

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญดังนี้

1. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนเอกชน
2. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง
3. แนวคิดตามทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.1.1 ความศรัทธา
 - 3.1.2 ความทุ่มเทในการทำงาน
 - 3.1.3 ความภักดีต่อองค์การ
 - 3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.3 ตัวบ่งชี้ถึงความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ
 - 3.4 ผลของความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.5 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ
4. ขวัญกำลังใจและตัวแปรที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนเอกชน

การจัดการศึกษาเอกชนของไทยเริ่มต้นจาก “วัดและบ้าน” ก่อนที่จะมีระบบ “โรงเรียน” ตามแบบตะวันตก ทั้งนี้เพราะวัดเป็นศูนย์กลางของชีวิตคนไทย การอบรมสั่งสอนความรู้จึงเป็นส่วนหนึ่งที่วัดจะให้แก่ชาวไทยได้เป็นอย่างดี (ลดาวัลย์ พวงนิล, 2531, หน้า 1) การเรียนส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการอ่านและเขียนหนังสือ นอกจากนั้นยังมีวิชาแพทย์แผนโบราณ วิชาก่อสร้าง วิชาโหราศาสตร์ เวทย์มนต์คาถา และวิชาต่อสู้ป้องกันตัว การศึกษาของประเทศไทยยังคงดำเนินการโดยเอกชนต่อมา ด้วยรูปแบบที่จัดกันในสมัยลานนาไทยและสุโขทัย จนกระทั่งเสียกรุงศรีอยุธยา แก่พม่าเป็นครั้งที่ 2 ในปี พ.ศ. 2310 ในสมัยนี้การจัดการเรียนการสอนได้พัฒนามากขึ้นเป็นลำดับ

ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากบาทหลวงนิกายโรมันคาทอลิก ได้เข้ามาขอจัดตั้งโรงเรียนขึ้นหลายแห่ง กิจการโรงเรียนบาทหลวงได้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น จำนวนนักเรียนได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และเคยมีมากถึง 700 คน กิจการโรงเรียนของบาทหลวงได้ดำเนินมาจนกระทั่งสมัยกรุงธนบุรี

ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ วิวัฒนาการของการศึกษาเอกชน ได้มีลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ดังนี้

ในปี พ.ศ. 2394 พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้จัดตั้งโรงเรียนสำหรับนางสนมและนางกำนัลขึ้นภายในพระราชวัง โดยมีมิชชันนารีหญิงผลัดเปลี่ยนกันเป็นครูเข้าไปสอนภาษาอังกฤษและขนบธรรมเนียมตะวันตก ได้แก่ นางบริดเลย์ (Mrs. Bradley) นางมัททูน (Mrs. Mattoon) และนาง เจ. ซี. โจน (Mrs. J. C. Jones)

ในปี พ.ศ. 2395 นางมัททูนได้จัดตั้งโรงเรียนแบบไป-กลับ ขึ้นในบริเวณหมู่บ้านคนมอญ ใกล้วัดอรุณราชวราราม และใช้ภาษาไทยเป็นสื่อการสอนและในปีเดียวกันนี้เอง ชินแส กี่เอ็ง ก๊วยเซียน แห่งคณะเพรสไบทีเรียน (Presbyterian) ได้จัดตั้งโรงเรียนประจำขึ้นอีกแห่งหนึ่งในบริเวณข้างวัดอรุณราชวราราม

ในปี พ.ศ. 2408 นางแม็คฟาร์แลนด์ (Mrs. McFarland) แห่งคณะอเมริกันมิชชันนารี ได้จัดตั้งโรงเรียนสำหรับสตรี ขึ้นเป็นแห่งแรกบนฝั่งตะวันตกของแม่น้ำเพชรบุรีเพื่อสอนวิชาการฝีมือ

ในปี พ.ศ. 2413 เพรสไบทีเรียน โดยหมอสอนศาสนา เอส. ซี. ยอร์ช (Prof. S. C. Gorge) ได้จัดตั้งโรงเรียนสำหรับสตรีขึ้นในบริเวณพระราชวังหลัง เรียกว่า โรงเรียนสตรี แฮเรียต เอ็ม เฮาส์ หรือโรงเรียนกุลสตรีวังหลัง

ในปี พ.ศ. 2420 ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนไทย-ฝรั่ง ขึ้น ซึ่งต่อมาเรียกว่า โรงเรียนอัสสัมชัญ (Assumption School) อันเป็นโรงเรียนเอกชนในเครือของคริสต์ศาสนานิกายโรมันคาทอลิก

ในปี พ.ศ. 2431 ศาสตราจารย์ จอห์น เอ. เอจิ้น (Prof. John A. Agin) ชาวอเมริกัน ได้จัดตั้งโรงเรียนสำหรับเด็กชายขึ้นอีกแห่งหนึ่งชื่อโรงเรียน “บางกอกคริสเตียน ไฮสกูล” (Bangkok Christian High School) ที่ตำบลกุฎจีน ฝั่งธนบุรี

ในปี พ.ศ. 2442 นางบุญเกิด ปาจิณพยัคฆ์ มารดาของหลวงสารานุประพันธ์ ได้จัดตั้งโรงเรียนขึ้นในวังของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอพระยาเทววงศ์วโรปการ ถนนตีทอง โดยให้ชื่อว่า โรงเรียนบำรุงวิชา เป็นค่าธรรมเนียมการเรียนเดือนละ 4 บาท

ใน พ.ศ. 2446 สมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้จัดตั้งโรงเรียนราชินีขึ้นที่มุมถนนอัษฎางค์และถนนจักรเพชร ตำบลปากคลองตลาด

เป็นการส่วนพระองค์ มีครูสตรีชาวญี่ปุ่นมาช่วยสอน 3 คน ในวิชาการช่างสตรีแบบญี่ปุ่น ได้แก่ วาดเขียน เย็บปักถักร้อย และประดิษฐ์ดอกไม้

โรงเรียนที่เอกชนหรือคณะบุคคลจัดตั้งขึ้นด้วยทุนทรัพย์ส่วนตัว โดยจำกัดประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับเฉพาะหมู่คณะของตน มิได้จัดให้เป็นการทั่วไปนี้เราเรียกว่า “โรงเรียนสามเณร” มาตั้งแต่สมัยพระนารายณ์มหาราชเป็นต้นมา จนถึงสมัยสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวงแห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ในปี พ.ศ. 2435 จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนเชลยศักดิ์” และเปลี่ยนเป็น “โรงเรียนบุคลล” ในปี พ.ศ. 2454 ในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวครั้นถึง พ.ศ. 2461 จึงได้เปลี่ยนชื่ออีกครั้งหนึ่งเป็น “โรงเรียนราษฎร” ทั้งนี้เพราะพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร พ.ศ. 2461 และได้ใช้ชื่อนี้ตลอดมา จนกระทั่งมีการเฉลิมฉลองวาระครบรอบ 200 ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนเอกชน” ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 (สำนักงานการศึกษาเอกชน, 2526, หน้า 1-7)

ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง

โรงเรียนอัสสัมชัญระยองตั้งอยู่เลขที่ 131 หมู่ 2 ถนนสุขุมวิท อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ปัจจุบันมีภราดา 2 ท่าน ครูทั้งหมด 185 คน นักการ 65 คน นักเรียนชาย 2,680 คน นักเรียนหญิง 182 คน รวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 2,862 คน ทางโรงเรียนได้เปิดรับนักเรียนหญิงในระดับชั้นอนุบาลและมัธยมปลาย มีอาคารเรียนทั้งหมด 6 อาคาร นอกจากอาคารเรียนแล้วยังมีส้วมชาย ส้วมหญิง หอพักนักเรียนประจำ หอประชุม และอาคารสมาคมศิษย์เก่าและโรงอาหารโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง เป็นสถานศึกษาลำดับที่ 9 ของมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2506 เมื่อปี พ.ศ. 2506 จังหวัดระยองมีเพียง 3 อำเภอ 2 กิ่ง คือ อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอแกลง กิ่งอำเภอบ้านฉาง และกิ่งอำเภอวังจันทร์ จากสภาพเขตการปกครองจังหวัดระยองเป็นจังหวัดเล็กอันดับสองของจังหวัดในภาคตะวันออกของประเทศไทย มีประชากรตอนนั้นประมาณ 300,000 คน ก่อนที่โรงเรียนอัสสัมชัญระยองเปิด 3 ปี ช่วงนั้นเศรษฐกิจและการศึกษาของจังหวัดระยองยังขาดความเจริญสุขเขาไม่ได้รับการพัฒนาให้เท่าเทียมในหลาย ๆ จังหวัดที่อยู่ในภาคเดียวกัน ในปีการศึกษา 2506 ซึ่งเป็นปีที่โรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ก่อตั้งขึ้นในจังหวัดนี้ โดยท่านผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง คือ นายส่ง เหล่าสุนทร พันตำรวจเอกสม อุบลศรี ผู้กำกับ พันตำรวจโททิฆาญ บุญทิษกุล เป็นรองผู้กำกับทั้งสองท่าน ได้เป็นที่ปรึกษาของนายส่ง เหล่าสุนทร ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง ทั้งสามท่านนี้มีส่วนสำคัญต่อการให้กำเนิดโรงเรียนอัสสัมชัญระยองเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะนายส่ง เหล่าสุนทร ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง หากปราศจากท่านแล้วก็จะไม่มีโรงเรียนอัสสัมชัญระยองเกิดขึ้นในจังหวัดอย่างแน่นอน

ที่ดินสร้างโรงเรียน นายส่ง เหล่าสุนทร ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง นัดประชุมที่ปรึกษา
ร่วมด้วยนายเขียว โสภณ เป็นศึกษาธิการจังหวัด พันตำรวจเอกสม อุบลศรี ผู้กำกับ พันตำรวจโท
ที่หมาย บุญทียกุล และรองผู้กำกับคณะที่ประชุมเห็นชอบยกป่าสงวนแห่งชาติ อยู่ห่างจากระยะของ
เพียง 6 กิโลเมตร ติดกับถนนสุขุมวิท อยู่ระหว่างหลักกิโลเมตรที่ 216 และที่ 215 เนื้อที่ทั้งหมด
ที่ให้ 120 ไร่ แต่ได้แบ่งให้กับโรงเรียนเซนต์โยเซฟระยอง เป็นโรงเรียนหญิงคณะซิสเตอร์
เซนต์ปอลเสียส่วนหนึ่ง ภายหลังโรงเรียนอัสสัมชัญระยองได้ซื้อเพิ่มเติมอีก

การก่อสร้างอาคารหลักแรกอาศัยความร่วมมือจากหน่วยราชการเกือบทุกอย่าง เดือน
พฤศจิกายน พ.ศ. 2505 ก็ได้เริ่มก่อสร้างโรงเรียนมีอาคารเรียนคือตึกอัสสัมชัญ เป็นตึกคอนกรีต
สามชั้นมีห้องเรียน 18 ห้องเรียน ใช้เพียง 13 ห้องเรียน อาคารบ้านพักบราเดอร์เป็นตึกคอนกรีต
สองชั้น 1 หลัง บ้านพักยูนิสเป็นไม้สองชั้น 1 หลัง การก่อสร้างอยู่ในความควบคุมของภราดา
ซีเมออน (ชาวฝรั่งเศส)

