมือง เป็นต้น (Becker, ๑๙๖๐ อ้างใน อารีพร ธรรมอังษร, ๒๕๕๐: ๖)

โดยอาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่ โดยที่มีความรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจและความสามารถทั้งหมดของตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันต่อองค์กรทำให้อันติ ยอมรับเป้าหมายค่านิยมเกิดขวัญกำลังใจเต็มใจที่จะทำงานและเป็นสมาชิกขององค์กรอยากอุทิศตนสละเวลาทั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรที่สังกัดอยู่ของพนักงาน รวมถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เกิดความรู้สึกรักมั่นและอยากทำงานภายในองค์กรต่อไปโดยที่จะมีแนวโน้มลาออกจากองค์กรนั้นน้อยกว่าผู้ที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ซึ่ง



เป็นโรงเรียนประจำจังหวัดลำปาง ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๕๘ เป็นโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ และเนื่องจากว่าสถาบันการศึกษานั้นเป็นสถาบันที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาของประเทศ และการที่โรงเรียนมีครูที่มีคุณภาพนั้นจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทางด้านการศึกษาที่ดี ครูจึงมีบทบาทอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ความผูกพันของครูนั้นมีผลต่อการสอนและการพัฒนานักเรียน หากครูมีความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน ครูจะมีความตั้งใจที่จะพัฒนาคุณภาพการสอนและทุ่มแรงกายและแรงใจในการสอน เพื่อให้ นักเรียน ได้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงต้องการทราบว่าครูของโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง มีความผูกพันมากน้อยเพียงใดต่อโรงเรียน ซึ่งผลจากการศึกษานั้นจะนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาด้านความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปางต่อไป

จุดประสงค์ของวิจัย

เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ การศึกษาโดยใช้รูปแบบการสำรวจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้คือครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งหมด ๑๖๘ คน (ข้อมูล ณ ปี ๒๕๕๖) กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้หลักการของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ ๕

(ศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ, ๒๕๔๔ : ๑๓๒) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๑๒๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน ๑๒๐ ชุด แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งได้พัฒนาและปรับปรุงมาจาก คุณเกล้า คุ่มคง (๒๕๕๓) โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานวิจัย รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา สร้างแบบประเมินโดยพัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้ข้อความมีความตรงในเนื้อหาและความครอบคลุมปัญหาที่ต้องการศึกษา นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบ IOC เพื่อหาความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) ได้ข้อความจำนวนทั้ง ๒๒ ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test และ F-test และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน ๑๒๐ คน ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๕๐ มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีแต่ไม่เกิน ๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓๐ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐ มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ ๘ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๕๐ มีสถานภาพสมรส คิดเป็น



ร้อยละ ๖๖.๗๐ คะแนนเฉลี่ยความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง มีผลรวมเท่ากับ ๑๐,๘๔๗ มีระดับคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ ๙๐.๓๙ ดังนั้น ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ๙๐.๓๙

ผลการทดสอบสมมติฐาน

๑. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่เป็นเพศหญิงมีความผูกพันที่มีต่อองค์การไม่แตกต่างกันกับเพศชาย

๒. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุมากกว่ามีความผูกพันที่มีต่อองค์การไม่แตกต่างกันกับผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

๓. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีระดับการศึกษามากกว่ามีความผูกพันที่มีต่อองค์การไม่แตกต่างกันกับผู้ที่มีระดับศึกษาน้อย

๔. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่เป็นข้าราชการมีความผูกพันที่มีต่อองค์การไม่แตกต่างกันกับลูกจ้างชั่วคราว

๕. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันที่มีต่อองค์การไม่แตกต่างกันกับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า

๖. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันที่มีต่อองค์การไม่แตกต่างกันกับ

อภิปรายผล

จากข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๕๐ มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีแต่ไม่เกิน ๖๐ ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐ มีลักษณะการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการ มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ ๘ ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส โดยในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ๙๐.๓๙ โดยจากข้อมูลจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ประกอบอาชีพครูมาก่อนชางยาวนาน และด้วยลักษณะการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการซึ่งเป็นสถานะที่ค่อนข้างมีความมั่นคงค่อนข้างสูง ถึงแม้ว่าในการการศึกษาคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การจะอยู่ที่ระดับปานกลางก็ตาม แต่ก็มีแนวโน้มที่กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวจะยังคงปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูต่อไป ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเนื่องจากลักษณะของการปฏิบัติงานในการเป็นข้าราชการ

ในด้านความแตกต่างระหว่างเพศ จากผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันที่มีความผูกพันที่มีต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน

๑. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่เป็นเพศหญิงมีความผูกพันที่มีต่อองค์การไม่แตกต่างกันกับเพศชายโดยสอดคล้องกับการศึกษาของ พิชญากุล ศรีปัญญา (๒๕๕๔ : ๖๑ อ้างถึงใน ธันวารัตน์ เสวกไพศาล, ๒๕๕๖ :๑๙) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ อาจเนื่องมาจากว่าครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอันนาน ทั้งเพศชายและเพศหญิง จึงเป็นผลทำให้เกิดความผูกพันที่มีต่อองค์การ ซึ่งทำให้เพศหญิงและเพศชายมีความผูกพันที่มีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

๒. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุ



แตกต่างกันมีความผูกพันที่มีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ อุษา เมื่อนิ้ว (๒๕๕๑ อ่างใน รัตตินันท์ นวล สุวรรณ, ๒๕๕๓ : ๓๒) ที่พบว่าตัวแปรที่ไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ และขวัญกมล ธนผลเลิศ (๒๕๕๖ : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การของ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพุทธโสธร อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุ แตกต่าง กันมีความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายได้ว่า ครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัด ลำปาง ต่างก็มีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของ ตนเอง และได้ทำหน้าที่ครูของตนเองอย่างเต็ม กำลังความสามารถ จึงทำให้ครูที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันที่มีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

