

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยอาศัยพื้นฐานแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นเหตุผลสนับสนุน การเชื่อมโยงตัวแปรต่าง ๆ ในการสร้างโมเดลเชิงสาเหตุ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเสนอสาระของเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 การบริหารงานโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

- 1.1 การบริหารจัดการโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
- 1.2 ความสำคัญของการอาชีวศึกษา
- 1.3 ปัญหาและอุปสรรคการจัดการอาชีวศึกษา
- 1.4 การบริหารบุคลากรครูโรงเรียนเอกชน
- 1.5 ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

- 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
- 2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
- 2.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 4 การตรวจสอบความตรงของโมเดล

ตอนที่ 1 การบริหารงานโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

การบริหารจัดการโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อยู่ในสังกัดของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดการบริหารงานโดยมีโครงสร้างใน การบริหารงาน คือ เจ้าของคนเดียว หรือหุ้นส่วนโดยแบ่งระดับการบริหารและความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้อำนวยการ มีหน้าที่กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และวางแผนในการบริหารโรงเรียน กำกับดูแลและรับผิดชอบในการดำเนินกิจการของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาโรงเรียนทุกด้านสู่ความเป็นเลิศ

2. อาจารย์ใหญ่ กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และวางแผน ในการบริหารงานของโรงเรียน กำกับดูแลความรับผิดชอบในงานวิชาการ และงานกิจการนักศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร สื่อการสอนและสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. ฝ่ายวิชาการ วางแผนการจัดการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนและปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการ หรือปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนปฏิบัติตามปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน สนับสนุน และส่งเสริมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามนโยบายของโรงเรียนและของฝ่ายวิชาการ

4. ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษากำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ในงานของฝ่ายกิจการนักเรียน-นักศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายของวัตถุประสงค์ของทางโรงเรียน และกำกับดูแลรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ หัวหน้าระดับ และมีหน้าที่จัดกีฬาสัมพันธ์ให้กับนักเรียน-นักศึกษาพร้อมทั้งเป็นที่ปรึกษาและแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน-นักศึกษา

5. ฝ่ายธุรการ-การเงิน กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของฝ่ายธุรการ ให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน งานเอกสารต่าง ๆ งบประมาณการเงินของโรงเรียนเกี่ยวกับบุคลากร การใช้จ่ายของโรงเรียน การประชาสัมพันธ์และงานบริการต่าง ๆ

ความสำคัญของการอาชีวศึกษา

โรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา ตามพระราชบัญญัติจัดการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 15 มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาเกี่ยวกับการอาชีพในสาขาต่าง ๆ ซึ่งจัดการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2539, หน้า 1-3)

1. ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
2. ระดับอุดมศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จึงมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี การดำเนินงานโรงเรียนเอกชน อยู่ในสังกัดของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม

การศึกษาเอกชน สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ แนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาจึงยึดทิศทางการหรือนโยบายในการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐบาลเป็นหลัก เช่น การจัด หลักสูตร การกำหนดเป้าหมายนักเรียน-นักศึกษา และการจัดกิจกรรมประกอบการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล แต่เมื่อรัฐบาลได้พยายามเร่งรัดการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวให้บรรลุใน ระยะเวลา 10 ปี แต่ประสบปัญหาด้านงบประมาณ จึงจำเป็นต้องเร่งส่งเสริมให้เอกชนช่วยแบ่งเบา โดยให้การอุดหนุนการเงินและวิชาการ

บทบาทของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความสำคัญมาก ในการให้ข้อมูลข่าวสาร และ การจัดสัมมนา บทบาทและนโยบายของรัฐในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะนโยบายของรัฐที่มีต่อ การบริการการศึกษาของภาคเอกชนทำให้โรงเรียนสามารถปรับตนเอง โดยเฉพาะในด้านคุณภาพ การบริหารโรงเรียน การปรับปรุงอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน อุปกรณ์การสอน การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนทุกระดับ รวมถึงการให้บริการและสวัสดิการแก่บุคลากรใน โรงเรียน รวมทั้งนักเรียน-นักศึกษา ตามนโยบายการพัฒนาโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาสู่ความเป็น เลิศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2535 ซึ่งทำให้โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประสบความสำเร็จและสร้างคุณภาพทางการศึกษาให้เป็นที่น่าเชื่อถือแก่ประชาชนและสามารถ ยืนหยัดทัดเทียมโรงเรียนรัฐบาล

ปัญหาและอุปสรรคการจัดการศึกษาเอกชน

จรัส เสือทอง (2540, หน้า 47) ได้สรุปปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาเอกชนไว้ ดังนี้ นโยบายของกระทรวงศึกษาไม่ชัดเจน ทำให้ภาคเอกชนไม่มีความมั่นใจในการที่จะลงทุนเพื่อ ให้มีโอกาสได้ทุนคืน และได้รับค่าตอบแทน ระเบียบต่าง ๆ ล้าสมัย การแก้ไขไม่ดำเนินการให้เป็น ไปอย่างต่อเนื่อง และระเบียบต่าง ๆ แก้ไขได้น้อยมาก ได้แก่

1. ครูโรงเรียนเอกชนได้รับเงินเดือนน้อย ไม่ภูมิใจในอาชีพเพราะไม่มีความมั่นคงใน อาชีพเท่าที่ควร มองไม่เห็นอนาคตจึงลาออกบ่อย ๆ ทำให้ขาดครู เป็นผลเสียต่อการเรียนการสอน
2. โรงเรียนเก็บค่าธรรมเนียมได้ไม่ทั่วถึง มีนักเรียนที่เรียนจบแล้ว และออกระหว่างปี ยังติดค้างค่าธรรมเนียม โดยเฉลี่ยปีละ 5% เป็นอย่างน้อย
3. โรงเรียนส่วนมากเก็บค่าธรรมเนียมไม่เต็มอัตราตามที่กระทรวงกำหนดส่วนใหญ่จะ เก็บได้ในอัตราต่ำไม่ถึงครึ่งที่กระทรวงกำหนดเพดานไว้ เพราะผู้ประกอบการไม่ได้ มีโรงเรียน จำนวนมากในต่างจังหวัดไม่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียน โรงเรียนมีรายได้จากเงินอุดหนุนอย่าง เดี่ยว โอกาสการพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรจึงน้อย

4. โรงเรียนมีความจำเป็นต้องพัฒนาสถานที่ บุคลากร วิชาการ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมตลอดจนค่าใช้จ่ายอื่นสูงขึ้นทุกปี แต่รายได้ทางโรงเรียนไม่สมดุลกับค่าครองชีพ

ใน พ.ศ. 2540 สถานศึกษาของรัฐบาลประสบความล้มเหลวในการสร้างคุณภาพทางการศึกษา เพราะนโยบายของรัฐในการรับนักเรียน - นักศึกษาโดยไม่จำกัดจำนวนจนมีผลกระทบต่อจำนวนห้องเรียน ครู อุปกรณ์การเรียนการสอนที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงทำให้เด็กชั้นห้องซึ่งสร้างปัญหาอย่างมากในการเรียนการสอนและการปกครอง ในปี พ.ศ. 2541 กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายในการรับนักเรียนเข้าเรียนต่อไม่จำกัดจำนวน ประกอบกับเป็นยุคของวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจทั้งภาครัฐและเอกชน จึงทำให้จำนวนนักเรียนที่จะเข้ามาเรียนต่อในสถาบันการศึกษาเอกชนลดน้อยลงไปอีก และภาครัฐบาลก็หาวิธีที่จะให้นักเรียนที่ต้องการเรียนต่อด้านสายอาชีพได้ มีทุนเรียนต่อ โดยให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา มีกำหนดเวลาที่ใช้คืนตามคุณสมบัติและเงื่อนไข แต่วิกฤตการณ์ของโรงเรียนเอกชนก็ยังมีปัญหาตามมาเรื่อย ๆ เช่น การศึกษาภาคบังคับ 12 ปี ทำให้เด็กมาเรียนต่อในระดับ ปวช. จำนวนน้อยลงจะเป็นปัญหาอย่างมากในการพัฒนาบุคลากร เพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานอุตสาหกรรม และสถานประกอบการ ทั้งนี้จึงส่งผลกระทบต่อครูผู้สอน เนื่องจากจำนวนนักเรียนน้อยลง โรงเรียนต้องปลดครูออกเพื่อให้ครูสอนพอกับจำนวนนักเรียน เพื่อให้ได้สัดส่วนกับรายจ่าย (ศิริพร ฤกษ์นิมิตร, 2540, หน้า 64)

การบริหารบุคลากรครูโรงเรียนเอกชน

ปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์การ คือ คนที่ปฏิบัติงานในองค์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะช่วยผลักดันให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย องค์การที่ขาดคนมีประสิทธิภาพจะบริหารจัดการองค์การอย่างไม่มีหลักการและพัฒนาไปได้ยาก ดังนั้นการบริหารบุคลากรจึงนับว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จและพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นในการบริหารบุคลากรครูโรงเรียนเอกชน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ ทำหน้าที่บริหารบุคลากรตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และเพื่อให้การบริหารบุคลากรโรงเรียนเอกชนเป็นไปอย่างถูกต้องผู้บริหารโรงเรียนเอกชนต้องถือปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 โดยกำหนดให้โรงเรียนเอกชนมีคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแลการบริหารโรงเรียนโดยเคร่งครัดในด้านการบริหารบุคลากร ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมิได้กำหนดแนวทางการบริหารบุคลากรของโรงเรียนเอกชน โดยส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารของแต่ละองค์การ การบริหารงานโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษาเป็นการบริหารงาน ซึ่งมีความแตกต่างจาก

การบริหารงานในระบบราชการ เนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษามีลักษณะการบริหารงานเชิงธุรกิจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยผลประโยชน์ในเชิงกำไรขาดทุน การบริหารบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในแต่ละขั้นตอน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2538, หน้า 59-60)