ต้นเดือนพฤษภาคม ปีการศึกษา 2506 ในวันแรกของการเปิดรับสมัครนักเรียนปีการ
ศึกษานั้น มีนักเรียนมาสมัคร 20 คน โรงเรียนได้ติดป้ายรับสมัครนักเรียนไว้หน้าโรงเรียนด้วย
แผ่นป้ายเล็ก ๆ มีความสูงประมาณ 1 เมตร เนื้อความประกาศว่า รับสมัครนักเรียนชั้น ป.1-ป. 7
จนกระทั่งถึงวันเปิดเรียนวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2506 มีนักเรียนทั้งหมด 580 คน ซึ่งเกินความ
คาดหมายของท่านอธิการที่ต้องการเพียง 300 คน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2506 เป็นต้นมา การจัด
การเรียนการสอนของโรงเรียนอัสสัมชัญระยองรุดหน้าทันสมัยเป็นที่นิยมของคนทั่วไป ทั้งนี้
เนื่องจากโรงเรียนอัสสัมชัญระยองยังคงรักษาเอกลักษณ์ด้านการปลูกฝังระเบียบวินัย เพื่อฝึกคน
ให้เป็นสุภาพชน มีระเบียบ มีคุณธรรม และวัฒนธรรมไทย ควบคู่ไปกับการรู้และพัฒนาการ
ทุกด้าน นักเรียนพร้อมที่จะนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนิน
ชีวิต โรงเรียนจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปัจจุบันภราดา
พิศุตร วาปีโส ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ภราดาจักรกรี อินธิเสน ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ

วัตถุประสงค์และนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ตามแนวทางและเจตนารมณ์ของ
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

2. เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลทั้งครบ คือ พัฒนาร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ จิตใจ
ภายในบรรยากาศของเสรีภาพ และความรัก

3. เพื่อปลูกฝังความรักชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นวิถีชีวิตของคนไทยในระบอบประชาธิปไตย รู้จักรักษาศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่ดีงามของชาติ และร่วมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

4. เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางด้านวิชาการ ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเป็นผู้มีทักษะ มีความคิด เป็นตริตรอง มีระเบียบวินัยในตนเอง รู้จักใช้เทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

นโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง

ด้านการบริหารจัดการ

1. ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและมีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

2. พัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีของโรงเรียนให้เหมาะสม เพียงพอ มีฐานข้อมูลที่เป็นระบบ ชัดเจน และสามารถนำไปสู่การค้นคว้าที่หลากหลายของครูและผู้เรียน

3. จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในโรงเรียนให้ร่มรื่น สะอาด และสวยงามเอื้อต่อการเรียนรู้

4. สนับสนุนให้โรงเรียนเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกด้านวิชาการ

1. สนับสนุนให้ผู้เรียนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สติปัญญา สังคม และจิตใจ

2. สนับสนุนให้ผู้เรียนได้ค้นพบศักยภาพและเอกลักษณ์ของตนเอง อันจะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ภาษาอังกฤษกับครูเจ้าของภาษาอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

4. ส่งเสริมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์

5. สนับสนุนให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีในทุกรูปแบบที่ผู้เรียนสามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ในการค้นคว้า แสวงหาและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

6. เน้นบรรยากาศของควมมีวินัยในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และมีสันติภายในโรงเรียน

ด้านการพัฒนาบุคลากร

1. ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2. พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ

3. สนับสนุนให้ครูได้จัดกระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. สนับสนุนให้ครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและได้ฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

5. สนับสนุนให้ครูมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ ด้วยการออกกำลังกาย

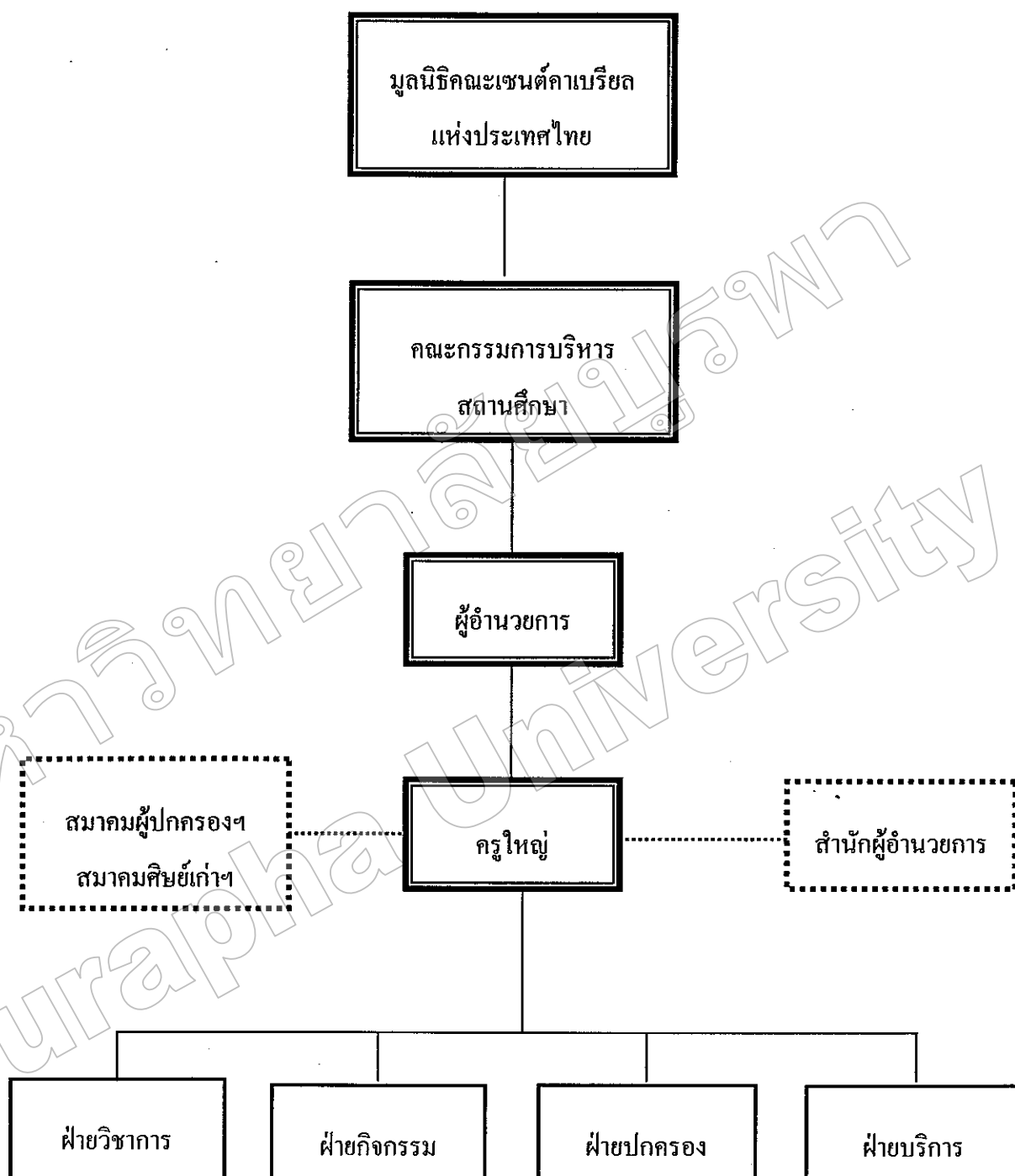
6. สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและทั่วถึง

7. เน้นระบบการปฏิบัติงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้น

ในหมู่คณะ

8. สนับสนุนให้คณะครูได้รับการอบรมจิตวิทยาเพื่อให้เกิดความเข้าใจผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

9. สนับสนุนให้ครูได้มีความรู้และเข้าใจในจิตตารมณ์ของท่านักบุญหลุยส์อย่างลึกซึ้ง



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง

การวิเคราะห์สภาพโรงเรียน (SWOT)

จุดแข็ง (Strengths)

1. โรงเรียนก่อตั้งและบริหาร โดยคณะกรรมการมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ตามเจตนารมณ์ของมูลนิธิฯ

2. นักเรียนมีระเบียบวินัยมีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง นอบน้อม มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ เป็นผู้มีสุขภาพดี และมีทักษะทางด้านกีฬา

3. ครูมีความรู้ความสามารถในการเรียนการสอน

4. ครูเอาใจใส่นักเรียนอย่างใกล้ชิดและปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพ

5. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง

6. โรงเรียนมีอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

7. การเรียนการสอนด้านภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์เป็นที่ยอมรับของชุมชน

8. โรงเรียนมีอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม

9. โรงเรียนมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โปร่งใสและตรวจสอบได้

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ครูยังไม่ได้พัฒนาตนเองสู่การเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับมัธยมในรายวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ

3. บุคลากรยังขาดความเข้าใจในจิตตารมณ์ของนักบุญหลุยส์อย่างแท้จริง

4. งบประมาณการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและสถานที่ไม่เพียงพอ

5. ขาดการวิจัยในการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

6. ขาดระบบการติดตามประเมินผลแผนงาน / โครงการอย่างต่อเนื่อง

7. ขาดการกำหนดเกณฑ์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น

โอกาส (Opportunities)

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติทำให้โรงเรียนต้องพัฒนาให้มีคุณภาพสูงขึ้น มีโอกาสจัดการศึกษาได้เอง และเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน

2. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียน

3. ผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่า ชุมชน ให้การส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน

4. มีแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายภายนอกสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการพัฒนาความพร้อมของผู้เรียน

5. โรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จึงเป็นโอกาสให้ได้รับการศึกษาด้านภาษาต่างประเทศมากขึ้น

6. ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน

อุปสรรค/ แนวโน้ม (Threats)

1. ปกครองขาดความเข้าใจในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และการใช้หลักสูตร และการประเมินผล

2. เศรษฐกิจในสภาพปัจจุบันมีผลต่อนักเรียน

3. ผู้ปกครองมีค่านิยมในการเลือกสถานศึกษาของภาครัฐ

4. กฎหมายข้อบังคับของราชการมีส่วนทำให้การบริหารการจัดการของโรงเรียนไม่เป็นไปตามความต้องการ

5. ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โรงเรียนจะต้องรับเด็กที่เป็นเด็กพิเศษเข้าศึกษาในโรงเรียน

6. เขตพื้นที่การศึกษามีผลกระทบกับการรับนักเรียนเข้าศึกษาต่อ

7. การแข่งขันในการจัดการศึกษาเพิ่มมากขึ้น

8. กฎหมายลิขสิทธิ์ทำให้ต้นทุนทางการศึกษาสูงขึ้น

9. สังคมหรือชุมชนไม่ตระหนักและไม่ได้รับการร่วมมือแก้ไขถึงพิษภัยที่เกิดจากสังคม

10. การสรรหาบุคลากรที่ดี มีคุณภาพเข้ามาทำงานยังมีตัวเลือกน้อย

11. ระบบราชการทำให้โรงเรียนได้รับข้อมูลข่าวสารล่าช้า

แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา

วิสัยทัศน์โรงเรียนอัสสัมชัญระยอง (Vision)

นักเรียนโรงเรียนอัสสัมชัญระยองเป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ มีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ และเทคโนโลยี พร้อมทั้งนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เป็นผู้มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม จริยธรรม ซาบซึ้งในสุนทรียศาสตร์ มีพลานามัยที่สมบูรณ์ รักสิ่งแวดล้อม สืบสานความเป็นไทย และสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข ส่งเสริมให้บุคลากรมีภาวะผู้นำ มีความรู้ สามารถพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ได้อย่างเหมาะสม โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นศูนย์วิทยบริการ มีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

พันธกิจ (Missions)

1. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการแข่งขันทักษะด้านวิชาการ
3. พัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

ประจำวัน

4. ปลุกจิตสำนึกให้ผู้เรียนมีวินัยในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม
5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร และผู้เรียน มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์
7. ส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนมีจิตสำนึกในการรักษาสีงแวดล้อม และเห็นความ

