

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเพื่อสนับสนุนงานวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาตามลำดับดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาของการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน
2. ความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายและแนวคิด
 - 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.5 การวัดความผูกพันต่อองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพปัจจุบันและปัญหาของการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน

การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย ต้องสร้างสมดุลให้เกิดขึ้นทุกด้าน ทั้งการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจที่ควบคู่กับการพัฒนาสังคมที่เข้มแข็งให้เป็นสังคมที่เปิดสู่โลกภายนอก และขณะเดียวกันต้องธำรงรักษาเอกลักษณ์ของสังคมไทยไว้ให้ได้ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา สำหรับการจัดการศึกษาเอกชนก็เช่นเดียวกัน เอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษามาเป็นระยะเวลายาวนาน และประสบผลสำเร็จในบางส่วน จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนาการศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น การวางแผนพัฒนาต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและสถานการณ์ที่เป็นจริง สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมภายในและภายนอก ต้องทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การวางแผนมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ซึ่งหากวิเคราะห์ปัญหาการจัดการศึกษาเอกชน จะพบว่าการจัดการศึกษาเอกชนนั้นมีปัญหาหลายประการ (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2545)

การจัดการศึกษาเอกชนได้มีผู้คิดแนวทางในการบริหารงานสำนักบริหารงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (จรรยาพร ธรณินทร์, 2543, หน้า 1-7) ได้กล่าวไว้ดังนี้

จุดเด่นของการศึกษาเอกชน

สภาพสังคมไทยในอนาคตจะเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ดังนั้นการจัดการศึกษาต้องมีความยืดหยุ่นรองรับความหลากหลายทางวิชาการ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักการเป็นการศึกษาตลอดชีวิต ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง แนวการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถและพัฒนาตนเองได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2545) การศึกษาเอกชนจึงมีจุดที่น่าสนใจคือ

1. โรงเรียนเอกชนมีความคล่องตัวและรวดเร็วในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารมีความรู้พื้นฐาน ทักษะ และประสบการณ์การบริหารเชิงธุรกิจและการศึกษามาอย่างดี ไม่ยึดติดอยู่กับกฎระเบียบมากนัก
2. การทำงานต้องมุ่งมั่นเพื่อความอยู่รอดของกิจการ จึงต้องบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ให้คุ้มค่าการลงทุน เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและสามารถจัดหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานโดยจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมได้

สภาพปัญหาของการศึกษาเอกชน

การศึกษาชุดใหม่จะให้ความสำคัญกับการเรียนมากกว่าการสอน ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการจากการถ่ายทอดความรู้โดยผู้สอนเป็นการแนะนำให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียน อุปกรณ์การเรียน เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนารอบด้าน ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตน ครูซึ่งเป็นหัวใจสำคัญทางการศึกษาต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทั้งระบบเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงผู้บริหารจะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารการศึกษามากขึ้น ความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายต้องช่วยกันพัฒนาคนและสังคม สร้างจิตสำนึกแห่งความเป็นไทยให้มากยิ่งขึ้น สร้างสังคมแห่งความสามัคคีและเอื้ออาทรต่อกัน (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2545)

อย่างไรก็ตามสภาพของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย อาจกล่าวได้ว่ายังประสบปัญหาอยู่มากหลายด้าน เช่น

1. มีความแตกต่างกันด้านคุณภาพระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกัน โดยขึ้นอยู่กับความเก่าแก่ ขนาด ศักยภาพของผู้บริหาร ความเอาใจใส่ของครู และระบบการจัดการเรียนการสอน ทำให้ความยอมรับของครูและผู้ปกครอง ไม่เท่ากันระหว่างโรงเรียน ซึ่งปัญหาในลักษณะเดียวกันนี้ก็ได้เกิดขึ้นกับโรงเรียนของรัฐด้วย
2. ภาพลักษณ์โรงเรียนเอกชนในสายตาประชาชน ยังมีเรื่องต้องแก้ไขหลายเรื่อง เช่น การเก็บเงินค่าเล่าเรียนและค่าใช้จ่ายอื่นสูง ครูไม่ได้รับเงินเดือนเต็มตามวุฒิ เป็นต้น
3. สัดส่วนจำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชนเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนในโรงเรียนของรัฐได้ลดลงในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษา
4. การควบคุมจากรัฐในด้านกฎระเบียบยังไม่คล่องตัว ขาดระบบติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
5. ความมั่นคงในวิชาชีพครูและอัตราเงินเดือนยังไม่จูงใจมากพอ

นโยบายสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

จากการศึกษาสภาพสังคมที่จะมีผลกระทบต่อการศึกษา ตลอดจนสภาพการจัดการศึกษาเอกชนและสภาพโครงสร้างปัญหาการจัดการศึกษาเอกชน สามารถกำหนดเป็นนโยบายของการพัฒนาการศึกษาเอกชนในอนาคต และเพื่อให้การจัดการศึกษาเอกชนเป็นกลไกการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคน เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสนองตอบต่อความต้องการในการพัฒนาประเทศไว้ดังนี้ (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2545)

1. ดำเนินนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาเอกชนให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเน้นการบริหารและการจัดการศึกษาเอกชนให้มีความเป็นอิสระ เป็นนิติบุคคลและมีคุณภาพ สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท โดยรัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน สิทธิประโยชน์และด้านวิชาการ ให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้
2. ดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในเรื่อง
 - 2.1 การสร้างความเข้าใจให้บุคลากรการศึกษาเอกชน เข้าใจสาระและแนวปฏิบัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะมาตรา 43 ถึงมาตรา 46
 - 2.2 การจัดระบบการวัดและประเมินผลตามวิธีการของ GPA/PR ในการสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยของโรงเรียนเอกชน ทั้งโรงเรียนนานาชาติ โรงเรียนมัธยมจากทั่วประเทศโรงเรียนอาชีวศึกษาและนักเรียนที่จบการศึกษาก่อนปี 2541 เพื่อให้นักเรียนโรงเรียนเอกชนได้สิทธิประโยชน์ในการวัดและประเมินผล และการสอบเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา เช่นเดียวกับโรงเรียนของรัฐ

2.3 การตรวจสอบคุณภาพการบริหารกองทุนกู้ยืมทางการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนเอกชน จัดสรรเงินทุนตามความจำเป็นของผู้เรียน โดยไม่ใช้เงินกู้ยืมเป็นเครื่องมือโฆษณา ชักชวนให้ เข้าเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน

2.4 การดูแลความปลอดภัยของโรงเรียนที่จัดการศึกษานอกระบบ โดยเฉพาะ โรงเรียนกวดวิชา เพื่อให้มีจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนไม่แออัดแน่น และมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ และจัดได้อย่างมีคุณภาพ

