

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ มุ่งหมายศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของห้องสมุดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. การบริหารและสภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

2. การบริหารงานห้องสมุดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 จรรยาบรรณของบรรณารักษ์

3. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

3.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ความผูกพันต่อองค์การ

4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

4.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

4.4 ผลของการมีความผูกพันต่อองค์การ

4.5 ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

5. ประสิทธิภาพขององค์การ

5.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

5.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

5.3 การประเมินประสิทธิภาพองค์การ

5.4 เครื่องมือวัดประสิทธิภาพองค์การ

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การและ ประสิทธิภาพขององค์การ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารและสภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

ตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ระบุไว้ในมาตราที่ 37 ว่าการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรวัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา รัฐกำหนดให้มีเขตพื้นที่เฉพาะในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อมุ่งให้เกิดความคล่องตัว แก้ปัญหาได้ตรงจุดตรงความต้องการ ในพื้นที่ได้ทันทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ ในการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาถือเป็นความอิสระในการบริหารจัดการ โดยมีคณะบุคคลทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผน มาตรฐาน และกำกับดูแลการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา (สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 1-3)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดหลักการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างความพึงพอใจแก่ ผู้บริการมากที่สุด ในขณะที่เดียวกันบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา ก็มีความสุขความพึงพอใจมากที่สุดด้วย ซึ่งประกอบด้วย แนวคิดดังต่อไปนี้

1. การกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ โดยการกระจายอำนาจดังกล่าวควรลงไปถึงสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาอื่นให้มากที่สุด
2. การมีส่วนร่วม กฎหมายการมีส่วนร่วมจากบุคคลหลายฝ่ายในการบริหารการศึกษา เช่น การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมทักท้วง ร่วมกำกับ ดูแล ให้เป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย หรือกรอบกติกาการทำงาน การมีส่วนร่วมเช่นนี้ยังหมายถึงการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วย
3. การประกันคุณภาพ การบริหารการศึกษาตามแนวใหม่นี้ให้ความสำคัญแก่เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้แน่ใจว่าจะเกิดผลตามเป้าหมายดังกล่าวจะต้องมีกระบวนการในการกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ให้ชัดเจน และเพื่อให้แน่ใจควรมีการติดตาม ประเมินผลให้เป็นไปตามหลักการประกันคุณภาพด้วย (สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 16)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรรองรับภาระงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาโดยมีภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาดังนี้ (สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 21-23)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาปฐมวัย ตามความต้องการของท้องถิ่น
 2. วิเคราะห์การจัดสรรงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และทำหน้าที่กำกับตรวจสอบ ติดตาม เร่งรัด การใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาให้ถูกต้อง
 3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่
 4. ส่งเสริม ประสานการจัดการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษา ตามอัธยาศัย การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ รวมทั้งประสาน หน่วยงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา
 5. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัยในเขตพื้นที่ การศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยในเขตพื้นที่การศึกษา
 6. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาและที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 7. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษา
 8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา ของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 9. ดำเนินการประสานและส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
 10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และ คณะทำงานด้านการศึกษา
 11. ประสานปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะหน่วยงานตัวแทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาในสังกัด สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามนโยบาย กฎเกณฑ์ มาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง การจัด การศึกษา โดยมีจำนวนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ซึ่งประกอบด้วย 3 จังหวัด ดังนี้

1. จังหวัดชลบุรี มีจำนวนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดการศึกษาของรัฐบาล ช่วงชั้น ที่ 1 ถึงช่วงชั้นที่ 4 จำนวนทั้งสิ้น 338 แห่ง จาก 10 อำเภอ 1 กิ่ง ประกอบด้วย อำเภอเมืองชลบุรี กิ่งอำเภอเกาะสีชัง อำเภอบางละมุง อำเภอบ้านบึง อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอศรีราชา อำเภอสัตหีบ อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบ่อทอง และกิ่งอำเภอเกาะจันทร์

2. จังหวัดระยอง มีจำนวนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดการศึกษาของรัฐบาล ช่วงชั้น ที่ 1 ถึงช่วงชั้นที่ 4 ที่ จำนวนทั้งสิ้น 232 แห่ง จาก 6 อำเภอ 2 กิ่ง ประกอบด้วย อำเภอเมืองระยอง อำเภอแกลง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอบ้านฉาง อำเภอวังจันทร์ กิ่งอำเภอเขาชะเมา และกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา

3. จังหวัดฉะเชิงเทรา มีจำนวนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดการศึกษาของรัฐบาล ช่วงชั้นที่ 1-ช่วงชั้นที่ 4 จำนวนทั้งสิ้น 351 แห่ง จาก 10 อำเภอ 1 กิ่ง ประกอบด้วย อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบางคล้า อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอพนมสารคาม อำเภอสนามชัยเขต อำเภอแปลงยาว อำเภอรสาธิน อำเภอท่าตะเกียบ และกิ่งอำเภอคลองเขื่อน

รวมมีจำนวนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ในการจัดการศึกษาของรัฐบาล ช่วงชั้นที่ 1 ถึงช่วงชั้นที่ 4 จำนวน 911 แห่ง

ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 หมวด 2 การจัดระเบียบการบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษาในมาตราที่ 37 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา ดังนี้

1. มีหน้าที่ในการบริหาร จัดการศึกษา และพัฒนาสาระหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. มีหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา
3. รับผิดชอบพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สืบเนื่องจากที่รัฐบาลมีนโยบายที่จะกระจายความเจริญทางด้านเศรษฐกิจไปสู่ภูมิภาค ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2525-2529 และแผนพัฒนาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2530-2534 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2535, หน้า 9) เพื่อเป็นการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยเฉพาะพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งรัฐบาลมีนโยบายและกำหนดวางแผนงานปฏิบัติการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 โดยครอบคลุมพื้นที่

เป้าหมายการพัฒนา 8.3 ด้านไร้ ในเขต 3 จังหวัด คือ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง สาเหตุที่คัดเลือกพื้นที่บริเวณนี้เป็นเป้าหมายในการพัฒนา เนื่องจากภาคตะวันออกมีข้อได้เปรียบในด้านแหล่งที่ตั้ง คืออยู่ไม่ไกลจากกรุงเทพมหานครมากนัก มีพื้นที่ติดต่อเชื่อมโยงจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะพื้นที่ตลอดแนวติดกับอ่าวไทยอันเป็นช่องทางเข้าออกที่สำคัญของสินค้า นอกจากนี้ภาคตะวันออกยังมีปัจจัยพื้นฐานที่ค่อนข้างสมบูรณ์ นั่นคือมีเครือข่ายด้านการคมนาคม การสื่อสารเชื่อมโยงที่ดี มีท่าเรือน้ำลึก สนามบินอู่ตะเภา ท่าอากาศยานนานาชาติ พื้นที่ขนาดใหญ่เพียงพอที่จะพัฒนาเป็นนิคมอุตสาหกรรมและสาธารณูปโภคต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้นับเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามา ลงทุน ด้านอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่องทั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กประเภทต่าง ๆ จากเหตุผลดังกล่าวพื้นที่เป้าหมายตาม โครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จึงได้รับการวางแผนและกำหนดนโยบายจากภาครัฐบาล ประกอบกับการประสานงานและความร่วมมือจากภาคเอกชน โดยในระยะแรกรัฐบาลจะลงทุน และพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐานก่อน เพื่ออาศัยภาคอุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นจุดเริ่มต้นชักนำการพัฒนาและการลงทุนภาคอุตสาหกรรมให้เกิดขึ้น โดยรัฐบาลจะมีการวางแผนไว้ดังนี้

จังหวัดชลบุรีเป็นศูนย์กลางภูมิภาคที่สำคัญในด้านธุรกิจการค้า และการบริการของภาครัฐในเขตพื้นที่เร่งด่วน เช่น พัทยา เป็นเมืองท่องเที่ยวควบคู่กับศูนย์พาณิชย์ ธุรกิจด้านการค้าและบริการ ศรีราชา เป็นต้น อุตสาหกรรม และแหลมฉบัง เป็นท่าเรือพาณิชย์ถ่ายสินค้าที่ทันสมัยของประเทศ และ ภาคอุตสาหกรรมเบา อุตสาหกรรมส่งออกขนาดกลาง และขนาดย่อม

จังหวัดระยองจะเป็นศูนย์บริการและฐานการศึกษาค้นคว้า และวิจัยด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะเขตมาบตาพุด จะเป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง

จังหวัดฉะเชิงเทราจะเป็นศูนย์ของภาคอุตสาหกรรมแปรรูปทางการเกษตรที่ใช้ผลิตผลทางการเกษตรเป็นหลัก

จากพื้นที่เป้าหมายการพัฒนา 3 จังหวัดดังกล่าว รัฐบาลได้คัดเลือกพื้นที่พัฒนาเร่งด่วนในการพัฒนาเป็นพิเศษ ระหว่างช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 5-6 โดยการจัดตั้งเขตพื้นที่ดังกล่าวในรูปของ “นิคมอุตสาหกรรม” ดังนี้

บริเวณแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี จะเป็นท่าเรือพาณิชย์สมัยใหม่และเป็นแหล่งอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารการเกษตร ผลิตอาหารสัตว์ แปรรูปยางพารา ฟอกหนัง อิเล็กทรอนิกส์ นาฬิกา ของเล่น เครื่องกีฬา ผลิตภัณฑ์ ดั๊บลูกปัด และอื่น ๆ โดยรัฐบาลจัดให้บริการโครงสร้างพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่อุตสาหกรรมที่เกิดขึ้น เช่น สร้างท่าเรือพาณิชย์ ท่อส่งน้ำจากอ่างเก็บน้ำหนองค้อมายังบริเวณแหลมฉบัง เคหะชุมชน ถนน ระบบสื่อสาร โทรคมนาคม การนิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น

บริเวณนาบตาพุดจังหวัดระยอง เป็นแหล่งอุตสาหกรรมสมัยใหม่ของประเทศซึ่งใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นวัตถุดิบในการผลิต และอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ได้แก่ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี อุตสาหกรรมปุ๋ยเคมี อุตสาหกรรมท่อเรือ อุตสาหกรรมถลุงเหล็ก เป็นต้น โดยรัฐบาลจัดบริการโครงสร้างพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่อุตสาหกรรมที่จะเกิดขึ้น เช่น ทำเรื่อน้ำลึก ท่อส่งน้ำจากอ่างเก็บน้ำดอกกรายมายังนาบตาพุด ทางรถไฟแยกจากฉะเชิงเทรา-สัตหีบ ไปยังแหล่งอุตสาหกรรม เคหะชุมชน ถนน ระบบสื่อสาร โทรคมนาคม การควบคุมป้องกันมลภาวะสิ่งแวดล้อม และการบริการอย่างต่อเนื่องอื่น ๆ

ช่วงปลายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) รัฐบาลได้ขยายการพัฒนาในรูปแบบการนิคมเพิ่มขึ้นในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีและฉะเชิงเทรา ดังนี้

1. โครงการนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี (บ่อวิน) มีพื้นที่ทั้งหมด 3,000 ไร่ แบ่งเป็นโครงการระยะที่ 1 ประกอบด้วย เขตอุตสาหกรรมทั่วไป 631 ไร่ เขตอุตสาหกรรมส่งออก 531 ไร่ ตั้งอยู่บริเวณถนนสาย 331 (ยุทธศาสตร์) ตำบลบ่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ใช้งบประมาณลงทุน 1,400 ล้านบาท
 2. โครงการนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ มีพื้นที่ทั้งหมด 3,000 ไร่ แบ่งออกเป็นเขตอุตสาหกรรมทั่วไป 1,660 ไร่ เขตอุตสาหกรรมส่งออก 500 ไร่ เขตพาณิชย์กรรม 71 ไร่ และสาธารณูปการ 699 ไร่ ตั้งอยู่บริเวณถนนบางนา-ตราด กิโลเมตรที่ 36 อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้งบประมาณลงทุน 2,640 ล้านบาท
 3. โครงการนิคมอุตสาหกรรมบางปะกงอินดัสเตรียลปาร์ค 2 มีพื้นที่ 2,000 ไร่ แบ่งเป็นเขตที่พักอาศัยและพื้นที่สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ใช้งบประมาณลงทุน 1,800 ล้านบาท
- จากเป้าหมายการพัฒนาเหล่านี้ รัฐบาลได้วางแผนงานการพัฒนาพื้นที่อันประกอบด้วยแผนงานใหญ่ ๆ 3 ด้าน คือ

1. การจัดระบบบริการโครงสร้างพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ รัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบโครงการโดยตรง เช่น ถนน ไฟฟ้า รถไฟ น้ำประปา ฯลฯ
2. การพัฒนาด้านอุตสาหกรรม ประกอบด้วยอุตสาหกรรมหนักบริเวณนาบตาพุด อุตสาหกรรมเบา และอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกบริเวณแหลมฉบัง และอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เอกชนให้ความสนใจลงทุนในบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก เช่น อู่ซ่อมเรือ โรงงานประกอบแท่นเจาะสำรวจในทะเล ฯลฯ
3. การพัฒนาชุมชนและบริการสังคม เพื่อรองรับงานอุตสาหกรรมที่จะเพิ่มขึ้น ตลอดทั้งประชากรที่ย้ายถิ่นฐานเข้ามาในท้องถิ่น ให้สามารถตั้งถิ่นฐานและมีที่ทำมาหากินอย่างถาวร ได้แก่ การพัฒนาด้านสถานศึกษา ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสาธารณสุข และบริการด้านต่าง ๆ

นอกจากนี้ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) รัฐบาลยังได้กำหนดโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทั้งในเขต และนอกเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งได้แก่พื้นที่ 8 จังหวัด คือ จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง และสระแก้ว โดยมุ่งที่จะพัฒนาพื้นที่นี้ให้กลายเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมหลักเพื่อการส่งออกของประเทศ

จากสภาพการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าจังหวัดที่อยู่ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อันได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา จะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่สำคัญของภาคตะวันออก ซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงจากสภาพความเป็นอยู่ของประชาชน สภาพเศรษฐกิจสังคมและการจัดการศึกษา

การบริหารงานห้องสมุดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บรรณารักษ์ห้องสมุดสถานศึกษา (Librarian) คือผู้เชี่ยวชาญในการจัดบริการ และดำเนินกิจการห้องสมุด มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบด้านการจัดหา การเก็บรักษา จัดระเบียบ ระบบแนะนำ วัสดุ และให้บริการ (เดชา เผื่อน้อย, ม.ป.ป., หน้า 19-25)

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุด แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ประเภทที่มีความรู้ทางบรรณารักษ์ศาสตร์
2. ประเภทที่ไม่มีความรู้ทางบรรณารักษ์ศาสตร์

ในประเทศไทยได้มีผู้ทำงานประเภทที่มีความรู้บรรณารักษ์ศาสตร์ ออกเป็น 2 พวก คือ

1. มีวุฒิต่อปริญญาตรี ประกาศนียบัตร
2. ผู้ที่ได้รับการอบรมจนได้วุฒิของสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย และได้ปฏิบัติงาน

ห้องสมุด จนมีความรู้ความสามารถดังนี้

มีความรู้ในระเบียบงานงานเทคนิคห้องสมุด มีความคุ้นเคยกับระบบงานห้องสมุด มีความรู้ในด้านวัสดุอ้างอิง และเข้าใจถึงวัสดุห้องสมุดและผู้ใช้

ดังนั้นในประเทศไทยเราจึงมีบุคคลทำงานอยู่หลายประเภท เช่น

1. ผู้มีความรู้โดยได้เคยศึกษาวิชาบรรณารักษ์
2. ผู้ที่เคยได้รับการอบรมวิชาบรรณารักษ์
3. ผู้ที่ไม่เคยศึกษาอบรมแต่ใจรักและถูกมอบหมายให้ทำงานห้องสมุด

ถึงแม้ว่าทางสถาบันการศึกษาภายในประเทศ จะผลิตบรรณารักษ์ออกมา แต่ก็ยังมีปัญหา เรื่องการสมัครรับเข้าทำงาน โดยสมัครสอบบรรจุงานราชการไม่ได้ เพราะอัตราการบรรจุมีน้อย แต่มีผู้สมัครจำนวนมาก สถานศึกษาจึงขาดอัตราบรรณารักษ์อยู่ในปัจจุบัน สถานศึกษายังมีความต้องการครูผู้ทำหน้าที่บรรณารักษ์ในระดับอาชีพ แต่ก็ยังไม่เพียงพอ

บรรณารักษ์ห้องสมุดสถานศึกษาจะเป็นวิถีทางดำเนินแห่งการปฏิบัติเกี่ยวกับห้องสมุดสถานศึกษา เพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ทราบหรือไม่สนใจยึดถือ การทำงานของบรรณารักษ์แล้ว จะทำงานแบบไม่มีจุดมุ่งหมาย ในการทำงานห้องสมุดนั้นจะมีปัญหาอยู่ตลอดเวลา เพราะเป็นงานด้านบริการ ทั้งผู้เรียน ครูอาจารย์ ประชาชนทั่วไป ปัญหาต่าง ๆ จะเกิดขึ้น ทำให้บรรณารักษ์ท้อแท้ มีอุปสรรคในการทำงาน ปัญหาต่าง ๆ เช่น สถานศึกษา ไม่สามารถจะจัดตั้งห้องสมุดได้ เพราะผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ ขาดงบประมาณสำหรับดำเนินการ ปัญหาครูไม่ร่วมมือ และปัญหาบรรณารักษ์ต้องทำงานคนเดียว แต่ต้องมีตารางสอนวิชาต่าง ๆ มากมาย เท่ากับครูคนอื่น ๆ จึงไม่มีเวลาทำงานห้องสมุด

จรรยาบรรณของบรรณารักษ์

เป็นข้อกำหนดแห่งการปฏิบัติในสิ่งที่ควรและไม่ควร เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การทำงานในห้องสมุด มีผลดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

หมวดที่ 1 จรรยาบรรณต่อผู้ใช้

1. ให้คำนึงถึงความสะดวกสบายของผู้ใช้ก่อนสิ่งอื่นใด
2. ให้ใช้วิชาชีพที่ได้ศึกษามาให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ใช้อย่างเต็มความสามารถ
3. ให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใช้โดยไม่คำนึงถึงฐานะ เชื้อชาติ ศาสนา สังคม และลัทธิการเมือง

หมวดที่ 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

1. ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ วิชาชีพแห่งตน
2. ต้องศึกษาและแสวงหาความรู้ เพื่อให้ตนมีวุฒิเข้าขั้นมาตรฐานที่สถาบันวิชาชีพหมั่นเพียร ฝึกฝนทักษะตลอดจนหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

3. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อส่งเสริมเกียรติคุณของวิชาชีพผู้ร่วมอาชีพ และเพื่อนร่วมวิชาชีพ

4. ไม่ฝักใฝ่ในการเพิ่มฐานะทางเศรษฐกิจส่วนตัว จนเป็นการบั่นทอนการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

หมวดที่ 3 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน

1. ให้ความยกย่องและนับถือผู้ร่วมงานและผู้ร่วมอาชีพทุกระดับที่มีความรู้ ความสามารถ และความประพฤติดี

2. ให้ความเคารพและยอมรับในข้อตกลงที่เป็นมติของที่ประชุม
3. รักษาและแสวงหามิตรภาพระหว่างผู้ร่วมงานและร่วมอาชีพ
4. ในกรณีที่เป็นผู้บังคับบัญชาจะต้องยึดมั่นในคุณธรรมในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีอคติในการแต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบและการลงโทษ

หมวดที่ 4 จรรยาบรรณต่อสถาบัน

1. รักษาประโยชน์และชื่อเสียงสถาบัน และไม่กระทำการอันใดที่จะเป็นทางทำให้เกิดความเสื่อมเสีย
2. ร่วมมือและปฏิบัติงานด้วยดี ตามนโยบายที่ผู้บังคับบัญชาได้รับมาเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรโดยส่วนรวม
3. ไม่พึงใช้ชื่อและทรัพยากรขององค์กรเพื่อประโยชน์ส่วนตัวและเพื่อหมุ่คณะ โดยมีขอบ

หมวดที่ 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

1. บรรณารักษ์ควรเป็นผู้ตัวอย่างเข้มแข็ง เพื่อแสดงให้เห็นถึงบทบาทของภาระหน้าที่ที่มีต่อการพัฒนาท้องถิ่น และการพัฒนาประเทศ
2. พร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของชุมชนด้วยการใช้ชีวิตโดยสุจริต และไม่ให้เป็นการเสียหายต่อภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่
3. ควรพยายามป้องกันมิให้กิจกรรมใด ๆ ที่เป็นภัยต่อสังคมแฝงเข้าไปในการดำเนินงานห้องสมุด

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำงานมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่ ก็จะนำไปสู่ความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามหากผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จะเกิดแก่งานและองค์กรนั้น

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

วิจัย แหวนเพชร (2543, หน้า 136) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกเจตคติที่คน มีต่องานที่เขาทำอยู่ โดยแสดงออกมาเป็นอารมณ์ ความสนใจ ความชอบ ทำให้มีความรับผิดชอบ และสนุกกับงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก

กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

อรรถ นนทเขต (2542, หน้า 25) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ เป็นผลมาจากปัจจัยหลายอย่างที่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

จากความหมายของความพึงพอใจในงานข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติอยู่โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจและสนุกสำราญ ดังนั้นเมื่อปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำแล้วก็จะมีความพยายามอดสาเห มีความสุขกับงานที่ทำอยู่ มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954, pp. 35-47 อ้างถึงใน พรพรรณ ทรัพย์ประภา, 2529, หน้า 48-49) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ

1.1 มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ถ้าความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วก็จะหมดไป และความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้จะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตายไม่มีที่สิ้นสุด

1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

1.3 ความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที
มาสโลว์ (Maslow) ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ระดับ โดยเรียงลำดับความต้องการจากขั้นต่ำสุดจนถึงขั้นสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นที่ถือว่าสำคัญที่สุด เพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ การนอน การขับถ่าย ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางร่างกายนี้ หากกล่าวในแง่ของเศรษฐกิจ อดุลยาธรรมอาจตอบสนองได้ด้วย ค่าจ้างแรงงานที่เพียงพอแก่การครองชีพ การแจกชุดทำงาน การมีรถรับส่งพนักงาน เป็นต้น ถ้าความต้องการในสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวขาดหมดทุกอย่าง สิ่งที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมมากที่สุดคือ ความต้องการอาหารตราใบโคที่คนยังมีความหิว ตราบนั้นจะยังไม่มีความต้องการในเรื่องอื่นอีกเลย แม้กระทั่งความปลอดภัย

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงและปลอดภัย (Security and Safety Needs)

เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงและความปลอดภัยจะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมมนุษย์ ความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย จิตใจ ความรู้สึก ปลอดภัยจากการคุกคาม ปลอดภัยจากความวิตกกังวล ความต้องการที่จะอยู่ในระเบียบ ความต้องการกฎหมายคุ้มครอง ความเข้มแข็งของผู้คุ้มกัน และความสูญเสียทางเศรษฐกิจ และเมื่อพิจารณาในทัศนะของการปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว พนักงานจะมีความต้องการทางด้านความมั่นคง และความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการในสองขั้นแรก ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการชนิดนี้คือความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ ความเข้าใจจากเพื่อน ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ และได้รับการยอมรับจากสมาชิกที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ คนทุกคนมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ตนเองจะต้องเกี่ยวข้องกับด้วย ไม่มีใครทนได้ถ้ารู้สึกว่าไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม มนุษย์ทุกคนอยากได้รับความรักจากคนอื่น อยากเป็นเจ้าของคนอื่น และในขณะเดียวกัน ก็อยากให้ตนเองเป็นที่รักของใครสักคนหนึ่ง ถ้ารู้สึกว่าไม่มีใครรักจะรู้สึกเหงา ว้าเหว เปล่าเปลี่ยว และถูกทอดทิ้ง หรือไม่รู้ว่าใครรักใคร ความต้องการชนิดนี้คนที่ขาดมากก็ยิ่งต้องการมาก

4. ความต้องการเป็นที่ยอมรับ มีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการ ที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่าทั้งในสายตาของตนเอง และในสายตาของผู้อื่น คนที่ยอมรับนับถือตัวเอง มองเห็นคุณค่าและความสามารถในตนเองนั้นมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นคนที่มองเห็นคุณค่าในตนเอง และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คนประเภทนี้จะเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ให้ความร่วมมือ และเป็นมิตรจะเป็นคนที่มีลักษณะยอมรับผู้อื่น เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีในตัวผู้อื่น เช่นเดียวกับที่มีต่อตนเอง ดังนั้น จึงเป็นผู้ที่สร้างสัมพันธภาพได้ดี เพราะไม่มีลักษณะข่มขู่ คนประเภทนี้มอบหมายงานให้ผู้ใดทำแล้วจะวางใจเพราะคิดว่ามีความสามารถที่จะทำ เช่นเดียวกับตน ลักษณะที่สอง เป็นคนที่มองเห็นคุณค่าในตนเองแต่รู้สึกไม่ค่อยมั่นคงปลอดภัย คนประเภทนี้จะไม่ค่อยให้ความช่วยเหลือผู้อื่นหรือผู้ที่อ่อนแอกว่าจะมีลักษณะข่มขู่มากกว่า ทั้งนี้เนื่องมาจากความรู้สึกที่ไม่ค่อยมั่นคงปลอดภัยนั่นเอง ดังนั้นจะเป็นคนมีลักษณะค่อนข้างมั่นใจในตนเองเห็นคุณค่าในตนเองฝ่ายเดียวโดยไม่ค่อยยอมรับหรือเห็นคุณค่าในตัวผู้อื่นเป็นคนที่สร้างสัมพันธภาพได้น้อยกว่าพวกแรกคนประเภทนี้ เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใดทำแล้วจะไม่ค่อยไว้วางใจเพราะจะคิดว่าไม่มีใครมีความสามารถได้ดีเท่าตนเอง สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการตอบสนองในความต้องการด้านนี้เพียงพอก็จะมีความรู้สึกต่ำต้อยไร้ค่า อ่อนแอสิ้นหวัง

ตนเองไม่มีความหมาย องค์ประกอบที่แสดงให้เห็นว่าได้รับการยกย่องนับถือได้แก่ การนับถือตนเอง การยอมรับจากผู้อื่น สถานภาพ ตำแหน่ง การได้รับการชมเชย การได้รับความสนใจ การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การรู้สึกมีอำนาจ และความต้องการประสบความสำเร็จ

5. ความต้องการประจักษ์แจ้งในตนเอง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะแสดงออกซึ่งความสามารถของตนเอง คนจะมีความต้องการที่จะรู้จักตนเอง ตรงตามสภาพที่ตนเองเป็นอยู่เข้าถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการของตนเองโดยไม่มี การปกป้องและบิดเบือน พร้อมทั้งจะเปิดเผยตนเอง พิจารณาตนเองอย่างสนใจ เป็นธรรมชาติ ยอมรับได้ ทั้งในส่วนที่ข้อบกพร่องของตนเอง เป็นความต้องการที่จะเป็นคนดีที่สุด สามารถที่จะใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ได้ ค่อนข้างเต็มที่เต็มภาคภูมิ สิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นพื้นฐานในการเลือกอาชีพ ถ้าทำความเข้าตนเองได้ ถูกต้อง เลือกลงานถูก ก็มีความสุข ทำงานได้เต็มความสามารถ แต่ถ้าทำไม่ได้ก็จะเกิดความรู้สึกขัดแย้งระหว่างสิ่งที่ตนต้องการและงานที่กำลังทำอยู่ตลอดเวลา

องค์การที่ดีควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการตามอุดมการณ์ของตนเองให้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้ผลดีสำหรับทั้งฝ่ายพนักงานและฝ่ายจัดการโดยเปิดโอกาสให้เขาทำงานที่ยากที่สุด หรืองานในตำแหน่งสูงที่สุดเท่าที่ความสามารถของเขาจะเอื้ออำนวยให้

2. ทฤษฎีอี อาร์ จี

ทฤษฎีอี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1956, pp. 42-55 อ้างถึงใน ชาตรี พัฒนเลิศพันธ์, 2546, หน้า 11-12) อัลเดอร์เฟอร์ได้ย่อลำดับความต้องการของมาสโลว์เหลือเพียง 3 ประเภท คือ

2.1 ความต้องการในการมีชีวิตอยู่รอด (E: Existence Needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความอยากได้ในสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ความต้องการที่อยู่อาศัย อาหาร ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพการทำงานที่ดี

2.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (R: Relation Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนฝูง ผู้ร่วมงานและบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวข้องด้วย แนวคิดพื้นฐานของความต้องการในระดับนี้ คือ คนเรามีความพอใจเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (G: Growth Needs) เป็นความต้องการที่ผลักดันให้มนุษย์พยายามพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ อัลเดอร์เฟอร์ ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งอย่างเต็มที่ก่อนที่จะก้าวต่อไปยังความต้องการอีกระดับหนึ่งแต่เขาได้พบว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าระดับหนึ่งพร้อมกันไป ตัวอย่างเช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกัน ความต้องการ

ชื่นชม และความต้องการสร้างสรรค์ ยิ่งไปกว่านั้น ออเดอร์เฟอร์ ได้พบว่าลำดับความต้องการจะแตกต่างกัน ระหว่างบุคคลผู้ประกอบการจะแสวงหาความยกย่อง หรือ การแสดงความคิดเห็น สร้างสรรค์ก่อนความกังวลใจต่อความต้องการดำรงอยู่ เช่น ความหิว

อัลเดอร์เฟอร์ ได้ขยายทฤษฎีของมาสโลว์ ออกไปโดย การพิจารณาว่าบุคคลจะมีปฏิกิริยา อย่างไร เมื่อพวกเขาสามารถ หรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้ เขาได้พัฒนาหลักการ ความพอใจ ความก้าวหน้า (Satisfaction-Progression Principle) ขึ้นมาและได้อธิบายถึงวิถีทางที่บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับความต้องการ เมื่อพวกเขาได้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำกว่าแล้ว ในทางกลับกันหลักการความคับอกคับใจ-การถดถอย (Frustration-Regression) พวกเขาได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลยังคับอกคับใจกับความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการ ระดับสูงขึ้นไปอยู่ และถดถอยกลับมา ตอบสนองความต้องการระดับต่ำแทน

ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ เหมือนกับของทฤษฎีของมาสโลว์ตรงที่ยุ่งยากที่จะพิสูจน์ ในทางปฏิบัติ แต่ทฤษฎีทั้งสอง เสนอแนะว่า ผู้บริหารจะต้องพัฒนาระบบรางวัลที่ยืดหยุ่นได้ และมุ่งที่การช่วยเหลือพนักงาน รวมทั้งผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันหลายระดับได้

3. ทฤษฎีของแมคคลีแลนด์

ทฤษฎีของ แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961, pp. 42-368 อ้างถึงใน ญัฐนิชา ปานศักดิ์, 2544, หน้า 18) โดยเน้นถึงความต้องการ 3 ประการคือ

3.1 ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

3.2 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น

3.3 ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

3.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45-49, 113-119) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ซึ่งได้ทำการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชี จำนวน 203 คน ในเมืองพิตส์เบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา โดยให้อภิปรายถึงความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเฮิร์ซเบิร์กได้พบปัจจัยหลัก 2 ประการคือ

1. ปัจจัยค้ำจุ้น (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันรักษา เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)

1.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship with Supervisor)

1.4 สภาพการทำงาน (Work Condition)

1.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary)

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานมีความพยายาม ที่จะให้ได้ผลงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน โดยตรง พนักงานจะพูดถึงเมื่อเกิดความรู้สึกที่ดีกับงานมี 5 ประการ คือ

2.1 ความสำเร็จ (Achievement)

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

2.3 ลักษณะงาน (Work Itself)

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.5 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)

เฮิร์ซเบิร์กได้ชี้ให้เห็นความเกี่ยวเนื่องของปัจจัยทั้ง 2 ประการ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังตัวอย่างเช่น เรื่องของแสงและเสียง ซึ่งเป็นปัจจัยต่ำจนที่มีผลต่อการทำงานไม่ว่าจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงก็ไม่มีผลต่อความพึงพอใจแต่อย่างใด ถ้าแสงและเสียงมีความพอดีพนักงานก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ หรือแม้แต่จะจัดให้ คุณภาพดียิ่งขึ้นก็จะไม่ทำให้พวกเขามีความพึงพอใจ (Satisfaction) เพียงแต่ทำให้เขาไม่เกิดความไม่พอใจเท่านั้น ทำนองเดียวกัน ปัจจัยจูงใจที่เป็นที่พึงพอใจก็จะทำให้เกิดการจูงใจและทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ แต่ถ้าขาดปัจจัยนี้ไปก็ไม่ถึงกับทำให้เขาเกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) เพียงแต่เขาไม่เกิดความพึงพอใจหรือไม่มี ความพึงพอใจ เฮิร์ซเบิร์กได้สรุปให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานจากคำตอบที่ได้ถามถึงความ ต้องการของบุคคลว่า “มีความต้องการอะไรบ้างจากการทำงาน” แยกประเภทเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน 1,753 ราย และผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน 1,844 ราย พบว่าความพึงพอใจในงานจะสัมพันธ์กับแรงจูงใจ (Motivators) ที่เป็นปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน การเจริญเติบโต และในมุมตรงข้ามความไม่พึงพอใจในงานนั้น ก็จะสัมพันธ์กับปัจจัยต่ำจนที่นำมาอ้างถึงความไม่พึงพอใจนั้น คือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และเงินเดือน

จากทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก ดังกล่าวข้างต้นนั้น ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดี ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ กลุ่มแรกเรียกว่า “ปัจจัยต่ำจน” หรือ “ปัจจัยภายนอก” หรือ “ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน” (Job Context) หรือ “สิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจ” จะประกอบไปด้วย

นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับลูกน้อง ตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคง ปัจจัยคำจูนมีความจำเป็นที่จะทำให้แรงจูงใจทางชีววิทยาและความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้รับการตอบสนอง เมื่อความต้องการนี้ไม่บรรลุผลสำเร็จ บุคคลจะเกิดความไม่พึงพอใจ แต่ถ้าปัจจัยคำจูนมีความเพียงพอกับความต้องการของบุคคล บุคคลก็จะไม่รู้สึกไม่พึงพอใจอีกต่อไป แต่ก็ไม่ได้ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจได้จะขึ้นอยู่กับปัจจัยกลุ่มที่สอง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยภายใน หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน (Job Content) หรือสิ่งที่ทำให้พึงพอใจ มีจำนวนเพียงพอ ได้แก่ ความสำเร็จของงานความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน การเจริญเติบโต บุคคลที่มีสิ่งที่ทำให้พึงพอใจเพียงพอ ย่อมจะเป็นปัจจัยจูงใจในการทำงานแต่การขาดสิ่งที่ทำให้พึงพอใจก็มิได้หมายความว่า เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแก่บุคคลแต่อย่างใด ตามทัศนะของเฮิร์ชเบอร์กเขากล่าวว่า ความพึงพอใจและการจูงใจขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของงานที่เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” ส่วนเงินเดือน การบังคับบัญชา และลักษณะอื่น ๆ นั้น ถูกมองว่าเป็นสิ่งที่ไม่มีผลในการสร้างความพึงพอใจและการจูงใจ

จากทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก จะพบว่าปัจจัยคำจูนไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานที่ทำอยู่ ส่วนปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำอยู่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ ข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮิร์ชเบอร์ก คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน 5 ปัจจัยหลักเท่านั้น ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบในงาน 5) ความก้าวหน้า เพราะว่าสถานศึกษานำครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนมาปฏิบัติหน้าที่งานห้องสมุดสถานศึกษาด้วย

ความผูกพันต่อองค์การ

การดำเนินงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยทรัพยากรคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด หากขาดบุคคลที่มีคุณภาพแล้วไม่ว่าจะจัดระบบบริหารให้ดีเพียงใด มีเงินหรือพัสดุ มากน้อยเพียงใด ก็ไม่สามารถทำให้งานขององค์การนั้นลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามทุกทางที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ วิธีการที่จะทำให้เกิดความ

ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานที่ดีก็คือ การสร้างขวัญให้เกิดกับบุคคลในองค์กร การที่บุคคลจะเกิดขวัญในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำนั้น สิ่งซึ่งใจมีความสำคัญมาก ซึ่งสิ่งซึ่งใจก็คือการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจคนให้มีความตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ไม่ขาด หรือลางานบ่อย ๆ มีความจงรักภักดีและผูกพันกับองค์กรตลอดไป

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้หลายคนดังนี้

ฮอลล์ และคณะ (Hall et al., 1970, p. 176) มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นกระบวนการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และยังมีผลทำให้บุคคลในองค์กรมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปทิศทางเดียวกับองค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971, p. 143) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าจะเป็นการประเมินแนวทางองค์กรไปในทางบวก และความตั้งใจของบุคคลในองค์กรที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนั้นจุดมุ่งหมายของบุคคลในองค์กร และจุดมุ่งหมายขององค์กรควรเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน

บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรักใคร่ที่จะยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรจากองค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจต่อองค์กรและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร
3. ความภักดีในองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

มาร์ช และมันนารี (Marsh & Mannari, 1977, p. 604) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กรเป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปและมีความซื่อสัตย์ เจตคติที่ดีตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974, p. 604) ได้ชี้ลักษณะของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรว่าจะต้องมีการแสดงออก 3 ลักษณะคือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

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

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

ความผูกพันของสมาชิกในองค์การมิใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีต่อองค์การเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของบทบาทและวิถีปฏิบัติของเขาที่มีต่อองค์การด้วย

روبินส์ (Robbins, 1993, p. 178) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบของกรที่มี ความจงรักภักดี การเป็นอันหนึ่งอันเดียว และมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การที่ตนสังกัดอยู่

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529, หน้า 94) กล่าวว่า วัฏความผูกพันในองค์การสามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึกลึก (Commitment) ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การได้ว่า หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกลึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์การในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การตลอดจนความแน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

สตีแยร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, p. 442) ได้สรุปการศึกษาคความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 แนวความคิด คือ การศึกษาคความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เช่นเดียวกับ แมคกรี และฟอร์ด (McGree & Ford, 1987, p. 642) ก็ได้สรุปการศึกษาคความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 แนวความคิดเช่นกัน ดังนี้

1. ความผูกพันทางเจตคติ เป็นการศึกษาคความผูกพันต่อองค์การ โดยที่บุคคลจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ แนวความคิดนี้เห็นได้จากงานวิจัยของ เชลดอน, มาร์ช และมันนารี,

ฮอลต์ และคณะ และพอร์เตอร์ และคณะ (Sheldon, 1971, pp. 143-150; Marsh & Mannari, 1977, pp. 57-75; Hall et al., 1970, pp. 176-790; Porter et al., 1974, pp. 603-609)

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกต่อองค์กรนั้น นักวิชาการได้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่ไม่โยกย้ายไปไหนอาจมาจากได้เปรียบเทียบอย่างถ่วงแล้วถึงผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป นักวิชาการในแนวคิดนี้ได้แก่ แคนเตอร์, ฮริบเนียค และอูดโต (Kanter, 1968, pp. 499-517; Hrebiniak & Alutto, 1972, pp. 555-573)

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน ประพนธ์ ขจรบุญ, 2546, หน้า 18) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก (Turn-Over) จากงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนให้เห็นถึงการสนองตอบ ต่อบุคคล ต่อเงื่อนไขของงานในแง่ใดแง่หนึ่งโดยเฉพาะ

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันและสถานที่ทำงานจะมีเหตุการณ์กระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่สภาพการณ์ชั่วคราวจะไม่มีผลกระทบต่อนความยึดมั่นผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร

สมิทซ์ และคณะ (Smith et al., 1983 อ้างถึงใน ประพนธ์ ขจรบุญ, 2546, หน้า 18) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นผลประโยชน์ต่อองค์กรคือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งอาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงที่เขายินดีกระทำให้กับองค์กร โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์ (2529) ได้ให้ความเห็นว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสในศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทาง ซึ่งคนสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญคือ เป็นแนวคิดที่มีเสถียรภาพของบุคคล ในองค์การที่สามารถสะท้อนถึงผลที่บุคคลสนองตอบและเกิดประโยชน์ต่อองค์การ

ผลของการมีความผูกพันต่อองค์การ

การทำงานที่ได้ความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ซึ่งนักทฤษฎีได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของสมาชิกในองค์การกับเป้าหมายขององค์การทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Buchanan, 1974, p. 340)

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน พบว่า ผลของความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกในองค์การจะมีการทุ่มเทให้กับงานมากหรือน้อย ผลการวิจัยพบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความตั้งใจและเสียสละทุ่มเทให้กับงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ (Porter et al., 1974, pp. 603-609; Steers, 1977, pp. 46-55)

3. การคงอยู่ในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลกระทบต่อความคงอยู่ของสมาชิกในองค์การไม่โยกย้ายไม่เปลี่ยนงานหรือลาออก คนที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อย (Steers, 1977; Porter et al., 1974)

4. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความผูกพันเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การด้วยนั่นเอง (Buchanan, 1974, p. 340)

กล่าวโดยสรุป ผลของความผูกพันต่อองค์การของบุคคล จะเป็นผลในด้านบวกทำให้บุคคลแสดงออกในด้านที่เป็นผลดีต่อองค์การ มีความตั้งใจ มีความทุ่มเทให้กับงาน

ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนี้ คือ เมอร์เคย์, พอร์เตอร์ และสตีลส์ (Mowday, Porter, & Steers, 1982, pp. 28-43)

1. ลักษณะบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุการศึกษา เพศ บุคลิก ลักษณะ

2. ลักษณะบทบาท (Role-Related Characteristics) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน

3. โครงสร้างองค์การ (Structural Characteristics) ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

4. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การได้แก่ การบริหารงานของผู้บริหาร

เชลดอน (Sheldon, 1971, p. 144) ได้เสนอว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การจะเกี่ยวข้องกับ อายุ เพศ ระยะเวลาในการทำงานในองค์การ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติ

สตีเยอร์ส (Steers, 1977, p. 165) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคลได้แก่

1. แรงจูงใจในการทำงาน
2. ความสามารถและทักษะของบุคคล
3. ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท
4. โอกาสในการปฏิบัติงาน

ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (Decotis & Summers, 1987, p. 453) ได้กล่าวถึงสิ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การว่า นอกจากคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรแล้ว ยังรวมไปถึงประสบการณ์ในการทำงาน การรับรู้ถึงโครงสร้างของงานและบรรยากาศในองค์การอีกด้วย

เดวิส และนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1993, p. 198) ชี้ให้เห็นว่าความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรและขาดการมีส่วนร่วมในงาน หากความรู้สึกทั้งสองอย่างนี้กล่าวมาข้างต้นถูกกระตุ้นขึ้นมาอย่างแรงกล้าแล้ว สภาวะจิตใจและสภาวะร่างกายของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็จะถูกสกัดเก็บไว้ภายใน หรืออาจจะแสดงออกมาในทางก้าวร้าวและตอบสนองในทางที่ผิด

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 16) ได้กล่าวถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การได้แก่

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

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ความพึงพอใจ และลักษณะส่วนบุคคล

ประสิทธิผลขององค์การ

ความหมายของประสิทธิผล

ความหมายของประสิทธิผลได้มีผู้ให้แนวความคิดและความหมายไว้หลายประการตามแต่ทัศนะของบุคคลหรือหน่วยงาน ดังนี้

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529, หน้า 2) ได้เสนอแนวคิดของนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ ในมุมมองเรื่องประสิทธิผลของนักเศรษฐศาสตร์ได้มองความหมายขององค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลกำไร หรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return of Investment) นักวิทยาศาสตร์ได้มองประสิทธิผลในรูปของประสิทธิผลในแง่ของผลผลิตใหม่ ซึ่งอยู่ในรูปของประสิทธิภาพ หรือปริมาณผลผลิตที่เป็นสินค้าและบริการ แต่นักสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กลับให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะเห็นว่าส่วนใหญ่เป็นการเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ธ. สุนทราวุธ (ม.ป.ป., หน้า 34) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และถือว่าได้รับประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 3) กล่าวว่า ประสิทธิผล เป็นการทำงานที่ได้ผล โดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536, หน้า 97) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2546, หน้า 17) กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นการกำหนดขอบเขตหรือขนาดที่องค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, p. 9) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งถือว่าเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

สตีเยอร์ส (Steers, 1977, p. 55) กล่าวว่า ประสิทธิผลคือ การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ไพรส์ (Price, 1963, p. 318 cited in Lawless, 1979, p. 33) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผลคือ ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์การ คือ ความสามารถในการผลิตขวัญ การปฏิบัติตามแบบอย่าง การปรับตัวและความเป็นปึกแผ่นขององค์การ

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 373 citing Mott, 1972) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาที่ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิกสถานศึกษา และได้สรุปว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตผู้เรียน

ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก
ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหา
ภายในสถานศึกษา

จากความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ คือ
ผลสำเร็จของการทำงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด
ในกรณีสถานศึกษา ประสิทธิผลของสถานศึกษาคือการที่สถานศึกษาจัดการศึกษาได้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ในการ จัดการศึกษา สามารถผลิตผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความรู้
และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลที่นักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้ให้
ความหมายทั่ว ๆ ไป ซึ่งมีความหมายแตกต่างกัน เช่น นักวิชาการสาขาเศรษฐศาสตร์ให้ความหมาย
ประสิทธิผลในทำนองเกี่ยวกับผลกำไร นักวิทยาศาสตร์ให้ความหมายประสิทธิผลในแง่ผลผลิต
ใหม่ ผู้จัดการฝ่ายการตลาดให้ความหมายประสิทธิผล มักจะหมายถึง ประสิทธิภาพหรือปริมาณของ
ผลผลิต สำหรับนักการศึกษาที่มุ่งประสิทธิผลจึงมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ
และหน่วยงาน แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการเน้นที่การบรรลุเป้าหมาย จากความหมายและแนวคิด
ดังกล่าว จึงมีทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล ดังนี้

1. แนวคิดของ แคปโล (Caplow, 1964 อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์, 2529,
หน้า 59) ซึ่งเสนอว่า ประสิทธิผลขององค์การควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว คือ

- 1.1 ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้
- 1.2 ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การวัดความสามารถ

ขององค์การหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกขององค์การ

1.3 ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีการพึงพอใจสำหรับสมาชิก
และความสำเร็จ

2. แนวคิดของ มอทท์ (Mott, 1972) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของ
องค์การ โดยพิจารณาจาก

- 2.1 ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต
- 2.2 ประสิทธิภาพของงาน
- 2.3 ความสามารถในการปรับตัวขององค์การ
- 2.4 ความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์การ

3. แนวคิดของ กิบสัน, เจมส์, ไอแวนชีวิช และคอนเนลลี (Gibson, James, Ivancevich, & Donnelly, 1979, p. 27) กิบสัน และคณะ ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

- 3.1 ความสามารถในการผลิต
- 3.2 ประสิทธิภาพ
- 3.3 ความพึงพอใจ
- 3.4 ความสามารถในการปรับตัว
- 3.5 การพัฒนาและการอยู่รอด

4. แนวความคิดของ พาร์สัน (Parson, 1960) พาร์สันเสนอความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก

- 4.1 การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)
- 4.2 การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)
- 4.3 การบูรณาการ (Integration)
- 4.4 การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

5. แนวความคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 384-397) ฮอย และมิสเกลได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก

- 5.1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
- 5.2 การบรรลุเป้าหมาย
- 5.3 ความพึงพอใจในการทำงาน
- 5.4 ความสนใจในชีวิต

การประเมินประสิทธิผลขององค์การ

การประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการประเมินคุณภาพในการทำงานว่ามีประสิทธิภาพเพียงใดจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นยิ่ง

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, หน้า 169) กล่าวว่า องค์การจะดำรงอยู่รอดได้ต้องมีผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ องค์การที่มีประสิทธิผลสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ ถ้าปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้วจะไม่มีทางทราบว่าการปฏิบัติการกิจขององค์การเป็นอย่างไร ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลขององค์การจะดีอาจอาศัยหลักเกณฑ์ หรือตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมิน

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 51) ได้กล่าวไว้ว่าประสิทธิผลของการจัดการศึกษา หมายถึงการที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในองค์การ

รงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 202-213) ได้เสนอวิธีประเมินผลงานหรือประสิทธิผลของงานมีหลายประการ อาจสรุปได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นวิธีการที่ใช้ในการประเมินผลเฉพาะบุคคลแต่ละบุคคลใช้ประเมินผู้ต้องการประเมินทีละคนโดยแยกกันในแต่ละครั้งและไม่นำไปเปรียบเทียบโดยตรงทันทีกับผู้ที่ต้องการประเมิน ซึ่งวิธีการประเมินนี้ แบ่งเป็น 7 วิธี ดังนี้

1. วิธีประเมินตามขีดขนาดหรือมาตรา (Graphic Rating Scale) เป็นวิธีที่นิยมใช้กันในปัจจุบัน และเป็นเทคนิคที่เก่าแก่มาก การประเมินจะทำโดยผู้ประเมินให้ความเห็นด้วยการขีดเครื่องหมายตามแบบฟอร์มที่กำหนดจากมากไปหาน้อย
2. วิธีการประเมินแบบบังคับเลือก (Coerce Choice) ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาเลือกเฉพาะข้อความที่ระบุไว้ให้เลือกเกี่ยวกับตัวผู้ถูกประเมิน โดยข้อความจะถูกจัดให้เป็นกลุ่ม ผู้ประเมินจะต้องใช้ดุลยพินิจ ในการเลือกข้อความที่กำหนด โดยดูว่าอันใดเหมาะสมที่สุดที่จะใช้วัดความมีประสิทธิภาพของงาน
3. วิธีประเมินโดยเขียนคำบรรยาย (Essay Evaluation) ผู้ประเมินจะต้องบรรยายถึงจุดแข็งและอ่อน เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน ส่วนใหญ่มักจะใช้เพื่อประกอบการประเมินคู่กับมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
4. วิธีประเมินการบริหารตามเป้าหมาย (Management by Objectives) เป็นวิธีที่ใช้ประเมินตัวบุคคล โดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของงานไว้ล่วงหน้า และผู้ถูกประเมินจะพยายามรายงานทำให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนดเมื่อถึงขั้นประเมินผล ทั้งผู้ถูกประเมินและผู้ประเมินจะร่วมกันพิจารณาถึงระดับความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนด
5. วิธีประเมินเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Technique) ผู้ชำนาญการด้านการบริหารงานบุคคล และหัวหน้าจะเตรียมข้อความที่บ่งบอกพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินทั้งในแง่ที่ดีที่สุดและเลวที่สุด ข้อความเหล่านี้จะจัดเป็นกลุ่มแตกต่างกันไปแต่ละงาน มีการพัฒนาและจัดประเภทข้อมูลและเหตุการณ์สำคัญ ผู้ประเมินจะนำแบบฟอร์มนี้ไปวัดผู้ถูกประเมิน ผู้ถูกประเมินจะทำการบันทึกเหตุการณ์ครั้งที่ดีที่สุด ที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติได้ตามประเภทที่จัดไว้ วิธีนี้หัวหน้างานมักจะเป็นคนประเมินเองมากกว่า จะร่วมกับผู้ถูกประเมิน

6. วิธีประเมินด้วยการขีดเครื่องหมาย (Checklist or Weighted Checklist) ผู้ประเมินจะเตรียมรายการ ที่เป็นหัวข้อเรื่อง (Checklist) เรียงลำดับเป็นชุดคุณศัพท์หรือคำบรรยายความ ข้อความ ที่แสดงถึงควมมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เป็นการให้น้ำหนักในแต่ละข้อเท่า ๆ กัน และผู้ประเมินจะใส่เครื่องหมาย สำหรับรายการหรือข้อความที่ผู้ถูกประเมินมีตรงตามที่กล่าว แต่ละข้อแต่หากไม่มีก็ปล่อยว่างไม่ทำเครื่องหมาย

7. วิธีการประเมินพฤติกรรมการทำงานตามขีดขนาดหรือมาตรา (Behaviorally Anchored Rating Scales) โดยประเมินประสิทธิผลของงานจากผู้บังคับบัญชาอื่น ที่ไม่ได้เป็นผู้เขียน คำบรรยายเกี่ยวกับแง่ดี หรือ ไม่ดีของการทำงาน ได้ประเมินข้อความเหล่านั้นจากมาตราส่วน (Scales) ที่นำมาจัดกลุ่มเป็นประเภท ๆ เช่นเดียวกับวิธีการขีดเครื่องหมาย (Weighted Checklist) โดยวิธีนี้คล้ายกับวิธีการประเมินเหตุการณ์สำคัญ (Graphic Rating Scales) ที่นำมาใช้กับผู้ถูก ประเมินแตกต่างกันตรงที่มาตราส่วน (Scales) ที่จะยัดข้อความบรรยายเกี่ยวกับลักษณะที่สังเกตเห็น ได้จากพฤติกรรม ที่ต้องการวัด

กลุ่มที่ 2 วิธีการประเมินที่ใช้กับคนหลาย ๆ คน พร้อม ๆ กัน วิธีนี้จะประเมิน ผู้ถูกประเมินพร้อมกันหลาย ๆ คน โดยเปรียบเทียบกับผู้ถูกประเมินอื่น ๆ ในครั้งเดียวกันวิธีนี้ แบ่งออกเป็น 3 วิธี ดังนี้

1. วิธีการจัดลำดับที่ (Ranking) เป็นวิธีที่ผู้ทำการประเมินจะกำหนดว่าผู้ถูกประเมินผู้ใด ทำงานดีที่สุด โดยเรียงลำดับจากดีที่สุด ไปถึงไม่ดีที่สุด

2. วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ (Paired Comparison) วิธีนี้จะเป็นการประเมินบุคคลใด บุคคลหนึ่งก่อน หลังจากนั้นจะเปรียบเทียบบุคคลอื่นกับบุคคลนี้ โดยเปรียบเทียบกันไปเรื่อย ๆ จนหมดทุกคน

3. วิธีการวัดโดยการกำหนดขอบเขตของการกระจาย (Forced Distribution) วิธีนี้ ผู้ประเมินจะให้เกรดตามโค้งประเมิน ผู้ถูกประเมินภายในกรอบของการกระจายที่ได้กำหนด ไว้แล้ว

กลุ่มที่ 3 วิธีประเมินวิธีอื่น ๆ มี 2 วิธี ดังนี้

1. วิธีทดสอบผลงาน (Performance Test) เป็นวิธีการออกแบบทดสอบผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้ทดสอบประเมินผล แล้วติดตามประเมินว่ามีผลงานดี เเลว อย่างไร

2. วิธีการประมวลผลงานรอบด้าน (Field Review Technique) เป็นวิธีการที่ใช้ ผู้ประเมินจากภายนอก โดยผู้ถูกประเมินและผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมินจะต้องตอบคำถาม ปากเปล่าต่อผู้มาตรวจหรือผู้ประเมินจากภายนอก ดังนั้น วิธีประเมินประสิทธิผลนั้นมีหลายวิธี ควรเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการวัด

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวความคิดในเรื่องการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ เนื่องจากสามารถเลือกใช้เกณฑ์ที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับลักษณะและสภาพขององค์การได้

การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น สามารถทำได้หลายแนวทาง ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ยึดแนวของ มอท์ (Hoy & Miskel, 1991, pp. 398-399 citing Mott, 1972) ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ประสิทธิภาพของงาน ความสามารถในการปรับตัวขององค์การ และความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์การ

ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ให้กับผู้เรียนเกิดการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องด้วยตนเอง เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวผู้เรียน ซึ่งสามารถนำไปปรับปรุงใช้ได้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ อนันต์ เกตุวงศ์ (2532, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง การทำให้เกิดความเจริญเติบโตและเพิ่มอัตราให้สูงขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงระบบ เพื่อให้ระบบมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายให้เกิดความเป็นธรรม ความยุติธรรม สิทธิเสรีภาพ และความพอใจแก่คนส่วนใหญ่และมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามความต้องการหรือสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น ๆ ทั้งนี้จะต้องกระทำโดยมีการวางแผนที่ถูกต้องด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533, หน้า 347) ให้ความหมายของการพัฒนาองค์การว่า เทคนิคที่ใช้ดำเนินการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและผลงานขององค์การจะประกอบด้วย การพยายามปรับบรรยากาศขององค์การเพื่อปลูกฝังค่านิยมทางพฤติกรรมใหม่ ๆ เทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาองค์การ ซึ่งธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้องทดลอง (Laboratory Training) เป็นวิธีการที่ใช้กันแพร่หลายที่สุด ลักษณะการกระทำจะดำเนินการโดยการจัดให้มีการอบรมในสภาพคล้ายห้องทดลอง ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติแล้วสมมติปัญหาซึ่งทำให้พฤติกรรมในกลุ่มจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง

การทดลองศึกษาผู้ที่การติดตามสังเกตพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงแต่ละคน เพื่อศึกษาถึงการพัฒนา และแก้ไข้ปัญหา

2. การสร้างทีมงาน (Team Building) พื้นฐานความคิดการสร้างทีมงานจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อทุกคนต้องสามารถทำงานร่วมกันพยายามให้จัดกลุ่มงาน ประกอบด้วยหัวหน้างาน และ ลูกน้องที่เข้ากันได้โดยพยายามปรับปรุงความสามารถที่จะร่วมทำงานกับคนอื่นได้

3. การบริหารเป้าหมาย (Management by Objectives) เป็นเทคนิคที่นับว่าได้ผล มากที่สุด และเหมาะสมที่สุดที่จะเป็นกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงที่ดี ซึ่งมีข้อดี 3 ประการ คือ

3.1 ส่งเสริม จูงใจ พัฒนาคนด้วยคุณค่าความดีของตน

3.2 ก่อนใช้การบริหารตามเป้าหมายต้องมีการอบรมก่อนเสมอ

3.3 มุ่งไปที่ผลงานเสมอ

ความสามารถในการยืดหยุ่นในองค์การ การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะสถานศึกษา ประกอบด้วยคนหลายกลุ่มหลายฝ่ายในการทำงานร่วมกัน ความขัดแย้ง ทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้ (Glickman, 1990, p. 308) ทั้งนี้เพราะบุคคลแต่ละคนย่อมมีความคิด ค่านิยม ความต้องการและ เป้าหมายต่างกัน ซึ่งทั้งจริงปัญหาความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Northcraft & Neal, 1990, p. 212) แต่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่ เหมาะสม ที่จะมียผลต่อการพัฒนางาน เพราะว่าหากมีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิด ความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลาย ความสมานฉันท์กลมเกลียว สร้างความ เป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการลาออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการที่จะแก้ปัญหาให้เกิดประ โยชน์ ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหา ของผู้บริหาร

เครื่องมือวัดประสิทธิผลองค์การ

แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลดังกล่าวมาแล้วนั้น ทำให้เห็นว่า การประเมิน ประสิทธิภาพห้องสมุดสถานศึกษาควรใช้เกณฑ์หลายอย่าง ทั้งนี้เพราะการประเมิน โดยใช้เกณฑ์เดียว เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนไม่สามารถวัดชัดได้ว่าเป็นประสิทธิผล ของห้องสมุด สถานศึกษาทั้งหมดได้ (Hoy & Miskel, 1991, p. 381) และเครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่างเป็น การสร้างแบบจำลองทางการวิจัย มีการตั้งสมมติฐาน นำไปทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จ ผลจากการวิจัยจะมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อ ความสำเร็จ ผลจากการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือได้มากกว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลเดียว ซึ่งเป็น การยากที่จะยอมรับว่าตัวแปรเกณฑ์เดียวจะครอบคลุมเพียงพอ ต่อการวัดประสิทธิผล ขององค์การ

(รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536, หน้า 184) ซึ่ง สตีร์ส (Steers, 1977, p. 154) กล่าวว่า ทั้งนี้เพราะองค์การ โดยทั่วไปมักมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากกว่า 1 ประการ

ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้จึงใช้แนวคิดและเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของ มอทท์ (Hoy & Miskel, 1991, pp. 398-399 citing Mott, 1972) ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การประเมินองค์การ สร้างเครื่องมือ และปรับปรุงเครื่องมือวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาใช้วัดประสิทธิผลห้องสมุดสถานศึกษา จากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูบรรณารักษ์ห้องสมุดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวได้รับการเชื่อถือว่าจะสามารถประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างน่าเชื่อถือและมีการนำไปปรับใช้วัดประสิทธิผลของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ มีค่าความเชื่อมั่น .91 ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามที่ครอบคลุม ประสิทธิภาพของห้องสมุดสถานศึกษา 4 ด้าน คือ

1. ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต
2. ประสิทธิภาพของงาน
3. ความสามารถในการปรับตัวของห้องสมุดสถานศึกษา
4. ความสามารถในการยืดหยุ่นภายในห้องสมุดสถานศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การและ ประสิทธิภาพขององค์การ

การบริหารงานห้องสมุดสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษานั้น คือแหล่งเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาการทางวิชาการที่สำคัญยิ่ง รวมทั้งเป็นผู้นำในการพัฒนาและปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย, 2546, หน้า 34) บรรณารักษ์ห้องสมุดเป็นบุคลากรที่สำคัญจะต้องเป็นผู้ให้บริการส่งเสริมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้การดำเนินงานบริการทางวิชาการมีประสิทธิภาพ และบรรณารักษ์ควรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานต่อองค์การ ซึ่งการที่บุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียงใดขึ้นอยู่กับภาระงาน กระตุ้นของสิ่งจูงใจ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ก็จะพยายามเพิ่มผลผลิตให้แก่งาน (อารี เพชรผุด, 2530, หน้า 58) ซึ่งเกณฑ์ชี้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45-49, 113-119) ว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานคือปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และผลของความผูกพันที่ตัวบุคคลนั้นสามารถพยากรณ์ การลาออกได้ดี เพราะหากบรรณารักษ์มีความปรารถนาที่จะอยู่เป็น

สมาชิกขององค์การต่อไป ทุ่มความสามารถอย่างเต็มที่มีผลงานที่น่าพอใจ ก็จะเป็นผลดีกับองค์การมากที่สุดส่งผลให้เกิดประสิทธิผล ต่อห้องสมุด สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ธนยศ เรืองศรี (2542) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารบก สังกัดจังหวัดทหารบกสระแก้ว พบว่า มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับและด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก

ธนิสรา มั่งมุล (2543) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตำแหน่งเลขานุการในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งเลขานุการในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

รุ่งศักดิ์ เสนอกกลาง (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาตามบริเวณแนวชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านปัจจัยสุขอนามัย ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อโนชา กลิ่นสุคนธ์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสิงห์บุรี พบว่า

1. ความสามารถในการบริหารงานโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับปานกลาง ($r = .62$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ความสามารถในการบริหารงานด้านการวางแผนของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับน้อย ($r = .36$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความสามารถในการบริหารงานด้านการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลด้านการอำนวยการ และด้านการควบคุมงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r = .48, .61, .60$ และ $.53$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

สมพงษ์ หงษา (2546) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามหมวดวิชา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

วันเพ็ญ ศรีประสิทธิ์ (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจด้านปัจจัยเชิงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศ และจำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐชา เจริญมฤคทัต (2548) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษชลบุรี เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษชลบุรี เขต 3 ด้านปัจจัยเชิงใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้านอื่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ ปานกลาง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

กาญจนา ชูช่วง (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของ

ข้าราชการครู ส่วนความผูกพันต่อโรงเรียนของครูอยู่ในระดับสูง และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครูและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครู

บุญเจือ จุฬาพรรณชาติ (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความศรัทธาสูงที่สุดและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนด้านความทุ่มเทต่ำที่สุด วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน

นาริรัตน์ เกษสุวรรณ (2545) ได้ศึกษาความผูกพันและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และครูที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมด้านองค์ประกอบด้านความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ประพิณพร ขจรบุญ (2546) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความพึงพอใจในงาน และการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน พบว่า ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าครูที่มีความพึงพอใจในงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จักรกริ อินธิเสน (2548) ได้ศึกษาความผูกพันและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง พบว่า ความผูกพันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานะการดำรงตำแหน่ง พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์การทำงานและสถานะการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน และ

ได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนา คือ ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้พัฒนาวิชาชีพของตนเอง การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น ยกย่องและให้เกียรติครู ในการปฏิบัติงานตามวาระและโอกาสอยู่เสมอ

วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์ (2548) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงาน ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศด้านโครงสร้างองค์การ ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และ ด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน และการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์การกันในทางบวก

จันทนา สิริวัฒน์ (2548) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรครูโรงเรียน อนุบาลร่มไม้ พบว่า ความผูกพันของบุคลากรครูต่อโรงเรียนอนุบาลร่มไม้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์ประกอบในด้านการแสดงตนต่อองค์การ และการมีความสัมพันธ์กับองค์การ ยกเว้น องค์ประกอบในด้านความภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ

วิไลวรรณ เกตุบรรณ (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่าการดำเนินงาน สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 12 มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

พรพิมล แม้นญาติ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์ กันทางบวกอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ กับสังคม ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานถูกสุขลักษณะ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอด้านบูรณาการทางสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมี ค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 68

พรชัย เชื้อชูชาติ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า วัฒนธรรม

องค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งมีความสัมพันธ์กันทางบวก ประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามจังหวัดที่ตั้ง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นพภัตสร โกสินทรจิตต์ (2548) ได้ศึกษาประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำแนกตามกลุ่มงานพบว่าประสิทธิผลของงานมีความแตกต่างกัน

งานวิจัยความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์การ

รัชนีดา ตุงคสวัสดิ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานธนาคารมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมแล้วอยู่ในระดับสูง ถ้าพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณค่าของงานอยู่ในระดับสูง ด้านสัมพันธภาพในงานอยู่ในระดับสูง และด้านผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงานด้านคุณค่าของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงานด้านสัมพันธภาพในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

จำเริญ ฤทธิเรือง (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีพนักงานตำแหน่งช่างเทคนิค บริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง และด้านการเจริญเติบโต ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชจรศักดิ์ สุขพัฒน์ (2547) ศึกษาความพอใจในสวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ไทยลอตเต้ จำกัด มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการ 4 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1

ไม่พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ในด้านเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในสวัสดิการ 4 ด้าน ต่างกัน แต่พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานและด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในสวัสดิการ 4 ด้าน แตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน คำนวณ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

พัชรีย์ ปัญญาเลิศศรัทธา (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อศึกษาตามประเภทบุคลากร อาจารย์ อาจารย์ และบุคลากร และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อศึกษาตามเพศ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นเมื่อศึกษาตามอายุราชการ โดยบุคลากรที่มีอายุราชการน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการมาก และบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำและสูง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ศุภัญญา บุญประกอบชัย (2549) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทเทพอาสน์ จำกัด พบว่า ความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในสวัสดิการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการสวัสดิการทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยความพึงพอใจกับประสิทธิผลองค์กร

สง่า สุธรรมรงค์ (2540) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ และความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 7 พบว่า ข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอมีความพึงพอใจในระดับมากต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอทั้งในภาพรวม และในแต่ละด้าน โดยทุกกลุ่มตำแหน่งของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความรู้สึกรับรู้พึงพอใจต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในด้านปฏิบัติหน้าที่ เลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมอำเภอ (ศสว.อ.) สูงกว่าด้านอื่น และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมของศึกษานิเทศก์อำเภอและในแต่ละด้าน ทั้ง 6 ด้าน

มนตรี ดันติญานันท์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลสถานีตำรวจภูธรสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยกระตุ้นด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า และปัจจัยจำจุนด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธรอยู่ในระดับน้อย

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เวลซ (Valez, 1973, p. 997-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ในองค์ประกอบภายใน และองค์ประกอบภายนอกของงาน ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โคโลัมเบีย องค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ สภาพของงานการบริหารงาน และการควบคุมงาน นโยบายของการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในของงาน ได้แก่ สัมฤทธิ์ผลของงาน การยอมรับในผลงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความเจริญก้าวหน้า จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อองค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์ นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความพึงพอใจในงานมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ

ชมิตท์ (Schmidt, 1975, p. 7583-A) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กทำการศึกษาวิจัย ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเมืองชิคาโก รัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประชากรเป็นผู้บริหารโรงเรียน 132 คน สุ่มเป็นตัวอย่าง 24 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้น ส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบเท่านั้น ที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2) ผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่างสูง ในองค์ประกอบความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974, pp. 533-545) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสำคัญของบุคคล การเป็นที่พึ่งได้ของบุคคลในองค์กร เจตคติของบุคคลต่อองค์กร

สตีเยอร์ส (Steers, 1977, pp. 45-56) ได้วิจัยที่รัฐ โอเรกอน ประเทศสหรัฐอเมริกา เรื่อง ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงานและประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

บรีคเนอร์ และซัมเมอร์ส (Decotis & Summers, 1987, pp. 445-470) ศึกษาจากพลเมือง ชิคาโก จำนวน 804 ราย จากการวิเคราะห์ผลด้วยค่าสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอย พบว่าการที่พนักงานรับรู้ว่าการปฏิบัติต่อเขาด้วยความเป็นธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และผลจะเป็นไปตามหลักกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม นอกจากนี้ หากพนักงานพบว่าตนไม่ได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเป็นธรรม ระดับของความผูกพันต่อองค์กรจะลดลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลไปสู่การออกจากองค์กรในที่สุด

ฟอร์ท็อฟ (Fjortoft, 1993, p. 26) ได้สรุปผลของการวิจัยเรื่องปัจจัยที่เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจกับเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน นโยบายของสถาบัน การมีส่วนร่วมในที่ประชุม และการรับรู้ถึงรูปแบบการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 4,925 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐอินิออสต์ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่สามารถทำนายถึงความผูกพันกับคณะได้ แต่สามารถทำนายถึงความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โทโปลนิตสกี (Topolnytsky, 2002) ได้วิจัยเกี่ยวกับความผูกพันในยุคของการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการรับวัฒนธรรม จากพนักงานบริษัท Energy ชาติแคนาเดียน ในประเทศแคนาดา พบว่า การรับรู้ที่ถูกต้องจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการ และความรู้สึกถูกบิบบังคับของพนักงานให้อยู่กับองค์กรและทำงานให้เสร็จ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน ในภาพรวมของวัฒนธรรมและความถูกต้องจะมีการเปลี่ยนแปลงในความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าแยกปัจจัยกัน

งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร

ฮอย, ทาร์เทอร์ และบลิสส์ (Hoy, Tarter, & Bliss, 1990) ได้ร่วมกันทำงานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร สุขภาพองค์กร กับประสิทธิผลองค์กร ในรัฐนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอำนาจ

ของการทำนายประสิทธิผล โรงเรียนซึ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเกณฑ์ ในการวัดประสิทธิผล โรงเรียนและจัดตัวแปรตามในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสุขภาพ 3 ตัว คือ ความมั่นคงของสถาบัน การจัดสรรทรัพยากร และการมุ่งเน้นวิชาการมีความสัมพันธ์กับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรบรรยากาศที่เพียงตัวเดียวนั้น ความคับข้องใจของครู มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพบว่าตัวแปรสุขภาพ ทั้งหมด 7 มิติ และตัวแปรบรรยากาศ 4 มิติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร นอกจากนี้ ตัวแปรสถานภาพเศรษฐกิจ และสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางการเรียน และความผูกพัน ต่อองค์กร

เพอร์สัน (Person, 1993, p. 3071-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชน ในรัฐนอร์ทแคโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารคณะครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับประสิทธิผล และพบว่าระยะเวลา ในการดำรงตำแหน่งของ ผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

ฟินคลี (Finklea, 1997) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะการเป็นผู้นำของครูใหญ่และ โรงเรียนที่มีประสิทธิผล ที่รัฐนอร์ทแคโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมุ่งเน้นไปที่ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และ พบว่ามีสหสัมพันธ์ทางลบที่สูงมาก ในระหว่างสถานภาพกับตัวแปรต่าง ๆ ของความมีประสิทธิภาพ ของโรงเรียน และยังได้สรุปจาก การที่มีความสัมพันธ์ในเชิงลบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมจะต้อง นำมาพิจารณาในการตีความ หรือแปลความตามผลวิจัยที่ได้ และมีผลกระทบอย่างสูงต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน

งานวิจัยความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กร

มารีอาโน (Mariano, 1983, p. 2521-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่ง ในประเทศฟิลิปปินส์ พบว่าความพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรก็มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มายเออร์ และบรูน์สไตน์ (Maier & Brunstein, 2001, pp. 1034-1042) ได้วิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายในการทำงานของพนักงานเข้าใหม่ กับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร จากพนักงานเข้าใหม่ของบริษัท จำนวน 14 แห่ง ในประเทศเยอรมัน จำนวน 18 คน พบว่า ความสำเร็จในเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ถึงการสนับสนุนภายใน

องค์การ จากทั้งผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การจะลดลงหากเป้าหมายในการทำงานที่ตั้งไว้ไม่ได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมภายในองค์การนั้น ๆ

จากทฤษฎี หลักการ แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพ ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เกิดความผูกพันต่อการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน การที่จะให้งานดำเนินไปจนบรรลุวัตถุประสงค์และองค์การมีประสิทธิผลที่ดีนั้นจะต้องมีความรู้เกี่ยวข้องกับการบริหารอีกด้วย