

ความผูกพันและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง

จักรกรී อินธิเสน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2548

ISBN 974-502-647-6

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ จักรกริ อินธิเสน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

.....ประธาน
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

.....กรรมการ
(ดร.สมโภชน์ อเนกสุข)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

.....กรรมการ
(ดร.สมโภชน์ อเนกสุข)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์วาริ มณีศรี)

.....กรรมการ
(ดร.สุรียัน นนทศักดิ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

วันที่.....&.....เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ. 2548

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ดร. สมุทร ชำนาญ
ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ กรรมการ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำที่มีคุณค่า ทำให้ผู้วิจัยได้
แนวทางในการศึกษาค้นคว้า จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความ
เที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร โรงเรียนและครู โรงเรียนอัสสัมชัญระยองทุกท่านที่ให้ความ
ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยเป็นอย่างดี

ความดีอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา
มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนวางพื้นฐานด้านการศึกษาแก่ผู้วิจัย

จักรกรี อินธิเสน

42922858: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต)

คำสำคัญ: ความผูกพัน/ แนวทางการพัฒนาความผูกพัน/ โรงเรียนอัสสัมชัญระยอง

จักรกริ อินธิเสน: ความผูกพันและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง (COMMITMENT TO SCHOOL AND THE PROCESS OF COMMITMENT DEVELOPMENT FOR TEACHERS OF ASSUMPTION COLLEGE RAYONG) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: สมุทร ชำนาญ, กศ.ด., สมโภชน์ อเนกสุข, กศ.ด., สิริทิพร นิยมศรีสมศักดิ์, Ed.D. 99 หน้า. ปี พ.ศ. 2548. ISBN 974-502-647-6

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและเปรียบเทียบความผูกพันของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานะการดำรงตำแหน่ง ศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยองที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2548 จำนวน 168 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่า *Effect Size (ES)*

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานะการดำรงตำแหน่ง พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานะการดำรงตำแหน่งต่างกันที่มีความผูกพันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นครูที่มีระดับวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และครูหัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้ากลุ่มสาระ/ หัวหน้างาน มีความผูกพันด้านการทุ่มเทในระดับมากที่สุด

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานะการดำรงตำแหน่ง พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์การทำงานและสถานะการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันน้อย

3. แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง สรุปได้ดังนี้ ด้านความศรัทธา ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาคือ ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในโรงเรียน ควรจัดระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และผู้บริหารควรมีความยุติธรรม มีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อครูทุกคน ด้านความทุ่มเทได้เสนอแนวทางในการพัฒนาคือ ควรสำรวจความสามารถของครูและจัดหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ และความสร้างเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูที่มีคุณภาพ ด้านความภักดีต่อองค์กร ได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนา คือ ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้พัฒนาวิชาชีพของตนเอง การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น ยกย่องและให้เกียรติครูในการปฏิบัติงานตามวาระและโอกาสอยู่เสมอ

42922858: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL)

KEYWORDS: COMMITMENT/ THE PROCESS OF COMMITMENT/ ASSUMPTION

COLLEGE RAYONG

CHARKREE INTHISEN: COMMITMENT TO SCHOOL AND THE PROCESS
OF COMMITMENT DEVELOPMENT FOR TEACHERS OF ASSUMPTION COLLEGE
RAYONG. THESIS ADVISOR: SAMOOT CHAMNAN, Ed.D., SOMPOCH ANEGASUKHA
Ed.D., SITTIPORN NIYOMSRISOMSAK, Ed.D., 99 P. 2005. ISBN 974-502-647-6

This study is aimed at the measurement and comparison of the level and comparison of the commitment to the school of Assumption College Rayong's teachers as classified by educational background, work experience and job positions as well as the study of the process of commitment development for teachers of Assumption College Rayong. The sample used in this study consisted of 168 teachers who work in Assumption College Rayong in the year 2005. The instrument utilized to measure the commitment was a set of five-level rating scale questionnaire. The statistical devices used in analyzing the data were arithmetic mean, standard deviation and effect size (*ES*.)

The results of the study were:

1. The commitment to Assumption College Rayong's teachers were found to be at high level when classified by educational background, work experience and job positions. It was found to be different at high level except the teachers who are master degree holders and the teachers who were in charge of positions were in the highest level
2. The research shows that teachers of different educational background show no differences in their commitment to school. But teachers of differing work experience and job positions do show a few differences in their commitment to school
3. The process of commitment's development for Assumption College Rayong Teachers can be summarized in three aspects. Faith; The process of commitment's development showed that administrators should be managed in participative management, transparency, and education; The process of commitment's development showed that the teachers' job positions should be surveyed and adjusted according to their capabilities. School Loyalty; The process of commitment's development showed that the teachers who are qualified should be in high positions since they will help to further improve the school.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนเอกชน.....	9
ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง.....	11
แนวคิดตามทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	28
ขวัญกำลังใจและตัวแปรที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร.....	44
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	52
ประชากร.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	52
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	53
เกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ.....	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4 ผลวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
อภิปรายผลการวิจัย.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	77
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	78
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	87
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	99

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลของความผูกพันต่อองค์การในระดับความผูกพันต่าง ๆ.....	43
2	จำนวนประชากร.....	52
3	แสดงกลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานะการดำรงตำแหน่ง.....	58
4	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง โดยรวมและรายด้าน.....	59
5	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ด้านความศรัทธาโดยรวมและรายข้อ.....	60
6	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ด้านความทุ่มเท โดยรวมและรายข้อ.....	61
7	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ด้านความทุ่มเทต่อองค์การ โดยรวมและรายข้อ.....	62
8	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....	63
9	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	63
10	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานะการดำรงตำแหน่ง.....	64
11	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	65
12	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง โดยรวมและ รายค้ำัน จำแนกตามสถานะการดำรงตำแหน่ง.....	66
14 แสดงแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ด้านความศรัทธา.....	67
15 แสดงแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ด้านความทุ่มเท.....	67
16 แสดงแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	68
17 ถ้าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน อัสสัมชัญระยอง.....	98

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย.....	7
2 โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนอัสสัมชัญระยอง.....	15
3 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อ องค์กร.....	35
4 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความ ผูกพันต่อองค์กร.....	36