สำคัญของความเป็นไทย

8. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ตระหนักถึงคุณค่าของชีวิตในการอยู่ร่วมกันในสังคม
9. สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
10. ส่งเสริมให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
11. พัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และนำทรัพยากรมาใช้ได้

อย่างคุ้มค่า

12. ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
13. ส่งเสริมและสนับสนุนชุมชน หน่วยงานทางการศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

14. พัฒนาสื่อ นวัตกรรม ทางการศึกษา

เป้าหมาย (Goals)

1. ครูทุกคนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ร้อยละ 80 ของผู้เรียนทั้งหมด มีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ย 2.70 ในทุกกลุ่มสาระ
3. โรงเรียนสนับสนุนการแข่งขันทักษะด้านวิชาการทั้งภายในและภายนอกอย่าง

สม่ำเสมอ

4. ร้อยละ 80 ของครูและผู้เรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้
5. ครูและผู้เรียนทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ผู้เรียนทุกคนเป็นผู้มีวินัยในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม
7. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถ ด้านศิลปะ ดนตรี หรือ นาฏศิลป์ อย่างน้อย

1 ประเภท

8. บุคลากรและผู้เรียนทุกคนมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์เป็นไปตามเกณฑ์
9. ครูและผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึกในการรักษาสีงแวดล้อมและเห็นความสำคัญของความ

เป็นไทย

10. ครูและผู้เรียนทุกคนดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
 11. บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองอย่างน้อย ปีละ 80 ชั่วโมง
 12. ครูผู้สอนทุกคนเป็นครูมืออาชีพ
 13. ร้อยละ 80 ของครูผู้สอนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
 14. โรงเรียนจัดแหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยี ทั้งภายในและภายนอก สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างเหมาะสม
 15. โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้
 16. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจาก ชุมชน หน่วยงานทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในการมีส่วนร่วมเพื่อจัดการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ
 17. โรงเรียนมีสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน**
1. ผู้เรียนทุกคนเป็นผู้มีวินัยในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม
 2. ร้อยละ 80 ของผู้เรียนทั้งหมด มีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ย 2.70 ในทุกกลุ่มสาระ
 3. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถ ด้านศิลปะ ดนตรี หรือ นาฏศิลป์ อย่างน้อย 1 ประเภท
 4. โรงเรียนสนับสนุนการแข่งขันทักษะด้านวิชาการทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ
 5. ร้อยละ 80 ของครูและผู้เรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้
 6. ครูและผู้เรียนทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 7. บุคลากรและผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม และเห็นความสำคัญของความเป็นไทย
 8. ครูและผู้เรียนทุกคนมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์เป็นไปตามเกณฑ์
 9. บุคลากรและผู้เรียนทุกคนดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
 10. ครูทุกคนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 11. บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองอย่างน้อย ปีละ 80 ชั่วโมง
 12. ครูผู้สอนทุกคนเป็นครูมืออาชีพ
 13. ร้อยละ 80 ของครูผู้สอนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
 14. โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้
 15. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจาก ชุมชน หน่วยงานทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในการมีส่วนร่วมเพื่อจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนร่วม

16. โรงเรียนมีสื่อนวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัย

17. โรงเรียนจัดแหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยี และส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอกให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบรรยากาศที่ก่อให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม และวินัยในตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างสำนึกของการอยู่ร่วมกันในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับกระบวนการเรียนการสอน การประเมินผล ให้สอดคล้องกับ

แนวทางการปฏิรูปการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ส่งเสริมทักษะด้านศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์

ยุทธศาสตร์ที่ 7 สร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้เกิดการแข่งขันทักษะทางวิชาการ

ในทุกกลุ่มสาระ

ยุทธศาสตร์ที่ 8 ส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ 9 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษ

ยุทธศาสตร์ที่ 10 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู และผู้เรียนมีความรู้ ด้านเทคโนโลยี

สามารถนำไป

ยุทธศาสตร์ที่ 11 ปลุกฝังครูและผู้เรียนทุกคนให้มีจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

และความเป็นไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 12 สร้างบรรยากาศ ความเป็นไทยในโรงเรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 13 ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรและผู้เรียนให้เป็นผู้มีสุขภาพดีเป็นไป

ตามเกณฑ์

ยุทธศาสตร์ที่ 14 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร และผู้เรียนทำงานร่วมกันเป็นทีม

ยุทธศาสตร์ที่ 15 สร้างสำนึกของการอยู่ร่วมกันในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 16 ปรับการเรียนการสอนของครู ให้เป็นไปตามแนวพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

ยุทธศาสตร์ที่ 17 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองสู่ความเป็น

มืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 18 ส่งเสริมครูผู้สอน ผู้ครูมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 19 สรรหา ดำรง และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 20 ปรับระบบการบริหารจัดการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน สมศ.

ยุทธศาสตร์ที่ 21 จัดระบบสารสนเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 22 สร้างเครือข่ายชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 23 ส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดหาสื่อวัตกรรมการที่ทันสมัยพร้อมนำมาใช้อย่างมี

ยุทธศาสตร์ที่ 24 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยี และส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ภายนอก ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 25 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

จุดเน้น และยุทธศาสตร์

จุดเน้นที่ 1 ผู้เรียนทุกคนเป็นผู้มีวินัยในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความจำเป็น สภาพปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ทำให้ผู้เรียนละเลยในเรื่องการมีสัมมาคารวะ ความรับผิดชอบ ขาดความตระหนักในการอยู่ร่วมกันในสังคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เรียนมีจิตสำนึก มีวินัยในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม
2. เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักในการอยู่ร่วมกันในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมบรรยากาศที่ก่อให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม และวินัยในตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างสำนึกของการอยู่ร่วมกันในสังคม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีสัมมาคารวะ มีความรับผิดชอบ มีน้ำใจต่อผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ และเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างถาวร

จุดเน้นที่ 2 ร้อยละ 80 ของผู้เรียนทั้งหมด มีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ย 2.70 ในทุกกลุ่มสาระ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความจำเป็น

1. ผู้เรียนร้อยละ 80 ได้ผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยยังไม่ถึง 2.70
2. ครูยึดเนื้อหาเป็นหลัก โดยไม่คำนึงถึงศักยภาพของผู้เรียน
3. การประเมินผล และกิจกรรมการเรียนการสอนยังไม่หลากหลาย
4. ผู้ปกครองและครูยังไม่เข้าใจระบบการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น
2. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ
3. เพื่อปรับกระบวนการเรียนการสอน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับกระบวนการเรียนการสอน การประเมินผล ให้สอดคล้องกับ

แนวทางการปฏิรูปการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป็นไปตามเกณฑ์

จุดเน้นที่ 3 ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถด้านศิลปะ ดนตรี หรือนาฏศิลป์

อย่างน้อย 1 ประเภท

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความจำเป็น นักเรียนมีพื้นฐานเฉพาะด้านศิลปะและดนตรี

โรงเรียนไม่ได้จัดให้มีการเรียนการสอนในวิชานาฏศิลป์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถด้านศิลปะ ดนตรี หรือนาฏศิลป์
2. เพื่อผู้เรียนเกิดสุนทรียภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ส่งเสริมทักษะด้านศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถด้านศิลปะ ดนตรี หรือ

นาฏศิลป์ และเกิดสุนทรียภาพ

จุดเน้นที่ 4 สนับสนุนการแข่งขันทักษะด้านวิชาการทั้งภายใน และภายนอก อย่าง

สม่ำเสมอ

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความจำเป็น

1. บรรยากาศการแข่งขันวิชาการภายในแต่ละสาระวิชายังมีน้อย
2. ผู้เรียนยังไม่กระตือรือร้น ในการแข่งขัน
3. ครูและผู้เรียนไม่เตรียมความพร้อมอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีการตื่นตัวในด้านการแข่งขัน
2. เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
3. เพื่อให้ครูและผู้เรียนมีประสบการณ์ทักษะการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 สร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้เกิดการแข่งขันทักษะทางวิชาการในทุกกลุ่มสาระ

ยุทธศาสตร์ที่ 8 ส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการภายนอก
ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูและนักเรียนมีประสบการณ์ ทักษะการแข่งขัน
2. โรงเรียนมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม
3. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

จุดเน้นที่ 5 ร้อยละ 80 ของครู และนักเรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้
สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความจำเป็น

1. การอบรมภาษาอังกฤษของครูไม่ต่อเนื่อง
2. ผู้เรียนไม่มีความกระตือรือร้นในการฝึกฝน และยังไม่เห็นความสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูและนักเรียนมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษและนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน
2. เพื่อกระตุ้นให้ครูและนักเรียนฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร

ยุทธศาสตร์ที่ 9 ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษ
ผลที่คาดว่าจะได้รับ ครูและนักเรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้

จุดเน้นที่ 6 ครูและนักเรียนทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความจำเป็น

1. ครูยังไม่นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน
2. ผู้เรียนไม่มีวิจารณญาณในการใช้เทคโนโลยีอย่างไม่เหมาะสม
3. ครูและนักเรียนไม่เข้าใจการใช้งานอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ถูกต้อง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูและนักเรียนนำความรู้ทางด้านเทคโนโลยีไปใช้ในชีวิตประจำวัน

ยุทธศาสตร์ที่ 10 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครู และนักเรียนมีความรู้ ด้านเทคโนโลยี
สามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ ครูและนักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

จุดเน้นที่ 7 บุคลากรและนักเรียนทุกคนมีจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม และเห็นความสำคัญของความเป็นไทย

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความจำเป็น

1. บุคลากร และผู้เรียนไม่มีวิจารณญาณที่ดีในการดูแลและรักษาสิ่งแวดล้อม

2. บุคลากร และผู้เรียนรับค่านิยมวัฒนธรรมต่างประเทศตามมีบทบาทต่อสังคมของความเป็นไทย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรและผู้เรียนสามารถดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง

2. บุคลากรและผู้เรียนสามารถนำสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
ยุทธศาสตร์ที่ 11 ปลุกฝังครูและผู้เรียนทุกคนให้มีจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและความเป็นไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 12 สร้างบรรยากาศความเป็นไทยในโรงเรียน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ บุคลากรและผู้เรียนมีจิตสำนึกในการร่วมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีความภาคภูมิใจวัฒนธรรมและความเป็นไทย

จุดเน้นที่ 8 บุคลากรและผู้เรียนทุกคนมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ เป็นไปตามเกณฑ์

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความจำเป็น

1. บุคลากรและผู้เรียนยังไม่เห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามสุขนิสัยในการเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์
2. บุคลากรและผู้เรียนยังไม่ตระหนักถึงประโยชน์ของการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ
3. โรงเรียนยังไม่ได้วิเคราะห์เปรียบเทียบเกณฑ์มาตรฐานในด้านสุขภาพ
4. การตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรและผู้เรียนยังไม่ต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรและผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
2. เพื่อให้บุคลากรและผู้เรียนมีน้ำหนักและส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 13 ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรและผู้เรียนให้เป็นผู้มีสุขภาพดี เป็นไปตามเกณฑ์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ บุคลากรและผู้เรียนทุกคนมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์เป็นไปตามเกณฑ์