3. พัฒนาการศึกษาเอกชนให้มีมาตรฐานคุณภาพและได้รับสิทธิประโยชน์ เช่นเดียวกัน กับการศึกษาที่จัดโดยรัฐ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จะร่วมกับสถานศึกษา เอกชนในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการในการประเมินตนเอง ของสถานศึกษา และการให้การสนับสนุนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ จนได้รับการประกัน คุณภาพจากการประเมินภายนอก

4. เน้นการพัฒนาครูและผู้บริหารการศึกษาเอกชน ให้มีใบประกอบวิชาชีพครู ใบประกอบวิชาชีพผู้บริหาร และความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารมีทักษะในการทำงานเพื่อมุ่งที่คุณภาพของผู้เรียน และคำนึงถึงการ ให้บริการที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน

วิสัยทัศน์ของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จะเป็นหน่วยงานจัดการศึกษา เอกชนในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ที่ได้รับการยอมรับในการส่งเสริม สนับสนุนและร่วมพัฒนา สถานศึกษาเอกชนให้มีมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับการจัดการ ศึกษาของรัฐ ซึ่งมีวิสัยทัศน์ดังนี้ ผู้สำเร็จการศึกษาจะเป็นกลุ่มผู้นำที่มีคุณธรรม มีทักษะเป็นเลิศ ก้าวทันสังคมโลก สถานศึกษาเอกชนเป็นทางเลือกที่มีมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ บริหาร แบบมืออาชีพ มีเครือข่ายที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านบริหารและบริการ มีมาตรฐานทัดเทียมระดับสากล ครุมีทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้สูง มีจรรยาบรรณและมั่นคงในอาชีพ นโยบาย กฎระเบียบ ของรัฐเอื้อต่อการจัดการศึกษาเอกชนอย่างแท้จริง (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน, 2545)

ภารกิจ

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ปฏิรูปและส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของการศึกษาเอกชน ศึกษาแนวโน้ม ทิศทางการพัฒนาการศึกษา และทิศทางการพัฒนาประเทศด้านอื่น ๆ โดยระดม ความคิดด้วยกระบวนการ (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2545) และ

เพื่อให้วิทยาลัยฯ สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน บรรลุเป้าหมาย
จึงกำหนดภารกิจและมาตรการดังนี้

1. การปฏิรูปการศึกษาเอกชนให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 และ
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

1.1 ทำความเข้าใจกับผู้บริหารและครูให้รู้เจตนารมณ์ และสาระของรัฐธรรมนูญ
และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตลอดจนกระบวนการปฏิรูปการศึกษาที่กำลังเกิดขึ้นใน
กระทรวงศึกษาธิการ

1.2 จัดประชุมประชาพิจารณ์เพื่อรับข้อคิดเห็นจากบุคลากรการศึกษาเอกชน เพื่อ
ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาเอกชนให้ก้าวหน้าทันเหตุการณ์

1.3 ร่วมพัฒนาให้โรงเรียนเอกชนมีสภาพเป็นนิติบุคคล เพื่อให้บริหารเป็นองค์กรคณะ
บุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นอิสระคล่องตัวโดยมีการกำกับติดตามการประเมินคุณภาพ
และมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ

2. การจัดการศึกษาเอกชนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ติดตามนโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ของกระทรวง
ศึกษาธิการ เพื่อให้การศึกษาเอกชนได้รับการอุดหนุนจากรัฐในอัตราเดียวกันกับการศึกษาที่รัฐ
จัดเอง

2.2 ปรับระบบการอุดหนุนโรงเรียนเอกชน ให้โรงเรียนมีเงินอุดหนุนเพื่อใช้เป็น
งบประมาณสำหรับดำเนินการ เงินเดือนครู สวัสดิการ และค่าตอบแทนในอัตราที่เป็นธรรม

2.3 กำหนดอัตราค่าใช้จ่ายที่โรงเรียนเอกชนสามารถจัดเก็บได้ ในส่วนที่รัฐมิได้
อุดหนุน โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าในการลงทุน ความสามารถอยู่รอดของกิจการ ความยอมรับใน
มาตรฐานคุณภาพ และความเป็นธรรมกับผู้ปกครอง

2.4 จัดบริการกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา เงินกู้ยืมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา เงินกู้ยืมเพื่อ
ลงทุนในด้านการก่อสร้าง และการบำรุงรักษาอาคาร อุปกรณ์ และสื่อเพื่อการศึกษา และกองทุน
ต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือสถานศึกษา ครู และนักเรียนเอกชนที่มีความจำเป็น โดยคำนึงถึงการบริการ
ที่รวดเร็วและยุติธรรม

2.5 เร่งรัดระบบเทียบโอนเพื่อให้นักเรียนได้ประโยชน์สูงสุดในกรณีที่ต้องเปลี่ยนย้าย
สถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภท

2.6 สนับสนุนให้สถานศึกษาเอกชนแต่ละแห่งพัฒนาขีดความสามารถ ให้จัดการ
ศึกษาได้หลายระดับ หลายประเภท โดยบริหารอย่างมืออาชีพ ใช้ทักษะบริหารเชิงธุรกิจในการ
ดำเนินงาน โดยมุ่งพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ

3. การพัฒนาคุณภาพนักเรียนโรงเรียนเอกชน

3.1 ส่งเสริมโรงเรียนเอกชนให้สร้างความเข้มแข็งในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะ ความเป็นเลิศด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะบริหารจัดการและความสามารถ พิเศษที่โรงเรียนมีความถนัดและสนใจ

3.2 กระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เน้นผู้เรียนเป็นหลัก ในกระบวนการเรียนรู้ ให้คิดและปฏิบัติ เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และได้รับการฝึกให้เกิดเรียนรู้ระบบการศึกษาตาม อรรถาธิบายและตลอดชีวิต

3.3 การวัดและประเมินผลจะใช้วิธีการที่หลากหลาย มีการใช้แฟ้มสะสมผลงานเพื่อ แสดงศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียน

3.4 โรงเรียนเอกชนที่มีความพร้อมจะเปิดบริการเครือข่ายข้อมูลข่าวสารทาง อินเทอร์เน็ต

4. การสร้างเสริมบรรยากาศในสถานศึกษาเอกชน

4.1 โรงเรียนเอกชนจะเน้นการพัฒนาคุณธรรมและทักษะชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนรู้จัก การพึ่งตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น

4.2 โรงเรียนช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ได้รับกำลังใจ คำชื่นชมจาก ครูที่เอาใจใส่และเข้าใจ เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เรียน