๓. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปาง กัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันที่มีต่อ องค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ วิภาณันท์ ภวพัทธ์ (๒๕๔๔ อ่างใน ขวัญกมล ธนผลเลิศ, ๒๕๕๖ : ๑๙-๒๐) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การ อาจเนื่องมาจากครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัด ลำปาง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ได้รับการ ยอมรับในฐานะครูเหมือนกัน จึงทำให้มีความ ผูกพันที่มีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

๔. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปาง กัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปางที่มีประเภท การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันที่มีต่อ องค์การไม่แตกต่างกันโดยสอดคล้องกับ การศึกษาของ ขวัญกมล ธนผลเลิศ (๒๕๕๖ : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพในการทำงานที่ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่ไม่ แตกต่างกัน ผลเนื่องจากสภาพแวดล้อมการ

ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณีมีลักษณะ เป็นไปในแบบถ้อยที่ถ้อยอาศัย และห้องพักครู แบ่งไปตามหมวดสาระ จึงทำให้ครูในแต่ละ หมวดสาระ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการพูดคุย ปรึกษา และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประกอบกับ ผู้บังคับบัญชาขององค์การ ได้ให้ครูทุกท่านได้มี ส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและให้ความ เเท่าเทียมกับครูทุกท่านเท่าเทียมกัน ซึ่งส่งผลให้ เกิดความผูกพันที่มีต่อองค์การในทุกประเภทการ ปฏิบัติงาน

๕. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปาง กัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มี ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความ ผูกพันที่มีต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งจาก การผลการศึกษาศาสามารถอภิปรายได้ว่า ครูที่มี ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันที่มี ต่อ องค์การที่ไม่แตกต่างกัน กับผู้ที่มี ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นครูที่จบใหม่หรือครูที่มีการ ทำงานมานาน ต่างรักและศรัทธาในอาชีพของ ตนเอง ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น จึง ทำให้ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่าง กันมีความผูกพันที่มีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับ อรุณา ศรีสว่าง (๒๕๔๔ : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน ระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การ

๖. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปาง กัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มี สถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันที่มี ต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง การศึกษาของ รัชดาพร รื่องเสียง (๒๕๔๙ : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพการสมรสของ พนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพัน ต่อองค์การ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปราย ผลได้ว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปาง



กัลยาณี อำเภอมือง จังหวัดลำปาง ไม่ว่าจะมีความ
สถานภาพสมรส โสด หรือหย่าร้าง ต่างก็ตั้งใจทำ
หน้าที่ของตนเองในฐานะครูเหมือนกัน จึงส่งผล
ให้ผู้มีสถานภาพการสมรสมีความผูกพันที่มีต่อ
องค์กรไม่แตกต่างกันกับสถานภาพอื่น

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

๑) ในการตั้งสมมติฐานแบบมีทิศทาง
นั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องหาวิจัยอ้างอิงที่
เกี่ยวข้องและมีการสรุปผลเหมือนสมมติฐานที่ตั้ง
ไว้ เพื่อเป็นการรับรองว่าวิจัยดังกล่าวมีความน่า
เชื่อถือมากยิ่งขึ้น

๒) ผลการวิจัยการศึกษาความผูกพัน
ที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
ลำปางกัลยาณี อำเภอมือง จังหวัดลำปาง
สามารถนำการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้พัฒนาความ
ผูกพันที่มีต่อองค์กรให้สมาชิกในองค์กรมีความ
ผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

๒. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้ง
ต่อไป

๑) หลังจากสรุปผลการวิจัยแล้ว
ผู้วิจัยพบว่า ผลการวิจัยการศึกษาความผูกพันที่มี
ต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียน
ลำปางกัลยาณี อำเภอมือง จังหวัดลำปาง
จำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา,
ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพ มีความ
ผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงควรมีการ
เพิ่มตัวแปรให้มากขึ้น เช่น เงินเดือน ตำแหน่ง
หรือมีการใช้แบบสอบถามแบบรายด้าน เป็นต้น

๒) ควรมีการตั้งแบบข้อคำถามที่
ชัดเจน และมีข้อคำถามเชิงลบมากกว่านี้ เพื่อให้
แบบสอบถามมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓) แบบสอบถามควรมีการแบบ
เป็นแบบด้านต่างๆ เช่น ด้านสภาพแวดล้อม
ด้านการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม เป็นต้น



บรรณานุกรม

- ขวัญกมล ธนผลเลิศ. “ความผูกพันที่มีต่อองค์การของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพุทธโสธร อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๖.
- คุณเกล้า คุ่มคง. “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนตลาดตลิ่ง ๑๖ (เขื่อนสุนทรวัฒนาอุทิศ) อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๓.
- ธัญวรัตน์ เสวกไพศาล. “การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลราษฎร์บูรณะ”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๖.
- นิตาขวัญ รัมเมือง. “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี”. **วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, ๒๕๕๔.
- รัชดาพร รื่องเสียง. “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัท ชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์, ๒๕๔๔.
- สุวรรณณี วิริยะะ. “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓.
- อรอุมา ศรีสว่าง. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริการองค์การและการจัดการ)**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๔.
- อารีพร ธรรมอักษร. “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การส่วนตำบลเวียงทอง อำเภอเมืองจังหวัดลำพูน”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา**. สำนักงานบัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๕๐.