จุดเน้นที่ 9 บุคลากรและผู้เรียนทุกคนดำเนินชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความจำเป็น สภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม มีผลกระทบต่อบุคลากรและผู้เรียน ทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำให้ไม่รู้เท่าทันต่อการปรับตัวเข้ากับสภาพปัจจุบัน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรและผู้เรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้
2. เพื่อให้บุคลากรและผู้เรียนรู้จักการทำงานร่วมกัน
3. เพื่อให้บุคลากรและผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 14 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร และผู้เรียนทำงานร่วมกันเป็นทีม

ยุทธศาสตร์ที่ 15 สร้างสำนึกการอยู่ร่วมกันในสังคม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ บุคลากรและผู้เรียนทุกคนดำเนินชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข
จุดเน้นที่ 10 ครูทุกคนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความจำเป็น

1. ครูยังยึดเนื้อหาเป็นหลัก มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เป็นไปตามเกณฑ์โดยขาดการประเมินตาม

สภาพจริง

2. ครูยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้แหล่งการเรียนรู้ตามธรรมชาติของวิชา
3. ครูยังไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียน

เป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะ กระบวนการคิด การทำงานร่วมกับผู้อื่น
2. ครูทุกคนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ 16 ปรับการเรียนการสอนของครู ให้เป็นไปตามแนวพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

ผลที่คาดว่าจะได้รับ ครูทุกคนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียน

เป็นสำคัญ

จุดเน้นที่ 11 บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองอย่างน้อย ปีละ 80 ชั่วโมง

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความจำเป็น

1. บุคลากรยังไม่มีภาวะความพร้อมที่จะรับสภาพการเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าทาง

วิทยาการ

2. โรงเรียนยังไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระบบในเชิงรุก

วัตถุประสงค์

1. เพื่อมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 17 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร ได้มีการพัฒนาตนเองสู่ความเป็น
มืออาชีพ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ บุคลากรทุกคนมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเป็น
มืออาชีพ

จุดเน้นที่ 12 ครูผู้สอนทุกคนเป็นครูมืออาชีพ

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความจำเป็น

1. ครูไม่มีภาวะความพร้อมในการไปสู่ครูมืออาชีพ
2. โรงเรียนยังไม่มีครูแกนนำเพื่อพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพครูสู่ครูมืออาชีพ
2. เพื่อสร้างครูแกนนำ

ยุทธศาสตร์ที่ 18 ส่งเสริมครูผู้สอน สู่ครูมืออาชีพ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ โรงเรียนมีครูมืออาชีพ

จุดเน้นที่ 13 ร้อยละ 80 ของครูผู้สอนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียน

การสอน

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความจำเป็น

1. ครูยังไม่รู้ข้อมูลและขาดการเสาะแสวงหาภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. โรงเรียนยังไม่ได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
3. ขาดการประสานงานกับท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมครูผู้สอนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน
2. เพื่อให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 19 สรรหา ดำรง และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดกระบวนการ

เรียนรู้

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น
2. ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติและเห็นคุณค่าในภูมิปัญญาท้องถิ่นของตน

จุดเน้นที่ 14 โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีประสิทธิภาพและสามารถ

ตรวจสอบได้

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความจำเป็น

1. การบริหารจัดการยังไม่เป็นปัจจุบัน
2. แผนงาน โครงการ ขาดระบบการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และการนำไปใช้
อย่างต่อเนื่อง

3. โรงเรียนขาดการประชาสัมพันธ์ระบบการบริหารจัดการ
4. บทพัฒนางานของแต่ละฝ่ายยังไม่เป็นปัจจุบัน
5. สารสนเทศยังไม่เป็นระบบ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและ
เป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 20 ปรับระบบการบริหารจัดการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน สมศ.

ยุทธศาสตร์ที่ 21 จัดระบบสารสนเทศ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีการนิเทศติดตาม
ประเมินผล นำแผน ไปใช้ในการดำเนินการเพื่อพัฒนา โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ
ของชุมชน

จุดเน้นที่ 15 โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจาก ชุมชน หน่วยงานทางการศึกษาทั้ง
ภาครัฐและเอกชนในการมีส่วนร่วมเพื่อจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความจำเป็น

1. โรงเรียนยังไม่ได้สร้างเครือข่ายทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน
2. ขาดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน
3. ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ชุมชน หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด
การศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 22 สร้างเครือข่ายชุมชน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่มี
ประสิทธิภาพ สามารถติดตามข่าวสารได้ทันต่อเหตุการณ์ และประสานงานติดต่อกับหน่วยงาน
ต่าง ๆ ภายนอกได้สะดวกและรวดเร็ว

จุดเน้นที่ 16 โรงเรียนมีสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัย ตรงกับความต้องการ

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความจำเป็น

1. โรงเรียนมีสื่อ นวัตกรรม ทางการศึกษาไม่หลากหลาย
2. การจัดหาสื่อ และนวัตกรรมทางการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูและนักเรียนได้ใช้สื่อที่ทันสมัยและตรงกับความต้องการ
2. เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 23 ส่งเสริมและพัฒนาครูในการจัดหา สื่อนวัตกรรมที่ทันสมัยพร้อมนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ โรงเรียนมีสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัยตรงกับความ ต้องการ และมีประสิทธิภาพ

จุดเน้นที่ 17 โรงเรียนจัดแหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยี และส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ ภายนอกให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างเหมาะสม

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความจำเป็น

1. แหล่งเรียนรู้ภายในบริเวณโรงเรียนยังไม่หลากหลาย
2. ยังไม่มีการศึกษา สำรวจแหล่งข้อมูลภายในจังหวัดระยอง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้โรงเรียนมีแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย
2. เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 24 พัฒนาแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีและส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ ภายนอกให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 25 ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ โรงเรียนมีแหล่งการเรียนรู้เทคโนโลยี ที่มีเพียงพอและเหมาะสม กับความต้องการของผู้เรียน และมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนค้นคว้าด้วยตนเอง

แนวคิดตามทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

แนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้น ได้รับการยอมรับทั้งจาก หัวหน้าองค์กรและผู้ชำนาญการด้านการวิเคราะห์องค์การว่า ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร แล้ว องค์กรก็สามารถจะรักษาบุคลากรให้คงอยู่ และปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายขององค์กรต่อไป ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นตัวทำนายถึงการลาออกของบุคลากร ได้ดีกว่าความ พึงพอใจในงาน (Steers, 1977, p. 46) ยิ่งไปกว่านั้นความผูกพันยังเป็นแก่นสำคัญของโครงสร้าง องค์กรเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์กรกับสมาชิก อีกทั้งสมาชิกที่มีความผูกพัน

ก็จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ตามจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กรอีกด้วย (Decotis & Summers, 1987, p. 467)

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการที่ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจำนวนมาก ต่างก็ให้ความหมายที่มีความแตกต่างกันออกไปตามทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละท่าน

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2541, หน้า 38-39) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า การขาดความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่พฤติกรรมทางลบในการทำงาน เช่น การขาดงาน การมาสาย การไม่ตรงต่อเวลา และการโยกย้าย เปลี่ยนงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 109) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร และต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

พอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter & others, 1974, p. 604) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรคือ

1. ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg & Baron, 1993, p. 185) ได้สรุปนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ คือ ขอบเขตของแต่ละคนที่แสดงให้เห็นถึงว่าเขาและเธอ มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างไร และยังหมายถึงความตั้งใจที่จะไม่จากองค์กรไป ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom & Davis, 1993, p. 198) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะคงอยู่มีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่ต่อไปในอนาคต

ภรณ์ กิริติบุตร (2529, หน้า 94) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่บุคลากรมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีทัศนคติที่ต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กร จะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

ดุสิต น้าฝน (2529, หน้า 50-52) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันเกิดขึ้นจากประสบการณ์ส่วนบุคคล และความต้องการขององค์กรในสังคม นั่นคือ สังคมได้มีการจัดระบบความต้องการนี้ และสมาชิกในสังคมได้ปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมทั้งในทางบวกและทางลบ และจะโดย

การใช้อารมณ์หรือใช้สติปัญญาก็ตามต่อสถานการณ์นั้น เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการอยู่ในสังคม จากประสบการณ์และการถ่ายทอดการเรียนรู้ความยึดมั่นผูกพันมักจะแสดงนัยความปรารถนาของบุคคลที่จะแสดงพลังและความจงรักภักดีต่อสังคม ซึ่งเป็นการชี้เจตนารมณ์ของตนเองต่อระบบความสัมพันธ์ในสังคมนั้น และได้แบ่งระบบของความยึดมั่นผูกพันไว้ 3 อย่าง คือ

1. การควบคุมทางสังคม (Control Commitment)
2. ความยึดเหนี่ยวของกลุ่ม (Cohesion Commitment)
3. ความต่อเนื่องของระบบพฤติกรรม (Continuance Commitment)

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคล และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์การที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ตลอดจนมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การตลอดไป

ความศรัทธา หมายถึง ความยึดมั่นตระหนักและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ (Luthans, 1992, p. 124 citing Mowday & Steers, 1982, p. 224) บุชานัน (นภาพัญญ์ โหมาสวิน, 2533, หน้า 14 อ้างอิงจาก Buchanan, 1974, p. 533) ให้นิยามความรู้สึกศรัทธาเชื่อมั่น และยอมรับต่อเป้าหมายค่านิยมขององค์การ โดยจะปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเชลดอน (Sheldon, 1971, p. 143 อ้างอิงจาก อังคณา โกสีย์สวัสดิ์, 2534, หน้า 21) ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่าเป็นความตั้งใจของบุคคลในองค์การ และจุดมุ่งหมายขององค์การควรเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกันเดียวอันเดียวกัน นอกจากนี้ คาซ และโรเซนไวท (Kast & Rosenzweig, 1985, p. 498) กล่าวเสริมว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีบรรทัดฐาน และค่านิยมเป็นของตนเอง และสอดคล้องกับบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์การเช่นกัน และโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 14) ให้ความเห็นว่า บุคคลที่ผูกพันกับองค์การจะต้องยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งสตีร์ส (Steers, 1977, p. 46 อ้างอิงจาก โสภา ทรัพย์มากอุดม, 2533, หน้า 14) กล่าวย่ำว่า ความศรัทธา ความเชื่อ และค่านิยมดังกล่าวนี้ ซึ่งความรู้สึกนี้จะมุ่งเน้นไปที่ความเต็มใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีความมุ่งมั่น ซึ่งจะมีส่วนให้องค์การบรรลุเป้าหมายด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ ภรณ์ มหามนต์ (2529, หน้า 98) ที่เห็นว่าภาวะดังกล่าวเป็นความผูกพันของบุคคลที่สนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยสมาชิกและนายจ้างจะมีทัศนคติที่ดีต่อกัน พร้อมทั้งจะทุ่มเทพลังเพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายขององค์การ ฮอลล์ และเบนจามิน

(Hall & Benjamin, 1970, p. 176 อ้างอิงจาก หวัน แดงทิพย์, 2537, หน้า 37) ณัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์ (2537, หน้า 11) กล่าวว่า เป็นความรู้ที่กว่าตนเองมีคุณค่าและมีความหมายต่อองค์กร เช่นเดียวกันกับองค์กรก็มีคุณค่าและความหมายสำหรับตนเอง และจะพยายามทำให้เป้าหมายของตนและองค์กรประสบความสำเร็จ และโอเลเลย์ (Olelay, 1971, p. 181 อ้างอิงจาก ณัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์, 2537, หน้า 18) มีความเห็นทางจิตวิทยาว่าความผูกพันในแง่ของความศรัทธา ความเชื่อ และการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเป็นภาวะการยินยอมทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้มาบางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง อีกทั้งเป็นการซึมซับความศรัทธาที่มีต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาแล้ว ทำให้เข้าใจได้ว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกถึงความศรัทธา ความเชื่อ และยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและทำนองเดียวกันครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยองที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกถึงความศรัทธา ความทุ่มเท และความภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ ครูจะต้องมีความศรัทธา ความทุ่มเท และความภักดีต่อองค์กร ตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงาน เลื่อมใสศรัทธา พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายให้จงได้

ความทุ่มเท ความทุ่มเทในการทำงาน ความหมายของความทุ่มเทในการทำงาน มีผู้ให้ความหมายของความทุ่มเทในการทำงานไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

อลพอท (Allpoit, 1947, p. 25 citing Lodahl & Kejner, 1965) ได้ให้ความหมายของความทุ่มเทในการทำงานว่า เป็นการนำเอาจิตวิทยามาประกอบการมีส่วนร่วม ความกระตือรือร้นของคน และกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานโดยการแสดงออกของตนเอง

โลดัล และเคเจเนอร์ (Lodahl & KeJner, 1965, p. 25) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการวัดระดับความสามารถของบุคคลที่จะทำงาน โดยทุ่มเททั้งเวลา พลังงาน ถือว่างานคือศูนย์กลางของชีวิต เป็นส่วนสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เป็นสมมติฐานที่ใช้วัดคุณภาพที่จะเรียนรู้กระบวนการทางสังคม ซึ่งทำได้หลายวิธี และผลลัพธ์ที่ออกมาเป็นเรื่องคุณภาพของงาน

ราบินโนวิท (Rabinowitz, 1977, p. 25) ได้ให้ความหมายของความทุ่มเทในการทำงานไว้ 2 ระดับ คือ 1) ความทุ่มเทเป็นการแสดงออกอย่างเต็มกำลังเพื่อให้ตนได้รับการยกย่อง 2) ความทุ่มเทเป็นความมุ่งหวังต่อภาพลักษณ์ของตน

จากความหมายของความทุ่มเทในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ความทุ่มเทในการทำงานหมายถึง การแสดงออกและตั้งใจอย่างสุดความสามารถเพื่อให้ผลงานที่ทำนั้นดีที่สุด และสามารถแสดงถึงศักยภาพในตัวผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นงานจึงเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงานไว้หลายท่าน และได้ศึกษาค้นคว้าไว้ดังนี้

ราบินโนวิท (Rabinowitz, 1977, pp. 267-269) ได้จำแนกทฤษฎีความทุ่มเทในการทำงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีความทุ่มเทในการทำงานเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล (Job Involvement as an Individual Difference Variable Theory) กลุ่มนี้ถือว่าความทุ่มเทในการทำงานขึ้นอยู่กับบุคคลจะรู้สึกประทับใจ มีบุคลิกภาพแบบใด มีความพอใจในงาน และพิจารณาผลงานที่ปรากฏ

2. ทฤษฎีความทุ่มเทในการทำงานเป็นองค์ประกอบของสถานการณ์ (Job Involvement as a Function of Situation Theory) กลุ่มนี้เน้นสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เช่น โอกาสในการตัดสินใจ ความรู้ถึงความสำคัญ ความสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ การพิจารณาตนเอง อิสรภาพในการเป็นเจ้าของงานนั้น เมื่อบุคคลมีความสามารถตามสถานการณ์ องค์การจะประสบผลสำเร็จ

3. ทฤษฎีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกันระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ (Job Involvement as an Individual-Situation Interaction) กลุ่มนี้จะให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ ซึ่งจะต้องคำนึงถึงในการที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความทุ่มเทในการทำงาน

จากทฤษฎีข้างต้นสามารถสรุปได้ดังนี้ (Saal, 1978, pp. 53-54 อ้างถึงใน อรรถยคุณะสารพันธ์, 2541, หน้า 56)

1. ความทุ่มเทในการทำงานเกี่ยวกับการทำงาน 3 ระดับ
 - 1.1 บุคลิกของบุคคล
 - 1.2 คุณลักษณะของสถานการณ์
 - 1.3 ผลงานที่ออกมา
- ทั้ง 3 ระดับ ไม่มีระดับใดที่แสดงออกมามากกว่าอีกอย่างหนึ่ง
4. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความคงทนซึ่งเป็นลักษณะบุคคล
5. การเปลี่ยนแปลงในเรื่องความทุ่มเทนั้นไม่สามารถอธิบายได้
6. ข้อมูลที่กล่าวถึงการให้ความสำคัญกับงาน ซึ่งแสดงออกด้วยความเต็มใจของคนในการทำงานแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงการกระทำและกำลังคนที่แสดงออก
7. ความทุ่มเทเป็นผลสะท้อนกลับ บอกสาเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงาน
8. บุคลากรและสถานการณ์ มีผลต่อการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

9. สถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลงไป จะมีผลต่อทัศนคติการทำงานของคนที่สูงหรือต่ำ สภาพการทำงานและความสำคัญของความทุ่มเทในการทำงาน ความสำเร็จของหน่วยงานจะเป็นไปได้เพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่มาร่วมกันทำงานในหน่วยงานนั้น พน์ส หันนาคินท์ (2530) ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ก็จะพยายามเพิ่มผลผลิตให้แก่งาน (อารี เพชรสุด, 2530, หน้า 58) และผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น เพราะการจูงใจในการทำงานนั้นเป็นส่วนสร้างเป็นส่วนประกอบในการทำงาน เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่องาน ต้องการที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่องาน และหน่วยงานมีความเต็มใจที่จะใช้พลังงานการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ถ้าองค์กรใดหรือหน่วยงานสามารถจัดบริการต่าง ๆ สนองความต้องการของผู้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองความต้องการได้ ผลงานย่อมตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่ายทำให้ขาดประสิทธิภาพลงได้ (จารุวรรณ เสวกรวรรณ, 2519, หน้า 16)

สรุปจะเห็นได้ว่า ความทุ่มเทในการทำงานของบุคคลในองค์กร จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานนั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ แต่สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งคือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจ ทุกคนร่วมมือกันทำงาน ก็จะทำให้ประสบผลสำเร็จในที่สุด

ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

มาร์ช และฮิโรชิ (Marsh & Hiroshi, 1977 p. 57) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ รวมถึงต้องมีการประเมินผลในทางบวกต่อองค์กร และยอมรับเป้าหมายขององค์กรด้วย

นอร์ทคราฟท์ และเนล (Northcraft & Neale, 1990, p. 464) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า ไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้น แต่ยังหมายถึงกระบวนการหรือวิธีการที่บุคลากรในองค์กรได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของพวกเขาที่มีองค์กร และยังคงดำเนินงานเพื่อความสำเร็จและสิ่งที่ดีต่อองค์กร

กรองแก้ว อยู่สุข (2534, หน้า 35) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งจะมีการสั่งสมมากขึ้น จนถึงระดับมีความจงรักภักดี (Loyalty) มีความต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมาย และแม้เมื่อองค์กรกำลังอยู่ในฐานะวิกฤต อัน

เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ก็จะพยายามช่วยแก้ปัญหาไม่คิดลาออกไปหางานใหม่ เป็นต้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพอใจในงาน และความ ต้องการมีส่วนร่วมในงาน กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงาน เขาก็จะมีความกระตือรือร้น ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด และมีจิตใจผูกพันตลอดจนใครที่จะเห็นความ ก้าวหน้าขององค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ที่ได้กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่าความ ผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งใน องค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อความ ก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

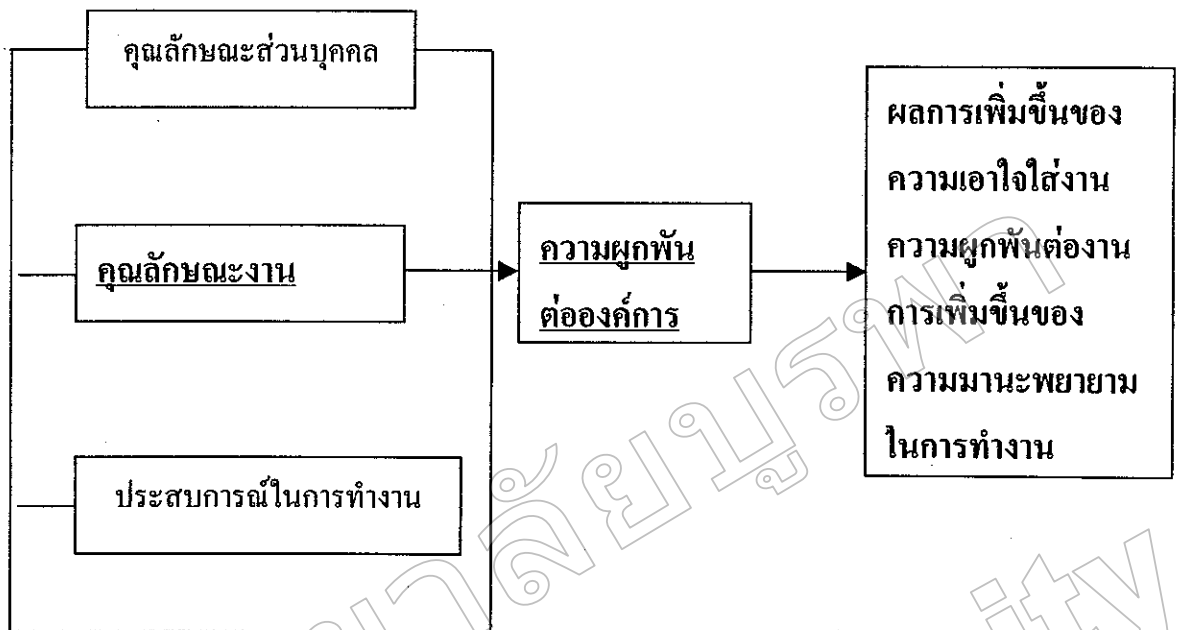
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เชลดอน (Sheldon, 1971, p. 144) เห็นว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลผลักดันให้เกิดความนิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

สเติร์ (Steers, 1977, p. 121) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล รวมถึงอายุและระยะเวลาที่อยู่ในองค์กร
2. ลักษณะของงาน เช่น ชนิดของงานและโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น การได้รับรู้ถึงความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อการ

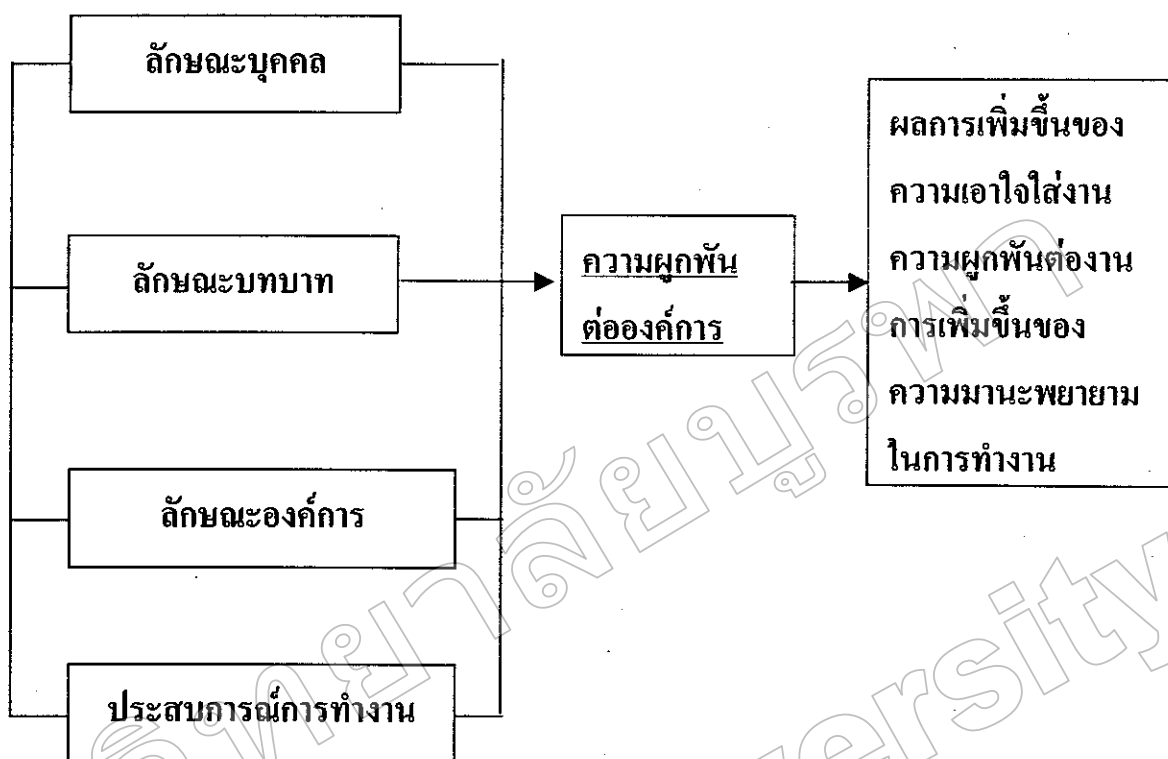
แสดงความคิดเห็น และความรู้สึกต่อองค์กร



ภาพที่ 3 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กร

มาวเดย์ และสตีลส์ (Mowday, & Steers, 1982, pp. 28-43) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดังนี้

1. คุณลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ
2. บทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทความท้าทายในงาน
3. โครงสร้างองค์กร ได้แก่ ขนาดองค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
4. ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร



ภาพที่ 4 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กร

ทางด้าน ดีโคติส และซัมเมอร์ส (Decotis & Summers, 1987, p. 453) ได้กล่าวถึงสิ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรว่า นอกจากคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรแล้ว ยังรวมถึงประสบการณ์การทำงานการรับรู้ถึงโครงสร้างของงานและบรรยากาศในองค์กรอีกด้วย

ซึ่ง นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom & Davis, 1993, p. 198) ซึ่งให้เห็นว่า ความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรและขาดการมีส่วนร่วมในงาน หากความรู้สึกทั้งสองอย่างนี้กล่าวมาข้างต้นถูกกระตุ้นขึ้นอย่างแรงกล้าแล้ว สภาวะจิตใจและสภาวะร่างกายของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็จะถูกสกัดเก็บไว้ภายใน หรืออาจจะแสดงออกมาในทางก้าวร้าว และตอบสนองในทางที่ผิด

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 16) ได้กล่าวถึงสิ่งที่อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล
2. ปัจจัยด้านงาน
3. ลักษณะขององค์การ
4. ปัจจัยด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน

ดังนั้นจึงพอสรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้คือ

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

คุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร เฮอริบีนียค และอัลตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 557) ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนระดับประถม และมัธยมจำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก พบว่าเพศมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากเพศชายและเพศหญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่จะสูญเสีย หากจะคงอยู่หรือออกจากองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้หญิงจะเห็นว่าการออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานในที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้นจึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย ส่วนงานวิจัยของมาร์สเดน และคนอื่นๆ (Marsden & others, 1993, pp. 368-390) พบว่า ผู้ชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้หญิง ซึ่งมีงานวิจัยเพื่อสนับสนุนแนวความคิดดังกล่าวคือ งานวิจัยของ อังคณา โกสีย์สวัสดี (2534, pp. 96-97) กล่าวถึงผลของการวิจัยว่า อาจารย์ชายมีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัยมากกว่าอาจารย์หญิง แต่จากผลการศึกษาของกอร์แมน (Gorman, 1987, pp. 874-A) พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกับงานวิจัยของ พลัท (Plut, 1992, pp. 2778-A) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างครูเพศชายและเพศหญิงในความตั้งใจจะลาออกจากงาน

ทางด้านอายุ คีน และคนอื่นๆ (Dean & others, 1985, pp. 23-27) กล่าวว่า บุคลากรที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย ซึ่งในการศึกษาของ คีน และคนอื่นๆ ได้ศึกษาในกรณีพนักงานบัญชีในรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา ซึ่งงานวิจัยของมาเออร์ และเคลอร์เบอร์ (Machr & Kleiber, 1987, pp. 18-22) ก็ได้พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้วยเช่นกัน คือ บุคลากรยิ่งมีอายุมากขึ้นเท่าใดความผูกพันต่อองค์กรก็จะมากขึ้นตามไปด้วย ในงานวิจัยของ สเตียร์ (Steers, 1977, p. 122) ก็ยังกล่าวถึงอายุ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันอีกด้วย และอูษณีย์ คำนวณนันท (2536, หน้า 123-124) ซึ่งได้ทำการวิจัยโดยยึดแนวความคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977) พบว่า บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี แต่จากการศึกษาของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 59) พบว่า อายุของผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สถานภาพการสมรสก็เป็นปัจจัยย่อยในส่วนของปัจจัยทางด้านลักษณะบุคคลที่ เฮอริบีนียค และอัลตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 557) พบว่า ผู้หญิงที่เป็นโสดมีแนวโน้ม

การเปลี่ยนงานง่ายผู้หญิงที่แต่งงานแล้วหรือผู้หญิงที่เป็นหม้าย ซึ่งกลุ่มแรกจะมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้นจึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกทำเช่นนั้นก็ตามที่ ซึ่งงานวิจัยของเวอร์เบล และ กูลด์ (Werbel & Gould, 1984, pp. 687-690) ยังได้กล่าวถึงว่า สถานะภาพทางการสมรสเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน เช่นกันแต่จากการศึกษาของ โสภ ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 60) พบว่า สถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

แองเจิล และเพอร์รี่ (Angel & Perry, 1981, p. 7) ได้กล่าวในงานวิจัยว่า ระดับการศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน เช่นเดียวกัน เฮอร์บินเนียค และอัลดโต (Herbiniak & Alutto, 1972, p. 562) ที่ศึกษาตัวแปรนี้จากเจตนาที่จะศึกษาต่อหรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษาอังกฤษ โกสีย์สวส์ (2534, หน้า 96-97) ได้วิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก มีความผูกพันกับสถาบันมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท แต่จากการการศึกษาของ อุษณีย์ คำนวณันท์ (2536, หน้า 78) พบว่า บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน มีงานวิจัยที่สนับสนุนแนวความคิดดังกล่าว คืองานวิจัยของธีระ วีระธรรมสาธิต (2532, หน้า 78) และจำเนียร เพชรรัตน์ (2535, หน้า 91)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฮอลล์ และชไนเดอร์ (Hall & Schneider, 1972, pp. 340-350) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพระภิกษุโรมันคาทอลิก และพนักงานป่าไม้ของอเมริกา ซึ่งเป็นบุคคลที่ใช้เวลาทั้งหมด หรือโดยส่วนใหญ่ในการประกอบอาชีพอยู่ในองค์กร และการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน จะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในงานซึ่งถือเป็นองค์ประกอบอื่นหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพัน เชลดอน (Sheldon, 1971, pp. 143-149) ก็ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลความผูกพัน โดยพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์การมายาวนาน จะมีความผูกพันมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย อุษณีย์ คำนวณันท์ (2536, หน้า 96-97) ก็ได้สนับสนุนแนวความคิดนี้ โดยในผลของการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป แต่จากงานวิจัยของโสภ ทรัพย์อุดมมาก (2533, หน้า 61) พบว่า ระยะในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ผลงานการศึกษาและวิจัยที่ค้นคว้ามาข้างต้นนั้น จะเห็นว่า ตัวแปรย่อยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากงานวิจัยต่างๆ ที่ได้กล่าว

สนับสนุนแนวความคิดนี้ ผู้วิจัยจึงให้เลือกที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในส่วนของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลตามแนวความคิดดังกล่าว

คุณลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กร พอร์ตเตอร์ และคนอื่น ๆ (Porter & others, 1974, p. 606) ได้ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย เลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwit & Stringer, 1968, pp. 45-65) ศึกษาวิจัยพบว่าความท้าทายในงาน การเรียนรู้เกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานการเรียนรู้ ความท้าทายของงาน จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นและจูงใจ อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและพัฒนาไปสู่การเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ในส่วนของแคมป์เบล และคนอื่น ๆ (Campbell & others, 1980, p. 403) ได้กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทางด้านมาติอู (Mathieu, 1988, pp. 321-325) ก็ได้กล่าวถึงความยืดหยุ่นของงานและองค์กรว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้เสริมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพัน คืองานที่ทำท้าทายผลตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์ต่อกันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของแม็กแคร็กเคนและคนอื่น ๆ (McCracken & others, 1984, pp. 66-74) ที่ได้สรุปผลการวิจัยว่าระดับผูกพันต่อองค์กรมีส่วนสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงาน งานที่ทำท้าทายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพอใจในงาน เพราะได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ได้ใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะตัว เมื่อทำงานให้สำเร็จจะนำมาซึ่งความพอใจในงาน คนที่ทำงานมักจะพอใจเมื่อรู้สึกว่าการนั้นเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างจากเขา หรือทำให้เขาต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมาก ในทางตรงกันข้ามหากงานที่ทำอยู่น่าเบื่อหน่าย จะทำให้สมาชิกขาดงานหรือลาออกจากงานได้นอกจากนั้นการที่บุคลากรถูกลดบทบาทในหน้าที่การงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจลาออกเช่นกัน (Monroe & Sarah, 1991, pp. 56-62) สเตียร์ (Steers, 1982, p. 330) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร หนึ่งในปัจจัยนั้นก็คือ คุณลักษณะของงาน ซึ่งประกอบไปด้วยขอบข่ายของงาน บทบาท ขนาดของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานอีกด้วย

บุคานัน (Buchanan II, 1974, pp. 533-543) ได้เสริมในส่วนของคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันว่า ปัจจัยที่มีผลทำให้บุคลากรไม่ผูกพันต่อองค์กร คือ ความก้าวหน้า งานที่ทำท้าทาย รายได้ ผลประโยชน์ ความสะดวกสบายในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อเจตคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสตรีมเมล (Stremmel, 1991, pp. 285-289) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางสถิติกับความพึงพอใจ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน และเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน

ทางการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น มีงานวิจัยที่สนับสนุนแนวความคิดนี้คือ เชลดอน (Sheldon, 1974, p. 149) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ระดับปริญญาเอก พบว่า การเกี่ยวข้องทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เบคเกอร์ และเจมส์ (Becker & James, 1956, pp. 289-296) ก็มีแนวคิดในแนวทางเดียวกันคือ การมีโอกาสร่วมสังสรรค์กับกลุ่มเพื่อนฝูงในสถานที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจริง งานวิจัยของสมชาติ กองกุล (2537, หน้า 78-79) พบว่า อาจารย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษามีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ ทั้งนี้เพราะว่าการมอบหมายงานที่ทำอยู่ให้แก่อาจารย์นั้นไม่มากนัก ความจริงอาจารย์มีความสามารถที่จะทำการสอนอย่างใกล้ชิด ดังนั้นความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่จึงมีผลกระทบต่อความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนของครูอีกด้วย

แต่จากการศึกษางานวิจัยของมาร์ชและมานนารี (Marsh & Mannari, 1977, pp. 64-65) พบว่า ความเป็นอิสระของงานและโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในทางลบ เชลดอน (Sheldon, 1974, p. 149) วิจัยพบว่า การเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ไม่มีผลต่อการเพิ่มความผูกพันของบุคลากร มูร์เรลและโจดี (Murrell & Jodi, 1993, pp. 57-63) วิจัยพบว่า การเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ไม่มีผลกระทบต่อเพิ่มความผูกพันของบุคลากร มูร์เรล และโจดี (Murrell & Jodi, 1993, pp. 57-63) วิจัยเรื่อง ผลกระทบต่อความพึงพอใจและความผูกพันในงานของพนักงานคอมพิวเตอร์ พบว่า ลักษณะของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเรเยส (Reyes, 1990, pp. 327-335) วิจัยพบว่า การได้รับการนิเทศงานของครูไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามาเพื่อสนับสนุนแนวความคิดเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน จะเห็นได้ว่าในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะงานนั้นปัจจัยย่อยทั้ง 5 คือ ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันการทั้งสิ้น ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาในแนวทางดังกล่าว และได้พบงานวิจัยที่สนับสนุนแนวความคิดดังกล่าวพอสังเขป จึงได้ทำการศึกษาวิจัยโดยยึดหลักตัวแปรลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน และยึดตัวแปรย่อยทั้ง 5 ตามที่กล่าวมาข้างต้น

ประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนของประสบการณ์ในงาน ซึ่งครอบคลุมในเรื่องของความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับได้ ความรู้สึกถึงความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง จากการศึกษาวิจัยของสเติร์ (Steers, 1977, pp. 122-123) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในส่วนของประสบการณ์ในงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อยดังนี้

1. ความรู้ดีกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
2. ความรู้ดีกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้
3. ความรู้ดีกว่าความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร
4. ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ปัจจัยทั้ง 4 ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น มีงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านที่ได้สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว ซึ่งได้ค้นคว้ามาพอสังเขปดังนี้

ฮูลิน (Hulin, 1968, p. 124) ศึกษาอัตราการลาออกและการโยกย้ายของพนักงานสตรีระดับล่างของบริษัทผลิตภัณฑ์แห่งหนึ่งในประเทศแคนาดา พบว่า อัตราการลาออกและโยกย้ายงานลดลงร้อยละ 18 ภายหลังจากบริษัททำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายเกี่ยวกับเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งให้ดีขึ้น อีกทั้งยังมีผู้วิจัยที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีส่วนลดอัตราการลาออกและการเปลี่ยนงานอีก คือ คาร์เวล (Carvell, 1970 pp. 212-213) พบว่า บรรยากาศขององค์กรที่มีมิตรภาพไมตรี นอกจากจะเป็นการสนองความต้องการทางสังคมแล้ว ยังมีส่วนช่วยลดอัตราการลาออกและการเปลี่ยนงานอีกด้วย ซึ่งในส่วนนี้ตรงกับงานวิจัยของ แอลเลน (Allen, 1992, pp. 379-402) ที่กล่าวว่าระดับของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรพบว่า มนุษย์ระหว่างการติดต่อสื่อสารและความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับการศึกษาของกซ์ลีย์ (Guzley, 1992, pp. 379-402) ที่กล่าวว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กร นอกจากนี้ การศึกษากลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนรัฐบาลในเมืองเมดิสัน ยังพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สภาพแวดล้อมที่มีระเบียบของโรงเรียน การกระตุ้นโดยวัตรกรรมมาใหม่ ๆ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการได้รับการนิเทศงานบ่อย ๆ นั้นมีผลโดยตรงต่อความผูกพันของครู

บูคานัน (Buchanan II, 1974, pp. 533-543) ยังได้เสนอความคิดอีกว่าความสะดวกสบายในการทำงาน และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานก็เป็นสภาพแวดล้อมอีกลักษณะหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ภาพต่อความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ซึ่งงานวิจัยของ ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (Decotis & Summers, 1987, p. 453) ได้สนับสนุนแนวความคิดของบูคานัน โดยชี้ให้เห็นว่า นอกจากคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่สัมพันธ์ต่อองค์กรแล้วรวมไปถึงประการณ์ในการทำงาน การรับรู้ถึงโครงสร้างของงาน และบรรยากาศในองค์กรอีกด้วย

ทางด้าน กรีนเบิร์ก และแบรอน (Greenberg & Baron, 1993, p. 176) ได้แสดงแนวความคิดว่า ข้าราชการจะมีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรสูงถ้ามีความประสบความสำเร็จในอาชีพ และมีความสุขกับหน้าที่งาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของธีระ วิธรรมสาริต (2532,

หน้า 147) ที่ได้ทำการศึกษาพบว่า ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สมาชิกขององค์กรที่มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายงานกว้างขวางชัดเจนและมีความหมายต่อองค์กร จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่า แต่สำคัญมากนัก ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงตามไปด้วย

แต่จากการศึกษางานวิจัยของอารีและเควิน (Aryee & Kevin, 1992, หน้า 288-305) พบว่า ความพึงพอใจในอาชีพและคุณภาพของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในอาชีพ และคูติต น้ำฝน (2529, หน้า 133) วิจัยพบว่าแรงจูงใจและอิทธิพลกลุ่มเพื่อนมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตัวบ่งชี้ถึงความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ภรณี กิริติบุตร (2529, หน้า 97) ได้แสดงตัวบ่งชี้ถึงความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร คือ

1. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร
2. ประารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป
3. แสดงความคิดเห็นว่า งานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้องค์กรได้
4. ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลดีกว่าคนอื่น

คอสเสน (Kossen, 1991, pp. 211-212) กล่าวว่าสิ่งที่บ่งชี้ถึงความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้น คืออัตราการลาออก หากอัตราการลาออกของบุคลากรเริ่มเพิ่มขึ้นผิดปกตินั้นเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันของบุคลากรเริ่มตกต่ำลง อีกทั้งอัตราการหยุดงานก็เป็นตัวบ่งชี้ได้เช่นกันคือ หากอัตราการหยุดงานมีมากนั้นแสดงให้เห็นถึงความคิดในแง่ลบเกี่ยวกับการทำงานและความผูกพันที่เริ่มตกต่ำลงของคนงาน

กรีนเบิร์ก และแบรอน (Greenberg & Baron, 1993, pp. 176-177) ได้ชี้แนะว่า

1. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานและการลาออกจะต่ำ
2. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ระดับความตั้งใจที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์กรสูง
3. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก

ผลของความผูกพันองค์กร นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom & Davis, 1989, p. 98)

ได้แสดงตารางผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลของความผูกพันต่อองค์การในระดับความผูกพันต่าง ๆ

ระดับ ความผูกพัน	องค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	- การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	- การลาออก ความเหน็ดเหนื่อย การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การ - ไม่จงรักภักดีต่อองค์การ
2. ระดับกลาง	- บุคลากรคงอยู่กับองค์การเพิ่มขึ้น - สกัดกั้นความตั้งใจในการลาออก - เพิ่มความพึงพอใจในงาน	- เกิดพฤติกรรมต่อต้าน - บุคลากรจะจำกัดบทบาทของตนเอง - บุคลากรจะขึงน้ำหนักระหว่างความต้องการขององค์การกับความ
3. ระดับสูง	- รู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับความต้องการขององค์การในการเพิ่มผลผลิต - ระดับการแข่งขันในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น - จุดประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมาย	- ต้องการไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์การลดลง - ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์การจะใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่นขาดความคิดสร้างสรรค์และขาดการปรับตัว - บุคลากรจะหงุดหงิดกับเพื่อนร่วมงาน - จะทำผิดกฎและไม่เข้าข้างองค์การ

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ คูกและคนอื่นๆ (Cook & others, 1987, pp. 84-92)

ได้รวบรวมแบบวัดความผูกพันทางทัศนคติต่อองค์การที่สำคัญไว้ 4 แบบดังนี้

1. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ของพอร์เตอร์และสมิธ (Porter & Smith, 1970) เป็นแบบวัดที่ใช้วัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ 3 ด้านคือ ความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปนี้ แบบวัดนี้มีอยู่ 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้อยู่ระหว่าง 0.82-0.93

1. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ของบุคานัน (Buchanan II, 1974) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร 3 ด้าน คือ การแสดงตนต่อองค์กร (Identification) การมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) แบบวัดนี้มีอยู่ 23 ข้อ แบ่งเป็นใช้วัดด้านการแสดงตน 6 ข้อ วัดด้านความเกี่ยวข้อง 6 ข้อ และวัดด้านภักดี 11 ข้อ แบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดในแต่ละด้านและทุกด้านมีค่าเท่ากับ 1.86 0.84 0.92 และ 0.94 ตามลำดับ แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันค่าสหสัมพันธ์ระหว่างด้านการแสดงตนกับด้านความเกี่ยวข้องเท่ากับ 1.65 ระหว่างด้านการแสดงตนกับความภักดีเท่ากับ 0.58

2. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ของแฟรงกลิน (Fraklin, 1975-C) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรรูปนัยใน 2 ด้าน คือ ความตั้งใจที่จะยึดถือปฏิบัติตามปทัสถานและกฎระเบียบขององค์กร ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป แบบวัดนี้มี 16 ข้อ ใช้วัดด้านแรก 11 ข้อ และวัดด้านหลัง 5 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดด้านแรกเท่ากับ 0.83 และด้านหลังเท่ากับ 0.62

3. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ของคูกและคนอื่นๆ (Cook & others, 1981) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลในองค์กรใน 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตนต่อองค์กร (Identification) การมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มี 9 ข้อ ใช้วัดองค์ประกอบละ 3 ข้อ แบบวัดนี้มีความเชื่อมั่นแต่ละด้าน คือ 0.72 0.87 0.82

สำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามของคูก และคนอื่นๆ มาเป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า เนื่องจากว่าแบบสอบถามของคูก และคนอื่นๆ สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความผูกพันของบุคานัน (Buchanan II) ซึ่งทั้งสองท่านได้แบ่งแนวความคิดเรื่องความผูกพันออกเป็น 3 แนวทาง คือ การแสดงตนต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องกับองค์กร และความภักดีต่อองค์กร อีกทั้งแบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการทดสอบแล้วปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูงถึง 0.72 0.87 และ 0.82 ในแต่ละด้านอีกด้วย

ขวัญกำลังใจและตัวแปรที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้ การให้ขวัญและกำลังใจเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งสำหรับบุคคลที่อยู่ในองค์กร การที่บุคลากรมีคุณภาพมีความสามารถก็ย่อมที่จะทำให้องค์กรนั้นเจริญรุ่งเรือง เมื่อบุคลากรมีความมั่นใจว่าผู้บริหารเปี่ยมอง และเอาใจใส่ดูแลไม่ทอดทิ้ง บุคคล

เหล่านั้นก็จะตั้งใจทำงาน เพราะมนุษย์ทุกคนมีความรู้สึกต้องการการปฏิบัติที่ดี หัวใจของความสำเร็จคืออย่างไรจะทำให้บุคลากรทุ่มเทเสียสละตนเองให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ ก่อนที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้น ต้องมาทราบถึงสาเหตุของการที่คนไม่ยอมทำงาน

1. ลักษณะงาน เช่น คาบสอนไม่ยุติธรรม บทพรรณนางานไม่ชัดเจน งานไม่ก้าวหน้า ก็ย่อมไม่ยอมทำงาน
2. สิ่งตอบแทนไม่เท่ากัน ไม่มีความยุติธรรม สวัสดิการไม่ดี สมาชิกก็ไม่อยากทำงาน
3. บุคคล ตัวบุคคลไม่ว่าจะเป็นตนเอง หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ถ้าอิจฉาริษยาไม่ส่งเสริมมีแต่ทำลาย สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ไม่อยากทำงาน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์ไม่ครบ ขาดความสะดวกและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ผลงานไม่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้ไม่ยอมที่จะทำงาน

จากลักษณะทั้ง 4 ประการที่กล่าวมานี้ จะส่งผลทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กรได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องหาวิธีการที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่บุคคลในองค์กร โดยเร็ว เพื่อขจัดปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมี 10 ประการ (สยาม ปิยะธรร, 2541, หน้า 11-15)

1. การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ได้แก่ ให้อิสระในการทำงานเป็นมิตร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น
2. ชมเชยหรือให้รางวัล ได้แก่ ให้การยอมรับ ให้กำลังใจ ให้โอกาส ให้ความมั่นคง
3. เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม
4. แจ้งผลการปฏิบัติงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ การให้ทราบผลจะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นการปฏิบัติงาน ถ้าปฏิบัติงานดีก็จะภูมิใจ ถ้าไม่ดีก็จะแก้ไข
5. ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาและอุปสรรค ควรสร้างสัมพันธภาพให้กำลังใจและความรับรู้ และเอาใจใส่กับความรู้สึกและอารมณ์ของผู้ได้บังคับบัญชา
6. การให้มีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การปฏิบัติการแก้ปัญหา
7. จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำที่ถนัด
8. ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม ไม่ตัดสินปัญหาด้วยความรู้สึกส่วนตัว
9. ให้โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ชี้แนะให้รู้ถึงวิถีทางในการสร้างความก้าวหน้า
10. สนองความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา ควรเอาใจใส่และเรียนรู้ถึงตัวของผู้ได้บังคับบัญชาให้มาก

สรุปได้ว่า องค์การจะไม่เจริญรุ่งเรืองได้ ถ้าคนในองค์การขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะขวัญและกำลังใจเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้เกิดความผูกพันกับองค์การ โดยเฉพาะครูที่ทำการสอนอยู่โรงเรียนซึ่งโรงเรียนจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ 3 ตัวแปร ได้แก่ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

1. วุฒิทางการศึกษา คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาค่ำกว่า เพราะว่าคนที่มีการศึกษาสูงมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับต่อองค์การสูง แต่เมื่อไม่ได้รับตามที่คาดหวังไว้ก็เกิดความผิดหวังและมีความผูกพันต่อองค์การน้อย คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานใหม่ได้ไม่ยาก จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การน้อย (Herbiniak & Alutto, 1972, p. 562; Steers, 1977, p. 53) และธีระ วีระธรรมสาริต (2532, หน้า 77-78) จากผลการวิจัยของอังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534, หน้า 96-97) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความผูกพันกับสถาบันมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีและปริญญาโท แต่จากการศึกษาของอุษณีย์ คำนวนันท์ (2536, หน้า 78) พบว่า บุคลากรคณะแพทยศาสตรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2. ประสบการณ์การทำงาน ผู้ที่เริ่มทำงานในระยะแรก มักจะมีความกระตือรือร้นสนใจในการทำงานดีเพราะเพิ่งจะสำเร็จการศึกษา กำลังมีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ดังนั้นการปฏิบัติงานที่เพิ่งเริ่มจะทำงานจึงมีความสุข และเพลิดเพลินกับการทำงาน ถึงแม้จะมีปัญหาในด้านการปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงาน เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เทคนิคการทำงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ของหน่วยงาน และนโยบายของแต่ละโรงเรียน แต่สิ่งเหล่านี้สามารถใช้เวลาในการปรับตัวให้ดีขึ้นได้ สำหรับผู้ที่มียุทธการการทำงานมากขึ้น สภาพการปฏิบัติงานประจำวันอยู่เหมือนเดิม ความรับผิดชอบในงานสูงขึ้น และประเด็นสำคัญ คือ ยังต้องสอนหนังสือทุกวันทำให้ครูที่มียุทธการการทำงานมากขึ้นเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติงาน เพราะไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน ดังที่สมพงษ์ เกษมสิน (2516, หน้า 416-419) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่องค์กรจะต้องสร้างขึ้น และทำให้ดำรงอยู่ในหมู่ผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ คือ สิ่งจูงใจเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง งานที่ทำนั้นเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทราบได้ที่คนยังมีความหวังในความก้าวหน้า ก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่เงินเดือนเต็มขั้นไม่ได้เงินเดือนอีก

3. สถานะการดำรงตำแหน่ง เป็นองค์ประกอบพื้นฐานขององค์การที่สำคัญที่สุด เป็นกลุ่มหน้าที่รับผิดชอบที่มอบหมายให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์การ (สุชาดา นรดิรักษา, 2535, หน้า 435-438) ความแตกต่างด้านตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร หรือการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2543, หน้า 118) ที่กล่าวว่าตำแหน่งและหน้าที่ต่างกันอาจรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ต่างกัน เช่นเดียวกับทัศนะของธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 430) กล่าวว่าบุคคลที่มีตำแหน่งหรือหน้าที่ต่างกันเป็นสาเหตุทำให้การรับรู้ การตีความข้อมูล ข่าวสาร แตกต่างกัน อนุสิทธิ เมธธรรมฤทธิ์ (2537, หน้า 129) ศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดนไทย-กัมพูชา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ที่ตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน รวมทั้งความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูจำแนกตามเพศและตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน

ดังนั้นผู้วิจัย จึงสนใจที่จะนำวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานะการดำรงตำแหน่ง มาศึกษาว่าน่าจะเป็นตัวแปรที่สำคัญในความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานะการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วชิระ ขาวหา (2534) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 6 วิทยาเขต มีความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง นิสิตคณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุน้อย (สูงกว่า 21 ปี) มีความผูกพันต่อสถาบันสูงกว่านิสิตคณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุน้อย (ต่ำกว่า 21 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นิสิตที่ได้รับการคัดเลือกเข้าศึกษาในประเภทโควตาพิเศษ มีความผูกพันต่อสถาบันสูงกว่านิสิตที่ได้รับการคัดเลือกเข้าศึกษาในประเภทสอบคัดเลือกรวมของทบวงมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นิสิตที่ศึกษาอยู่ในต่างวิทยาเขตกันมีความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมชาติ คงพิกุล (2537) ซึ่งศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์” พบว่าอาจารย์โรงเรียนมัศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามตัวแปรวุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียน ปรากฏว่ามีเพียง

กลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้นที่มีความพึงพอใจในการทำงานระดับสูง ส่วนอาจารย์กลุ่มอื่น ๆ มีระดับความพึงพอใจค่อนข้างสูงทั้งสิ้น อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามตัวแปร วุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน ปรากฏว่ามีเพียงอาจารย์ที่มีวุฒิสองเท่าปริญญาตรี อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและอาจารย์ที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่เท่านั้นที่มีระดับความผูกพันค่อนข้างสูง ส่วนอาจารย์กลุ่มอื่นมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งสิ้น ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

นิภาพร ใจจิตร (2537) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อสถาบัน กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12” พบว่า

1. อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 มีความผูกพันต่อสถาบันในระดับมากและมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. อาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อสถาบันไม่แตกต่างกัน ส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน และอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกัน อาจารย์ที่มีเพศต่างกัน และอาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สุวรรณนิ คณานุวัฒน์ (2536) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะของประสบการณ์ จากการทำงานของผู้บริหารในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 258 คน พบว่า ตัวแปรทั้งสี่ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ตัวแปรย่อยของลักษณะงาน คือ ความสำคัญของงานเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของความผูกพันต่อองค์กร

รัชนิดา ดวงสวัสดิ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) พบว่า

1. พนักงานธนาคารมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแล้วอยู่ในระดับสูง ถ้าพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และด้านผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานธนาคารมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
3. ความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความ

สัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานด้านสัมพันธภาพในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จิรากุล วะพันธุ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ และประสบการณ์ในการย้ายงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” พบว่า

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันกับสถาบันในระดับมากและมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. อาจารย์ที่มี เพศ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับเงินเดือน อายุราชการ แตกต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สรุปจากรายงานการวิจัยภายในประเทศ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายการคงอยู่ในองค์กรและการเปลี่ยนงาน กล่าวคือ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะคงอยู่ในองค์กร ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะเปลี่ยนงาน ความผูกพันยังมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ของบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ความสนใจในงาน เพศ แรงจูงใจภายใน เจตคติที่มีต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน

สมชัย แก้วละเอียด (2531) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการตอกลงสารวัตรนักเรียน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (ระดับชี้) ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ความอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ปัจจัยประสบการณ์ในงาน) ความคาดหวังจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ ประเภทข้าราชการ) ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ (การปฏิบัติงานใน/ นอกสำนักงาน ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน

งานที่มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้อื่น) ปัจจัยประสบการณ์ในงานของข้าราชการ (ความรู้สึกรู้สึกตนว่ามีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรมีชื่อเสียง) มีความสัมพันธ์กับการย้าย/ โอนออกไปจากองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ พบว่า อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับค่อนข้างมากในทุกกลุ่ม ที่จำแนกตามชีวสังคม ทั้ง 3 สถาบัน อาจารย์ที่มีระดับความเงินเดือนสูง อาจารย์ที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน ปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม คือ ด้านบุคคล ด้านงานและด้านกลุ่มสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้

งานวิจัยในต่างประเทศ

บุคานัน (Buchanan II, 1974, pp. 533-545) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสำคัญของบุคคล การเป็นที่พึ่งได้ของบุคคลในองค์กร เจตคติของบุคคลต่อองค์กร

เมาว์เดย์ (Mowday, 1982) คนที่มีครอบครัวจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ไม่มีครอบครัว ซึ่งอาจเป็นเพราะคนมีครอบครัวต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าจึงมีความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ไม่อยากให้องค์การต้องสลายลง

สเติร์ส (Steers, 1977, pp. 46-56) วิจัยเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและได้ศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า การคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการทำงาน (Job Performance) มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

ปอร์เตอร์ และคนอื่น ๆ (Porter & others, 1974, pp. 603-608) ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่เป็นการวิจัยระยะยาว 10 เดือน แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มคงอยู่และกลุ่มลาออก ใช้เวลาศึกษา 4 ระยะ ผลการวิจัยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มที่คงอยู่และกลุ่มที่ลาออก โดยเฉพาะระยะที่ 3 และระยะที่ 4 ของการเก็บข้อมูล ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบสูงกับการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกับความพึงพอใจงาน ซึ่งใช้เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงาน

เอ็งเกิล และเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981, pp. 1-4) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ กับประสิทธิผลขององค์การพบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าชาย แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การโดยรวม ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนแปลง

สเติร์ส (Steers, 1977, pp. 46-56) วิจัยเรื่อง ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและได้ศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การพบว่า การคงอยู่ในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การ

สรุปจากงานวิจัยหลายเรื่องในต่างประเทศที่แสดงถึง ความผูกพันต่อองค์การในปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มีต่อความคงอยู่ในองค์การพบว่า ปัจจัยด้านอายุ วุฒิการศึกษา ความอาวุโส ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์การรวมทั้งความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงาน