

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น (2545, หน้า 79) กำหนดแนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

วิสัยทัศน์การจัดการศึกษาท้องถิ่น

จัดการศึกษาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพ และศักยภาพของคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคม และประเทศชาติตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

ภารกิจการจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. จัดการศึกษาปฐมวัย
2. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. จัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ
4. จัดการส่งเสริมกีฬานันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชน
5. การดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการ และเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานครบตามหลักสูตรอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน

3. เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด และตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุล ทั้งทางด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยมและพฤติกรรม ซึ่งเน้นวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย และให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. เพื่อให้การจัดการศึกษาของท้องถิ่น ดำเนินการตามความต้องการและคำนึงถึง การมีส่วนร่วมการสนับสนุนของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุกระดับ ตามศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น

5. เพื่อส่งเสริมให้เด็กและเยาวชน ประชาชนในท้องถิ่น ได้ออกกำลังกายและฝึกฝนกีฬา ร่วมกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชน เพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยมีความตระหนักในคุณค่าของการกีฬา นันทนาการ และปรับเปลี่ยน พฤติกรรม เด็กและเยาวชนไปในแนวทางที่ถูกต้อง ให้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

6. เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้าง และพัฒนาอาชีพเพื่อคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริม สนับสนุน การประกอบอาชีพ ให้มีงานทำไม่เป็นภาระแก่สังคม

7. เพื่อบำรุงการศาสนาและอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

นโยบายการจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ เร่งรัด จัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิและส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย ได้แก่ การจัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับ การบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ในท้องถิ่น มีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

3. นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ได้แก่ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน และ จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทุกระดับและประเภทการศึกษา

4. นโยบายด้านระบบบริหารและจัดการศึกษา ได้แก่ จัดระบบบริหาร และจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยมีเอกภาพ ในเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและ แผนการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการศึกษาของเอกชนหรือรับฟังความคิดเห็น ของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

5. นโยบายด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ วางแผนงานบุคคล เพื่อใช้ในการประสานข้อมูล และข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหาบุคลากร พร้อมทั้ง มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ค่าตอบแทนเพียงพอ และเหมาะสมกับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง

6. นโยบายด้านหลักสูตร ได้แก่ ให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียด สาระหลักสูตร แกนกลางและสาระหลักสูตรท้องถิ่น ที่เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการ ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ความเป็น ไทยความเป็นพลเมืองดีของสังคมและชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นมาทางประวัติศาสตร์

7. นโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคน มีจิตสำนึกในความเป็นไทย และสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาธรรมชาติเต็มตามศักยภาพ ให้เป็นการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสม กับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

8. นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ได้แก่ ระดมทรัพยากร และ การลงทุนเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านงบประมาณการเงิน ทรัพย์สิน ในประเทศจากรัฐ บุคคล องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบัน สังคมอื่น และต่างประเทศ มาใช้จัดการศึกษา และจัดสรรงบประมาณให้กับการศึกษาในฐานะ ที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

9. นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้แก่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน เอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีแรงจูงใจ ในการผลิต รวมถึงการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนการสื่อสาร

ทุกรูปแบบ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น

10. นโยบายด้านการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชน ได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านกีฬา นันทนาการ กิจกรรม เด็ก เยาวชน รวมทั้งแหล่งเรียนรู้ตลอด

11. นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ ได้แก่ สนับสนุนส่งเสริมช่วยเหลือให้มีการ ประกอบอาชีพอิสระที่ถูกต้องตามกฎหมาย จัดให้มีการรวมกลุ่มอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุน การระดมทุนและการจัดการ นำวิทยาการต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการประกอบอาชีพ การจัดการด้านการตลาดให้ได้มาตรฐานและความเหมาะสม ตามสภาพท้องถิ่น

12. นโยบายด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ บำรุงรักษา ส่งเสริมอนุรักษ์ สถาบันศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้ และสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน สืบทอดวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจ

ประวัติศาสตร์ของ

ความเป็นมาของเทศบาลนครระยองนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2460 ตรงกับรัชสมัยสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 7 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ได้มีพระบรมราชโองการประกาศให้ใช้พระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาล ตามหัวเมือง ร.ศ. 127 ขึ้น โดยยกฐานะท้องที่ตำบลท่าประดู่ อำเภอเมืองระยอง ซึ่งเป็นจุดรวมของชุมชนใหญ่ในจังหวัดระยอง และเป็นที่ตั้งของหน่วยราชการของจังหวัดระยองในขณะนั้นเป็นสุขาภิบาลเมืองระยอง โดยกำหนดเขตจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินั้น มีการดำเนินการในรูปสุขาภิบาลเรื่อยมาจนถึงปี พ.ศ. 2463 ได้เกิดอภิลักขณ์ใหม่ตลาดอันเป็นย่านชุมชนในเขตสุขาภิบาลเกือบทั้งหมด เป็นเหตุให้ประชาชนออกอยากยากเข็ญ สิ้นเนื้อประดาตัว ทางราชการจึงได้ระบับใช้พระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาลไว้ชั่วคราว ระยะเวลาเมื่อประชาชนได้ก่อตั้งบ้านเรือนหนาแน่นมากขึ้นพอที่จะจัดเป็นสุขาภิบาลได้ จึงได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติสุขาภิบาลขึ้นอีกครั้งหนึ่ง เพื่อทะนุบำรุงความสุขของประชาชนสืบต่อไป การสุขาภิบาลในระยะหลังก็ได้ทำความเจริญให้ท้องถิ่นมาเป็นลำดับ จวบจนกระทั่งรัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาลขึ้นใน พ.ศ. 2478 จึงได้มีการประกาศพระราชกฤษฎีกาฐานะท้องถิ่นสุขาภิบาลเมืองระยองขึ้นเป็นเทศบาลเมืองระยอง โดยถือเขตสุขาภิบาลเดิมเป็นเขตเทศบาล ปราบกฏตามพระราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 52 ตอนที่ 56 หน้า 1718 ลงวันที่ 10 ธันวาคม 2478

เทศบาลเมืองระยอง ได้ดำเนินการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้ท้องถิ่นมาเป็นลำดับ และได้ขยายเขตเทศบาลให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อทำนุบำรุงความเจริญและความเป็นอยู่ของประชาชนให้กว้างขวางออกไป พ.ศ. 2499 รัฐบาลได้ตราพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลเมืองระยองขึ้นเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2499 อันเป็นเขตเทศบาลเมืองระยอง

ปรากฏตามราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 73 ตอนที่ 57 ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2499 โดยขยายเขตเทศบาล เมืองระยองออกไปทางหมู่บ้าน ปากคลอง และปากน้ำ ตำบลปากน้ำ และหมู่บ้านเชิงเนิน ตำบลเชิงเนินบางส่วนที่มีเขตติดต่อกับเขตเทศบาลเดิม และมีประชาชนตั้งครัวเรือนอยู่หนาแน่นเป็นปึกแผ่น เป็นครั้งที่สอง ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลครั้งล่าสุด เมื่อปี พ.ศ. 2522 ซึ่งมีพื้นที่ 16.95 ตารางกิโลเมตร โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 96 ตอนที่ 221 ลงวันที่ 31 ธันวาคม 2522 เทศบาลนครระยองได้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะจากเทศบาลเมืองระยอง จังหวัดระยอง โดยมีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง พ.ศ. 2542 ให้ไว้ ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน 2542 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 116 ตอนที่ 110 ก. ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2542 และมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน 2542 เป็นต้นมา

ในยุคแรกที่เริ่มตั้งเทศบาล ได้อาศัยห้องทำงานของผู้ตรวจราชการเทศบาล ซึ่งอยู่รวมกันที่ศาลากลางจังหวัด (ศาลากลางหลังเก่าหน้าโรงเรียนอนุบาลระยอง ซึ่งยุคแรกเป็นอาคารไม้) จนถึง พ.ศ. 2484 จึงได้ย้ายไปเช่าที่ดินและอาคารของเอกชนเป็นสำนักงานขึ้นในย่านชุมชน ณ ถนนชุมพล (บริเวณเขื่อนตลาดสดเทศบาล) ต่อมา ปี พ.ศ. 2485 จึงได้ซื้ออาคารและที่ดินดังกล่าวเป็นกรรมสิทธิ์ของเทศบาลเมื่อ พ.ศ. 2507 ผู้ว่าราชการจังหวัดระยองในสมัยนั้น (นายส่ง เหล่าสุนทร) เห็นว่าสำนักงานเทศบาลหลังเก่าอยู่ในที่ชุมชนแออัด ไม่ปลอดภัยหากเกิดอัคคีภัยขึ้น จึงได้แนะนำให้หาที่ดินจัดตั้งสำนักงานใหม่ และได้ตกลงซื้อที่ดินของ นางช่วง เทพหัสดิน ณ อยุธยา ตรงข้ามกับศาลากลาง จำนวนเนื้อที่ประมาณ 6 ไร่ โดยในช่วงที่ดำเนินการถมที่และก่อสร้างได้ใช้สำนักงานชั่วคราวที่กองอาสารักษาดินแดง ในสวนศรีเมืองและได้ดำเนินการประมูล ที่ดินในบริเวณสำนักงานหลังเก่าที่ถนนชุมพล เพื่อใช้สร้างอาคารพาณิชย์ ได้เงินส่วนเกิน (เงินเกินเปล่าเกินราคาที่ดิน) เป็นเงิน 650,000 บาท ได้นำเงินนั้นมาจัดสร้างสำนักงานเทศบาลขึ้นใหม่ตามแบบแปลนของกรมโยธาเทศบาลแบบทรงไทย โดยตัดแปลงช่วงเสาขุมนันใดให้กว้าง และทำกันสาดด้านหน้าสำหรับจอดพักรถและปรับปรุงภายในให้ดีขึ้น ผลการประมูลก่อสร้างใช้เงินทั้งสิ้น 600,000 บาท สร้างเสร็จเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2507 ต่อมาเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2539 ได้ปรับปรุงก่อสร้างต่อเติมใช้งบประมาณทั้งสิ้น 9,337,000 บาท (เก้าล้านสามแสนสามหมื่นเจ็ดพันบาทถ้วน) ซึ่งแล้วเสร็จสมบูรณ์เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2539 และใช้ทำงานเพื่อบริการประชาชนมาจนถึงปัจจุบัน (เทศบาลนครระยอง, 2547)

การบริหารการศึกษาของเทศบาล

โครงสร้างการบริหารและการจัดองค์การด้านการศึกษากกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย มอบหมายให้สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของเทศบาลและเมืองพัทยา โดยสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่นได้ให้อำนาจหน้าที่

ในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียน ตั้งแต่ชั้นอนุบาลศึกษา ถึงระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของกรมการปกครอง โดยยึดหลักและวิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ดังนี้ (บรรจง พันประเสริฐ, 2536, หน้า 10-11)

1. หลักการจัดการศึกษาท้องถิ่นอาจกล่าวได้ว่า การจัดการศึกษาท้องถิ่นในปัจจุบันได้ยึดถือเป็นหลักเดียวกันกับรัฐบาล ได้ใช้การกำหนดนโยบายกระจายอำนาจในการศึกษาให้ท้องถิ่นทำ ซึ่งสรุปไว้ ดังนี้

1.1 หลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งแต่เดิมได้รวมอำนาจไว้ในส่วนกลางให้ไปอยู่ราชการส่วนท้องถิ่น

1.2 หลักการมอบอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้อยู่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่นและประชาชน

1.3 หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น รัฐบาลจะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องก็เฉพาะในสิ่งที่ท้องถิ่นและประชาชนยังช่วยตัวเองไม่ได้

2. วิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่นเพื่อให้การบริหารการศึกษาของท้องถิ่นเป็นไปโดยเหมาะสม ทางราชการจึงได้กำหนดแนวทางเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของหน่วยงานท้องถิ่น และให้ท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาโดยตรง หน่วยงานส่วนกลางทำหน้าที่ช่วยเหลือและสนับสนุนการดำเนินงาน

การกระจายอำนาจการศึกษาไปสู่ท้องถิ่นเป็นวิธีการที่จะทำให้ประชาชนได้มองเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษามากขึ้น และทำให้การพัฒนาการศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น นอกจากนี้แล้วการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่ท้องถิ่นยังทำให้ระบบการบริหารการศึกษามีความสอดคล้องกับระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้นด้วยแนวคิดดังกล่าว กระทรวงมหาดไทยจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานโดยแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างการปกครองส่วนกลาง และหน่วยการปกครองท้องถิ่น ไว้ดังนี้คือ (กรมการปกครอง, 2534, หน้า 18)

1. กระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่และรับผิดชอบ ควบคุม ส่งเสริมในด้านธุรการเกี่ยวกับนโยบาย และการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย จัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลางเป็นหน่วยงานประสานงานกับหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำส่งเสริม และช่วยเหลือหน่วยการปกครองท้องถิ่นในการแก้ปัญหาอุปสรรค และข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่อยู่ในอำนาจของกระทรวงมหาดไทย

2. กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุม ส่งเสริมด้านวิชาการมาตรฐานการศึกษา การผลิตครู และการควบคุมมาตรฐานจำนวนครู การกำหนดหลักสูตรแบบเรียน แนวการสอนตลอดจนการวัดผล และช่วยเหลือในด้านนิเทศการศึกษา

3. คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) มีหน้าที่ส่งเสริมและวางนโยบายด้านการบริหารบุคคล เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่งและวินัยของพนักงานครูท้องถิ่นการบริหารงานส่วนท้องถิ่นนั้นจะมีหน่วยงานในสังกัด ได้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และเมืองพัทยาแต่ไม่ว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีรูปแบบเป็นอย่างไรก็ตาม จะมีกองการศึกษา เพื่อทำหน้าที่ดูแลและบริหาร และรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก และเยาวชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ ในส่วนของเทศบาลกองการศึกษาจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรองนายกเทศมนตรีฝ่ายการศึกษา

กรมการปกครอง (2534, หน้า 192) ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของเทศบาลไว้ ดังนี้

1. มีหน้าที่จัดการประถมศึกษา
2. จัดเด็กที่มีอายุถึงเกณฑ์ในเขตเทศบาลได้เข้าเรียนโดยทั่วถึง
3. จัดตั้งและดำรงตำแหน่งโรงเรียนเทศบาล
4. ควบคุมและบริหารโรงเรียนเทศบาลในเขตของตน

การจัดการศึกษาในเขตเทศบาลและเมืองพานิชย์ เทศบาลและเมืองพานิชย์เป็นผู้บริหารและดำเนินการ โดยตรง โดยกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย มิได้เข้ามาเกี่ยวข้องในรายละเอียดของการปฏิบัติงาน นอกจากส่งเสริม สนับสนุน ให้เทศบาลและเมืองพานิชย์ดำเนินการได้โดยเรียบร้อย และบรรลุผลดียิ่งขึ้น เทศบาลและเมืองพานิชย์ซึ่งมีอำนาจที่จะใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจดำเนินการใด ๆ อย่างเต็มที่ ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

บุคลากรของเทศบาลที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ระดับด้วยกันคือ

1. เจ้าหน้าที่ฝ่ายพนักงานประจำ มีปลัดเทศบาล เป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาพนักงานประจำ และนักบริหารการศึกษา ซึ่งมีฐานะเป็นผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้ากอง หรือหัวหน้าฝ่ายการศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบสำคัญในการบริหารการศึกษาเทศบาล

2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายนโยบาย มีคณะเทศมนตรี ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย และควบคุมบริหารการศึกษาท้องถิ่นในเขตเทศบาล และปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาลทั้งหมด นอกจากนี้ยังมีสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และพิจารณาอนุมัติงบประมาณการศึกษา รวมทั้งควบคุมการบริหารงานของคณะเทศมนตรี

สำหรับพนักงานประจำที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเทศบาลนั้น ตามมาตรา 4 แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2521 กำหนดให้พนักงานครูเทศบาล ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้สอนประจำสถานศึกษาของเทศบาล หรือดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหาร และการให้การศึกษานในสถานศึกษาของเทศบาล

หรือดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษา ซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษาของเทศบาล เพื่อให้การจัดการศึกษาของเทศบาล และเมืองพัทยาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง กรมการปกครอง (2534, หน้า 30) จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนา และส่งเสริมการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาด้านวิชาการให้แก่พนักงานครูเทศบาลและเมืองพัทยา
2. การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
3. การอุดหนุนงบประมาณเฉพาะกิจต่าง ๆ

นโยบายของเทศบาลนครระยอง

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครระยอง ประจำปี พ.ศ. 2552-2556

"เทศบาลนครระยองมีระบบบริหารจัดการและบริการสาธารณะ ในระดับมาตรฐาน ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อันจะนำไปสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน"

ลักษณะวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ทิศทางการพัฒนามุ่งสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน ที่เน้นการจัดระบบบริหารจัดการ และระบบบริการสาธารณะให้ได้มาตรฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยการสร้างสาธารณูปโภคให้เพียงพอ มีระบบผังเมืองที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่สมดุล มีความยั่งยืน สร้างคน ให้มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถในการ ประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างสรรค์สังคมให้สงบสุข อบอุน ปลอดภัย สืบสานวัฒนธรรมที่ดีงาม

สถานะขององค์กร เทศบาลนครระยองจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทันสมัยด้วยวิธีการทำงาน และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มีระบบการจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจการพัฒนาของเทศบาลนครระยอง

พิจารณาจากวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและจากการวิเคราะห์สภาพการณ์สามารถกำหนดพันธกิจออกเป็นกลุ่ม ดังนี้

1. จัดระบบสาธารณูปโภคโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั่วถึง ภายใต้การวางผังเมืองที่ดี
2. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพคน ให้มีความรู้ คุณธรรมจริยธรรม
3. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุข
4. ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติให้มีความสมดุลและยั่งยืน
5. เสริมสร้างสังคมและชุมชนให้มีความเข้มแข็ง อบอุนและมีความปลอดภัยในชีวิต

และทรัพย์สินของประชาชน

6. การบริหารจัดการและการอำนวยความสะดวกให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีตามหลัก

ธรรมาภิบาล

จุดมุ่งหมายการพัฒนาเทศบาลนครระยอง

1. โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคในเขตเทศบาลเพียงพอและได้มาตรฐาน มีระบบผังเมืองที่ดี

2. ประชาชนในเขตเทศบาลมีความรู้ มีศักยภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม

3. ประชาชนในเขตเทศบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4. มีสภาพแวดล้อมที่ดี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่เสื่อมโทรมมีความยั่งยืน

5. สังคมและชุมชนมีความสงบสุข อบอุ่น มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

6. การบริหารจัดการเมืองและองค์กรเทศบาลให้มีความเป็นธรรมาภิบาล และเป็นองค์กรที่ทันสมัย ได้มาตรฐาน ภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชน

ด้านการพัฒนาคุณภาพของเด็กและเยาวชนให้มีความรู้คู่คุณธรรม

1. พัฒนาการศึกษารองเรียนในสังกัดเทศบาลให้มีความรู้ได้มาตรฐานระดับสากล

2. เพิ่มโอกาสการศึกษาของเด็กนักเรียนในเขตเทศบาลโดยขยายการศึกษาระดับมัธยม

ในโรงเรียนเทศบาล

3. ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีจิตใจที่ดีงาม มีจริยธรรม และจิตสำนึก รับผิดชอบต่อสังคม

4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควบคู่ไปกับการพัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียน การสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในด้านการวิจัย ตลอดจนผู้บริหารและนักวิเคราะห์องค์กร ซึ่งพยายามแสวงหาวิธีการที่จะรักษาสมาชิกขององค์กร ให้ทำงานอยู่ในองค์กรยาวนานขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิกตลอดจนลดอัตราการขาดงานของสมาชิก ซึ่งในการศึกษาความต้องการของบุคคล ก็เพื่อจะได้เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการของบุคคลที่มีทั้งความต้องการทางกายภาพ และความต้องการทางจิตใจ หรือสังคม ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการจนเกิดความพึงพอใจ เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานก็ย่อมจะส่งผลให้องค์กรเข้มแข็ง และสามารถทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

