

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง

นลินี สุวรรณโชติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2555

มหาวิทยาลัยบูรพา

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา

จากมหาวิทยาลัยบูรพา


ปีการศึกษา 2548

Burapha University

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ นลินี สุวรรณโชติ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สุเมธ งามกนก)

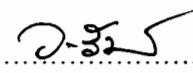

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่่น)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ คงเสาค)


.....กรรมการ
(ดร.สุเมธ งามกนก)


.....กรรมการ
(ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่่น)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เวชฤทธิ์ อังกนะภัทรขจร)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี เข้มกลีกร)

วันที่.....10.....เดือน.....เมษายน.....พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม ดร.สมุทรา ชำนาญ และดร.ศิริเพ็ญ วิศิษฐ์พิทยา นายประสงค์ สุวรรณโชติ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ อีกทั้งคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำสั่งสอนความรู้ตั้งแต่เริ่มเข้ารับการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยแห่งนี้

ขอขอบคุณผู้บริหาร คณะครู และนักเรียนในโรงเรียนที่ให้ทดลองใช้เครื่องมือ และโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งท่านอื่น ๆ ที่มีได้เอ่ยนามในที่นี้ โดยเฉพาะสมาชิกในครอบครัวที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งมีส่วนทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี คุณความดีอันเกิดจากประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นกตเวทิตาคุณ แก่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ตลอดไป

นลินี สุวรรณโชติ

53950159: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร

นลินี สุวรรณโชติ: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง (THE RELATIONSHIP BETWEEN RELATED FACTORS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN RAYONG MUNICIPAL SCHOOLS) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สุเมธ งานกนก, กศ.ด., สมพงษ์ ปิ่นหูน, ค.ด. 172 หน้า. ปี พ.ศ. 2555.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู เพื่อศึกษาปัจจัยที่เหมาะสมในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง ตามแนวคิดของ มาวเคย์ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steer, & Porter, 1982) ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรทำนาย 5 ตัวแปรตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง จำนวน 152 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 5 ด้าน ความตรงเชิงเนื้อหาในแต่ละด้านใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมีค่าตั้งแต่ .60-1.00 และความเที่ยงของการวัดตัวแปรแต่ละตัวมีค่าตั้งแต่ .81-.95 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย มีดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .41, .52, .44, .66 และ .48 ตามลำดับ
2. ตัวแปรทำนายทั้ง 5 ตัวแปรร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 44 โดยบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยองเขียนได้ ดังนี้

$$Y=1.491 -.011 QJ + .095 SA -.121 CA + .709 WE^{**} + .045 LE$$

$$Z=-.010 QJ + .104 SA -.140 CA + .656 WE^{**} + .051 LE$$

53950159: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORD: ORGANIZATIONAL COMMITMENT

NALINEE SUWANACHOTE. (THE RELATIONSHIP BETWEEN RELATED FACTORS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN RAYONG MUNICIPAL SCHOOLS). ADVISORY COMMITTEE: SUMATE NGAMKANOK, Ph.D., SOMPONG PANHOON, Ph.D., 172 p. 2012.

The purposes of this research were to investigate the relationships of 5 factors: quality of work life, job satisfaction, organizational culture, organizational climate, and leadership of the administrators with organizational commitment, and to find score weight of each factor which contributed to organizational commitment. The sample consisted of 152 teachers from Rayong municipal schools who were selected by means of stratified random sampling technique. The questionnaires were employed to collect data. They have high content validity through the panel of experts' judgment ($IOC > .60$) The questionnaires had high reliability (Cronbach's alpha coefficient) which range from .81 to .95. Data were analyzed by descriptive and inferential statistics such as, Pearson's product moment correlation, and multiple regression.

Research results were as follows:

1. The 5 factors; quality of work life, job satisfaction, organizational culture, organizational climate, administrator leadership related positively with high magnitude and with statistical significance to organizational commitment.
2. All factors can explain the variance of organizational commitment at a medium level ($R^2 = 44\%$). Only organizational climate contributed to organizational commitment with statistically significant ($\beta = .656, \alpha = .01$).
3. The equations displayed the prediction of organizational commitment for Rayong municipal teachers by 5 factors they are:

3.1 In term of raw scores, the predicting evocation is

$$Y = 1.491 - .011 QJ + .095 SA - .121 CA + .709 WE^{**} + .045 LE$$

3.2 In term of standardized scores, the predicting evocation is

$$Z = -.010 QJ + .104 SA - .140 CA + .656 WE^{**} + .051 LE$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	16
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	24
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	90
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	100
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	100
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	101
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	106
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	107

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน.....	112
ตอนที่ 2 ผลการใช้ค่าสถิติตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ.....	113
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าน้ำหนัก ความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	121
5 สรุปผลการวิจัย.....	123
สรุปผลการวิจัย.....	123
อภิปรายผล.....	124
ข้อเสนอแนะ.....	134
บรรณานุกรม.....	136
ภาคผนวก.....	150
ภาคผนวก ก.....	151
ภาคผนวก ข.....	155
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	172

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	
แสดงการเชื่อมโยงขององค์ประกอบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การตามทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบ็ก ซึ่งเสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) และการเชื่อมโยงกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของ สเตียร์สและพอร์เตอร์ (Steers & Porter) และตัวแปรที่ศึกษา.....	7
2	
กรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ.....	9
3	
โมเดลสำหรับการอธิบายวัฒนธรรมองค์การของโจนส์.....	64
4	
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรเกณฑ์.....	122

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรจากงานวิจัย.....	8
2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย.....	101
3 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	102
4 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน.....	102
5 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร.....	103
6 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามบรรยากาศองค์กร.....	103
7 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	103
8 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร.....	104
9 ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม.....	106
10 ค่าสถิติพื้นฐานด้านข้อมูลส่วนบุคคล.....	112
11 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด พิสัย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความ โคง และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน ต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง.....	113
12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรทำนายแยกเป็นรายด้าน กับตัวแปรเกณฑ์....	115
13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายที่แยกเป็นรายด้าน (Multicollinearity).....	117
14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรเกณฑ์.....	118
15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนาย (Multicollinearity).....	119
16 ค่าความสัมพันธ์เชิงเส้น ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	120
17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	121
18 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination).....	178