4.3 โรงเรียนพัฒนาห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยยินดีลงทุนจัดซื้อ และอุปกรณ์เพื่อให้ครูมีอุปกรณ์การเรียนการสอน ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียนอย่างมี ความสุข

4.4 พัฒนานิสัยรักการอ่านและทักษะที่นำไปสู่การศึกษาตลอดชีวิต

5. การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน

5.1 จัดการประชุมฝึกอบรมพัฒนาหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ครูโรงเรียนเอกชน ได้รับใบประกอบวิชาชีพครู

5.2 ส่งเสริมการบริหารงานของสมาคม องค์การวิชาชีพการศึกษาเอกชน เพื่อช่วยกัน สร้างมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชน

5.3 จัดระบบการพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง และเรียนรู้ทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน

6. การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

6.1 พัฒนาผู้รับใบอนุญาต และผู้จัดการโรงเรียนเอกชน ให้มีทักษะการบริหาร การศึกษานอกเหนือจากทักษะการบริหารธุรกิจที่มีความทันสมัย

6.2 พัฒนาผู้บริหารจนได้ใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

6.3 พัฒนาทักษะการพัฒนาทีมคุณภาพ เพื่อร่วมทำงานกันเป็นทีม โดยมุ่งผลงานที่มีคุณภาพ

7. การสร้างความยอมรับและการมีส่วนร่วมจากประชาชน

7.1 เสริมสร้างภาพลักษณ์ของการศึกษาเอกชนให้มีมาตรฐานคุณภาพอยู่ในระดับสูง โดยใช้กระบวนการการประเมินเช่นเดียวกันกับการศึกษาที่จัดโดยรัฐ

7.2 รายงานความก้าวหน้าและประชาสัมพันธ์ในการพัฒนาการศึกษาเอกชนให้ประชาชนทั่วไปทราบเป็นระยะและต่อเนื่อง

7.3 มีการจัดประชาพิจารณ์ รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองและประชาชน

7.4 พัฒนาคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ให้ร่วมพัฒนาโรงเรียนด้วยความมุ่งมั่นและเข้าใจปรัชญาการปฏิรูปการศึกษาตามทิศทางใหม่

8. การพัฒนาข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

8.1 จะปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับความเป็นธรรมและมีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาชีพ

8.2 จะพัฒนาข้าราชการให้มุ่งมั่นในการให้บริการที่ดี ได้รับกำลังใจจากผู้บริหาร ทำให้ทีมงานมีคุณภาพ ร่วมมือร่วมใจ

8.3 ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กับผู้บริหาร และครูโรงเรียนเอกชน ให้มีทัศนคติที่ดีต่อกัน และร่วมกันพัฒนาเพื่อให้โรงเรียนเอกชนก้าวหน้าได้รับการประกันคุณภาพจากองค์กรอิสระจากภายนอกที่เข้ามาประเมิน

ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาเอกชน

การจะทำให้สังคมมีความเข้มแข็งและมีคุณภาพได้นั้น การพัฒนาคนมีความสำคัญอย่างยิ่ง รัฐต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา การจัดการศึกษาจึงต้องมีบทบาททั้งเป็นการชี้นำการพัฒนาสังคมและการสนองตอบความต้องการของสังคม ต้องพัฒนาผู้เรียนให้สมดุลระหว่างปัญญาและคุณธรรม พัฒนาคอนให้เป็นคนดี คนเก่งที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบ นอกจากนั้นการจัดการศึกษายังต้องมีการนำวิทยาการสมัยใหม่ที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตมาผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมของชาติ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถดำเนินชีวิตสอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานวิถีชีวิตแบบไทย และแข่งขันด้านต่าง ๆ กับนานาประเทศ (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2545) ดังนั้นจึงกำหนดยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จะเป็นหน่วยงานส่งเสริมและอุดหนุนการจัดสรรทรัพยากร การช่วยเหลือทางวิชาการให้กับโรงเรียนเอกชน โดยข้าราชการสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จะทำงานให้ดีที่สุด
2. สร้างการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายตั้งแต่ส่วนราชการ สมาคม องค์กรวิชาชีพผู้ปกครอง ประชาชน และนักเรียนเข้ามาร่วมสนับสนุนการศึกษาเอกชน
3. พัฒนาทีมงานของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ให้ทำงานอย่างมืออาชีพ และร่วมพัฒนาผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชนให้ทำงานเป็นทีมคุณภาพ
4. สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และโรงเรียนเอกชน จะพัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยมีฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เน้นความพึงพอใจของผู้รับบริการมีกระบวนการทำงานที่ดีและมาตรฐานการจัดการศึกษาสูงได้รับการประกันคุณภาพ

การจัดการศึกษาของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก

เพื่อให้การจัดการศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับกรอบแนวทางในแผนการศึกษา ให้มีการบริหารจัดการที่มีการทำงานอย่างเป็นระบบ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นภูมิปัญญาแก่สังคม เพื่อเป็นปัจจัยของการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนได้ และสามารถก้าวทันความเจริญก้าวหน้าต่าง ๆ ดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง (สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2545)

การจัดการศึกษา สำหรับในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งรวม 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี และจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีภาระหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือเผยแพร่ แนะนำอบรมและปรึกษา เกี่ยวกับงานด้านวิชาการและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้ความรู้กับคณะครู ผู้บริหารในด้านการเรียนการสอน ตลอดจนให้ความรู้ในด้านการพัฒนาคุณภาพ เพื่อยกระดับสถานศึกษาให้สู่เกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร

การดำเนินงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยทรัพยากรคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด หากขาดบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว ไม่ว่าจะจัดระบบบริหารให้ดีเพียงใด มีเงินหรือพัสดุมากน้อยเพียงใด ก็ไม่สามารถทำให้งานขององค์กรนั้นลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามทุกทางที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร วิธีการที่จะทำให้เกิดความ

ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานที่ดีก็คือการสร้างขวัญให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ การที่บุคคลจะเกิดขวัญในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำนั้น สิ่งจูงใจมีความสำคัญมาก ซึ่งสิ่งจูงใจก็คือการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจคนให้มีความตั้งใจขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ไม่ขาดหรือลางานบ่อย ๆ มีความจงรักภักดีและผูกพันกับองค์การตลอดไป

ความหมายและแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การนั้นมีผู้ให้ความหมายไว้หลายคนดังนี้

บิวคานัน (Buchanan, 1974 a, p. 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรักใคร่ที่จะยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การจากองค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจต่อองค์การ และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ
2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีในองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al., 1974, p. 604) ได้ชี้ลักษณะของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การว่า จะต้องมีการแสดงออก 3 ลักษณะ คือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. มีความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ

นอร์ทคราฟ และนิล (Northcraft & Neale, 1990, pp. 464-465) ให้ความหมายว่า ความผูกพัน หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบทั่ว ๆ ไป 3 ประการ คือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. มีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ

ความผูกพันของสมาชิกในองค์การมิใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีต่อองค์การเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของบทบาทและวิธีปฏิบัติของเขาที่มีต่อองค์การด้วย

ภรณ์ มหานนท์ (2529, หน้า 94) กล่าวว่า ให้ความผูกพันในองค์การสามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก

(Commitment) ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ได้ว่า หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรในแง่ของการ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเต็มใจที่จะทำงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สตีลส์ และพอร์ทเตอร์ (Steers & Porter, 1983, p. 442) ได้สรุปการศึกษาคความผูกพัน ต่อองค์กรเป็น 2 แนวความคิด คือ การศึกษาคความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เช่นเดียวกับ แมคกรีและฟอร์ด (McGree & Ford, 1987, p. 642) ก็ได้สรุปการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวความคิด เช่นกัน ดังนี้

1. ความผูกพันทางเจตคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะมีความ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่ เป้าหมายขององค์กร แนวความคิดนี้เห็นได้จากงานวิจัยของ เชลดอน, มาร์ช และมันนารี, ฮอลต์ และคณะ และพอร์ทเตอร์ และคณะ (Sheldon, 1971, pp. 143 – 150; Marsh & Mannari, 1977, pp. 57–75; Hall, Schneider & Nygren, 1970, pp. 176–190; Porter et al., 1974, pp. 603-609)

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรมที่ แสดงออกของสมาชิกต่อองค์กรนั้น นักวิชาการได้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความ สม่่าเสมอของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การไม่โยกย้ายไปไหน อาจมาจากได้เปรียบเทียบกับอย่างอื่นแล้วถึงผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้น ไม่คุ้มค่า ที่จะจากองค์กรไป นักวิชาการในแนวคิดนี้ได้แก่ แคนเตอร์, ฮริบิเนียค และอลุตโต (Kanter, 1968, pp. 499–517, Hrebiniak & Alutto, 1972, pp. 555-573)

จากการที่นักวิชาการให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งความหมาย ออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม และด้านเจตคติ ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยจะให้ความหมายในด้าน เจตคติตามทัศนะของพอร์ทเตอร์และคณะ (Porter et al., 1974) เป็นแนวทางในการศึกษา

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและประสิทธิผลของ องค์กร และยังเป็นตัวทำนายการย้าย ลาออกได้ดีกว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความ ผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีจะ

ตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง และสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

สตีเยร์ (Steers, 1977 a, pp. 122-123) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ

1. พนักงานผู้มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะแสดงการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานผู้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ในการที่ดำรงอยู่กับองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อ
3. พนักงานมีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับ การมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร
4. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

บิวคานัน (Buchanan, n.d. อ้างถึงใน นภาเพ็ญ โหมาศวิน, 2533, หน้า 16) ให้ ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพราะความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต่อ ความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร จุดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์กร คือให้องค์กรคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดี สามารถดำเนินงานต่อไปได้ ความผูกพันต่อองค์กร ยังเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายของ องค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพัน ต่อองค์กรของตนมากขึ้น

โรเบิร์ต และฮันท์ (Robert & Hunt, n.d. อ้างถึงใน เนติกา โพธิ์ประสะ, 2541, หน้า 34) กล่าวว่า การมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ เป็นสัญลักษณ์อันตรายที่บ่งบอกถึง อัตราการ ลาออก การขาดงาน การเฉื่อยงานในการทำงานของพนักงาน ความไม่จงรักภักดีต่อองค์กร มี พฤติกรรมต่อต้านกิจกรรมขององค์กรขาดกำลังใจในการทำงาน

บาร์อน (Baron, 1986, pp. 164-165) กล่าวว่า บุคคลที่ผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่ แตกต่างจากผู้ที่ไม่มีความจงรักภักดีและรอเวลาที่จะลาออก นั่นคือ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะ แสดงออกในการเพิ่มกำลังความพยายามอันเป็นที่ปรารถนาในพฤติกรรมการทำงาน คือ

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การระดับสูงจะมีอัตราการขาดงานและลาออกต่ำ
 2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การระดับสูงจะรู้สึกผูกพันและเต็มใจลงทุนในกิจกรรมของตน ในขณะที่ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำจะแสวงหาดำรงตำแหน่งงานใหม่
 3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การระดับสูงจะมีความพึงพอใจในงานระดับสูง
- เมาว์เคย์, พอร์เตอร์, และคูบิน (Mowday, Porter, & Dubin, n.d. อ้างถึงใน วีระธรรมสาริต, 2532, หน้า 5) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ อันเนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การด้วย

ภรณี กิริติบุตร (2529, หน้า 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ มีผลทำให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

อาจกล่าวสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์การ เพื่อประโยชน์ขององค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, n.d. อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2537, หน้า 390-392) ได้พัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์โดยตรง แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ จากการวิจัยศึกษาอัลเดอร์เฟอร์เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence: E) จะเกี่ยวกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ในองค์กรนั้นต้องการค่าจ้าง โบนัสและผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness: R) จะประกอบด้วยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใคร ๆ

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth: G) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างขวางออกไปเรื่อย และการพัฒนาความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ และการได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น

ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory)

เฮิร์ทเซอร์ก (Herzberg) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์มี 2 อย่างคือ

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จำเป็นต้องมีในองค์กร หากไม่มีจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน นโยบายและการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน การควบคุมบังคับ สภาพแวดล้อมขององค์กร และความมั่นคงในงาน

2. องค์ประกอบที่จูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยจูงใจนี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอย่างแท้จริง ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับนับถือ และโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการสำรวจเอกสารและงานวิจัยพบว่า สิ่งที่เป็นที่จุดสนใจของนักวิชาการและนักวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรก็คือ ความพยายามหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันซึ่งพบว่า ตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกนำมาใช้ศึกษานั้นน่าสนใจ และสามารถอธิบายความรู้สึผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี และตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่านคือ สเตียร์ (Steers, 1977 b, p. 47) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ คือ

1. คุณลักษณะของบุคคลในองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียน สถานภาพสมรส

2. คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่มีความท้าทาย ลักษณะงานที่ติดต่อกับผู้อื่น ลักษณะงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้า

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อโรงเรียน ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ของโรงเรียน เจตคติของผู้ร่วมงานต่อโรงเรียน ระบบการพิจารณา ความคิดความชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะส่วนบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาจากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สถานภาพสมรส

1. อายุ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, pp. 441-442) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างหนึ่งคือ อายุมีความผูกพันทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

ฮรีบีนียัคและอลุตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 562) พบว่าอายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ทางเลือกในระดับที่ต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้ดีกว่า ตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้นจึงเลือกอยู่กับองค์กรเดิม

บาร์อน (Baron, 1986, pp. 164-165) ให้ทัศนะว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอายุยิ่งบุคคลมีอายุมากยิ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งระดับสูง ๆ มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, หน้า 85) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พบว่าอายุน้อย คือต่ำกว่า 27 ปี และอายุปานกลาง (27-40 ปี) มีระดับความผูกพันค่อนข้างมาก อายุมากสูงกว่า 40 ปี จะมีความผูกพันต่อสถาบันมาก

2. ระดับการศึกษา ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันขององค์กร (Steers & Porter, 1983, pp. 441-442) สอดคล้องกับ ชีระ วีระธรรมสาธิต (2532, หน้า 146) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทยกลุ่มตัวอย่าง 175 คน พบว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประเภทระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในลักษณะผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ รัตน์ นพแก้ว (2536, หน้า 5) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษาและพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่ง พบว่า บุคคลที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อหรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษา จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่มีแผนจะศึกษาต่อ ซึ่งอธิบายได้ว่า ความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้ แสดง

ให้เห็นถึงลักษณะของวิชาชีพ หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการแสวงหาความรู้อย่างกว้างขวาง อันจะทำให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเลือกงานหรือโยกย้ายจากองค์การหนึ่งไปอีกองค์การหนึ่งโดยง่าย

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารภาคเอกชนและภาครัฐบาลได้ดีคือ ความอาวุโสหรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์การนั่นเอง คือ สมาชิกในองค์การที่มีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การมากเป็นลำดับ (Buchanan, 1974 a, pp. 546-553) สอดคล้องกับ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 81) ได้ทำการศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง 233 คน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์การ กล่าวคือ ผู้ที่มีระยะเวลาทำงานนานมีแนวโน้มที่จะมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์การมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานสั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพิณ โหมาศวิน (2533, หน้า 50) พบว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงถึงร้อยละ 55.3 แต่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การ 10 ปีลงมา จะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำถึงร้อยละ 37.9

4. สถานภาพสมรส จะพบว่าผู้หญิงที่เป็นโสดมีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่เป็นหม้ายหรือแต่งงานแล้ว กล่าวคือ คนที่แต่งงานแล้วมักจะมี ความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่ยังไม่แต่งงานหรือเป็นโสด ซึ่งเหตุผลคือ คนที่มีครอบครัวแล้วย่อมต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่า และเห็นว่าการเปลี่ยนงานจะเกิดผลเสียต่อตนเอง จึงไม่ต้องการเปลี่ยนงานหรือองค์การ (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 562) และเพราะมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด (Alutto, Hrebiniak & Alonso, 1973, p. 451)

ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะงานที่มีความท้าทาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่มีความสำคัญ ลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

1. ลักษณะงานที่มีความท้าทาย งานที่มีลักษณะท้าทาย เป็นงานที่ต้องอาศัยความสามารถสติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยีพิเศษ เป็นเสมือนแรงกระตุ้นและปัจจัยที่ส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้สมาชิกขององค์การไม่รู้สึกเบื่อหน่าย มีความต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง สามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จในงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งการศึกษาของสตีร์ (Steers, 1977 b, p. 51) จารุณี วงศ์คำแน่น (2537, บทคัดย่อ) และนภาพิณ โหมาศวิน (2533, หน้า 98) พบว่าลักษณะงานที่มีความท้าทายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน

2. ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะของงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากการมีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์พบปะพูดคุยกับสมาชิกคนอื่น ๆ อยู่บ่อย ๆ ได้เข้าสังคม ทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับผู้อื่นมากยิ่งขึ้น กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532, บทคัดย่อ) และนภาพัญ โหมาศวิน (2533, หน้า 98) พบว่า งานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ ละเอียด นาถวงษ์ (2544, บทคัดย่อ) ที่พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลอินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

3. ลักษณะงานที่มีความสำคัญ ก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางและมีความหมายก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาก (Porter & Steers, 1973, pp. 156-176) และในทางตรงกันข้าม หากเขารู้สึกว่าถูกลดบทบาทและความรับผิดชอบลง หรือทำงานที่ไม่ค่อยมีความสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532, หน้า 146) เรื่องความสัมพันธ์กับองค์กรของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย กลุ่มตัวอย่าง 175 คน พบว่า ตัวแปรลักษณะงานที่ทำคือ ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสก้าวหน้าในงาน และลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ พบว่าหากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และไม่ใช่อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 555, Steers & Porter, 1983, p. 365) สอดคล้องกับงานวิจัยของคริสท์เซอร์ (Kreitzer, 1991) ที่ว่าพยาบาลต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทางคลินิกและการบริหาร มีการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่ง และการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานสายการสนับสนุนการปฏิบัติงานในการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และชีระ วีระธรรมสาริต (2532, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่า

ของเครื่องซีเมนต์ไทย พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและผลการศึกษาของดวงพร พรวิทยา (2540, บทคัดย่อ) พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาลของอาจารย์พยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยา เพียรแก้ว (2543, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความสามารถในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

5. โอกาสก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ดังนั้นการสร้างความรู้สึกรักให้ผูปฏิบัติงานหรือในงานสมาชิกขององค์กรมีโอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในงาน จะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลูตโต, ฮรีบีนียาค และ อลอนโซ (Alutto, Hrebiniak & Alonso, 1973, p. 452) ความไม่พอใจในนโยบายการให้รางวัลตอบแทนขององค์กรหรือระดับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรลดลงได้

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน นอกจากปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะงานแล้ว ยังมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรคือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง การรับรู้ของสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้สร้างสภาพแวดล้อมตอบสนองความต้องการของตนได้มากน้อยเพียงใด หรือในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นตนได้รับประสบการณ์ในทางที่เป็นคุณหรือโทษแก่ตนเองอย่างไรบ้าง ได้แก่

1. ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือการได้รับการยอมรับจากองค์กร ซึ่งการยอมรับจากองค์กรเป็นเสมือนรางวัลที่ทำให้กับผูปฏิบัติงาน ทำให้เขารู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้ และการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า การยอมรับแสดงได้หลายลักษณะ เช่น การได้รับรางวัล การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับเชื่อยศทางสังคม ซึ่งทำให้สถานภาพในองค์กรสูงขึ้น ซึ่งการยอมรับจากองค์กรมากเท่าใดก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากเขาเห็นว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของเขาที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตนได้ (Sheldon, 1971, p. 150; Buchanan, 1974 a, pp. 533-546) จากผลงานวิจัยของ บิวคานัน (Buchanan, 1974 a, p. 340) พบว่า นักบริหารในวงการธุรกิจมีความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่านักบริหารในวงราชการ

ในทำนองเดียวกัน จิระจิตต์ ราคา (2525) ได้ทำการวิจัยพบว่าอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความยึดมั่นผูกพันต่อสถาบันของตนต่ำ เนื่องจากการรับรู้ว่าคุณค่าไม่ได้รับการยอมรับ หรือได้รับการยอมรับจากสถาบันในระดับต่ำ

2. ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร นักวิชาการหลายคนพบว่า มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกด้วย กล่าวคือ หากสมาชิกรู้สึกว่างค์การที่เขาทำงานอยู่มีความน่าเชื่อถือและมั่นคงเพียงพอ เขาก็มีความรู้สึกอยากจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้น และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย จากการศึกษาของ ลีวีส์ (Lewis, 1967, p. 629) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความมีชื่อเสียงของหน่วยงานและความมีเกียรติของวิชาชีพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา พบว่า ความรู้สึกมีเกียรติซึ่งชื่อเสียงในสถาบันมาความสัมพันธ์กับความรู้สึกจงรักภักดีต่อสถาบันหรือองค์กร ซึ่งความจงรักภักดีก็เป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องความมั่นคงในการทำงานนักทฤษฎีหลายท่านเห็นว่า หน่วยงานที่เขาทำงานอยู่ไม่ได้สร้างความมั่นใจว่าเขาจะถูกไล่ออกอย่างไม่ชอบธรรม ก็จะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้สึกมั่นคงในการทำงานกับองค์กรและขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้น ซึ่งพอร์ทเตอร์ และ สเตียร์ (Porter & Steers, 1973, pp. 151-176) ได้ศึกษาเรื่องนี้พบว่า หากหน่วยงานหรือองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงแก่สมาชิก หรือความรู้สึกเชื่อถือได้ ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่อยากอยู่ด้วย คือ ขาดความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

3. เจตคติของผู้ร่วมงานต่อองค์กร จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านพบว่า เป็นตัวกำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กรหนึ่ง เนื่องจากสมาชิกจะได้รับอิทธิพลจากการเข้าสังคมกับกลุ่มผู้ร่วมงาน และหากกลุ่มเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ก็จะมีความรู้สึกหรือเจตคติเช่นเดียวกับกลุ่ม หากสมาชิกมีเจตคติที่ดีจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้วย (Steers, 1977, p. 48; Buchanan, 1974 b, p. 536)

4. ระบบการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก็เช่นเดียวกับปัจจัยข้างต้น กล่าวคือ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการปฏิบัติงานเมื่อเขาเปิดโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของเขา ดังนั้นหากสมาชิกขององค์กรมีความพึงพอใจในระบบการพิจารณาความดีความชอบหรือระบบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขององค์กรแล้วเขาก็มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเขาไม่พอใจในระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็จะทำให้เขาขาดความผูกพันต่อองค์กร (Porter et al., 1974, p. 604; Porter & Steers, 1973, pp. 154-176)

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานนั้น ก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน โดยสมาชิกขององค์กรที่มีการติดต่อสัมพันธ์ที่มีกันอย่างใกล้ชิด มีโอกาสเข้าร่วมสังคมนับประพุดคุยกับเพื่อนฝูงในที่ทำงานและผู้บังคับบัญชาเมื่อมีการเกาะกลุ่มกันมากก็จะเกิดบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งเป็น

ส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์การ (Sheldon, 1971, p. 149; Buchanan, 1974 a, pp. 533-546) ดังที่ ฮรีบีเนียค และอลุตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 557) ศึกษาพบว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคม เจตคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมในสังคม การที่บุคคลมองสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การ แต่ถ้าวางใจใดมีลักษณะขาดความร่วมมือหรือมีความเป็นมิตรกันน้อย ก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การน้อยลงด้วย

การวัดความผูกพันต่อองค์การ

การวัดความผูกพันต่อองค์การนั้นวัดได้ 2 ลักษณะ คือ แบบวัดเจตคติ และแบบวัดพฤติกรรม แบบวัดส่วนใหญ่จะเป็นแบบประมาณค่า

แบบวัดเจตคติที่วัดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งรวบรวมมาโดยสังเขป ได้แก่

1. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของพอร์เตอร์ และสมิท (Porter & Smith, 1970, pp. 84-85) ประกอบด้วยแบบสอบถาม 15 ข้อเป็นการประมาณค่า 7 ระดับ ผู้ใดคะแนนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .82 – .93
2. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของแฟรงคลิน (Franklin, 1975) ซึ่งวัดความผูกพันต่อองค์การใน 2 ลักษณะ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์ ซึ่งมีข้อความ 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .83 ความเต็มใจที่จะคงอยู่ในองค์การ มีข้อความ 5 ข้อ มีความเชื่อมั่น .63 เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ
3. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของบิวคานัน (Buchanan, 1974 b) บิวคานันวัดความผูกพันต่อองค์การ 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน การมีความเกี่ยวพัน และความภักดี มีข้อความ 23 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ .86, .84 และ .92 ตามลำดับ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน โดยที่การแสดงตนมีความสัมพันธ์กับการมีความเกี่ยวพัน มีค่าสหสัมพันธ์ .65 ความเกี่ยวพันกับความภักดี มีค่าสหสัมพันธ์ .58 การแสดงตนกับความภักดี มีค่าสหสัมพันธ์ .74
4. แบบวัดความผูกพันขององค์การของ คูก และวอลล์ (Cook & Wall, 1980 cited in Cook et al., 1981, pp. 92-93) เป็นการวัดความผูกพันต่อองค์การใน 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน การมีความเกี่ยวพัน ความภักดี ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบสอบถาม 9 ข้อ โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบ 3 ข้อเป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีความเชื่อมั่น .80–.87
5. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของพอร์เตอร์และคณะ (Porter et al., 1974) เป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์การทางเจตคติ ตามแนวคิดมี 3 องค์ประกอบ คือ
 - 5.1 มีความเชื่อ พร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ

5.2 มีความตั้งใจ พร้อมทั้งจะใช้ความพยายามที่มีอยู่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อองค์กร

5.3 บุคคลจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นแบบวัดซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ โดยมีคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและแบบวัดของ พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974, pp. 603-609) สำหรับวัดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากมาตรวัดดังกล่าวครอบคลุมเรื่องที่ผู้วิจัยศึกษา และได้ผ่านการทดสอบแล้วได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .90

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อสถาบัน พบที่จะนำเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่

เจดชัย คงวัฒนกุล (2530) ศึกษาเรื่องปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของ ปลัดอำเภอ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบทบาทของปลัดอำเภอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกรมการปกครอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สมชัย แก้วละเอียด (2531) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลความผูกพันของข้าราชการกองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เชาวลิต ตมานนัชัย (2532) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งพบว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อศูนย์ในระดับต่ำ ปานกลาง และสูงใกล้เคียงกัน และตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับการมีความยึดมั่นผูกพันต่อศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของงานในแง่ความเป็นอิสระในงาน

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง รองลงมาอยู่ในระดับสูง และระดับต่ำที่สุด ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุตัว อายุงาน ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพศ และสถานภาพสมรส ไม่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ประสพการณ์จากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงานและการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม

มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรไม่พบว่ามีผลผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ยังมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกด้วย

นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะสำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี พบว่าข้าราชการของสำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรีมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรคือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ทำหาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ เจตคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กรระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโดยส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง และพิจารณาถึงลักษณะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบเรื่องความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรสูงที่สุด รองลงมาเป็นความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร สุดท้ายคือ ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มต่างๆ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค (2533) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร: ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย พบว่า ตัวแปรที่จะอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผลคือ ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในองค์กรมีผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์กรมากที่สุด

วชิระ ขาวหา (2534) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของนิสิตคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่า นิสิตคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยภาพรวมทั้ง 6 วิทยาเขตมีความผูกพันต่อสถาบันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง นิสิตคณะวิทยาศาสตร์ที่มีอายุน้อย (สูงกว่า 21 ปี) มีความผูกพันต่อสถาบันสูงกว่านิสิตที่มีอายุน้อย (ต่ำกว่า 21 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นิสิตที่ได้รับการคัดเลือกเข้าศึกษาในประเภทโควตาพิเศษ มีความผูกพันต่อสถาบันสูงกว่านิสิตที่ได้รับการคัดเลือกเข้าศึกษาในประเภทสอบคัดเลือกรวมของทบวงมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นิสิตที่ศึกษาอยู่ในต่างวิทยาเขตกันมีความผูกพันต่อสถาบันต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อังคณา โกสิยสวัสดิ์ (2534) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันกับสถาบันในระดับมาก และมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. อาจารย์ที่มีเพศ วุฒิ ตำแหน่งทางราชการ ระดับเงินเดือน อายุราชการ แตกต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

อุษณีย์ คำนวณันท์ (2536, หน้า 123-124) ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา ที่พักอาศัย ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพและสายการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี แต่ตัวแปรทางด้านระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ในส่วนของประสบการณ์ในการทำงานนั้น บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 7 ปีขึ้นไปมีความผูกพันมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 7 ปี

วีรพล พงษ์จิระศักดิ์ (2539, หน้า 98-102) ศึกษาความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปรามจราจรต่อหน่วยงาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ทัศนคติต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือ ความมั่นคง ความพึงพอใจขององค์การ ความสำคัญของตนต่อหน่วยงาน การได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งพิจารณาจากความก้าวหน้าในหน้าที่ ขอบข่ายของงาน ความท้าทายของงานและการประสานงานกับหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

อาจารย์ นาคสุภังค์ (2540) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แต่ปัจจัยด้านลักษณะงาน เช่น ความสำคัญของงาน ความอิสระของงาน ความท้าทายของงาน โอกาสความก้าวหน้าและปัจจัยด้านลักษณะงาน การบริหารจัดการ ยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างต่ำ

มนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในเขตการศึกษา 7 พบว่า

1. สุขภาพองค์การของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง และสุขภาพองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการและฝ่ายปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันต่อการดำรงชีวิตของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อการดำรงชีวิตของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

ลออ มีรักษ์ (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการและสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยบูรพาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัดและประเภทของข้าราชการ มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ดวงพร พรวิทยา (2540) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล และตัวแปรอิสระที่พยากรณ์ความผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาล ได้ดีที่สุดเพียง 6 ตัวแปรเท่านั้น เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ 1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 2. ลักษณะงานที่มีความท้าทาย 3. ความรู้ที่ตนเองมีความสำคัญต่อวิทยาลัยพยาบาล 4. ระบบการพิจารณาความดีความชอบ 5. ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ของวิทยาลัยพยาบาล 6. เจตคติของผู้ร่วมงานต่อวิทยาลัยพยาบาล

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2540) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อการดำรงชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า

1. อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน การศึกษา เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. เพศ สถานที่ทำงาน สถานภาพสมรสเก่าพันระสัญญาใช้ทุน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงชีวิต

รุ่งทิพา สุดแดน (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ โดยศึกษานักสังคมสงเคราะห์ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเขตพื้นที่ที่ปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงชีวิต แต่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สาขาวิชาที่จบการศึกษา สถาบันการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงชีวิต

พ.ต.ท.ไพศาล สุวรรณธาดา (2542) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อโรงพยาบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรเพศชายมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก และบุคลากรเพศหญิงมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีอายุราชการน้อยมีความผูกพันระดับปานกลาง ผู้มีอายุราชการมากมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

ร.ต.อ.หญิงทิพย์วัลย์ เรืองศรี (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ อายุและชั้นยศอยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ อายุและชั้นยศ ไม่แตกต่างกัน
3. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 2 กับประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวม จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ อายุและชั้นยศมีความสัมพันธ์กัน

อรุณี มั่นทัพ (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ความผูกพันของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก แตกต่างกัน และความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกัน การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับความผูกพันต่อองค์การของครูมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

ร.ต.อ. นักรบ ทองประทุม (2544) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2 โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ อายุรับราชการและสถานภาพสมรส ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ อายุรับราชการ ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ร.ต.อ. หญิงณัฐชาภรณ์ โพธิ์ทอง (2545) ศึกษาปัจจัยสุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อเปรียบเทียบตามระดับของสถานีตำรวจ แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบตามระดับชั้นยศ

สรุปจากรายงานการวิจัยภายในประเทศ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและบทบาท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายการคงอยู่ในองค์กรและการเปลี่ยนงาน กล่าวคือ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะคงอยู่ในองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะเปลี่ยนงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974, pp. 603-608) ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ เป็นการวิจัยระยะยาว 10 เดือน แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคงอยู่และกลุ่มลาออก ใช้เวลาศึกษา 4 ระยะ ผลการวิจัยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มที่คงอยู่และกลุ่มที่ลาออก โดยเฉพาะในระยะที่ 3 และระยะที่ 4 ของการเก็บข้อมูล ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบสูงกับการเปลี่ยนงาน เช่นเดียวกับความพึงพอใจงาน ซึ่งใช้เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงาน

ดูบิน และคณะ (Dubin et al., 1975, pp. 411-421) ศึกษาศูนย์ความสนใจของชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่ทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรสเตียร์ (Steers, 1977 a, pp. 46-56) วิจัยเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้ศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรส่วนการทำงาน (Job Performance) มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

แองเกิ้ล และเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981, pp. 1-14) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรพบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรโดยส่วนรวม ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงาน

ออสติน (Austin, 1984, pp. 432-A) ศึกษาเรื่องรูปแบบปัจจัยเบื้องต้นและผลของความผูกพันของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัย โดยการสำรวจและการสัมภาษณ์ใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันกับตำแหน่ง ความผูกพันกับหน่วยงาน และความผูกพันกับอาชีพที่เป็นอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 50 มีความผูกพันกับตำแหน่งเป็นอันดับแรก และองค์ประกอบที่ส่งผลมี 4 ประการ ได้แก่ ความต้องการอิสระ ความต้องการมีชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ และการที่ได้มีโอกาสร่วมทำงานกับบุคคลที่น่าสนใจ

พินคัส (Pincus, 1985, pp. 2035-A) ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรในโรงพยาบาล ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติในการทำงาน เจตคติในการปรับตัว พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นทั้ง 3 ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์พหุคูณกับความผูกพันต่อองค์กรและสามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความแตกต่างกันในแต่ละตัวแปร เจตคติในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีความแปรปรวนมากที่สุด และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยการมีส่วนร่วมในงาน ความเข้าใจแบบแผนการทำงาน และมีการกระจายอำนาจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ ความไม่มีอิสระในหน้าที่ ความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพียงอย่างเดียว (Union Commitment) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะส่วนบุคคลที่พบที่มีความผูกพันต่อองค์กร คือ อายุการทำงาน แต่การศึกษาไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร

บราวน์ (Brown, 1986, pp. 2384-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับด้านบุคคล สภาพการณ์ และปัจจัยด้านจิตสังคม ที่เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันกับองค์กร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอเรกอน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของอาจารย์มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยด้านการนิเทศ การจ่ายเงินเดือนและการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานและการประกอบอาชีพในอนาคต สามารถพยากรณ์คุณค่าของความผูกพันและความผูกพันที่จะอยู่ในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีนัยสำคัญ

ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (Decotis & Summers, 1987, pp. 445-470) ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โครงสร้างขององค์กร กระบวนการขององค์กร บรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับความพึงพอใจในงานทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจงานเป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดี

เซง (Cheng, 1990, pp. 3424-A) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและทัศนคติของงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ และบรรทัดฐานสังคม พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร 4 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์กร บรรทัดฐานสังคมและวัฒนธรรมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

อดัมส์ (Adams, 1991, pp. 1948-B) ได้ศึกษารูปแบบความผูกพันต่อหน่วยงานของพยาบาลบางประการในโรงพยาบาลทางตะวันตกเฉียงใต้ จำนวน 143 คน ที่ทำงานเต็มเวลา โดยศึกษาผลกระทบจากความเครียดของงาน บทบาททางเพศ ความมั่นคงในตำแหน่ง ความพอใจในงาน และที่สำคัญที่สุด คือการศึกษาความผูกพันต่อหน่วยงานพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงาน ประกอบด้วย ตำแหน่ง และความพอใจในงาน ทั้งด้านนโยบายของหน่วยงานและค่าจ้าง

ตง (Tong, 1993, pp. 3090-A) ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อหน่วยงาน และต่อวิชาชีพของพยาบาลในสิงคโปร์ โดยศึกษาพยาบาลในโรงเรียนของรัฐและและโรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัยปรากฏว่าพยาบาลทั้งโรงพยาบาลของรัฐและและระดับเอกชนความผูกพันต่อวิชาชีพสูงกว่าความผูกพันต่อหน่วยงาน สำหรับด้านตัวแปรเกี่ยวกับ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง พบว่า ระดับเงินเดือนมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อหน่วยงานมากที่สุด และยังมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ตำแหน่ง และความผูกพันต่อหน่วยงาน ความพอใจในงาน พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลเอกชน

ฟอ์ท็อฟ (Fjortoft, 1993, p. 26) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัย พบว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่สามารถทำนายถึงความผูกพันกับคณะได้ แต่สามารถทำนายถึงความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้นยังพบอีกว่า ผู้สอนที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งต่ำกว่า การรับรู้ถึงรูปแบบการบริหารในฐานะสมาชิกและการมีส่วนร่วมในที่ประชุมสามารถใช้เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อองค์กรได้

อารีย์ และปีเตอร์ (Aryee & Peter, 1994, pp. 1-16) ได้วิจัยความผูกพันของผู้จัดการชาวสิงคโปร์ที่มีต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจต่ออาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ก็ยังมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้วย

โอกิมิ (Okimi, 1997) ได้ศึกษาการประเมินผลความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความสัมพันธ์กับสิ่งสนับสนุนทางสังคมและการมีส่วนร่วมของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งสนับสนุนทางสังคมและการมีส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานมีนัยสำคัญทางสถิติ

โจนส์ (Jones, 2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันในวิชาชีพและความพึงพอใจในงานกับการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลเวชกรรมและศัลยกรรม 3 แห่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก โดยพยาบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีตำแหน่งสูง มีหน้าที่มั่นคง มีความต้องการอยู่กับองค์กรเพราะผลประโยชน์และได้รับการยอมรับนับถือ

จี (Gee, 2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของงาน รูปแบบและนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ฮับบาร์ด (Hubbard, 2000) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการให้อำนาจหน้าที่และความพึงพอใจของพนักงานที่เกี่ยวกับงานดูแลสุขภาพในอเมริกาใต้: ศึกษากรณีเชื้อชาติและเพศต่างกัน พบว่า การให้อำนาจหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับเชื้อชาติและเพศต่างกันมีการพิสูจน์ความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาและกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์พบว่า มีความสัมพันธ์กัน

สรุปจากงานวิจัยในต่างประเทศพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์กร แต่มีความสัมพันธ์ ทางลบต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถทำนายการเปลี่ยนงานได้ด้วย