เชลดอน (Sheldon, 1971) ให้คำจำกัดความว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์การ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ จะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ฮรีบิเนียค และอัลทโท (Hrebiniak & Alutto, 1972 อ้างถึงใน นันทนา ประกอบกิจ, 2538, หน้า 44) ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า หมายถึง ความไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์การไม่ว่าจะเพื่อรายได้ สถานภาพ ความอิสระของอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น

บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 533 อ้างถึงใน บัญชา นิมประเสริฐ, 2542, หน้า 11) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความประสานกลมกลืนระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นไป ในทิศทางเดียวกับของตน การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และความจงรักภักดี (Loyalty) ยึดมั่นและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยความหมายของความผูกพันต่อสถาบันนั้นจะเป็นความรักที่จะผูกติดกับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์การ

สตีเยอร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, p. 442 อ้างถึงใน สมชาติ คงพิกุล, 2537, หน้า 34) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม พบว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ โดยนิยามไว้สองแนวทางด้วยกันคือ

1. แนวทางแรกให้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลจากการลงทุนลงแรงในองค์การจนมีผลงาน และไม่สามารถที่จะถอนทุนเหล่านั้นนำกลับคืนมาได้ การสร้างผลงานไว้ในองค์การทำให้เกิดพันธะหรือความผูกพัน โดยใช้เหตุผลในเชิงเศรษฐศาสตร์เข้ามาอธิบายว่า บุคคลยังลงทุนลงแรงให้กับองค์การ ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์การ
2. นิยามความผูกพันต่อองค์การ อีกแนวทางมุ่งเหตุผลเชิงทัศนคติ และความรู้สึก ที่บุคคลมีต่อองค์การเป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ เรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

เมาว์เคย์, พอร์เตอร์ และสตีเยอร์ส (Mowday, Porter, & Steers, 1982, p. 27 อ้างถึงใน สมชาติ คงพิกุล, 2537, หน้า 34) โดยนิยามความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พันธะสัญญาหรือความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคล ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และความเกี่ยวข้องกับองค์การ ประกอบไปด้วยคุณลักษณะของทัศนคติสามประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นสูง ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจทุ่มเทในการใช้ความพยายามในการทำงานให้องค์การ

3. มีความจงรักภักดี และความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ซึ่ง พอร์เตอร์ และลอเลอร์ (Porter & Lawler, 1987, pp. 216-217) ได้ให้นิยามถึงความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การว่า คือการที่บุคคลเริ่มต้นของอาชีพกับองค์การใด คือการที่บุคคลนั้นเป็นผู้เลือกที่จะอยู่กับองค์การ ซึ่งเป็นความรู้สึกยอมรับในองค์ประกอบขององค์การ เช่น

1. บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. บุคคลนั้นความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อให้องค์การที่ตนทำงานอยู่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. บุคคลนั้นมีความจงรักภักดีเสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น

ส่วนเมเยอร์ (Mayer, 1991, p. 2798) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีหลายมิติ ประกอบด้วย ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง หมายถึง ความปรารถนาที่บุคคลจะอยู่ และทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับองค์การต่อไป และความผูกพันค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ตลอดจนเต็มใจในการพยายามปฏิบัติงานให้แก่องค์การ

อิสเสนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1991, p. 52) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกรวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ได้รับการสนับสนุนจากองค์การกับความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ผลที่ตามมา คือ ความมีอุดมคติและความทุ่มเทให้กับองค์การของสมาชิก

ลูธานส์ (Luthans, 1995, pp. 130-131) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นหัวข้อสำคัญในเรื่องของการจัดองค์การและการจัดการ โดยหมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยการจำแนกออกเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมา ดังนี้

1. มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ
2. มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุด เพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. การแสดงออกโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ

จอร์จ และโจนส์ (George & Jones, 1999, p. 96) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ โดยที่เขามีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ และไม่ยากที่จะละทิ้งองค์การไป ซึ่งสอดคล้องกับบุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538, หน้า 14) ที่สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์การ ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์การ เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ความจงรักภักดีต่อสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่

สุกานดา สุกตติสันต์ (2540, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของความผูกพันว่า หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีต่อองค์กร โดยมีความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากคำจำกัดความของนักวิชาการหลายท่านซึ่งพบว่าความหมายของความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะคล้ายคลึงกันในสาระสำคัญ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้จะให้นิยามของ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความห่วงใยในความสำเร็จขององค์กร แสดงออกเป็นพฤติกรรม โดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความผูกพันต่อองค์กร โดยจะเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจ ในองค์กร มีความเกี่ยวพัน และเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความภักดีต่อองค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้นำมาประยุกต์เสนอเป็นผลงานวิจัย และมีรูปแบบจำลองไว้มากมาย ซึ่งการนำแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ไปใช้ขึ้นอยู่กับ การนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับเวลาสถานที่ในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น นักวิชาการคนสำคัญในการศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กร คือ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983) ได้แบ่งแนวคิด ความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 คือ แนวคิดทางด้านพฤติกรรม และแนวคิดทางด้านทัศนคติ (Steer & Porter, 1983 อ้างถึงใน สิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 21-23) ดังนี้

1. แนวคิดทางด้านพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรม ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร แนวคิดนี้มีชื่อเสียงอย่างมากของ เบคเกอร์ (Becker, 1960) เสนอความคิดความผูกพันต่อองค์กรที่เรียกว่า ทฤษฎีกล้าได้กล้าเสีย (Side-bet Theory) ได้สรุปสาระสำคัญไว้ว่า สถานะความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบว่า ถ้าหากเขาออกจากองค์กรเขาจะสูญเสียอะไรไป การที่คนเข้าไปเป็นสมาชิกองค์กรหรือหน่วยงาน ช่วงระยะเวลาหนึ่งเขาได้ลงทุ่มเทเวลา กำลังกาย กำลังใจในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไปขณะที่เขาอยู่ในองค์กรนั้น ต่อมาได้มีการนำเอาแนวคิดตามทฤษฎีกล้าได้กล้าเสีย ของ เบคเกอร์ ไปประยุกต์ใช้ ในความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรอีกมากมาย จากการศึกษาของ ซาลันคิล (Salancik, 1977, p. 415) มองความผูกพัน ต่อองค์กรในเรื่องของคนที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีการแสดงพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือมีความคงเส้นคงวา โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลที่ได้จะเกิดขึ้นหากละทิ้ง

สภาพของสมาชิก หรือลาออกจากองค์การ ไปอย่างถาวรซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่เกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่สูญเสียไป

2. แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้มีมุมมองว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีเป้าหมายและความหวังในการดำรงการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบผลสำเร็จ ผู้นำในแนวคิดนี้คือ มาวเคย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steer, & Porter, 1982 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548) ได้แสดงแนวคิดว่าความผูกพันดังกล่าวประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออกใน 3 ลักษณะ คือ

2.1 การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

2.2 การทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.3 ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

เมเยอร์, อัลเลน และสมิธ (Meyer, Allen, & Smith, 1993) ได้เสนอแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การ โดยเสนอเพิ่มเติมจากที่ สเตียร์ และพอร์เตอร์ ได้ศึกษาไว้ อีกหนึ่งแนวคิดคือ แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

จากแนวคิดทั้ง 3 แนวคิด แสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ บอถึง ความผูกพันต่อองค์การ อันจะมีอิทธิพลต่อการทำงานและจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานตลอดจนมีอิทธิพลต่อการขาดงาน ความเฉื่อยชา การเปลี่ยนงาน และความตั้งใจ ในการทำงานในองค์การ (Mowday, Porter, & Steer, 1982, p. 41) นอกจากนั้น พอร์เตอร์ และ สเตียร์ (Porter & Steer, 1987) ได้เสนอความคิดว่าเป็นความเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างของคน เพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ ความเจริญรุ่งเรืองและยังกล่าวถึงความแตกต่าง ของความผูกพันต่อองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยรวม แต่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการตอบสนองของบุคคล ต่อเฉพาะเรื่องงาน หรือบางแง่มุมของงานเท่านั้น (Steer, 1983, p. 464) แต่ความพึงพอใจ ในการทำงานจะค่อย ๆ พัฒนาขึ้นและมั่นคงมากขึ้นตามเวลากลายเป็นความผูกพันต่อองค์การ

โบว์ดิกส์ และบูโน (Bowditch & Buono, p. 1997) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับภาระหน้าที่ ที่มีต่อสังคม หรือความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความรู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยการแสดงออกในด้าน ดังนี้

1. ขอมรับนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร
2. ใช้ความสามารถของตนเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จ
3. ปราศรัยที่จะคงสถานภาพในองค์กร โดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น

บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 533 อ้างถึงใน บัญชา นิมประเสริฐ, 2542, หน้า 11)

ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยวัดจาก 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กร และขอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร
3. ความภักดีในองค์กร (loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และความปราศรัยที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532, หน้า 35-37) ได้สรุปแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรไว้เป็น 3 ด้าน คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ไลแมน ดับบลิว พอร์เตอร์ (Lyman W. Porter) แห่งมหาวิทยาลัย California, Irvine และคณะ ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

- 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- 1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- 1.3 ความปราศรัยอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้ มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของการแสดงออกของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง และคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่คิดโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กรของสมาชิกในองค์กร ทฤษฎีนี้เรียกว่า Side Bet Theory โดย Howard S. Becker สารสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นผลมาจากการที่คนเราได้เปรียบเทียบและชั่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไร การที่คน ๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกของ องค์กรหรือหน่วยงานอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง ยืงนานเท่าไรความผูกพันต่อองค์กรก็ยิ่งมากขึ้น

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้ มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสม

ที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

จากแนวความคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนี้ สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขั้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออก หรือละทิ้งองค์กรไปก็น้อยลงเท่านั้น ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น อาจมาจากอิทธิพลจากปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน มาเป็นตัวกำหนดที่ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรและความรู้สึกมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Organizational Commitment) จากการรวบรวมงานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อข้อพิสูจน์นี้ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2532, หน้า 38-39) ซึ่งผลจากการศึกษาพบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับอัตราการขาดงาน แต่ผู้ศึกษาได้ตั้งข้อสังเกตว่าความสัมพันธ์นั้นเป็นความสัมพันธ์ทางอ้อม และก็ไม่ใช่ปัจจัยเดียว หรือเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนขาดงาน หากแต่เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการมาทำงานของสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับ ดีโคทิส และซัมเมอร์ (Decotis & Summers, 1987) ที่ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานมีความผูกพันต่ำจะมีแรงกดดันภายในการทำงาน ได้มีนักวิชาการตั้งข้อสังเกตว่า ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเป็นความสัมพันธ์ทางอ้อม คือ เป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กร เช่น หากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะมีอัตราการขาดงานต่ำลงหรือไม่ค่อยขาดงานมากนัก ส่วนคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักพบว่าขาดงานเป็นประจำ

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาของนักวิชาการ ได้พบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการเชื่อว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับสูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน และถือว่าเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ที่หมายถึง ความปรารถนา หรือความต้องการ

ของบุคคลที่จะทำงานในองค์กร โดยไม่ต้องการที่จะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานอื่น ซึ่งการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงาน มีผู้ศึกษาวิจัยพบว่า (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2532) บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับความความตั้งใจในการหางานอื่น

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายในการเพิ่มผลผลิต และความพึงพอใจงานของพนักงานที่ทำงานภายในองค์กร เพราะบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร จึงมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย

ความผูกพันต่อองค์กร นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งบุคลากรที่ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งยังก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์กรนั้น อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532, หน้า 11) กล่าวว่า การขาดความผูกพันต่อองค์กร อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมขององค์กรที่ไม่พึงประสงค์ได้แก่ การขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน นอกจากนี้ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์กรดังนี้ (ภรณ์ กิริติบุตร, 2529, หน้า 97)

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริง จะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร อยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งคาดหวังได้ว่าบุคคลที่รู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์กร และมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

จอร์จ และ โจนส์ (George & Jones, 1999, p. 96 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 25) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว เขาก็จะมีความเชื่อมั่นในองค์กร เพราะเมื่อเขามีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กร โดยมีความคิดที่จะไม่เปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ทั้งในด้านสังคม ซึ่งจะเห็นได้จากการทุ่มเทให้กับงาน โดยการทำงานให้มีคุณภาพประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้น จึงสรุปเป็นประเด็นของความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถ ใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงานอันเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มความสามารถ
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. ความผูกพันต่อองค์กร มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของงานและประสิทธิผลขององค์การ และช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกนั่นเอง

สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดของ มาวเดย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steer, & Porter, 1982, pp. 28-43 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 2) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ
 2. การทำงานอย่างเต็มความสามารถ
 3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ
- เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร**

แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรมีทั้งแบบวัดเจตคติและแบบวัดพฤติกรรม แคทซ์ และคานท์ (Katz & Kahn, 1966, p. 422 อ้างถึงใน สาริต รื่นเรงใจ, 2549, หน้า 20)

1. แบบวัดเจตคติที่วัดความผูกพันต่อองค์กร คูก และคณะ (Cook et al., 1981, pp. 84-92 อ้างถึงใน สาริต รื่นเรงใจ, 2549, หน้า 20) ได้รวบรวมแบบวัดเจตคติที่วัดความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ชุด ดังนี้

1.1 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของพอร์เตอร์และสมิท อ้างอิงจากคูก และคณะ (Cook et al., 1981, pp. 84-92 อ้างถึงใน สาริต รื่นเรงใจ, 2549, หน้า 20) ประกอบด้วยแบบสอบถาม 15 ข้อ เป็นการประมาณค่า 7 ระดับ ผู้ได้คะแนนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ส่วนผู้ได้คะแนนต่ำมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .85 ถึง .93

1.2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร แฟรงคลิน (Franklin, 1975, pp. 153-164 อ้างถึงใน สาริต รื่นเรงใจ, 2549, หน้า 20) ซึ่งวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 2 ลักษณะ คือ

1.2.1 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์

1.2.2 ความเต็มใจที่จะคงอยู่ในองค์การ ลักษณะแรก มี 11 ข้อ และลักษณะหลังมี 5 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่น .83 และ .63 ตามลำดับ

1.3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ บูชานัน (Buchanan, 1974, p. 623 อ้างถึงใน สาริต รื่นเรใจ, 2549, หน้า 20) บูชานัน วัดความผูกพันต่อองค์การ 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน การมีความเกี่ยวข้องกับงาน และความภักดีต่อองค์การ มีข้อคำถาม 23 ข้อ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ และมีความเชื่อมั่นในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ .86, .84 และ .92 ตามลำดับ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน โดยที่การแสดงตนมีความสัมพันธ์กับการมีความเกี่ยวข้องกับงาน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .65 ความผูกพันกับงานกับความภักดีต่อองค์การ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .58 การแสดงตนกับความภักดีต่อองค์การมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .74

1.4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ คูก และวอลต์ (Cook & Walt, 1981, pp. 92-93 อ้างถึงใน สาริต รื่นเรใจ, 2549, หน้า 20) เป็นการวัดความผูกพันต่อองค์การ ใน 3 องค์ประกอบคือ การแสดงตน การมีความเกี่ยวข้องกับงาน ความภักดีต่อองค์การ ลักษณะแบบวัดเป็นแบบสอบถาม 9 ข้อ โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบละ 3 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีความเชื่อมั่นระหว่าง .80-.87

2. แบบวัดพฤติกรรมที่วัดความผูกพันต่อองค์การ คูก และคณะ (Cook et al., 1981, p.88 อ้างถึงใน สาริต รื่นเรใจ, 2549, หน้า 20) ได้เสนอแบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ ฮรีบีเนียก และอูลูโต (Hrebiniak & Alutto, 1970, p. 94 อ้างถึงใน สาริต รื่นเรใจ, 2549, หน้า 20) ซึ่งเป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์การทางพฤติกรรมตามแนวคิดที่ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการรับรู้และการใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในองค์การ ดังนั้นการมีความผูกพันต่อองค์การอย่างแรงกล้าจะแสดงถึงความไม่เปลี่ยนงาน และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การนั้นตลอดไป จากแบบวัดชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ เป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 3 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .79 แบบวัดแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

2.1 การเพิ่มขึ้นของรายได้

2.2 ความมีอิสระในอาชีพ

2.3 สถานภาพในการทำงาน

2.4 ความมีมิตรภาพในองค์การ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ งามวาศย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ ที่ผู้วิจัยพัฒนามาจาก ศิริพร นาคสุวรรณ (2548); เตือนใจ พันสิมา (2553) เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ การทำงานอย่างเต็มความสามารถ และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

จากความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การข้างต้นนั้น การที่จะสร้างความรู้สึกให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การได้นั้น อาจประกอบด้วยปัจจัยในต่าง ๆ ที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Strees & Porter, 1983, p. 444) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ คือ ธรรมชาติของมนุษย์ประกอบด้วยความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงาน หากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นก็จะสามารถทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ และบุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งในเรื่องของการศึกษาความผูกพันต่อองค์การนั้นจะมีนักวิชาการหลายท่านพยายามศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ แต่ก็ยังมิได้มีการสรุปที่ชัดเจนว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร ในองค์การเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จในการบริหารงานในองค์การ นอกจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์การ ยังมีทฤษฎีแรงจูงใจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องดังเช่น

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ของมาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดิส์ ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา มาสโลว์ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด (อนิซวัง แก้วจันทง, 2552, หน้า 66-68)

มาสโลว์ (Maslow) เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of Needs” ซึ่งประกอบด้วยลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) คือ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อาศัย น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการลำดับที่สองของ Maslow จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการระดับสามที่ระบุโดย Maslow ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันกับการมีเพื่อนและการได้รับการยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-actualization Needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ทำให้พวกเขามีความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

การศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ มาสโลว์ (Maslow) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปขั้นสูง ซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ตามดังที่ตนเองมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้ว จะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการจูงใจของ เฮอริซเบิร์ก (สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 148-150) ซึ่งได้เสนอ ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อดึงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้งานต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการ แต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้นับถือบูชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นภริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ดังนั้นในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมี 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม คือ ทฤษฎีแรงจูงใจ ของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งทางกลุ่มผู้วิจัยมีความสนใจและใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจาก เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้แล้วก็จะทำให้พวกเขาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้วพวกเขาก็จะทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย เพื่อ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งเมื่อพวกเขาเกิดความรู้สึกเหล่านี้แล้วก็จะกลายเป็น ความรู้สึกจงรักภักดีและสั่งสมจนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรต่อไปจน ไม่คิดที่จะลาออก ไปทำงานที่อื่น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2538, หน้า 52-53) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์การว่า นอกจากความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความต้องการของมนุษย์ ธรรมชาติของบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อม ขององค์การและยังมีปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกหลายประการ ดังเช่น

1. ธรรมชาติของบุคคล ซึ่งเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ๆ ในด้านจิตวิทยา มองว่าบุคคลมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างกัน ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น จะเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะเข้าใจบุคคลในองค์การได้ก็คือ การเข้าใจธรรมชาติของบุคคล โดยเข้าใจถึงสิ่งที่คนเราแสวงหา หรือสิ่งที่หลีกเลี่ยง สิ่งที่เราเลือกและกระทำหรือไม่กระทำสิ่งที่เป็นความสามารถ หรือ ไร้ความสามารถของเขา ลักษณะของบุคคลเหล่านี้จะช่วยให้เราเข้าใจพฤติกรรมการทำงาน และ ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การ เพราะบุคคลถือว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเมื่อ คนเราเกิดมาต้องอยู่กับสังคมใดสังคมหนึ่ง หรือองค์การใดองค์การหนึ่งหรือหลายขององค์การ เช่น เมื่อเป็นเด็กก็มีสถาบันครอบครัวซึ่งถือเป็นองค์การย่อยของสังคม หลังจากนั้นสังคมเพื่อนบ้าน โรงเรียนเมื่อโตขึ้นก็เข้าองค์การ เพื่อทำงานโดยเมื่อเขายอมรับเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ โดยเหตุผลใดก็ตาม ปัญหาอยู่ที่ว่าองค์การจะอย่างไรจึงจะสร้างความพึงพอใจให้แก่คนแต่ละคน เพราะคนแต่ละคนมีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน การที่จะสร้างให้เขารู้สึกผูกพันต่อองค์การ มีความรู้สึกอยากทำงานกับองค์การนี้ตลอดไป เพราะความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวบ่งชี้ ถึงประสิทธิภาพขององค์การได้ ซึ่ง พอร์เตอร์, โลเลอร์ และแฮคแมน (Porter, Lawler, & Hackman, 1975, อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2538, หน้า 53) ได้อธิบายถึงธรรมชาติของบุคคลไว้ ดังนี้

1.1 ความเป็นผู้มีการสนองตอบต่องานและชีวิต บุคคลจะแสวงหาวิธีการ เพื่อความพึงพอใจ และสนองต่อความต้องการ รวมทั้งระดับความทะเยอทะยานของตน

1.2 คนมีสังคม ความเป็นสมาชิกในสังคมเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดส่วนหนึ่งของชีวิต ซึ่งเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลและองค์การ เพื่อปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

1.3 คนมีความต้องการหลายอย่างแตกต่างกัน มีปัจจัยหลายปัจจัยที่คนต้องการ และความต้องการเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

1.4 คนรับรู้และประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ การรับรู้เป็นผลจากประสบการณ์ที่ได้รับ ดังนั้น การรับรู้ของคนในองค์การจึงแตกต่างกัน ทั้งที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน

1.5 คนมีข้อจำกัดในการตอบสนอง ความสามารถทั้งทางด้านสติปัญญาที่แตกต่างกัน ทำให้บุคคลมีขีดจำกัดในการเรียนรู้และการตอบสนองสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์การ ซึ่งองค์การได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์การให้เหมาะสมและมีความสะดวกสบาย และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

4. ธรรมชาติของงาน และลักษณะของงาน การที่จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความสนใจในงานได้นั้น ลักษณะของงานเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ลักษณะของงานเป็นงานที่ทำหาย เป็นงานที่ให้ความรู้สึกถึงว่าเป็นงานที่มีความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การข้างต้นนั้น อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532, หน้า 36-38) ได้สรุปปัจจัยออกเป็น 4 ปัจจัยใหญ่ ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยในส่วนของคุณลักษณะส่วนบุคคลหลาย ๆ อย่าง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อาทิ เช่น อายุ สถานภาพในการทำงาน (ถาวร หรือชั่วคราว) อายุการทำงาน ระดับการศึกษาของผู้ทำงาน เพศ

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงานจำนวนของภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความพอใจในการทำงาน ระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์การปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่เกี่ยวกับองค์การ หรือโครงสร้างขององค์การที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์การ

ความสำคัญของหน้าที่การงานของตนต่อองค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร และความเป็นเจ้าของในกิจการ (Worker Ownership)

4. ประสบการณ์จากการทำงานที่ผ่านมากับองค์กรนั้นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ ในระหว่างทำงานกับองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรประสบการณ์ในการทำงานที่พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจ และเชื่อถือที่สมาชิก มีต่อองค์กร ความตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กรความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะที่ดีของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กรความรู้สึกว่า ตนเองได้รับ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1977 อ้างถึงใน สมชาติ คงพิกุล, 2537, หน้า 35) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออก ได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ลักษณะบุคคล (Personal Characteristics) เช่น อายุ การศึกษา โอกาสประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) เช่นความท้าทายในงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน

3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) เช่น ทักษะดีของกลุ่มต่อองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร

ในปี ค.ศ. 1983 สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, pp. 441-451 อ้างถึงใน บัญชา นิมประเสริฐ, 2542, หน้า 16) ได้อธิบายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่ามีอยู่ 4 องค์ประกอบคือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล องค์ประกอบที่พบว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสูงอายุ การปฏิบัติงานในองค์กรนาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษาสูง

2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทของงาน งานที่มีคุณค่าบทบาทที่เด่นชัดและบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. โครงสร้างขององค์กร ระบบของการมีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ มีการกระจายงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในระหว่างการทำงาน เป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร ได้แก่ เจตคติของบุคคลที่มีต่อบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การรู้สึว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

คันแฮม และกรูบ (Dunham & Grube, 1994, p. 17 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 25) สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. การรับรู้ลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลตอบแทนของหัวหน้างาน

2. การพึงพอใจขององค์กร

3. การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมขององค์กร

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่

1. อายุ

2. อายุงาน

3. ความพึงพอใจในอาชีพ

4. ความตั้งใจที่จะลาออก

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่

1. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน

2. การพึงพอใจขององค์กร

3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร

บารอน (Baron, 1996, p. 115 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 25) ให้แนวคิด ความผูกพันเกิดจากองค์ประกอบ ดังนี้

1. ลักษณะของงาน

2. โอกาสที่จะได้รับการว่าจ้างจากงานอื่น

3. ลักษณะส่วนบุคคล

4. การบริหารจัดการขององค์กร

รอย และกรูส (Roy & Ghose, 1997 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 26)

กำหนดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

2. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า กลุ่มตัวแปรต่าง ๆ ที่จัดกลุ่มเป็นองค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีดังนี้ ลักษณะบุคคล ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อม และความพึงพอใจในการทำงาน

นอกจากจะมีผู้นำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ องค์ประกอบหรือปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ยังมีผู้ที่วิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่หลากหลายในลักษณะความสัมพันธ์กับองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงนำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ตามทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ซึ่งเสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น ของ สเตียร์ส และฟอร์เตอร์ และคนอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ มาเป็นแนวทางในการกำหนดกลุ่มตัวแปรที่จะศึกษา ดังนี้

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 198-200 อ้างถึงใน ประภาพร ศาการมย์, 2549, หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้นักงานมีความพึงพอใจการทำงานนั้น ๆ

เดลามอตต์ และทาเคซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984, p. 2 อ้างถึงใน ประภาพร ศาการมย์, 2549, 15) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ผลดีของงานที่จะมีผลต่อนักงานซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

เดวิส (Davis, 1977, p. 53 อ้างถึงใน ประภาพร ศาการมย์, 2549, หน้า 15) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าหมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ซึ่งมักจะถูกกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

วอร์ตัน (Walton, 1986, p. 92 ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 39) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างมิใช่แค่กำหนดเวลาในการทำงาน หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังหมายรวมไปถึงความต้องการและปรารถนาในชีวิตบุคลากรในหน่วยงานด้วย

แฮค และซัสเทิงล (Hack & Suttle, 1977, p. 14 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 39) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือเจ้าของกิจการ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจากทำให้คนมีความพึงพอใจแล้วยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกน้อยลง

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1944, หน้า 51-53 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 39) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณแก่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของประสิทธิภาพมนุษย์ในองค์กร เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์งานและองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีจุดมุ่งหมายว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานและความพึงพอใจในงานจะต้องดำเนินควบคู่กันไป การมีพันธะร่วมกัน ระหว่างพนักงานและองค์การ หรือการแลกเปลี่ยนคุณค่ากันอย่างสมดุลนั้นจะทำให้พนักงานและองค์การประสบความสำเร็จ

สันติ บางอ้อ (2540, หน้า 39-40) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่คนเราสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2541, หน้า 15) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมดที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานจนเกิดประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 199-200 อ้างถึงใน วัชยากร สีนพูล, 2551, หน้า 19) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate & Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe & Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสใช้ความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และ ตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิ และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม
7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวก และรับผิดชอบต่อสังคม

เฟอร์รานส์ และพาวเวอร์ (Ferrans & Powers, 1992, pp. 29-38 อ้างถึงใน รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์, 2551, หน้า 23) พิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตจากความพึงพอใจ หรือ ไม่พึงพอใจในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตได้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. สุขภาพหน้าที่ (Health & Functioning) ได้แก่ การดูแลสุขภาพตนเองการพักผ่อน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ในเวลาว่างการมีกิจกรรมในครอบครัว การเดินทาง
2. สังคมเศรษฐกิจ (Socioeconomic) ได้แก่สภาพความเป็นอยู่ รายได้การทำงาน เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย
3. จิตวิญญาณ (Psychological Spiritual) ได้แก่ความพึงพอใจในชีวิตความสงบทางจิตใจ การบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความพึงพอใจในเรื่องทั่ว ๆ ไป
4. ครอบครัว (Family) ได้แก่ ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บุตร ภาวะสุขภาพของครอบครัว

องค์การอนามัยโลกได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความเชื่อส่วนบุคคล (WHOQOL Group, 1994 อ้างถึงใน รุ่งนภา สันติศิริวันตร์, 2551, หน้า 23) ต่อมาในปี ค.ศ. 1995 ทีมพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก ได้จัดองค์ประกอบใหม่ โดยรวมองค์ประกอบบางด้านเข้าด้วยกัน คือ ด้านร่างกายกับด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล และด้านจิตใจกับด้านเชื่อส่วนบุคคล จึงเหลือเพียง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (WHOQOL Group, 1994 อ้างถึงใน รุ่งนภา สันติศิริวันตร์, 2551, หน้า 23)

1. ด้านร่างกาย (Physical Health) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ได้แก่ การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึง ความรู้สึก สุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกาย การรักษาทางการแพทย์ การรับรู้ถึงผลกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การพักผ่อนนอนหลับ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การทำงาน การรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน
2. ด้านจิตใจ (Psychological) คือการรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง ได้แก่ การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ ความสามารถในการจัดการกับความเศร้า ความกังวล การรับรู้ถึงความเชื่อด้านจิตวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิตและความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) คือการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การได้รู้ว่าตนได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการสุขภาพ บริการทาง การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร ได้มีกิจกรรม สันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

วอร์ตัน (Walton, 1986, p. 92 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 40)

ได้อธิบายไว้ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิต ตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับ ตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีงานคล้ายกัน
2. สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ใน สภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและ ควรจะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่ง จะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับ กลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกรู้สึกในคุณค่าของตัวเองและความรู้สึก ทำหายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความสำคัญต่องานที่ได้รับ มอบหมายของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่า ประสิทธิภาพสำเร็จและเห็นว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้น ในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าคุณค่าหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเอง กับบุคคลอื่นความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กรและรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทาง ที่ดีกว่าเดิม
6. สิทธิในองค์กร หมายถึง สิทธิของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งแตกต่างกัน ในแต่ละองค์กรเพราะขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมแต่ละองค์กรนั้นว่าให้ความสำคัญต่อบุคคล มากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรม มากน้อยเพียงใด
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้ มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการ

ทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาว่างของครอบครัว ตลอดจนความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงาน ที่ดำเนินไปในทางที่รับผิดชอบต่อสังคมอันจะก่อให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพ ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนร่วม รับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วม ในการรณรงค์ต่าง ๆ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของ ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) โดยกำหนดไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาศักยภาพ สังคมสัมพันธ์ และความภูมิใจในองค์กร

งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมชาติ ทองสมุทร (2547) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความภูมิใจในองค์กรและด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับสูง

เพ็ญผกา พุ่มทอง (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรม องค์กรลักษณะสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สมรรถนะทางวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ความผูกพันต่อองค์กรครู ใน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพล ทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน

ประทุม คงเมือง (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอนกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนกับสุขภาพองค์การ ของสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กษมา ทองขลิบ (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรครู โรงเรียนราชินีบน ผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลีโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคม เศรษฐกิจและด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านครอบครัวไม่แตกต่างกัน

วิศยากร สีนพุล (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย เขตคลองเตย ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้าน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์กรตามแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นของ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ ยังมีปัจจัยที่สำคัญมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงตามทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ซึ่งเป็นปัจจัยจำแนกอีกปัจจัยหนึ่งที่ที่น่าสนใจ คือความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

กู๊ด (Good, 1973, p. 320 อ้างถึงใน นงลักษณ์ นิมปี, 2547, หน้า 21) ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึง คุณภาพ สภาพหรือระดับความพอใจของบุคคลซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

เดวิส (Davis, 1981, p. 83 อ้างถึงใน ศิริลักษณ์เบญญา มาแสวง, 2550, หน้า 27) ให้ความหมายความพึงพอใจว่า หมายถึง ความพอใจหรือไม่พอใจของคนที่มีต่องาน ซึ่งแสดงให้เห็นความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของคนที่มีต่องานและสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ

เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (Feldman & Arnold, 1983, p. 192 อ้างถึงใน ศิริลักษณ์เบญญา มาแสวง, 2550, หน้า 27) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในงาน คือ สิ่งที่แสดงออก หรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่เขาปฏิบัติ

ลูธาน (Luthan, 1992, p. 114 อ้างถึงใน นงลักษณ์ นิมปี, 2547, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก หรือทัศนคติที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใด และถ้าพบว่าดี ก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และถ้าพบว่าไม่ดี ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ไพฑูรย์ เรืองกมล (2540, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีที่บุคคลมีต่องานที่ทำ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากก็จะเสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาให้แก่งาน ผู้ใดที่มีความพึงพอใจในงานน้อยก็จะทำงานตามหน้าที่

จิตตินันท์ เตชะคุปต์ (2542, หน้า 20) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ภาวะการณแสดงทางอารมณ์ในทางบวกอันเป็นผลมาจากคุณค่าที่ได้รับจากงานและ ประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลนั้น

กุหลาบ รัตนสังขธรรม (2544, หน้า 7) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจว่าความพึงพอใจ เป็นปัจจัยพื้นฐานของพฤติกรรมมนุษย์ กล่าวคือ มนุษย์จะมีพฤติกรรมก็ต่อเมื่อมีแรงขับหรือแรงจูงใจ หรือความอยาก ซึ่งเป็นผลของความต้องการที่เกิดขึ้นและความสามารถในการตอบสนอง ความต้องการของมนุษย์จะทำให้เกิดความพึงพอใจ สิ่งใดก็ตามที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจ ขึ้นมาได้จะกลายเป็นเป้าหมายที่มนุษย์แสวงหา ความพึงพอใจจึงเป็นภาวะทางอารมณ์หรือ ความรู้สึกที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เราารู้และเข้าใจอยู่แล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมความพึงพอใจ จึงเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อ ได้รับผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ความพึงพอใจจึงเป็นพฤติกรรม ที่แสดงออกอย่างมีความสุข เมื่อความต้องการได้บรรลุเป้าหมายแล้ว

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2548, หน้า 88) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลภายในกลุ่มและฐานะความเป็นอยู่ของเขาเหล่านั้น เป็นเรื่องของ การพิจารณาว่า เขาจะได้รับความพึงพอใจชนิดไหน อย่างไร เช่น ด้านความพอใจในงานที่ทำ อัตราค่าจ้าง เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากการทำงาน ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจและกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมี 5 ด้าน คือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน สถานที่การทำงานและการดำเนินการ ลักษณะงานที่ทำ การบังคับบัญชา วัสดุได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครูที่ผู้วิจัยพัฒนามาจาก สิริพร นาคสุวรรณ (2548); เตือนใจ พันสีมา (2553)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน สมเจตน์ นาคเสวี, 2549, หน้า 56-58) หรือเรียกกันว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ได้กล่าวถึงความเชื่อของมาสโลว์ที่ว่า มนุษย์ มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย ความต้องการของมนุษย์นั้น

สามารถจัดเป็นลำดับขั้นได้ และเมื่อความต้องการในลำดับใดได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นตัวจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ซึ่งมีสมมติฐาน ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการของคน สามารถนำมาเรียงลำดับความสำคัญได้จากความต้องการระดับต่ำสุด ไปยังความต้องการระดับสูงขึ้นไปตามลำดับความสำคัญ คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการด้านมีชื่อเสียงและความต้องการที่เกิดจากความสมหวังในชีวิต

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของคนต่อไป อีก คนจะถูกจูงใจด้วยความต้องการที่สูงขึ้นไปตราบที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

3. ความต้องการของคนจะซับซ้อนกัน ในขณะที่ความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นมา ทั้งนี้ มาสโลว์ ได้จัดลำดับความต้องการในลักษณะของการจูงใจ ออกเป็น 5 ขั้นคือ

1. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการเบื้องต้น เพื่อการอยู่รอด หรือเพื่อความจำเป็นในการมีชีวิตอยู่ เช่น ความต้องการอากาศ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ซึ่งความต้องการทางด้านร่างกายนี้ จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง มาสโลว์ กล่าวว่า หากบุคคลใด ยังอยู่ในภาวะของการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย การเข้าสังคม และมีความมีชื่อเสียงแล้ว ของบุคคลนั้น จะมีความต้องการในเรื่องอาหารมากกว่าสิ่งใด

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนอง แล้วเพียงบางส่วน มนุษย์ก็จะมีความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น ความเจ็บป่วย ความสูญเสียความมั่นคงทางเศรษฐกิจซึ่งในองค์การต่าง ๆ นั้น ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมักจะหมายถึง การให้ความแน่นอนหรือการรับประกัน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางด้านการเงิน ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การมีรายได้ที่เพียงพอสำหรับจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกาย ความมั่นคงของสถานภาพทางสังคม ตลอดจนการออมเงิน เพื่อเป็นเครื่องประกัน ที่อาจมีผลกระทบต่อรายได้ และการดำรงชีพในอนาคต

3. ความต้องการด้านสังคม ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านร่างกาย และความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ทั้งนี้เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกัน เป็นกลุ่มต้องการมีเพื่อนฝูง ต้องการมิตรภาพ ความเห็นใจและเข้าร่วมกิจกรรมในสังคม

ทั้งนี้ในบางครั้งการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม อาจต้องทำในสิ่งที่ฝืนความรู้สึกหรือฝืนธรรมชาติของตน บุคคลนั้นก็ยังต้องปฏิบัติเพื่อไม่ให้ตนถูกกีดกันออกจากกลุ่ม

5. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง หรือความมีเกียรติยศชื่อเสียง คือความต้องการที่ได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีฐานะเด่น มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น หรือมีความมั่นใจในตนเอง ซึ่งนักจิตวิทยาบอกว่า สิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่ทำให้คนอยากประพฤติปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ความอยากเด่นอยากดัง และอยากมีชื่อเสียง ดังนั้นการยกย่องชมเชยให้เกียรติซึ่งกันและกัน อย่างจริงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นมากในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของมนุษย์ทั้งนี้ความต้องการได้รับการนับถือยกย่อง แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

4.1 ความต้องการนับถือตนเอง คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง และมีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่า และมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จงานภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียง เป็นที่กล่าวขาน เป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขาทำ ซึ่งทำให้รู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่า ที่ความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จหรือความสมหวังสูงสุดในชีวิต หรือต้องการทำตามอุดมการณ์หรืออุดมคติในบั้นปลายของชีวิตการทำงาน คือ ความต้องการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งตามความนึกคิดของตนเอง โดยพยายามผลักดันชีวิตของตนให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามที่ได้คาดหมายไว้ มีความพร้อมในด้านการทำงาน และมีความมั่นคงในฐานะการเงิน ทั้งนี้มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจว่า จะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ดังนั้นในการสร้างความพอใจให้แก่บุคคลในองค์การฝ่ายบริหาร จึงควรหาทางตอบสนองความพอใจของผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมที่สุดเพื่อให้เกิดความพอใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แนวคิดนี้สรุปได้จากความต้องการของมนุษย์มีอยู่ตลอดเวลา ตามทฤษฎีของ มาสโลว์ได้จัดลำดับลักษณะของการจูงใจ ออกเป็น 5 ขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ความมั่นคง ปลอดภัยการมีชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิต ความต้องการเหล่านี้ทำให้นมนุษย์เกิดแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์เฝ้าหาเพื่อจะได้รับการตอบสนอง และผลักดันชีวิตไปในทางที่ดีทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ และตอบสนองความพอใจให้มีประสิทธิภาพ

แนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีสององค์ประกอบ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 71-79 อ้างถึงใน ชยานนท์ สมแสน, 2549, หน้า 17-18) ได้ทำการศึกษาและได้พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในงานนั้นมีลักษณะสัมพันธ์กันกับเรื่องงานโดยตรง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ขณะเดียวกันองค์ประกอบที่มักนำมาซึ่งความไม่พอใจในการทำงานจำเป็นต้องมีการคำนึง ไม่ให้คนเกิดความท้อถอยไม่อยากทำงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจมี 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องาน ประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้รับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่าย หรืองานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ตามลำพัง

6. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ปัจจัยจูงใจมี 11 ประการ คือ

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจของบุคคล ในหน่วยงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนขั้นและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจน ความสามารถทำงานร่วมกันและความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลทั่วไป

4. ฐานะอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติมีศักดิ์ศรี

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อน ด้วยกัน

7. เทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน หรือยึดหลักความยุติธรรมในการบริหาร

8. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์กร

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดี หรือ ไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงาน

11. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กรองค์ประกอบทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นความต้องการของคนทำงาน เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และองค์ประกอบข้างต้นเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความสุข เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองทั้งสองด้านคนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยสรุปได้ว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานคือปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจเป็นการศึกษาเจตคติ และการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงานซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มนุษย์มีความต้องการหลายระดับขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายด้าน ยังพบว่าความต้องการของมนุษย์มีสองลักษณะคือความต้องการด้านร่างกาย และความปรารถนาความสุขทางใจ การที่เรานำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นสิ่งที่จูงใจให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ประสบความสำเร็จของงาน

แนวความคิดของบาร์นาร์ด

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968, p. 142 อ้างถึงใน ฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์, 2549, หน้า 20) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจที่หน่วยงานอาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน และสิ่งของ
2. โอกาสที่คนไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ ได้แก่ โอกาสที่คนจะได้แต่งตั้งจากบุคคลอื่น เช่น การได้รับเกียรติ การได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัว โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งที่มีอำนาจมากกว่าเดิม เป็นต้น
3. สภาพแวดล้อมที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน และวัตถุสิ่งของต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร โดยให้อยู่ในสภาพที่เป็นที่พอใจของทุกคน
4. ความพึงพอใจทางสังคม ได้แก่ การคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรของหน่วยงาน
5. การปรับสภาพการทำงาน เป็นการปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย และตรงกับเจตคติของบุคลากร

6. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานได้อย่างกว้างขวางจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่

7. สภาพการทำงานอยู่ร่วมกันของบุคลากร ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นจะให้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะทุกคนจะให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน

แนวความคิดของสก็อตต์

สก็อตต์ (Scott, 1970, p. 124 อ้างถึงใน ชยานนท์ สมแสน, 2549, หน้า 20) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นเป้าหมายให้ได้ผล กล่าวคือ จะต้องพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้

1. งานจะต้องมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนบุคคล งานจึงจะมีความหมายสำหรับผู้คน
2. งานจะต้องวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้
 - 3.1 ผู้ทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
 - 3.2 มีผลงานกลับมาให้ผู้ทำงานทราบโดยตรง
 - 3.3 งานนั้นเป็นที่พึงปรารถนา
 - 3.4 งานนั้นมีลักษณะท้าทาย
 - 3.5 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

แนวความคิดของอีแวนส์

อีแวนส์ (Evans, 1971, pp. 31-38 อ้างถึงใน ชยานนท์ สมแสน, 2549, หน้า 21) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับสก็อตต์ ที่ได้สร้างแบบจำลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน เรียกว่า แบบวิถีเป้าหมาย (Path Goal Model) ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และแนวทางในการดำเนินงานมากขึ้น
2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมหยุดชะงักได้ ถ้าแม้ไม่มีตัวถ่วงแต่ไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นก็จะเป็นไปด้วยดีไม่ได้ การกระทำก็อาจจะกระทำเป็นช่วง ๆ หรือไม่มีความสม่ำเสมอ

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้จะเกิดขึ้นเพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับมีแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ ถ้าขาดประการใดประการหนึ่งความสำเร็จจะลดน้อยลง

แนวความคิดของกิลเมอร์

กิลเมอร์ (Gilmer, 1973, p. 280 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 36) ได้จำแนก องค์ประกอบที่มีผลต่อการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรม
2. โอกาสก้าวหน้าในงาน ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในงานที่ทำ
3. ความพอใจในการจัดการ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำ และความพึงพอใจ ในการจัดการ
4. ค่าจ้าง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจในค่าจ้าง และรู้สึกสมเหตุสมผลในสิ่งตอบแทน
5. ลักษณะงานที่ทำ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำหากได้ทำงานตรงกับ ความต้องการ และความถนัด
6. การบังคับบัญชา มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน
7. ลักษณะทางสังคมหากผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน
8. การคมนาคมและการสื่อสาร มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากน้อย ต่างกันได้
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ห้องน้ำ และชั่วโมงการทำงานเป็นต้น สิ่งเหล่านี้ มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยต่างกัน
10. สิ่งตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จ ตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล และที่อยู่อาศัย ก็มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจ ในงานได้

แนวคิดของแฮทฟีลด์และฮิวส์แมน

แฮทฟีลด์ และฮิวส์แมน (Hatfield & Huseman, n.d. อ้างถึงใน ชยานนท์ สมแสน, 2549, หน้า 2) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัยต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจ ซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลายในปัจจุบัน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ

1. ตัวแปรที่ 1 องค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ทำในปัจจุบัน แบ่งเป็น
 - 1.1 ความตื่นเต้น น่าเบื่อ

- 1.2 ความสนุกสนาน ความไม่สนุกสนาน
- 1.3 สภาพโล่ง สภาพสลับ ๆ
- 1.4 ทำท่าย ไม่ทำท่าย
- 1.5 มีความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ
2. ตัวแปรที่ 2 องค์ประกอบทางด้านค่าจ้าง ประกอบด้วย
 - 2.1 ถือว่าเป็นรางวัล ไม่เป็นรางวัล
 - 2.2 มาก น้อย
 - 2.3 ยุติธรรม ไม่ยุติธรรม
 - 2.4 เป็นทางบวก ทางลบ
3. ตัวแปรที่ 3 องค์ประกอบทางด้านการเลื่อนตำแหน่ง
 - 3.1 ยุติธรรม ไม่ยุติธรรม
 - 3.2 เชื่อถือได้ เชื่อไม่ได้
 - 3.3 เป็นเดิเชิงบวก เชิงลบ
 - 3.4 เป็นเหตุผล ไม่เป็นเหตุผล
4. ตัวแปรที่ 4 องค์ประกอบทางด้านผู้บังคับบัญชา
 - 4.1 อยู่ใกล้ อยู่ห่าง ๆ
 - 4.2 ยุติธรรม จริงใจ ไม่ยุติธรรม ไม่จริงใจ
 - 4.3 เป็นมิตร ค่อนข้างไม่เป็นมิตร
 - 4.4 เหมาะสมทางคุณสมบัติ ไม่เหมาะสมทางคุณสมบัติ
5. ตัวแปรที่ 5 องค์ประกอบทางด้านเพื่อนร่วมงาน
 - 5.1 เป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย
 - 5.2 จงรักภักดีต่อโรงงาน ไม่จงรักภักดีต่อโรงงานและเพื่อน ๆ
 - 5.3 สนุกสนานร่าเริง ไม่ค่อยสนุกสนานร่าเริง
 - 5.4 คุ้นเคยใจเอาจริงเอาจัง คุ้นเคยน้อยหน้า

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจและกระตุ้นให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมี 5 ด้าน คือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สถานที่การทำงาน และการดำเนินการ ลักษณะงานที่ทำ การบังคับบัญชา วัสดุ จากแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานแบบวัดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนา มาจาก ศิริพร นาคสุวรรณ (2548); เตือนใจ พันสีมา (2553)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

วันวิสาข์ แสงประชุม (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

นงลักษณ์ นิมปี (2547) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญดี ตีอินทร์ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่การเงินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก โดยพบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานของของเจ้าหน้าที่การเงินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางคุณภาพชีวิตการทำงาน

พัชรีย์ ปัญญาเลิศศรีทรา (2548) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ในทางบวก และ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

สิริวรรณ ไพศาลวรรณ (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลนครราชสีมา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชยานนท์ สมแสน (2549) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและเจตคติต่ออาชีพครูของอาจารย์อัตราจ้างสถาบันราชภัฏแห่งใหม่ 5 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์อัตราจ้างของสถาบันราชภัฏ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

วีระชาติ สุพิพัฒน์ (2550) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารงานโรงเรียน และ ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารงานโรงเรียนทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิภาวี อมหารักษ์กะ (2550) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศ องค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริลักษณ์เบญญา มาแสวง (2550) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ องค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร เกณฑ์ มีความสัมพันธ์กันทั้งทางบวกและทางลบ ตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศ ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานงาน และด้านความรับผิดชอบ

วันนดา หมวดเอียด (2550) ได้ทำการศึกษารูปแบบ โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู

ผลการวิจัยข้างต้นพบว่าความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะการดำเนินงานจะสำเร็จไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่นั้น ผู้ที่ปฏิบัติจะต้องมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานนั้นหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ งานนั้นจะดำเนินไป อย่างไม่ราบรื่นหรืออาจไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวแปร ที่มีอิทธิพลในรูปที่เป็นสาเหตุโดยตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่าความพึงพอใจในการทำงาน น่าจะเกี่ยวข้องกับความผูกพัน ต่อองค์กรของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง และอีกปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์เชื่อมโยง กับความผูกพันต่อองค์กรตามแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นของ สเตียร์สและพอร์เตอร์ เป็นคุณลักษณะ ที่เกี่ยวกับองค์การหรือ โครงสร้างขององค์การที่สำคัญคือ วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ดาฟท์ (Daft, 1991, pp. 1-5 อ้างถึงใน รังสรรค์ โฉมขำ, 2543, หน้า 38) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง กลุ่มตัวแปร

ที่เป็นมาตรฐานของพฤติกรรมของบุคคลที่กลุ่มหรือสมาชิกในองค์การคาดหวังหรือสนับสนุน ให้บุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การปฏิบัติตามซึ่งอาจจะรวมถึงแบบแผนของพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจของคนส่วนใหญ่ในองค์การ

ชาย (Schein, 1985, p. 14 อ้างถึงใน ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์, 2546, หน้า 15) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง ข้อสมมุติเบื้องต้นต่างๆ ที่สร้างขึ้นหรือค้นพบโดยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีการพัฒนาให้เหมาะสมต่อการนำไปใช้แก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากภายนอกและภายในได้ดี

เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1997, p. 267 อ้างถึงใน นิวัฒน์ วัฒนินบูลย์, 2551, หน้า 13) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง ระบบพฤติกรรม ค่านิยม และความเชื่อร่วมกันที่ถูกพัฒนาในองค์การและเป็นตัวอย่างด้านพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

ร็อบบินส์ (Robbins, 1989, pp. 467-468 อ้างถึงใน ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์, 2546, หน้า 15) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง ระบบความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์การ ทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่งได้

ฮอฟสเทด (Hofstede, 1991, p. 165 อ้างถึงใน ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์, 2546, หน้า 15) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง รูปแบบของความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์การที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละองค์การ รวมถึงค่านิยม ซึ่งเป็นแกนสำคัญของวัฒนธรรมในทุกระดับ

บุชานัน (Buchanan, 1997, p. 515 อ้างถึงใน รังสรรค์ โฉมยา, 2543, หน้า 39) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง ความสามารถทางความคิดและการบริหารของผู้นำที่ทำให้้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย การเปลี่ยนแปลงทาวฒนธรรมองค์การก็เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้นำองค์การ

จอห์นสัน และคณะ (Johnson et al., 2003, p. 68 อ้างถึงใน นิวัฒน์ วัฒนินบูลย์, 2551, หน้า 14) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง กรอบสำคัญซึ่งจะกำหนดแนวทางวิธีการแสดงออกของแต่ละบุคคล วัฒนธรรมองค์การต้องมีการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งสู่รุ่นถัดไป ทั้งด้วยคำพูด ตัวหนังสือ หรือรูปแบบอื่น วัฒนธรรมองค์การเป็นได้ทั้งขนบธรรมเนียมประเพณี ลักษณะนิสัย เจตคติ ภาษา ศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรมเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สมาชิกในสังคมหนึ่งมีความแตกต่างกับอีกสังคมหนึ่ง

เนลสัน และควิก (Nelson & Quick, 2006, p. 530 อ้างถึงใน นิวัฒน์ วัฒนินบูลย์, 2551, หน้า 14) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า เป็นแบบแผนของฐานคติซึ่งได้ดำรงอยู่ และได้ถูกถ่ายทอดไปยังคนรุ่นต่อไป โดยผ่านการรับรู้ ความคิดและความรู้สึกในองค์การ

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 78) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า เป็นค่านิยม และบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์การ ที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารภายในองค์การ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2547, หน้า 37) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า เป็นบทสรุปของแนวคิด หลักการ ความประพฤติกและกรรมวิธีในการทำงานที่ได้ตกผลึก จนกลายเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน หรือพิจารณาอีกมุมหนึ่ง คือ บรรยากาศที่มีลักษณะของการมีเจตคติ ที่ดี มีความเป็นมาตรฐาน มีระบบการจูงใจ สภาพของการเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน และความสำนึกที่ดีต่องานต่อองค์การต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนวิธีดำเนินงานไปในทางที่ดี และวิธีการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องที่ควร

พลิน กุญชรูญ (2548, หน้า 153) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า คือ ค่านิยม (Value) บรรทัดฐาน (Norm) ความเชื่อ (Belief) ประเพณี (Tradition) กรอบแนวคิด ธรรมเนียมปฏิบัติหรือแม้แต่ภาษาที่ใช้ในองค์การนั้น ซึ่งพนักงานในองค์การยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประจำวันภายในองค์การ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ที่สำคัญคือ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการปฏิบัติในทุกระดับชั้นขององค์การ

พรรณนง บุญขวัญ (2549, หน้า 120) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า คือ ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกในองค์การ เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการแสดงพฤติกรรม และวิถีชีวิตในองค์การ ซึ่งมีผลทำให้สมาชิกในองค์การนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกองค์การอื่น

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ชุดของค่านิยมร่วม ที่ช่วยในการควบคุม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งอื่น ๆ ทั้งในองค์การและนอกองค์การ

คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

ร็อบบิน (Robbin, 1990, p. 439 อ้างถึงใน รังสรรค์ โฉมยา, 2543, หน้า 39) วัฒนธรรมหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ของความหมายร่วมกันของสมาชิกในองค์การ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของวัฒนธรรมองค์การพบว่าวัฒนธรรมองค์การจะมีลักษณะที่สำคัญ ที่สามารถแยกออกได้ 10 ประการ ดังนี้ คือ

1. การริเริ่มส่วนบุคคล (Individual Initiative) ได้แก่ระดับของความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระของแต่ละคนและโอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์
2. ความอดทนต่อความเสี่ยง (Risk Tolerance) ได้แก่ ระดับที่พนักงานได้รับการส่งเสริมให้มีการแสดงออกในการคัดค้าน ความเปลี่ยนแปลง และการแสวงหาความเสี่ยง

3. การกำหนดทิศทาง (Direction) ได้แก่ระดับที่องค์กรกำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
 4. การร่วมมือ (Integration) ได้แก่ระดับที่หน่วยงานในองค์กรได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมประสานงาน และการร่วมมือ
 5. การสนับสนุนการจัดการ (Management Support) ได้แก่ระดับที่ผู้จัดการได้เตรียมและทำการติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจน ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา
 6. การควบคุม (Control) ได้แก่จำนวนกฎระเบียบ การควบคุมและการบังคับบัญชาโดยตรงที่ใช้ในการดูแล และควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน
 7. เอกลักษณ์ (Identity) ได้แก่ระดับของสิ่งที่สมาชิกสร้างเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ในแบบส่วนรวมมากกว่าแบบของกลุ่มทำงานเฉพาะหรือกลุ่มวิชาชีพ
 8. ระบบการให้รางวัล (Reward System) ได้แก่ระดับของการกำหนดแนวทางการให้รางวัล เช่น การเพิ่มเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ต่าง ๆ เช่น จากการปฏิบัติงานความอาวุโส เป็นต้น
 9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) ได้แก่ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นจากสิ่งที่ปรากฏของความขัดแย้ง และการวิพากษ์วิจารณ์อย่างเปิดเผย
 10. แบบของการสื่อสาร (Communication Patterns) ได้แก่ระดับของการสื่อสารในองค์กรที่ถูกจำกัด เนื่องจากระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ
- จากคุณลักษณะสำคัญต่าง ๆ ทั้ง 10 ประการที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรนั้นครอบคลุมแบบแผนพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงาน การมุ่งใจ เอกลักษณ์ ตลอดจนแบบแผนในการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมขององค์กร จึงเป็นเสมือนตัวแทนของค่านิยม ความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะแสดงออกทางพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

แนวคิดทฤษฎีและแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรมีรูปแบบและพัฒนาการมาช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งการศึกษาในประเด็นนี้ได้แยกออกเป็นหลายแนวคิด ทั้งนี้เพราะว่าการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นการศึกษาที่ยังลึกลงไปในวิถีชีวิตของบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสลับซับซ้อนและความละเอียดอ่อนอยู่ในตัวของมันเอง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเนื้อหา และวิธีการวิจัย

สมอร์ซิช (Smerchich, 1983, pp. 339-358 อ้างถึงใน รังสรรค์ โฉมยา, 2543, หน้า 40) ได้ศึกษาโดยการสำรวจตรวจสอบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดพื้นฐานทางวัฒนธรรม ในขอบเขตเนื้อหาทางมานุษยวิทยา รวมทั้งงานการศึกษาที่ศึกษาวิเคราะห์องค์กร ในฐานะที่วัฒนธรรม

เป็นตัวแปรต้นและในฐานะที่เป็นตัวแปรตาม ในกรอบแนวคิดและข้อสันนิษฐานที่แตกต่างกัน ในการวิจัย จึงทำให้แนวทางการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 5 กลุ่มที่สำคัญ ๆ ดังนี้ คือ

1. กลุ่มที่ศึกษาในลักษณะของการบริหารเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Management)

กลุ่มนี้สนใจศึกษาความแตกต่างทางพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร ซึ่งมีทั้งการศึกษาในระดับ มหภาคและจุลภาค ในแนวทางนี้มองว่าวัฒนธรรมเป็นตัวแปรอิสระ ที่อยู่ภายนอกองค์กร สมาชิกในองค์กรจะเป็นผู้นำเข้ามาในองค์กร โดยจะแสดงออกมาให้เห็น ความแตกต่างและความคล้ายคลึงของแต่ละบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ทัศนคติและการกระทำ

2. กลุ่มที่ศึกษาในลักษณะของวัฒนธรรมบริษัท (Corporate Culture) กลุ่มนี้สนใจศึกษา

ในลักษณะที่ว่าองค์กรไม่ได้รับวัฒนธรรมเข้ามา แต่ต้องการเป็นตัวที่ทำหน้าที่สร้างผลวัฒนธรรมที่สำคัญในรูปแบบต่าง ๆ กล่าวคือ ในขณะที่องค์กรต้องทำหน้าที่เป็นตัวจักรสำคัญในการผลิตสินค้าและบริการโดยตรงนั้น องค์กรก็ได้ผลิวัฒนธรรมต่าง ๆ ขึ้นมาพร้อมๆ กัน เช่น พิธีการ ระบบ ระเบียบต่าง ๆ เป็นต้น ในแนวทางนี้จะใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีระบบ (System Approach) ในการวิเคราะห์พิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น โครงสร้าง องค์กร ลักษณะผู้นำ เทคโนโลยี ค่านิยม ความคิดทางสังคม และความเชื่อต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งการศึกษาในลักษณะนี้มักจะเป็นการศึกษาในประเด็นของการพัฒนา

(Organizational Development) ในลักษณะของการพยายามทำความเข้าใจและอธิบายกระบวนการระบบสัญลักษณ์ เพื่อค้นหาแนวทางการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร

3. กลุ่มที่ศึกษาในลักษณะมโนทัศน์การรับรู้ (Cognitive Perspective) กลุ่มนี้สนใจศึกษา

ระบบความรู้ ความคิดที่สมาชิกรับรู้และใช้ร่วมกันในองค์กร ซึ่งแนวคิดนี้มีสมมุติฐานว่า ความคิดของบุคคลนั้นเชื่อมโยงเกี่ยวกับการกระทำของบุคคล การที่บุคคลมีความคิดเช่นไรก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาเช่นนั้น ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดนี้จึงเกิดจากสมาชิกของทุก ๆ คน ที่จะทราบว่าอะไรควรปฏิบัติ อะไรไม่ควรปฏิบัติ ซึ่งเปรียบดังกฎเกณฑ์หรือแนวทางในการปฏิบัติ ที่ทำให้สามารถคาดการณ์ได้ว่าบุคคลในองค์กรจะมีพฤติกรรมอย่างไร

4. กลุ่มที่ศึกษาในลักษณะมโนทัศน์ทางสัญลักษณ์องค์กร (Symbolic Perspective)

กลุ่มนี้สนใจศึกษาองค์กรในมโนทัศน์ที่ว่า องค์กรหรือวัฒนธรรมเป็นระบบหรือรูปแบบทางสัญลักษณ์ที่มีความหมายลึกซึ้ง ที่ต้องอาศัยการอธิบาย ให้ความหมายและการตีความ เพื่อให้บุคคลอื่น ๆ ในองค์กรเข้าใจตรงกัน เพื่อให้เป็นที่เข้าใจและทำงานประสานกันได้อย่างราบรื่น ซึ่งการตีความนี้แนวคิดนี้ถือว่าการตีความหมายสัญลักษณ์ต้องอาศัยประสบการณ์และการเรียนรู้

ที่มีการสั่งสมอยู่เสมอ เพื่อการอธิบายเชื่อมโยงความหมายสัญลักษณ์ให้ตรงและสอดคล้องกับการกระทำได้ การศึกษาในแนวทางนี้รวมความไปถึงการศึกษาในลักษณะของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of Organization)

5. กลุ่มที่ศึกษาในลักษณะกระบวนการจิตใต้สำนึก (Unconscious Processes) กลุ่มนี้สนใจศึกษาองค์การในลักษณะของการมององค์การในลักษณะว่าเป็นกระบวนการทางจิตใต้สำนึก ในทางจิตวิทยา รูปแบบทางโครงสร้างและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในองค์การแสดงให้เห็นถึงกระบวนการทางจิตใต้สำนึก โดยอธิบายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ เป็นเพียงการจำลองทางจิตที่สมาชิกร่วมกันสร้างขึ้น โดยได้รับการอธิบายและให้เหตุผลตลอดจนการยอมรับแล้วยังอยู่ในรูปแบบความสัมพันธ์ทางโครงสร้างที่ประสานกันระหว่างจิตใต้สำนึกกับการจัดการทางสังคมในรูปแบบโครงสร้างที่เป็นทางการ

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การในครั้งนี้ เป็นการผสมผสานแนวคิดในหลาย ๆ ด้านเข้าด้วยกัน โดยขึ้นอยู่กับพื้นฐานแนวคิดวัฒนธรรมองค์การของ โจนส์ (Jones, 1995, pp. 165-207) อ้างถึงใน รังสรรค์ โฉมยา, 2543, หน้า 41) ที่สนใจศึกษาปฏิสัมพันธ์ของบุคคลทั้งในและนอกองค์การ โครงสร้าง ความเป็นปัจเจกบุคคล ในประเด็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมองวัฒนธรรมองค์การในลักษณะของตัวแปรที่สามารถวัดได้ ในเชิงของการวิจัยแบบปริมาณ โดยมีเหตุผลของการศึกษาในเชิงปริมาณ 3 ประการ คือ 1) การยอมรับวัฒนธรรมองค์การคือระบบของการรับรู้และความคิดที่สมาชิกรับรู้และใช้ร่วมกันนำไปสู่ผลต่อการแสดงพฤติกรรม 2) การศึกษาในลักษณะการพัฒนางานองค์การ โดยใช้มนทัศน์ความเหมาะสมของวัฒนธรรมองค์การที่พึงสนับสนุน ส่งเสริม หรือขัดขวางการพัฒนางานองค์การ ซึ่งต้องอาศัยลักษณะข้อได้เปรียบของการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณเพื่อการจำแนกมิติทางวัฒนธรรมเป็นวัฒนธรรมทางบวกหรือวัฒนธรรมทางลบ และ 3) การศึกษาในรูปแบบวิจัยเชิงปริมาณเป็นการศึกษาวิจัยที่ได้รับการพัฒนามาแล้วทั้งในแง่ของกระบวนการศึกษาและวิธีการวิทยา ทำให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ศึกษากับสถานการณ์อื่น ๆ และพฤติกรรมอื่น ๆ ได้

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

เมื่อเราพิจารณาภาพรวมในระดับกว้าง ๆ (Macro) ของวัฒนธรรมทางสังคมเราจะพบว่าเมื่อวัฒนธรรมทางสังคมเปลี่ยนแปลงไป ความคิด ทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมของผู้คนในสังคมก็จะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนก็คือในเรื่องของจริยธรรมในการทำงาน (Work Ethics) และการตอบสนองทางสังคม (Social Responsibility) ที่พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปทั้งในทิศทางที่เป็นแง่บวกและแง่ลบ (Newstrom, 1993, pp. 50-51 อ้างถึงใน รังสรรค์ โฉมยา, 2543, หน้า 40) ในทำนองเดียวกันการที่วัฒนธรรมองค์การขององค์การใด ๆ

เปลี่ยนแปลงไป ก็ย่อมจะส่งผลกระทบต่อความคิด ทักษะคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของบุคคล ในองค์กรนั้น ๆ ด้วย

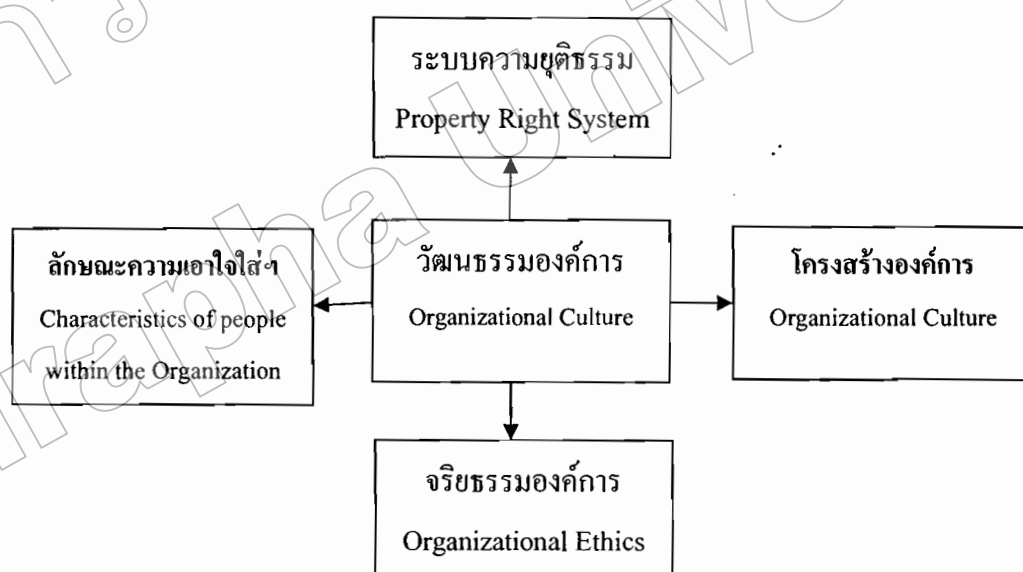
สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตและการดำเนินงานของบุคคล ในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร โดยมีเหตุผลว่าวัฒนธรรม องค์กรจะเป็นคุณค่าร่วมที่ผูกสมาชิกในองค์กรเข้าไว้ด้วยกัน ทำให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่น ในองค์กรและทุ่มเทพลังกายและพลังใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการดำเนินการขององค์กรนั้นส่วนหนึ่งอยู่ภายใต้อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร แต่ทั้งนี้ทิศทางของวัฒนธรรมองค์กรจะต้องมีลักษณะในทิศทางบวก ที่จะส่งเสริมสนับสนุน ต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งถ้าเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม วัฒนธรรมองค์กรก็ย่อมเป็นตัวขัดขวาง บั่นทอนการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าขององค์กรได้ เช่นเดียวกับความสำคัญของวัฒนธรรม องค์กรนั้นจึงอยู่ที่การหล่อหลอมสมาชิกในองค์กรให้มีความคิด ทักษะคติ ค่านิยม และพฤติกรรม ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาให้องค์กรเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ยังถือได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวกำหนดเอกลักษณ์ที่สมาชิกในองค์กรยึดมั่นและกำหนดบทบาทในองค์กร ช่วยเสริมสร้าง ความยึดมั่นผูกพันกันในสมาชิกและกระตุ้นให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้สร้าง เสถียรภาพขององค์กรในฐานะที่เป็นระบบของสังคม มีการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสม สำหรับบทบาทของสมาชิกในองค์กร ตลอดจนเป็นกรอบ ระเบียบแบบแผนแนวทางปฏิบัติงาน ของสมาชิกในองค์กร (พิสมัย ฉายแสง, 2540, หน้า 33) ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้อง กับกลยุทธ์ขององค์กร ย่อมจะมีผลในทางบวกต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

ดาร์ฟ (Daft, 1992 อ้างถึงใน อัญชลี วิสทิธิวณิชย์, 2543, หน้า 35) จากการศึกษา ของ แมคเคนเนย์ และแสตมป์ (McDaniel & Stumpf, 1993, pp. 54-60 อ้างถึงใน รังสรรค์ โฉมยา, 2543, หน้า 44) ที่ศึกษาพบว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรในทางบวกมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กร ในขณะที่ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในทางลบเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน

การวัดวัฒนธรรมองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นพฤติกรรมการทำงานอย่างหนึ่งซึ่งน่าจะอยู่ภายใต้อิทธิพล ของวัฒนธรรมองค์กรในระดับหนึ่ง เมื่อเทียบเคียงกับพฤติกรรมที่ศึกษาจะพบว่า ความผูกพัน ต่อองค์กรของครูส่วนหนึ่งอยู่ภายใต้ของวัฒนธรรมขององค์กร เพราะว่าการปฏิบัติงานของครูนั้น จะอยู่ภายใต้การรองรับขององค์กรหรือสถาบันที่ครู การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรนั้น ปัญหาของ การศึกษาจะอยู่ที่ความชัดเจนในการวัด และการตีความหมายทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่าง ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ โจนส์ (Jones, 1995,

pp. 168-170 อ้างถึงใน รังสรรค์ โหมยา, 2543, หน้า 44) ซึ่งนิยามวัฒนธรรมองค์การว่าหมายถึงชุดของค่านิยมร่วม (Shared Values) ที่ช่วยในการควบคุมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือสิ่งอื่น ๆ ทั้งในองค์การ และนอกองค์การ โดยวัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวควบคุมบังคับ และเป็นแนวทางการตัดสินใจของสมาชิก หรือเป็นแนวทางในการพิจารณาการบริหารสิ่งแวดล้อมขององค์การ วัฒนธรรมองค์การสามารถจูงใจบุคลากรและเพิ่มประสิทธิผลขององค์การได้ วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ในทางตรงต่อแนวทางการเรียนรู้ค่านิยมขององค์การของสมาชิก ซึ่งสมาชิกขององค์การได้เรียนรู้ค่านิยมจากการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การในแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านทางเรื่องเล่า แบบแผน พิธีการ และภาษาขององค์การ ดังนั้นการถ่ายทอดทางสังคมและกลยุทธ์ในการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการก่อปรขึ้นเป็นวัฒนธรรมองค์การ โจนส์ (Jones, 1995, pp. 172-173 อ้างถึงใน รังสรรค์ โหมยา, 2543, หน้า 44) ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การ โดยทั่ว ๆ ไป มักจะมีพื้นฐานการพัฒนามาจากองค์ประกอบ 4 ประการที่สำคัญตามภาพประกอบ



ภาพที่ 3 โมเดลสำหรับการอธิบายวัฒนธรรมองค์การของ โจนส์ (Jones, 1995, pp. 172-173 อ้างถึงใน รังสรรค์ โหมยา, 2543, หน้า 44)

องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของวัฒนธรรมองค์การมีความหมายในแต่ละด้านดังนี้ คือ

1. ลักษณะความเอาใจใส่สมาชิกในองค์การ (การปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์การ)

(Characteristics of People within the Organization) หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคลของสมาชิก โดยพิจารณาจากระดับความเอาใจใส่ต่อบุคลากร (Attraction) การเลือกสรรบุคลากร (Selection) และการอนุรักษ์บุคลากรที่ดีก็คัดกันขจัดบุคลากรที่ไม่ดีพอ (Retaining) การคัดเลือกบุคลากรขององค์การและการเอาใจใส่ขององค์การที่มีต่อบุคคลย่อมทำให้ได้บุคลากรที่มีลักษณะบุคลิกภาพ ความเชื่อและค่านิยมไปในทิศทางเดียวกัน การพิจารณาเหล่านี้มีความสำคัญเพราะว่าการที่บุคคลมีค่านิยมบุคลิกภาพและจริยธรรมในสิ่งเหล่านี้แตกต่างกันย่อมมีผลต่อการพัฒนาองค์การที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

2. จริยธรรมองค์การ (Organization Ethics) หมายถึง ค่านิยมทางศีลธรรม (Moral

Values) ความเชื่อ (Beliefs) และกฎระเบียบที่เคร่งครัดมั่นคงแน่นอน (แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานในองค์การ) โดยจริยธรรมองค์การแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบย่อย ๆ คือ 1) จริยธรรมทางสังคม (Societal Ethics) คือ รูปแบบค่านิยมทางจริยธรรมที่เป็นเรื่องของระบบกฎหมายของสังคม (กฎระเบียบ) ขนบธรรมเนียมและการปฏิบัติ บรรทัดฐานทางสังคม รวมทั้งค่านิยมโดยทั่วไปในชีวิตประจำวัน 2) จริยธรรมทางวิชาชีพหรือจรรยาวิชาชีพ (Professional Ethics) คือ ค่านิยมของกลุ่มบุคคลที่ถูกถ่ายทอดมาคล้ายๆ กันในทางวิชาชีพ ที่ทำให้บุคคลพัฒนา ไปสู่การควบคุม การกระทำพฤติกรรมของตนเองทั้งในเรื่องของการทำงานและการใช้ทรัพยากรในการทำงาน และ 3) จริยธรรมส่วนบุคคล (Individual Ethics) คือ ค่านิยมทางด้านจริยธรรมโดยทั่ว ๆ ของบุคคล ที่บุคคลใช้เป็นโครงสร้างในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. โครงสร้างขององค์การ (Organization Structure) หมายถึง ระบบที่เป็นทางการ

กฎระเบียบ งาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่ง องค์การบัญญัติขึ้นเพื่อการควบคุมกิจกรรม โครงสร้างองค์การที่แตกต่างกันในประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้สัมพันธ์กับการเกิดความแตกต่างในวัฒนธรรมองค์การ การบริหารและอื่น ๆ อีกมากมาย

4. หลักแห่งความยุติธรรม (Property Right System) ความยุติธรรมคือ คุณสมบัติ

ของความเท่าเทียมที่องค์การมีให้กับสมาชิกขององค์การ ทั้งในเรื่องของการรองรับสมาชิก และการใช้ทรัพยากรในองค์การ ความยุติธรรมเป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาบรรทัดฐาน ค่านิยม และทัศนคติของสมาชิกแตกต่างกัน

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน โจนส์เชื่อว่า วัฒนธรรมองค์การพัฒนามาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสมาชิกในองค์การ จริยธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การและหลักแห่งความยุติธรรมในองค์การ โจนส์ (Jones, 1995, p. 204 อ้างถึงใน รังสรรค์ โฉมยา, 2543, หน้า 45)

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านดังกล่าวจะเห็นว่าตัวแปรต่างที่แยกย่อยลงมานั้น เมื่อพิจารณาจะเห็นว่ามีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การค่อนข้างมาก

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) หมายถึง ชุดของค่านิยมร่วมที่ช่วยในการควบคุมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งอื่น ๆ ทั้งในองค์การและนอกองค์การ แบ่งเป็น 4 ด้าน ด้านลักษณะความเอาใจใส่สมาชิกในองค์การ จริยธรรมองค์การ โครงสร้างขององค์การและด้านหลักแห่งความยุติธรรม วัดได้จากแบบวัดวัฒนธรรมองค์การที่พัฒนามาจากแบบสอบถามของ เดอนิซ ฟันสิมา (2553)

งานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมขององค์การมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญ ($P < .01$)

บุศรา กาฮี (2546) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า วัฒนธรรมองค์การของพยาบาลวิชาชีพทั้ง 3 ลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขิต แซ่เตียว (2548) ได้ศึกษาวัฒนธรรมภายในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การกรณีศึกษาพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยีธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการบริหารของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพ็ญผกา พุ่มทอง (2547) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สมรรถนะทางวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พิสิฐ พูลสวัสดิ์ (2548) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อภิญา วงษ์กุหลาบ (2538) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร กับความเครียดในการทำงานความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .223$) และการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในลักษณะ ความเป็นหมู่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .217$)

เยาวลักษณ์ สุตะ โคตร (2548) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงานในสำนักงานเทศบาลเมืองกลุ่มจังหวัด “สนุก” ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามความต้องการ และความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงานในสำนักงานเทศบาลเมืองกลุ่มจังหวัด “สนุก” เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามความต้องการ และความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงานในสำนักงานเทศบาลเมืองกลุ่มจังหวัด “สนุก” มีความสัมพันธ์กันในบางมิติทั้งทางบวกและทางลบ

วชิราณี เหลืองไฟโรจน์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อวัฒนธรรมองค์กรของ บริษัท กฟผ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำ บรรยายาสององค์การ และโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์กร

เจลิยว ภากะสัย (2550) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความสัมพันธ์กัน ทั้งโดยรวมและจำแนกรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และดัชนีวัฒนธรรมองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านการยอมรับ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ร้อยละ 37.90

ศิริรักษ์ แข่งเพ็ญแข (2550) ได้ศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยายาสององค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ทักษะต่อบรรยายาสององค์การด้านสิ่งแวดล้อม และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่าวัฒนธรรมองค์กร น่าจะเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง นอกจากวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์การตามแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นของ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์การหรือ โครงสร้างขององค์การที่สำคัญ คือ บรรยายาสององค์การ

บรรยากาศองค์การ

ความหมายบรรยากาศองค์การ ได้มีผู้กล่าวถึงด้วยชื่อต่าง ๆ กัน ได้แก่ Organizational Atmosphere, Organizational Culture และ Organizational Climate ซึ่งคำที่นิยมใช้มากที่สุด คือ Organizational Climate ซึ่งมีนักการศึกษาให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968, p. 463 อ้างถึงใน ศิริลักษณ์เบญญา มาแสวง, 2550, หน้า 4) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของคุณลักษณะและสภาพแวดล้อมของบุคคลในองค์การสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

กิลเมอร์ (Gilmer, 1971, p. 28 อ้างถึงใน นงลักษณ์ นิมปี, 2547, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า คือ ลักษณะที่แตกต่างกันในองค์การหนึ่งกับองค์การอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ นอกจากนี้ยังมีผลต่อองค์การด้วย เพราะบุคคลต้องปฏิสัมพันธ์กัน สิ่งแวดล้อมจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมความพอใจในงาน และสุขภาพจิตทั่ว ๆ ไป

สตีเยอร์ส (Steers, 1979, p. 101 อ้างถึงใน นงลักษณ์ นิมปี, 2547, หน้า 8) สรุปว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลและเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์การภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งเป็นผลผลิตขององค์การ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพวกเขา

กิบสัน และ คณะ (Gibson et al., 2000, p. 71 อ้างถึงใน วิภาวี อมหารักษ์กะ, 2550, หน้า 27) สรุปว่า บรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของคุณสมบัติของสภาพแวดล้อม ที่พนักงานผู้ทำงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมดังกล่าว รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา

บราว และ โมเบอร์ก (Brown & Moberg, 1980, p. 667 อ้างถึงใน นงลักษณ์ นิมปี, 2547, หน้า 8) สรุปบรรยากาศองค์การว่า เป็นกลุ่มของคุณลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์การ และคุณลักษณะดังกล่าวนี้จะต้องบรรยายถึง สภาพขององค์การซึ่งให้เห็นความแตกต่างขององค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทน และมีผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การที่มีต่อองค์การในมิติต่างๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาสการให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ โครงสร้างความปลอดภัย และการให้ความสนับสนุน

เดสเลอร์ (Dessler, 1976, p. 279 อ้างถึงใน นงลักษณ์ นิมปี, 2547, หน้า 9) สรุปว่าบรรยากาศองค์การ เป็นความเข้าใจ หรือ การรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อประเภทขององค์การที่เขาทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การในรูปของมิติ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่

เซอจิโอวานนี และสตาร์เรท (Sergiovanni & Starratt, 1995, p. 83 อ้างถึงใน ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548, หน้า 30) ให้คำจำกัดความว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความกลมกลืน ในการผสมผสานระหว่างตัวแปรทางด้าน โครงสร้างขององค์การ รูปแบบของการเป็นผู้นำ และ คุณลักษณะของผู้บริหาร พร้อมกับผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของครู

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นคุณลักษณะที่เฉพาะของแต่ละองค์การ ที่บุคคลในองค์การรับรู้หรือมีความรู้สึกทั้งโดยตรง และทางอ้อมและเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน

ความสำคัญของบรรยากาศในองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ เนื่องจาก บุคลากรในองค์การไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่าแต่จะมีปฏิริยาภายใต้การกำกับควบคุม ของผู้บังคับบัญชา โครงสร้างขององค์การ กฎระเบียบ ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ในองค์การทั้งที่มองเห็น และมองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกและรับรู้ได้ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ บรรยากาศ ขององค์การและมีความสำคัญ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่า บรรยากาศอื่น ๆ นั่นคือบรรยากาศองค์การที่ดี จะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่ง สมยศ นาวิกาน (2533, หน้า 9) ได้กล่าวถึงบรรยากาศแบบปิดมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายน้อย ตรงข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด ซึ่งจะมีผล ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายมาก
2. บรรยากาศองค์การที่มีการกระจายอำนาจ จะทำให้เพิ่มประสิทธิผลการทำงาน และ ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคล มีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี รวมทั้ง การที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพทางสังคมและทางจิตใจดีเพียงพอที่จะสร้างเสริม ให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้

ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ จำเป็นที่ผู้บริหารจะให้ความสำคัญและทำความเข้าใจและทำให้บรรยากาศองค์การมีส่วนสร้างเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในองค์การทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร มีมาตั้งแต่ยุคการจัดการทางวิทยาศาสตร์เป็นทฤษฎีการจัดการโดยใช้หลักเหตุผลและวิทยาศาสตร์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรตามแนวคิดของ เทย์เลอร์ (Tayler, n.d. อ้างถึงใน ลัดดา สักพันโรจน์, 2545) โดยยุคดังกล่าวให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบขององค์กร การแบ่งงานกันทำ ความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร และพนักงาน การจัดโครงสร้างองค์กร ซึ่งแนวคิดนี้ก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์กรขึ้นโดยบรรยากาศในองค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นในลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ บรรยากาศในองค์กรบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานของพวกเขาอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่น ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กรของพวกเขา หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานของพวกเขาเอง ภายในองค์กรและความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กรมีผลกระทบต่อการทำงานตามความพอใจของบุคคลในองค์กร (สมยศ นาวิการ, 2533 , หน้า 330) ในปี 1963 ฮัลพิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, n.d อ้างถึงใน กนกพร วรมานะกุล, 2542, หน้า 14) ได้สร้างเครื่องมือสำหรับวัดบรรยากาศในองค์กรที่มีชื่อว่า OCDQ (Organizational Climate Description Questionnaire) ซึ่งได้จากการศึกษา พอจะสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กร มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การพิจารณา การจัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวบุคคล
2. การเน้นสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน
3. ความรู้สึกและอารมณ์ที่แสดงออกมาแตกต่างกันมากระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง
4. การรับรู้ถึงความพึงพอใจของมนุษย์
5. สัมพันธภาพภายในองค์กร
6. แรงจูงใจในการทำงาน
7. การแสดงออกของอารมณ์
8. ความทุ่มเทต่องาน

จากปัจจัยทั้ง 8 ประการดังกล่าวนี้ ได้ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศในองค์กรที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบด้านที่เป็นความกดดันของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาความคาดหวังรูปแบบการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ สิ่งอำนวยความสะดวกความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และวัฒนธรรมองค์กร จะมีผลทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกันไป รวมทั้งมีผลกระทบต่อความรู้สึกและเจตคติของบุคลากรในองค์กรได้

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968, pp. 46-65 อ้างถึงใน นภาพร ศรีประดิษฐกุล, 2541, หน้า 25-26) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์กร เป็น 9 มิติ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์การต่อการปฏิบัติงาน และระเบียบต่าง ๆ ที่องค์การออกมาว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์การ ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานและความท้าทาย ของงาน

3. การให้รางวัล (Reward) เป็นการรับรู้การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนการลงโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่า มีการยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่กระทำในขณะที่การลงโทษ เป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

4. ความเสี่ยงของงาน (Risk) เป็นความรู้สึกของพนักงานว่า การปฏิบัติหน้าที่ขององค์การนั้นมีความเสี่ยงหรือความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศองค์การ ที่ให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการสำเร็จของพนักงานได้

5. ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เรื่องความอบอุ่นในองค์การ เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีและได้รับความชอบพองจากเพื่อนร่วมงาน

6. การสนับสนุน (Support) การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชาจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

7. มาตรฐานงาน (Standard) เป็นการรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่พนักงานกำหนดนั้น จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

8. ความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict & Tolerance for Conflict) หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลในองค์การ เน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยไปโดยไม่สนใจปัญหา

9. ความภักดีต่อองค์การ (Commitment) เป็นการรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์การมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่

องค์ประกอบของบรรยากาศในองค์การ

องค์ประกอบของบรรยากาศในองค์การนั้น ได้มีผู้ศึกษาและรวบรวมองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์การไว้ในรูปมิติ โดย เฟรนส์ และคณะ (French et.al., 1985, pp. 532-533

อ้างถึงใน ลัดดา สัจพันธุ์, 2545, หน้า 19-20) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์การ เป็นมิติซึ่งแบ่งเป็น 8 มิติได้แก่

1. มิติทางโครงสร้างขององค์การ (Structure) หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ
2. มิติทางความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Individual Responsibility) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบ ความเข้าใจ และการตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติ
3. มิติการให้รางวัล และการลงโทษ (Reward & Punishment) หมายถึง การรับรู้ทางด้านการให้รางวัล และการถูกลงโทษภายใต้สถานการณ์ของการทำงาน โดยการให้รางวัลนั้นจะได้ผลดีกว่าการลงโทษ เนื่องจากรางวัลจะเป็นสิ่งกระตุ้นทางด้านการสำเร็จในการทำงาน และความผูกพัน ลดความหวาดกลัว และความล้มเหลวในการทำงานได้
4. มิติทางความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth & Support) หมายถึง การรับรู้ถึงสัมพันธ์ภายในองค์การ และรับรู้ถึงการให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริม และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน
5. มิติทางความเสี่ยง และการยอมรับความเสี่ยง (Risk & Risk Taking) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และความท้าทายในงาน
6. มิติความขัดแย้ง และการยินยอมให้มีการขัดแย้ง (Conflict & Tolerance for Conflict) หมายถึง การรับรู้ถึงความแตกต่างของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้ปฏิบัติงาน โดยในมิตินี้จะเน้นการแก้ปัญหามากกว่าการเพิกเฉย ไม่เอาใจใส่
7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง (Performance Standards & Expectations) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน
8. มิติทางความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity & Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันการรับรู้ถึงความเป็นมิตร และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ส่วน แคมเบล และบีทตี้ (Cambell & Beaty, 1971 อ้างถึงใน ลัดดา สัจพันธุ์, 2545, หน้า 20-21) ได้เสนอมิติของบรรยากาศในองค์การไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ความมากน้อยของวิธีการ (Methods) ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward-Punishment Relationship) หมายถึง ความมากน้อยในการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง

ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบ แทนที่จะพิจารณาจากความอาวุโส หรือความชอบพออื่น ๆ

3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง ความมากน้อย ของ การสว่นอำนาจการตัดสินใจไว้กับผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นการบรรลุเป้าหมาย (Achievement Emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของ คนในองค์กรที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. การให้ความสำคัญของการอบรมพัฒนา (Training & Development Emphasis) หมายถึง ความมากน้อยของการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ที่เหมาะสม

6. ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security & Risk) หมายถึง ความมากน้อยของการที่บุคลากร ในองค์กรพยายามหาหนทางในการปฏิบัติงานให้มีความมั่นคง แทนที่จะปฏิบัติงาน ด้วยความไม่มั่นใจงาน

7. การเปิดเผย และการป้องกันตนเอง (Openness & Defensiveness) หมายถึง ความมากน้อย ของการที่บุคลากรในองค์กรพยายามปกปิดความผิด แทนที่จะติดต่อสอบถามอย่างเปิดเผย และ ร่วมมือร่วมใจกัน

8. สถานภาพและขวัญ (Status & Morale) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร ว่าเป็นองค์กรที่ดี และเหมาะสมที่เขาจะทำงานด้วย

9. การยอมรับ และการส่งกลับข้อมูล (Recognition & Feedback) หมายถึง การที่บุคคล รับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชาคิดอย่างไรต่อการปฏิบัติงานของเขา และการได้รับการสนับสนุนหรือ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

10. ความสามารถและความคล่องตัวขององค์กร (General Organizational Competence & Flexibility) หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์กรรับรู้เป้าหมายขององค์กร คืออะไร และ การทำตามเป้าหมายอย่างมีความคล่องตัว รวมถึงการคาดคะเนปัญหา พัฒนาทักษะและวิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบก่อนที่จะปัญหาจะกลายเป็นวิกฤตการณ์

การวัดบรรยากาศองค์กร

ลักษณะการบริหารงานแต่ละองค์กร จะมีรูปแบบที่ซับซ้อนแตกต่างกันไปซึ่งบรรยากาศ องค์กรจะประกอบด้วยมิติต่าง ๆ โดยมีพื้นฐานของการรับรู้ และความเข้าใจของบุคลากร ในองค์กรตามสภาพแวดล้อมในองค์กรนั้นๆ มีนักวิชาการให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับ องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร และได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป็นตัวแปรขึ้น เพื่อใช้วัดบรรยากาศองค์กร ดังนี้

สตริงเกอร์ (Stringer, 2002, pp. 10-12 อ้างถึงใน วิภาวี อมหารักษ์กะ, 2550, หน้า 36) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การเพื่อเป็นการพรรณาลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมขององค์การ และสามารถวัดระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อระบบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความชัดเจน ของการแบ่งงาน อำนาจหน้าที่การบริหารต่างๆ การวางแผนการบริหารงาน การกำหนดกฎข้อบังคับ และระเบียบวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. ด้านมาตรฐานงาน (Standards) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อหลักการ ที่กำหนดขึ้นเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกแผนกอย่างเป็นระบบชัดเจน เพื่อ เป็นหลักฐาน ที่ทำให้เกิดเป็นมาตรฐานในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและเป็นที่เชื่อถือได้ ในหลักปฏิบัติตามประสิทธิผลของงาน เป็นการเสริมสร้างความภาคภูมิใจของพนักงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในการเอาใจ ใส่ต่องานและมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำเร็จมีความมั่นใจ ในตนเองในการคิดและแก้ปัญหางานที่ปฏิบัติงานสำเร็จเป็นที่เชื่อถือได้และไว้วางใจได้

4. ด้านการยอมรับการให้รางวัล (Recognition) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร ในการยอมรับในผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ เช่น เงินเดือน โบนัส การเพิ่มค่าตอบแทน การยกย่อง ชมเชย การยอมรับในงานการให้บริการจัดสวัสดิการต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจแก่พนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพของงาน

5. ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานในการให้ความไว้วางใจ ความสนใจเอาใจใส่ และความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน อย่างเสมอภาคกัน

6. ด้านความผูกพันต่อองค์การ (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์การเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าต่อทีมงาน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ มีความผูกพันต่อองค์การที่ปฏิบัติอยู่

เอเยอร์ (Ayers, 2005 อ้างถึงใน วิภาวี อมหารักษ์กะ, 2550, หน้า 36) ได้ศึกษาบรรยากาศ ภายในวิทยาลัยชุมชนแห่งหนึ่ง ต่อมาได้พัฒนาเครื่องมือเป็นแบบสำรวจที่เรียกว่า การประเมิน ส่วนบุคคลภายในสภาพแวดล้อมของวิทยาลัย (Personal Assessment of College Environment (PACE)) ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. อำนาจที่เป็นทางการ (Formal Influence) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีและการจรรโลงกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานและนอกเหนือจากงาน ซึ่งมีอิทธิพลทำให้พนักงานเชื่อฟังและไม่รู้สึกต่อต้านในการบริหารงานขององค์กร

2. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับข่าวสารข้อมูลที่ต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดี

3. การให้ความร่วมมือในการทำงาน (Collaboration) หมายถึง สมาชิกทุกระดับในองค์กรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายและนโยบายขององค์กร

5. เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนมีการปรับปรุงเทคนิควิทยาการที่ใช้ในองค์กรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

6. ความสำคัญของนักศึกษา (Student Focus) หมายถึง การมุ่งเน้นงานในด้านวิชาการให้แก่ผู้เรียนเป็นสำคัญจะเห็นได้ว่า การที่นักวิชาการในวิทยาลัยชุมชนต้องมีการปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ภายใต้อิทธิพลนี้ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

เฮย์ และแมคเบอร์ (Hay & McBer, 1995 อ้างถึงใน วิชาวิ อมหารักษ์กะ, 2550, หน้า 37) ได้สรุปว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในด้านต่างๆของบรรยากาศองค์กร ที่ก่อให้เกิดการรับรู้ที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มผลิตผลตลอดจนผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่องค์กร และได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรเป็น 6 มิติ ประกอบด้วย

1. ความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง ความชัดเจนของการแบ่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ขั้นตอนในการดำเนินงาน กฎข้อบังคับ รวมถึงการบริหารงานขององค์กรนั้นด้วย

2. มาตรฐานของงาน (Standards) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจนเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงาน เป็นหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การเอาใจใส่ต่องานและมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำเร็จและเชื่อถือได้

4. ความยืดหยุ่นของงาน (Flexibility) หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานได้รับความอิสระในขอบเขตที่จำกัด พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในงานของตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. การให้รางวัล (Rewards) หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ เช่น เงินเดือน โบนัส การยกย่องชมเชยรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร เป็นต้น

6. ความภักดีต่อองค์กร (Team Commitment) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม ลิตวิน และสตริงเกอร์ เสนอว่า การจัดกลุ่มของลักษณะบรรยากาศขององค์กรนั้น ควรคำนึงถึงประโยชน์และการนำไปใช้เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Stringer, 2002, p. 57 อ้างถึงใน วิภาวี อมหารักษ์กะ, 2550, หน้า 38) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรเป็น 6 มิติ ประกอบด้วย

1. ความชัดเจนในองค์กร (Organizational Clarity) หมายถึง ความชัดเจนของการแบ่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ขั้นตอนในการดำเนินงาน กฎข้อบังคับ รวมถึงการบริหารงานขององค์กร

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การเอาใจใส่ต่องาน และมีความสำนึก ในภาระหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำเร็จ และเชื่อถือได้

3. การให้รางวัล (Rewards) หมายถึง ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานที่องค์กรจ่ายให้ ในรูปแบบต่าง ๆ

4. มาตรฐานงาน (Standards) หมายถึง มาตรฐานของการปฏิบัติงานเป็นหลักการ ที่กำหนดขึ้นเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

5. การปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ (Conformity) หมายถึง การยอมรับในข้อตกลงกฎระเบียบ ของการปฏิบัติงานในองค์กร

6. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Team Spirit) หมายถึง ความมีน้ำใจในการทำงาน มีความภักดีต่อองค์กร

ฮัลพิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1966 อ้างถึงใน วิภาวี อมหารักษ์กะ, 2550, หน้า 39) จัดได้ว่า เป็นผู้บุกเบิกยุคแรก ๆ ในการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียน โดยมี แบบสอบถาม (OCDQ) เป็นเครื่องมือวัด แบ่งรูปแบบของมิติบรรยากาศออกเป็น 8 มิติ โดยประเมิน บรรยากาศ จากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร แล้วแปลมิติบรรยากาศ องค์กรทั้ง 8 มิติ เป็น รูปแบบบรรยากาศขององค์กร 2 แบบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้บรรยากาศขององค์กร 8 มิติ ได้แก่

1. ขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีขวัญ และ กำลังใจดี มีความรักในหมู่คณะเพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

2. การเป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ผู้บริหารมีการจูงใจพนักงานในการทำงาน ด้วยวิธีการของผู้บริหาร และเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตาม

3. ความเอาใจใส่ (Consideration) หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความมีเมตตา ให้ความช่วยเหลือ เห็นอกเห็นใจพนักงาน โดยการจัดสรรสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน

4. มิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความสนิทสนมซึ่งกันและกัน รับรู้ความเป็นอยู่ และทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน และมีความใกล้ชิดกัน

5. การขาดความร่วมมือ (Disengagement) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีลักษณะ ต่างคนต่างทำ ขาดความสามัคคีและ ความร่วมมือประสานงานกัน โดยไม่คำนึงถึงความสำคัญ ของการปฏิบัติงาน

6. ภาวะที่เป็นอุปสรรค (Hindrance) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ขาดความคล่องตัว ปริมาณงานที่ได้รับมากเกินไป และต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ผู้บริหารสร้างขึ้น

7. การเน้นที่ผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง การที่ผู้บริหารควบคุมดูแล อย่างเคร่งครัด และคำนึงถึงผลงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย

8. ความห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ กับพนักงานแบบเป็นทางการ หรือโดยหน้าที่การงาน

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1965-1966, pp. 45-65 อ้างถึงใน วิภาวี อมหารักษ์กะ, 2550, หน้า 42) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย

1. มิติโครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะ โครงสร้างองค์การ เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์การ ต่อการปฏิบัติงานและระเบียบต่าง ๆ ที่องค์การออกมาว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่

2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึก รับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์การ ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จ ของงานและความท้าทายของงาน

3. มิติความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เรื่องความอบอุ่นในองค์การ เช่น ความรู้สึก ว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้รับความชอบพจากเพื่อนร่วมงาน

4. มิติการสนับสนุน (Support) การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชาจะช่วยลด ความกังวล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

5. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward & Punishment) เป็นการรับรู้ การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัล แทนการลงโทษย่อมเป็นสิ่งแวดล้อมความสนใจของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลดความกลัว เกี่ยวกับ ความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่ามีการยอมรับหรือเห็นด้วยกับ พฤติกรรมที่กระทำในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

6. มิตติความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มั่นใจว่าองค์กร สามารถ
ทนการแสดงความขัดแย้งหรือความแตกต่างในความคิดเห็นได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยินดี
ที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป แล้วนำมาแก้ไขตกลงกัน

7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standards) เป็นการรับรู้ความสำคัญ
ของการปฏิบัติงานและแสดงความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐาน
ที่พนักงานกำหนดนั้น จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

8. มิตติความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Commitment) เป็นการรับรู้ของตนเองเป็นส่วนหนึ่ง
ที่มีค่าขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

9. มิตติความเสี่ยง (Risk) เป็นการรับรู้ของพนักงานว่า การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้น
มีความเสี่ยงหรือมีความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง ย่อมชอบ
ที่จะยอมรับการเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศองค์กรที่ให้การยอมรับ
ความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการความสำเร็จของพนักงานได้

ลิเคิร์ต และลิเคิร์ต (Likert & Likert, 1976, p. 73 อ้างถึงใน วิภาวี อมหารักษ์กะ, 2550,
หน้า 42) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปต่าง ๆ
ภายในองค์กร ผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้รับข่าวสาร
ข้อมูลถูกต้องและทำงานได้ผลดี
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายการทำงาน
การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับโดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น
3. ด้านการคำนึงถึงพนักงาน หมายถึง องค์กรเอาใจใส่ในการจัดสรรสวัสดิการ และ
การปรับปรุงสภาพการทำงาน เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพักผ่อนมีขวัญกำลังใจที่ดี และ
รู้สึกพึงพอใจในการทำงาน
4. ด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์กร ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและตัวพนักงานเอง
ซึ่งมีผลต่อการทำงานและการบังคับบัญชาของผู้บริหาร เช่น ถ้าบรรยากาศองค์กรที่ผู้บริหาร และ
พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันพนักงานจะคล้อยตามได้ง่าย และไม่ต่อต้านการบริหาร
5. ด้านวิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน คือ หน่วยงานที่มีการจัดสรรวัสดุและทรัพยากรที่ใช้
ในหน่วยงานอย่างดี มีการปรับปรุงเทคนิควิทยาการให้เป็นไปตามสภาวะแวดล้อม ย่อมสร้าง
ความพึงพอใจและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงาน
6. ด้านแรงใจหรือแรงจูงใจภายในองค์กร องค์กรที่มีความพร้อมที่จะให้การสนับสนุน
พนักงานที่ขยัน ทำงานหนักให้ได้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่ง
ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

นักวิจัยกลุ่มเฮย์ (Hay Group Research, 2005, p. 3 อ้างถึงใน วิภาวี อมหารักษ์กะ, 2550, หน้า 43) ได้ศึกษามิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การไว้ 6 มิติ ดังนี้

1. ความชัดเจนในงาน (Clarity) หมายถึง พนักงานในองค์การยอมเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน และรู้ถึงความคาดหวังที่องค์การมีต่อพนักงานแต่ละคน แต่ละแผนก
2. ความเป็นมาตรฐาน (Standards) หมายถึง ความท้าทายในการทำงานแต่ละชิ้น วัตถุประสงค์
3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่พนักงานได้รับมอบหมาย
4. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ในทางปฏิบัติอาจไม่จำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัดและกระบวนการที่แน่นอนในการทำงานบางอย่างเสมอไป
5. รางวัลและสิ่งตอบแทน (Rewards) หมายถึง การให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี
6. ความผูกพันต่อองค์การ (Team Commitment) หมายถึง พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ไมล์ส (Miles, 2005, หน้า 3 อ้างถึงใน วิภาวี อมหารักษ์กะ, 2550, หน้า 45) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่มีความเข้มแข็งไว้ 10 ข้อ ดังนี้

1. เป้าหมายขององค์การ (Goal Focus) คือ องค์การที่มีระบบชัดเจนเป็นเหตุเป็นผล
2. การติดต่อสื่อสาร (Communication Adequacy) คือ การติดต่อสื่อสาร
2. ทั้งทางแนวราบและแนวตั้ง มีการส่งข้อมูลถึงกันอย่างชัดเจน
3. ความเสมอภาคในอำนาจการทำงาน (Optimal Power Equalization) คือการทำงานสามารถมีความชัดเจนและไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาได้
4. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ (Resources Utilization) คือ ปัจจัยต่าง ๆ ที่นำเข้าสู่ระบบการทำงานต้องใช้ให้เกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์
5. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Cohesiveness) คือ ทั้งสมาชิกภายในองค์การและองค์การมีความผูกพันซึ่งกันและกัน
6. ขวัญและกำลังใจ (Morale) คือ บุคลากรมีความพึงพอใจและแสดงความพึงพอใจนั้นในการทำงาน
7. ความริเริ่มสร้างสรรค์ (Innovativeness) คือ การจัดระบบที่เข้มแข็งสามารถพัฒนาและคิดค้นขบวนการใหม่ ๆ
8. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือ บุคลากรมีความเป็นอิสระไม่ถูกควบคุมในการทำงาน
9. มีการพัฒนาและปรับปรุง (Adaptation) คือ ระบบสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมได้ตลอดเวลา

10. การแก้ปัญหา (Problem-Solving Adequacy) คือ องค์การมีมาตรการในการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

อัลท์แมน (Altman, 2000, p. 63 อ้างถึงใน วิภาวี อมหารักษ์กะ, 2550, หน้า 46) ได้เสนอแนวคิดที่กำหนดองค์ประกอบบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

1. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) เช่น ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงานความสำคัญของงานนั้นที่มีต่อองค์การ
2. คุณลักษณะของบทบาท (Role Characteristic) ที่บุคคลคนนั้นได้รับมีบทบาทที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ บทบาทหน้าที่ของตนต้องไม่ขัดแย้งกัน ต้องไม่มีบทบาทมากจนเกินไป
3. ลักษณะขององค์การ (Organizational Characteristics) ต้องมีคุณภาพมีลักษณะเฉพาะผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์นโยบาย หรือแนวทางปฏิบัติขององค์การมีความยุติธรรมมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในองค์การ
4. ลักษณะของผู้นำ (Leader Characteristics) คุณสมบัติของผู้นำ ให้ความช่วยเหลือลูกน้องในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายที่ดีให้กับลูกน้องในการปฏิบัติงาน ระดับความน่าเชื่อถือของหัวหน้างาน
5. ลักษณะของกลุ่มงาน (Work Characteristics) ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มงาน การให้ความร่วมมือกันภายในกลุ่ม ความภูมิใจในหน่วยงานของตน ความยินดีในการต้อนรับเพื่อนร่วมงานคนใหม่เข้าทีม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาบรรยากาศองค์การใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน ความรับผิดชอบ การให้รางวัล การสนับสนุน และมาตรฐานงาน โดยใช้เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การที่เป็นแบบวัดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่พัฒนามาจาก ศิริพร นาคสุวรรณ (2548); เตือนใจ พันสีมา (2553) งานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

นงลักษณ์ นิมปี (2547) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน

สิริวรรณ ไพศาลวรรณ (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลนครราชสีมา พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สาธิต รื่นเรืองใจ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ลักษณะบุคคลด้านชีวสังคม ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ความเชื่อถือระหว่างบุคคล การรับรู้ ในบทบาท และบรรยากาศในโรงเรียน

วิภาวี อมหารักษ์กะ (2550) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศ องค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริลักษณ์เบญญา มาแสง (2550) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ องค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรเกณฑ์ มีความสัมพันธ์กันทั้งทางบวกและทางลบ ตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศด้านความอบอุ่นด้านมาตรฐานงาน และด้านความรับผิดชอบ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงคาดว่าบรรยากาศองค์การ น่าจะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน ต่อองค์การของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครระยอง นอกจากบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์การตามแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นของ สเตียร์ส และ พอร์เตอร์ เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์การหรือ โครงสร้างขององค์การที่สำคัญ อีกปัจจัยหนึ่ง คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ความหมายของผู้นำ ภาวะผู้นำ ตรงกับภาษาอังกฤษที่ว่า Leadership ได้มีผู้ศึกษา และให้ความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

แบส (Bass, 1985) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความสามารถของบุคคล ในการใช้อิทธิพลอำนาจการให้กลุ่มหรือผู้ตามเกิดความร่วมมือ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

กิบสัน และ คอนเนลลี่ (Gibson & Donnelly, 1988, p. 234) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้อิทธิพลกำหนดพฤติกรรมบุคคลอื่นแต่ละคน ซึ่งพฤติกรรมแต่ละคน ก็จะส่งผลกระทบไปยังพฤติกรรมกลุ่ม โดยผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสาร

รอบบิน (Robbins, 1994, หน้า 135) ภาวะผู้นำคือ ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย แหล่งของอิทธิพลอาจจะเป็นทางการ เช่น อำนาจตามตำแหน่งที่ผู้บริหารดำรงอยู่ หรือไม่เป็นทางการ คือ ได้รับการยอมรับอย่างเป็นนัยจากสมาชิกโดยไม่ต้องแต่งตั้ง ซึ่งบางทีก็มีอิทธิพลมากกว่าตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นทางการตามโครงสร้างองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตร์โรจน์ (2532, หน้า 197-198) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำว่า พฤติกรรมที่มีผลทำให้ผู้อื่นยอมคล้อยตาม ถือเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในตัวบุคคลที่ชักจูงให้คนทำงาน อย่างใดอย่างหนึ่งและทำตามความพอใจ และเป็นผู้จัดและให้ความสะดวกแก่สมาชิกผู้ปฏิบัติงาน โดยการริเริ่มให้เกิดการวางแผน กำหนดเป้าหมายและแรงจูงใจ เพื่อสนองความต้องการของสมาชิก และเพื่อให้สมาชิกมีประสิทธิภาพในการทำงาน

สุพัตรา สุภาพ (2540, หน้า 46) ภาวะผู้นำ คือ การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ ในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อจะได้มีการดำเนิน ไปตามเป้าหมาย

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2541, หน้า 104) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำคือ ความสามารถในการจัดการให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม โดยทำงานร่วมกับกลุ่มคน และยังหมายรวมถึง อำนาจหน้าที่ที่ติดมากับตำแหน่งผู้บังคับบัญชาด้วย ซึ่งจะมีค่าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพและเชื่อถือ ในตัวผู้บังคับบัญชา

จากความหมายที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคลิกลักษณะและความสามารถของผู้บริหาร ที่จะจูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories)

ความเชื่อของทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละช่วง เป็นผลให้เกิดแนวความคิดมาพัฒนาทฤษฎี ภาวะผู้นำ และนำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำกลุ่มและองค์กร มีดังนี้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theory)
3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation or Contingency Theory)
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) รายละเอียด

แต่ละทฤษฎีมีดังนี้

ทฤษฎีคุณลักษณะ (Traits Theory)

การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำขึ้นอยู่กับความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติประจำตัวของปัจเจกบุคคล คุณสมบัติที่ทำให้เขากลายเป็นลักษณะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Bateman & Zaiithaml, 1990, p. 485) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนฐานที่ว่า บุคคลถูกกำหนดให้เป็นผู้ำนำนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่แยกผู้นำออกจากคนอื่น ๆ หรือผู้ตามของเขา (Gordon & Others, 1990, p. 555) ซึ่งพบคุณลักษณะต่าง ๆ มากมายเช่น พบว่า 5 คุณลักษณะที่มีแนวโน้มจะแยกผู้นำออกจากผู้ตามคือ 1) สถิติปัญญา 2) การมีอำนาจ 3) ความมั่นใจในตนเอง 4) ความกระตือรือร้น 5) ความรู้ที่เกี่ยวกับการงาน (Kreitner & Kinicki, 1992, p. 518) แต่ไม่สามารถค้นหาคุณลักษณะที่จะรับประกันความสำเร็จของผู้นำได้ เพราะไม่ได้ศึกษาว่าคุณลักษณะจะมีผลระยะยาว (Yukl, 1994, p. 7) ด้วยเหตุผลดังกล่าว การศึกษาวิจัยต่อมาจึงได้พัฒนาไปสู่การค้นหาคุณลักษณะผู้นำที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมบุคคลและประสิทธิภาพ

คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี

กูด (Good) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. มีปัญญาเหนือบุคคลอื่นโดยทั่วไป
2. มีความรู้และความสนใจรอบด้าน
3. พูดและเขียนภาษาง่าย ๆ
4. มีจิตใจ ร่างกาย และอารมณ์สมบูรณ์
5. มีความคิดริเริ่ม
6. มีฝีมือที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสานงานกันได้ดีที่สุด
7. มีความชำนาญในการบริหารและวิชาการ

วิระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์ (2544, หน้า 13-16) กล่าวถึงคุณสมบัติพึงประสงค์ของการเป็นผู้นำที่ดี ดังนี้

1. แสดงความเป็นของแท้ (Authenticity) ผู้นำต้องแสดงความเชื่อมั่นศรัทธาในสิ่งที่ตนยึดถือต่อค่านิยมเชิงสร้างสรรค์อย่างแท้จริง
2. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำมีความสามารถพินิจพิจารณา สภาพแวดล้อมทั้งในองค์กรและนอกองค์กร คาดคะเนพยากรณ์ และสร้างภาพ ฉายไปในอนาคตได้ และสามารถสื่อสารให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบได้
3. ต้องมีความกล้าตัดสินใจ (Decisiveness) ต้องทำการตัดสินใจที่เหมาะสม ทันกาล และภายใต้ข้อมูลและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด นอกจากนี้ผู้นำที่ดียังต้องกล้ารับผิดชอบต่อการตัดสินใจ

4. แสดงความใส่ใจ (Focus) ผู้นำต้องเลือกที่จะใส่ใจและสนใจในบางเรื่อง ไม่ควรใส่ใจเสียเวลาในทุกเรื่อง มีการจัดลำดับความสำคัญ

5. สร้างความรู้สึกประทับใจส่วนตัว (Personal Touch) ต้องสามารถสร้างศรัทธาและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักการใช้ช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการได้อย่างถูกกาลเทศะ

6. มีความสนใจเรื่องการสื่อสาร และทักษะของคน (Communication & People Skill) ทักษะการพูด ฟัง อ่าน เขียน จะสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของสมอง ผู้นำไม่สามารถทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองภายใต้เวลาอันจำกัด ความสามารถในการสื่อสารและการใช้ทักษะของคน การมีเครือข่ายมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะสามารถทำให้ผู้นำสามารถขอความช่วยเหลือ กระตุ้นแรงจูงใจให้ได้ผลสำเร็จตามที่ผู้นำต้องการ

7. การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Ever Forward) ผู้นำต้องพัฒนาลักษณะการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theory)

ในช่วงปลายทศวรรษ 1940 นักวิจัยส่วนใหญ่หันเหการศึกษาภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นด้านคุณลักษณะไปสู่การศึกษาภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการและกิจกรรมของผู้นำซึ่งสามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งเรียกว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยพิจารณาว่า มีพฤติกรรมใดบ้างที่ผู้นำที่ประสบความสำเร็จแตกต่างจากผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (Ohio State Studies) การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan studies) และทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) รวมทั้งทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก

การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (The Ohio State Studies) คณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต ในสหรัฐ ได้สรุปผลการวิจัยโดยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) กับด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นครั้งแรก ที่เน้นความสำคัญทั้งของงานและคนในการประเมินพฤติกรรมของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ แสดงออกต่อผู้ตาม โดยมุ่งที่ความสำเร็จขององค์กรในเรื่องเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของงานและองค์การ การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตามการมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีสื่อสาร การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงาน โดยผู้ตามมีโอกาสดูแลหรือเสนอแนะในการทำงานได้น้อยมาก

พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ตามในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม และรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตาม เพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของผู้ตาม เป็นต้น

การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (The University of Michigan studies)

ในขณะเดียวกันกับการศึกษาภาวะผู้นำที่โอไฮโอสเตตนั้น คณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ก็ได้ทำการวิจัยเช่นกัน โดยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production-centered Leaders) กับพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee Centered Leaders) ดังนี้

ผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production-centered leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการที่นำไปสู่การผลิต เช่น พฤติกรรมในการกำหนดมาตรฐาน การจัดแบ่งงาน การอธิบายขั้นตอนและวิธีการทำงาน การนิเทศตรวจสอบการปฏิบัติงานของคนทั้งนี้เพื่อประกันความสำเร็จของงาน

ผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee-centered Leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อพนักงานด้วยการกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน พฤติกรรมของผู้นำจะแสดงออกด้วยการไว้วางใจ เคารพต่อกัน ใจกว้างใจต่อการทำงาน เพื่อให้ได้ผลผลิตออกมาสูง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งผลผลิตและมุ่งคนงาน จึงมีความคล้ายคลึงกับพฤติกรรมมุ่งกิจสัมพันธ์และมุ่งมิตรสัมพันธ์ที่กล่าวมาแล้วตามลำดับ สิ่งที่เห็นข้อแตกต่างกันก็คือ แนวคิดตามการศึกษาที่ มิชิแกน ระบุว่า ผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมเป็นเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งระหว่างพฤติกรรมที่มุ่งผลผลิตหรือพฤติกรรมที่มุ่งคนงาน จึงเป็นแนวคิดเชิงมิติเดียว (One Dimension) ส่วนแนวคิดของการศึกษาที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต เป็นแนวคิดแบบสองมิติ โดยถือว่า ผู้นำแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมทั้งมิติมุ่งกิจสัมพันธ์และมุ่งมิตรสัมพันธ์ เกิดเป็นผู้นำ 4 แบบ ดังกล่าวมาแล้ว

ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership grid) เดิมเรียกว่าตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) ซึ่ง เบลมก และมูตัน (Blake & Mouton) แห่งมหาวิทยาลัยเท็กซัส ได้พัฒนาจากแนวคิดจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต โดยนำพฤติกรรมของผู้นำทั้งสองด้านมาจัดตารางตาข่ายสองมิติ โดยแต่ละด้านแบ่งเป็น 9 ระดับ เกิดเป็นตารางตาข่ายแทนพฤติกรรมของผู้นำขึ้น 81 ช่อง

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Theory)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีความสลับซับซ้อนที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ทางสังคม โดยมีผลกระทบมาจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งรวมเรียกว่า สถานการณ์ (Situation) ที่ประกอบด้วย ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติ และธรรมชาติขององค์การมีทฤษฎี ซึ่งให้ความสำคัญของสถานการณ์ ได้แก่

ทฤษฎีสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ (Fiedler Contingency Theory) ประสิทธิภาพของแบบ ผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ซึ่งมีหลักการพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ถูกกำหนดโดยระบบการจูงใจของผู้นำ ซึ่งใช้เครื่องมือ ที่เรียกว่า LPC (Least Preferred Co-Worker Scale) แยกผู้นำออกเป็นแบบภาวะผู้นำที่มุ่ง ความสัมพันธ์ (relationship-oriented leadership) หรือแบบภาวะผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented Leadership) ซึ่งเป็นการวัดที่มีลักษณะของการจำแนกความหมาย ซึ่งประกอบขึ้นด้วยคำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้ามจำนวน 18 คู่ แต่ละคู่แบ่งออกเป็น 8 ช่วงคะแนน

2. การควบคุมสถานการณ์ (Situation Control) ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member Relations) คือการให้ความนับถือ ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจที่สมาชิกมีต่อผู้นำ ซึ่งสะท้อนถึงการยอมรับในตัวผู้นำโครงสร้าง ของงาน (Task Structure) คือ มีโครงสร้างที่ชัดเจน ภารกิจที่ชัดเจน มีวิธีการแก้ปัญหาที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนโดยแต่ละคนรู้บทบาทหน้าที่ที่แน่นอนว่าต้องทำอะไรทำด้วยวิธีใด เป็นต้น ดังนั้น ถ้าโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำย่อมควบคุมทิศทางการทำงานของกลุ่มได้ง่ายขึ้น อำนาจในตำแหน่ง (Position Power) คือ ระดับที่ผู้นำมีอำนาจในการให้คำแนะนำ โทษ แก่สมาชิกกลุ่ม โดยใช้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ

3. ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ ประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแบบผู้นำกับการควบคุมสถานการณ์ซึ่งเป็นการพิจารณาว่าภาระงานของกลุ่มจะประสบความสำเร็จเพียงใด

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีการศึกษาวิจัยมากในช่วงตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จากชื่อของทฤษฎีนี้ได้บ่งบอก ถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือการแปรสภาพในตัวบุคคล โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง เรื่องค่านิยม คุณธรรม มาตรฐานและการมองการณ์ไกลไปในอนาคต ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะให้ความสำคัญต่อการประเมินเพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตาม แล้วพยายามหาแนวทาง ตอบสนองความต้องการและปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์ โดยสาระของทฤษฎีแล้ว

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกว้างขวางครอบคลุมแนวคิดของภาวะผู้นำโดยเสน่ห์หา (Charismatic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม (Cultural Leadership) ด้วย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่สามารถใช้ในการอธิบายกระบวนการอิทธิพลได้อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ระดับจุลภาคระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรายบุคคลไปจนถึงระดับมหภาค ระหว่างผู้นำกับบุคลากรทั้งองค์การ ตลอดจนทั้งระบบวัฒนธรรม แม้ว่าโดยบทบาทหลักของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพคือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขึ้นในองค์การก็ตาม แต่ตลอดเส้นทางของกระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้นำกับผู้ตามจะผูกพันต่อกันอย่างมั่นคง ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทุกทฤษฎีหนึ่งในปัจจุบัน

ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory)

ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) เป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ซึ่งยึดถือว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นกับความสามารถในการจูงใจ และสร้างความพึงพอใจของพนักงานให้ทำงาน มาร์ติน จี. อีวานส์ (Maryin G. Evans) โรเบิร์ต เจ. เฮาส์ (Robert J. House) และบุคคลอื่นได้เสนอแบบภาวะผู้นำ โดยมีการนำตัวแปรด้านสถานการณ์เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย โดยเชื่อว่าผู้ได้บังคับบัญชา ทำงานเพราะคาดหวังรางวัลที่จะได้จากการทำงานและจะเพิ่มความพยายามทำงานให้ดียิ่งขึ้นเมื่อเขาเห็นว่ารางวัลนั้นมีคุณค่ามากสำหรับเขา ซึ่งทำให้ส่วนของทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายชัดเจนขึ้น โดยมีทฤษฎีความคาดหวังของการจูงใจ (Expectancy Theory Motivation) มาช่วยอธิบายพนักงานที่ได้รับการกระตุ้นให้ทำงาน ถ้าเขาเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย และถ้าเขาเชื่อว่าความสำเร็จในงานจะนำไปสู่รางวัล ที่เขาพึงพอใจ การสร้างแนวความคิดนี้ ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายเสนอแนะว่า หน้าที่การจูงใจเบื้องต้นของผู้นำที่จะต้องจูงใจด้านรางวัล เพื่อแนะนำพนักงานให้ผ่านเส้นทางสู่การแสวงหารางวัลซึ่งเป็นเป้าหมาย และกำจัดอุปสรรคที่จะทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย (สรัยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ, 2541, หน้า 272-273)

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Personal behavioral theories)

ความเป็นผู้นำอาจจะแบ่งออกได้หลายวิธีด้วยกัน วิธีแบ่งอย่างหนึ่งที่ใช้กันโดยทั่วไปก็คือการพิจารณาถึงลักษณะของการใช้อำนาจหน้าที่ในส่วนที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บังคับบัญชา และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นเกณฑ์ซึ่งจะช่วยให้สามารถแบ่งแยกเป็นแบบของผู้นำ 3 แบบ ซึ่งแต่ละแบบจะมีลักษณะเป็นดังนี้ คือ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537, หน้า 410-412)

1. ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) หมายถึงผู้นำที่เน้นถึงการบังคับบัญชา และการออกคำสั่ง (Commanding and Order Giving) เป็นสำคัญผู้นำชนิดนี้มักจะทำการตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นส่วนมาก และจะไม่ค่อยมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากนัก สถานภาพของผู้นำชนิดนี้จะไปในลักษณะที่ว่าเป็นเจ้านายอย่างเด่นชัดในการบังคับบัญชา หรือควบคุมงานของผู้นำชนิดนี้ ผู้นำดังกล่าวใช้อำนาจเป็นอย่างมาก และจะสร้างบรรยากาศของความเกรงกลัวอยู่เสมอ ซึ่งมักพบในประเทศที่ยังไม่เจริญซึ่งอุตสาหกรรมต่าง ๆ อยู่ในลักษณะเริ่มต้น คนงานหาโอกาสหางานน้อยดังจะเห็นได้จากนักอุตสาหกรรมในยุคต้นของการปฏิวัติอุตสาหกรรมในเขตยุโรปและอเมริกา เป็นต้น

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ผู้นำชนิดนี้จะมีลักษณะตรงกันข้ามกับผู้นำชนิดแรก ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะให้ความสำคัญกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากกว่า และจะไม่เน้นถึงการใช้อำนาจหน้าที่หรือก่อให้เกิดความเกรงกลัวต่อตัวผู้บังคับบัญชาหากแต่จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็นและพูดคุยด้วย ในการปฏิบัติงานผู้บริหารชนิดนี้ มักจะไปในทิศทางที่ต่าง ๆ เป็นเรื่องเกี่ยวกับทุกคน ดังนั้นการแก้ไขปัญหาก็เป็นเรื่องที่จะให้โอกาสทุกฝ่ายเข้าร่วมพิจารณาซึ่งอาจกระทำโดยมีการประชุมหรือจัดตั้งคณะกรรมการ เป็นต้น ผู้นำชนิดนี้จะพยายามส่งเสริมให้คนงานออกความคิดเห็นได้ และมีโอกาสตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วย

2. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire or Free-rein Leadership) ผู้นำชนิดนี้จะแตกต่างจากผู้นำแบบประชาธิปไตยที่ว่าจะมีการปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีอิสระเต็มที่ หรือปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจกระทำการใด ๆ ตามใจชอบ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะถูกมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจอย่างเต็มที่ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอาจจะได้รับสิทธิให้จัดทำเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง หรืออาจจะให้จัดทำแผนงานต่าง ๆ ได้ตามใจชอบ ในทางปฏิบัติย่อมเป็นไปได้ที่ผู้นำขององค์การจะปฏิบัติตามลักษณะนี้ ทั้งนี้เพราะการกระทำดังกล่าวย่อมจะเป็นการปิดโอกาสไม่ให้ผู้บริหารมีสิทธิใช้อำนาจหน้าที่ควบคุมงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Theories of Leadership) แนวความคิดในการศึกษาที่เกี่ยวกับผู้นำโดยอาศัยการศึกษาพื้นฐานจากบุคลิกภาพหรือลักษณะนิสัยของผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior) และการเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency) นอกจากนี้ยังรวมถึงพฤติกรรมของผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) เป็นผู้นำที่นิยมการใช้อำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองแต่เพียงผู้เดียวโดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ลักษณะของผู้นำแบบนี้โดยทั่วไปจะเรียกว่า “หัวหน้”

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหามีอิสระ ยอมรับแนวความคิดของสมาชิกทุกคนในกลุ่มมักจะใช้วิธีการตั้งคณะกรรมการเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานผู้นำประเภทนี้จะมีใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความนิยมนยกย่องเกรงใจแต่ไม่เกรงกลัว จึงเรียกบุคคลที่มีลักษณะอย่างนี้ว่า “ผู้นำแบบเสรีนิยม” (Free-Rain Leadership) คือเป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระเต็มที่

3. ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) เป็นผู้นำที่มีความเป็นผู้นำต่ำ ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจและไม่สามารถกำหนดเป้าหมายของกลุ่มได้ ซึ่งการตัดสินใจต่าง ๆ สามารถกระทำโดยใครก็ได้ภายในกลุ่ม การมีผู้นำประเภทนี้จะมีผลทำให้ความสำเร็จของกลุ่มอยู่ในระดับต่ำ และงานไม่มีความเป็นระบบผู้ร่วมกลุ่มจะมีความสนใจในงานน้อยตลอดจนขวัญและกำลังใจของกลุ่มจะอยู่ในระดับต่ำในความเป็นจริงนั้นไม่มีผู้นำที่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดที่ชัดเจน เช่น แบบเผด็จการ แบบประชาธิปไตย หรือแบบปล่อยตามสบาย แต่มีลักษณะเอนเอียงไปทางหนึ่งทางใดเท่านั้น คุณลักษณะของผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรีนิยม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร

ภัทรา สุภา (2551) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอค้อยสะเกิดจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่าคุณลักษณะผู้นำมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ผศ.นันท ภูักถนพันธ์ (2552) ศึกษาความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ในขณะที่ สานิตา วงศ์สุรเศรษฐ์ (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32 ผลวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้แก่ด้านภาวะผู้นำซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership of Administrators) หมายถึง บุคลิกลักษณะและความสามารถของผู้บริหาร ที่จะจูงใจให้รูปปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน วัดได้จากแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำ ที่ผู้วิจัยพัฒนามาจาก ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) โดยแบ่งเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบตามสบาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและ ความผูกพันต่อการของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรมที่เป็นสมาชิกของสมาคมโรงแรมไทย เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 10 แห่ง จำนวน 372 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมากทุกแบบ และมีความผูกพันต่อการด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้วัฒนธรรมขององค์การมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อการที่ระดับนัยสำคัญ ($p < .01$)

บุศรา กาปี (2546) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแมคคอร์มิค จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 221 คน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ เชื้อยซาอยู่ในระดับมาก ส่วนลักษณะลักษณะตั้งรับ ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์การของพยาบาลวิชาชีพทั้ง 3 ลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะ ตั้งรับ เชื้อยซา และลักษณะ ตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด

จิรวัดน์ จิระดีพลัง (2546) ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความรู้ในวัฒนธรรมองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทสยามนิทธารีแวย์ อินดัสทรี (หนองแค) จำกัด จำนวน 180 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความรู้ในวัฒนธรรมองค์การในระดับสูง ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความชัดเจนสูง ความรู้ในวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .222 และ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .315

ลิจิต แซ่เตียว (2548) ได้ศึกษาวัฒนธรรมภายในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อการกรณีศึกษาพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยีธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยีธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

สำนักงานใหญ่ จำนวน 94 คน ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมการบริหารของพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วัฒนธรรมกลุ่มของพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และในด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพ็ญผกา พุ่มทอง (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 350 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = .410, .350$ และ $.519$ ตามลำดับ) และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ สมรรถนะทางวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ได้ร้อยละ 29 ($R^2 = .289$)

วันวิสาข์ แสงประทุม (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในเขตภาคกลางจำนวน 31 โรงเรียน จำนวน 430 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยสุขอนามัย โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

นงลักษณ์ นิมปี (2547) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 170 คน จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บรรยากาศองค์การยังไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการทำงาน สำหรับความพึงพอใจในการทำงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางแต่มีแนวโน้มความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำในระดับสูง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ยุพดี คีอินทร์ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่การเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายฝั่งทะเล ภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่การเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายฝั่งทะเล ภาคตะวันออก จำนวน 243 คน ผลการวิจัยพบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานของของเจ้าหน้าที่การเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมชาติ ทองสมุทร (2547) ได้ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร ที่ปฏิบัติราชการในปีการศึกษา 2546 จำนวน 165 คน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับสูง

ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรครูใน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูที่สอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2547 จำนวน 700 คน ผลการวิจัย พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ดี ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 68 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน

สิริวรรณ ไพศาลวรรณ (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลนครราชสีมา พบว่าพยาบาลประจำการ เห็นว่าบรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี และบรรยากาศองค์กรในระดับดี 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับ คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน และอันดับที่ 3 คือด้านโครงสร้างขององค์กรและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน และเห็นว่าความรับผิดชอบของบุคคลและการให้รางวัล มีบรรยากาศองค์กรในระดับพอใช้ พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเป็นรายด้าน ระดับความพึงพอใจมาก พบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ลักษณะของงานและการได้รับการยอมรับ ส่วนด้านที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก

กับความพึงพอใจในงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พัชรีย์ ปัญญาเลิศศรัทธา (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 556 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อศึกษาตามประเภทบุคลากร อาจารย์สายงาน และวุฒิการศึกษา และแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อศึกษาตามเพศส่วนความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พิสิฐ พูลสวัสดิ์ (2548) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยสถานศึกษาจำนวน 97 โรงเรียนโดยมีผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ 1 คน และครูผู้สอนโรงเรียนละ 4 คน รวม 485 คน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาส่วนใหญ่ เป็นแบบเครือญาติ ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมแบบเครือญาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษา ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อภิญา วงษ์กุลลาบ (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร กับความเครียดในการทำงานความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 292 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .223$) และการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในลักษณะความเป็นหมู่มีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .217$)

เขวาลักษณ์ สุตะโคตร (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การ และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานเทศบาลเมืองกลุ่มจังหวัด “สนุก” กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในสำนักงานเทศบาลเมืองกลุ่มจังหวัด “สนุก” จำนวน 296 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ตามความต้องการ และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานเทศบาลเมือง กลุ่มจังหวัด “สนุก” พิจารณาโดยรวมพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามความต้องการ และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานเทศบาลเมืองกลุ่มจังหวัด “สนุก” มีความสัมพันธ์กันในบางมิติทั้งทางบวกและทางลบ

สาธิต รื่นเรืองใจ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2548 จำนวน 421 คน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 73 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ลักษณะบุคคลด้านชีวสังคม ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ความเชื่อถือระหว่างบุคคล การรับรู้ในบทบาท และบรรยากาศในโรงเรียน

ชยานนท์ สมแสน (2549) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและเจตคติต่ออาชีพครูของอาจารย์อัตราจ้างสถาบันราชภัฏแห่งใหม่ 5 แห่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นครูอัตราจ้างสถาบันราชภัฏแห่งใหม่ จำนวน 166 คน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์อัตราจ้างของสถาบันราชภัฏ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงาน ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ฐานะของอาชีพ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในเกณฑ์มาก มีความพึงพอใจในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคตสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

วีระชาติ สุพิพัฒน์ (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารงานโรงเรียน และความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 304 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารงานโรงเรียนทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประภาพร สาธารมย์ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักบัญชีบริษัทในเขตภาคเหนือตอนล่างจำนวน 282 คน ผลการวิจัยพบว่า เจตคติในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการทำงาน

นาริรัตน์ สกฤตสิทธิ์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 207 คน

ผลการวิจัยสรุปว่า ความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้า โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ณรงค์ องค์กรประเสริฐ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้ปฏิบัติการสอน 17 โรงเรียน ปีการศึกษา 2548 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล โดยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันทั้ง 3 ด้าน แต่ทักษะด้านความคิดรวบยอดและด้านเทคนิควิธี มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ด้านความเกี่ยวข้องกันกับงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนนอกเขตเทศบาล ทักษะผู้นำทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันทั้ง 3 ด้าน

กษมา ทองขลิบ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรครู โรงเรียนราชินีบน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนราชินีบน จำนวน 155 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิภาวี อมหารักษ์กะ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษาปีการศึกษา 2549 จำนวน 80 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับ โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามลักษณะงาน พบว่ามีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริลักษณ์เบญญา มาแสวง (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 336 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก พนักงานส่วนตำบล

มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรเกณฑ์ มีความสัมพันธ์กันทั้งทางบวกและทางลบ ตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศ ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานงาน และด้านความรับผิดชอบ โดยมีค่าในการพยากรณ์ปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ 19.6 ซึ่งสามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y = 293.962 + 2.195 X_5 - 1.026 X_7 + 1.248 X_2$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = .391 X_5 - .177 X_7 + .189 X_2$

วันนดา หมวดเอียด (2550) ได้ศึกษารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครนายก กลุ่มตัวอย่างเป็นครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก จำนวน 523 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรง ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู

เนลิยว ภากะสัย (2550) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ และพนักงาน มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2547 จำนวน 563 คน ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรม องค์การกับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความสัมพันธ์กัน ทั้งโดยรวมและจำแนกรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และดัชนีวัฒนธรรมองค์การด้านความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านการยอมรับ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบัน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ร้อยละ 37.90

อัญชลี สมักรการ (2548) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการท่องเที่ยว แห่งประเทศไทย ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2551) ได้ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียน ในเครือพระแม่มาลี กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 175 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียน ในเครือพระแม่มาลีโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพ หน้าที่ด้านสังคมเศรษฐกิจและด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านครอบครัวไม่แตกต่างกัน

วัศยากร สีนพูล (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย เขตคลองเตย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย เขตคลองเตย

จำนวน 339 คน ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้าน

จารุวรรณ โหระ (2541) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดคือด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน

กมลลักษณ์ สันติวงศ์ (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครระยอง ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเหมาะสมค่อนข้างมาก

อัญชลี สมัครการ (2548) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผกานันท์ ภูักนิพนธ์ (2552) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับผูกพันต่อองค์กร (Engaged) โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านองค์กร ด้านงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำในระดับเห็นด้วยมาก ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านองค์กรและด้านงาน ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม คือ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับ/ ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยต่างประเทศ

ดอยเล (Doyle, 2003) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของครูความสัมพันธ์ของงานภายใต้ความกดดันและจุดสนใจของโรงเรียนนอกเขตอำเภอ การศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับงานและความสนใจของลูกค้ำในโรงเรียนทั่ว ๆ ไป โดยใช้ประสบการณ์ที่มีนำมาใช้ในการออกแบบงานวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ ลูกค้ำที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพของผู้สอน และการสำรวจการเปลี่ยนแปลงทางสถิติในช่วงที่ศึกษา และเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลหลักสำหรับการศึกษานี้ กลุ่มตัวอย่างมีอาจารย์ผู้สอนทั้งหมด 178 คน และมีผู้เข้าร่วมสังเกตการณ์ 84 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสนใจของผู้สอนที่มีต่องานและนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ

สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน คือ การเสนอให้โรงเรียนต่าง ๆ ในอำเภอสามารถปรับปรุงแก้ไข ความพึงพอใจในงานและลดความเครียดลงได้

เพลสมา (Plesma, 2003) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของครู การรายงานเบื้องต้นของการวัดความเครียดของครูและความพึงพอใจในการทำงานของครู และความหมายโดยนัยจากที่อาจารย์ปรึกษาของโรงเรียน โดยมีตัวแปรที่ศึกษาคือ รายได้ ช่วงเวลา การเตรียมการเรียนการสอน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และความสนใจของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจและความเครียดในการทำงานของครูไม่มีนัยสำคัญต่อ ตัวแปรที่เกี่ยวกับ สถานภาพของประชากร แต่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความพึงพอใจกับระดับการศึกษาและ ระหว่างอายุกับความเครียด ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับ ความต้องการของโรงเรียนและความต้องการพิเศษของตัวบุคคลด้วย

เชอร์มิดท์ (Schmidt, 2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ในการฝึกหัดงาน และความพึงพอใจในการทำงานของลูกค้าและลูกจ้างที่ทำหน้าที่ให้บริการ จำนวน 301 คน จากหน่วยงาน 9 ประเภท พบว่า ความพึงพอใจในการฝึกหัดงานกับความพึงพอใจ ในการทำงาน ได้แก่ เวลาในการฝึกงาน วิธีการฝึกงาน และประเภทการฝึกหัดงานมีความสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า วิธีการฝึกหัดงานมีผลทำให้มีความพึงพอใจ ในการฝึกงานแตกต่างกัน ผู้รับการฝึกงานส่วนมากชอบวิธีการที่เปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้รับการฝึก กับผู้ให้การฝึกอบรม ลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจต่อการฝึกงานมากกว่า ลูกจ้างประจำ และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการมีงานประจำกับประเภทของการจ้างงานที่มีต่อความ พึงพอใจในการทำงาน

สตีเวนส์ (Stevens, 2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ในการทำงานและกิจกรรมการทำงานของคนงานในตลาดอุตสาหกรรม พบว่า พนักงานจำนวนมาก ในหลายบริษัทต้องทำงานหนัก ไม่มีทักษะในการทำงาน และไม่รู้เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับบริษัท ซึ่งมีผลต่อการทำงาน และความเป็นอยู่ของพนักงาน การฝึกอบรมพนักงานจะมีผลต่อความสามารถ ในการปฏิบัติงาน และกิจกรรมการทำงาน โดยจะเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน เป้าหมายของงานวิจัยจึงพิจารณาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานและกิจกรรมการทำงาน ด้านนโยบายและด้านการฝึกอบรม เพื่อส่งผลทำให้คนงาน และ หัวหน้ามีความพึงพอใจในการทำงาน หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมการทำงานดีขึ้น และพื้นฐาน การฝึกอบรมสิ่งใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเป็นลักษณะเฉพาะที่สนับสนุนทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในกิจกรรมการทำงาน

แจ๊คสัน-มัลลิก (Jackson-Malik, 2005) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การ และ ความพึงพอใจในงาน ความท้อแท้ในการทำงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาล

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลจำนวน 2,400 คน จาก 22 โรงพยาบาล ตัวแปรที่ศึกษา คือ บรรยากาศองค์กร และผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความท้อแท้ในการทำงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ในด้านความพึงพอใจในงาน ความท้อแท้ในการทำงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูง กล่าวคือ การรับรู้บรรยากาศองค์กรในทางบวก สามารถลดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ อีกทั้งยังลดความท้อแท้ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

เทอร์ฮูน (Terhune, 2006) ได้ทำวิจัยเรื่องประชากรและกลุ่มอาชีพสำคัญซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนรัฐมอนทานา พร้อมกับประชากรคนพื้นเมือง โดยศึกษาจากครู 404 คน ที่ตอบแบบสอบถามเชิงสำรวจ พบว่า ระดับคะแนนต่ำสุดขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู คือ คุณค่าการเรียนรู้ของนักเรียน การให้ความช่วยเหลือจากภายนอกโรงเรียนและอาชีพการทำงานของชุมชนท้องถิ่น สำหรับคะแนนสูงสุดคือ การจัดการเรียนการสอนที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

สำหรับงานวิจัยนี้ได้คัดเลือกตัวแปรที่คาดว่าจะสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ผู้วิจัยคิดว่าเหมาะสมกับสถานที่และบริบทของหน่วยงาน ซึ่งคัดเลือกได้ 5 ตัวแปร คือคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร