

ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียน
ของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษา

อลงกรณ์ บุญฤๅษี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2549

ISBN 974-502-723-5

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ อลงกรณ์ บุญญะสัตถ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมควบคุมวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(ดร.สมุหฺร ชำนาญ)

..... กรรมการ
(ดร.นวลผจง อุดรพิมพ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(ดร.สมุหฺร ชำนาญ)

..... กรรมการ
(ดร.นวลผจง อุดรพิมพ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)

..... กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

..... กรรมการ
(ดร.มณฑิร ฆมคอกไม้)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

วันที่ ๗ เดือน ๒๕๖๒ พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สมุท ชำนาญ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.นวลผจง อัครพิมพ์ และ รศ.ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกทราบบ้างเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู ดร.มณีวัลย์ ธรรมแสง ดร.ฉวี ไทยอุทิศ ดร.สมโภชน์ เอนกสุข และนางพิมพ์ภักดี ปัสองอุดม ที่กรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่า และรองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสถิติในการทำวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคุณแม่พัชรินทร์ จันทนะพะลิน นาวาเอกสุชาติ บุญญะสัตย์ นายกุสิทร์ บุญญะสัตย์ นางสาวนภวัลย์ กสิฤกษ์ นางสาวนวลน้อย เสมอวงษ์ และนางรุ่งทิพย์ ดันอังสนากุล ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ และสนับสนุนในการทำวิจัยด้วยดีตลอดมา

อลงกรณ์ บุญญะสัตย์

47990660 : สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม.(การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่สัมพันธ์/ ความผูกพันต่อโรงเรียน/ ข้าราชการครู โรงเรียนโสตศึกษา

ออลงกรณ์ บุญญะสัจญ์: ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา (SOME FACTORS RELATED TO ORGANIZATION COMMITMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS FOR THE DEAF) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: สมุทร ชำนาญ, กศ. ด., นवलพอง อุดรพิมพ์, Ph.D., ไพรัตน์ วงษ์นาม, ก.ด. 100 หน้า. ปี พ.ศ. 2549. ISBN 974-502-723-5

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2548 จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 48 ข้อ สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าสถิติทดสอบพหุคูณแบบรวม และค่าสถิติทดสอบพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ปัจจัยด้านความสามารถและทักษะของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ปัจจัยด้านความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับบทบาท ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์รองลงมาตามลำดับคือปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยโอกาสในการปฏิบัติงาน และปัจจัยความสามารถและทักษะของบุคคล โดยตัวแปรทั้งสี่ตัวแปรสามารถนำมาพยากรณ์ได้โดยมีอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 41.80 เปอร์เซ็นต์ และสร้างสมการดังนี้

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

467990660: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(MASTER OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS RELATION/ ORGANIZATION COMMITMENT/ TEACHERS
IN SCHOOLS FOR THE DEAF

ALONGKORN BOONYASUN: SOME FACTORS RELATED TO ORGANIZATION
COMMITMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS FOR THE DEAF. THESIS ADVISORS :
SAMOOT CHAMNAN, Ed.D., NAUNPACHONG UDORNPIM, Ph.D., PAIRAT WONGNAM,
Ph.D. 100 PP., 2006, ISBN 974-502-723-5

The purpose of this study was to investigate some factors related to the organization commitment of teachers in schools for the deaf. The sample consisted of 214 teachers in schools for the deaf under the jurisdiction of the Bureau of Special Education Administration, the Office of Basic Education Commission, 5-level rating scale questionnaire was used as an instrument for collecting the data. Percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, multiple regression, and step-wise regression were statistical devices employed for the data analysis.

The findings revealed as follows:

1. The Factor on personal characteristics was found non-significantly related with the organization commitment of teachers in schools for the deaf.
2. The Factor on work motivation was found significantly related with the organization commitment of teachers in schools for the deaf. at the level of .01
3. The Factor on individual abilities and skills was found significantly related with the organization commitment of teachers in schools for the deaf. at the level of .01
4. The Factor concerning role distinction and role acceptance was found significantly connected with the organization commitment of teachers in schools for the deaf. at the level of .01
5. The Factor concerning job opportunity was found significantly connected with the organization commitment of teachers in schools for the deaf. at the level of .01
6. The factor with most powerful prediction for the organization commitment was the one on role distinction and role acceptance. Next down to it were the factor on work motivation, the factor on job opportunity, and the factor on individual abilities and skill. These four variables could predict the organization commitment to 41.80 percent. The prediction equation is as follows:

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

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง | ช |
| สารบัญภาพ..... | ฉ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 4 |
| คำถามการวิจัย..... | 5 |
| สมมุติฐานการวิจัย..... | 5 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 6 |
| กรอบความคิดในการวิจัย..... | 6 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 8 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 9 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 12 |
| ความเป็นมาของ โรงเรียน โสตศึกษา..... | 13 |
| ความผูกพันต่อองค์กร..... | 16 |
| ความเป็นมาของความผูกพันต่อองค์กร..... | 16 |
| ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร..... | 17 |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร..... | 20 |
| ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร..... | 25 |
| ผลของการมีความผูกพันต่อองค์กร..... | 27 |
| ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร..... | 27 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน..... | 34 |
| แรงจูงใจในการทำงาน..... | 35 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่..... | 43 |
| ความสามารถและทักษะ..... | 45 |
| โอกาสในการปฏิบัติงาน..... | 45 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 46 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 49 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 50 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 51 |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 52 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 53 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 54 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 55 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 57 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 57 |
| ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 58 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 59 |
| 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ..... | 77 |
| สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 77 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 79 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 82 |
| บรรณานุกรม..... | 84 |
| ภาคผนวก..... | 93 |
| ประวัติของผู้วิจัย..... | 100 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจังหวัด..... | 50 |
| 2 ค่าความถี่และค่าร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของครู โรงเรียน โสตศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิทางการศึกษา และระยะเวลาการทำงานใน โรงเรียน..... | 59 |
| 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกด้านแรงจูงใจใน การทำงาน โดยจำแนกเป็นรายรวม และรายด้าน..... | 61 |
| 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความคาดหวัง โดยจำแนกเป็นรายข้อ และรายด้าน..... | 61 |
| 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ โดยจำแนกเป็นรายข้อ และรายด้าน..... | 62 |
| 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการรับรู้คุณค่า โดยจำแนกเป็นรายข้อ และรายด้าน..... | 63 |
| 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกด้านความสามารถ และทักษะของบุคคล โดยจำแนกเป็นรายข้อ และรายด้าน..... | 64 |
| 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกด้านความชัดเจนใน บทบาท และการยอมรับในบทบาท โดยจำแนกเป็นรายข้อ และรายด้าน..... | 65 |
| 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกด้าน โอกาสในการ ปฏิบัติงาน โดยจำแนกเป็นรายข้อ และรายด้าน..... | 65 |
| 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกของความผูกพันต่อ โรงเรียนโดยรวม ของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษา..... | 66 |
| 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกของความผูกพันต่อ โรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษาในด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการ ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน..... | 67 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกของความผูกพันต่อ โรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษาในด้านมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียร พยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับ โรงเรียน..... | 69 |
| 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกของความผูกพันต่อ โรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษาในด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพของโรงเรียน..... | 70 |
| 14 ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถและทักษะของบุคคล ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท โอกาสในการปฏิบัติงาน ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อ โรงเรียน โดยรวมของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษา..... | 71 |
| 15 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อ โรงเรียน ของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษา โดยใช้ตัวพยากรณ์ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ของตัวพยากรณ์ ค่าที ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนของ การพยากรณ์ และค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ..... | 73 |
| 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ โรงเรียน ของข้าราชการครู โรงเรียน โสตศึกษา..... | 74 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|---|------|
| 1 กรอบความคิดในการวิจัย..... | 6 |
| 2 แสดงกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับองค์กร..... | 20 |
| 3 แสดงลักษณะและผลของความผูกพันต่อองค์กร..... | 25 |

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University