1. สรรหาบุคลากร ดำเนินการโดยอิสระตามการบริหารจัดการของแต่ละโรงเรียน โดยประกาศรับสมัคร และพิจารณาตามคุณสมบัติที่ต้องการในแต่ละสาขาวิชา โดยผู้บริหาร และฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นผู้คัดเลือก

2. การบำรุงรักษาบุคลากร โดยการบรรจุเข้าเป็นครูโรงเรียนเอกชน สร้างขวัญและกำลังใจ บำเหน็จความดีความชอบ เลื่อนตำแหน่ง หรือการขึ้นเงินเดือน เป็นต้น

3. การให้โอกาสพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า โดยเปิดโอกาสให้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ การพิจารณาให้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

4. ให้สวัสดิการตามระเบียบการบริหารครูเอกชน หากพิจารณาการจ้างสวัสดิการของครูโรงเรียนรัฐบาลกับครูโรงเรียนเอกชน จะเห็นได้ว่ามีสวัสดิการทั้งที่มีส่วนคล้ายคลึง และส่วนที่แตกต่างกันหลายประการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2544, อัดสำเนา)

4.1 สวัสดิการครูในโรงเรียนรัฐบาล ได้รับสวัสดิการเหมือนกับข้าราชการประเภทอื่น คือ ได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ตลอดเวลาที่รับราชการอยู่ และเมื่อพ้นราชการไปแล้ว สวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน ตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2525 ได้กำหนดการอุดหนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือโรงเรียน ครูใหญ่ การคุ้มครองการทำงาน และการสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน

4.2 สวัสดิการจากกองทุนสงเคราะห์ ได้จากกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน กำหนดให้มีเงินกองทุนสงเคราะห์เพื่อจ่ายแก่ครูใหญ่และครู กองทุนนี้มีเงินมาจาก 3 ทาง คือ เงินสมทบซึ่งได้มาจาก 3 ส่วน คือ จากครุร้อยละ 3 ของเงินเดือน เงินสมทบที่ผู้รับใบอนุญาตออกให้ครูเท่ากับที่ครูออกเป็นรายคน และเงินสมทบที่รัฐบาลออกเป็น 2 เท่าของเงินสมทบเป็นรายคน นอกจากนี้แล้วยังได้จากเงินหรือทรัพย์สินจากผู้บริจาคกับรายได้อื่นของกองทุนเงินจากกองทุนสงเคราะห์นั้นนำมาใช้จัดสวัสดิการ ดังนี้

4.2.1 เงินทุนเลี้ยงชีพประเภทที่ 1 เป็นเงินที่ครูจะได้รับเมื่อออกจากงานทุกกรณีเท่ากับเงินที่ครูส่งสมทบไว้

4.2.2 เงินทุนเลี้ยงชีพประเภทที่ 2 เป็นเงินที่ครูจะได้รับเท่ากับเงินสมทบทั้งใน

ส่วนตนของโรงเรียน และรัฐบาลออกให้ เมื่อมีเวลาทำงานครบ 5 ปี หรือโรงเรียนเลิกกิจการ หรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ถึงแก่กรรม

4.2.3 เงินค่ารักษาพยาบาล ครูโรงเรียนเอกชนจะได้รับเงินสวัสดิการในอัตราที่คล้ายคลึงกับข้าราชการครู แต่ไม่จำกัดจำนวนบุตรโดยจ่ายจากเงินกองทุนสงเคราะห์

4.2.4 เงินสวัสดิการค่าการศึกษาบุตร ครูโรงเรียนเอกชนจะได้รับเงินสวัสดิการค่าการศึกษาบุตรคล้ายคลึงกับสวัสดิการเกี่ยวกับค่าการศึกษาบุตรของข้าราชการครู แต่เบิกจ่ายจากเงินกองทุนสงเคราะห์

4.2.5 เงินสวัสดิการค่าช่วยเหลือบุตร เป็นสวัสดิการประเภทหนึ่งซึ่งครูโรงเรียนเอกชนได้รับตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา โดยช่วยเหลือบุตรคนละ 50 บาท ต่อบุตร 1 คน ซึ่งเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายลำดับที่ 1-3 บุตรอายุไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์

4.3 สวัสดิการที่เป็นค่าทดแทนและเงินทดแทน สถานศึกษาเอกชนอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ซึ่งประกาศตามคำสั่งคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดระเบียบว่าด้วยเงินทดแทนขึ้นมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2519 โดยผู้รับใบอนุญาตไม่ต้องส่งเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายแรงงาน และระเบียบนี้กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ มีสาระสำคัญว่าเมื่อครูประสบอันตรายถึงกับเจ็บป่วย ถึงแก่กรรม หรือสูญเสียอวัยวะเนื่องจากการทำงานให้โรงเรียน หรือเนื่องจากโรคอันเกี่ยวเนื่องจากการทำงานนั้น ครูหรือทายาทได้รับค่าทดแทนค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน

4.4 การคุ้มครองการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชนได้รับสิทธิในการคุ้มครองการทำงานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน พ.ศ. 2526 และระเบียบอื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และเหมาะสมกับสภาพลักษณะของงาน การเรียนการสอน เช่น กำหนดวันเวลาทำงาน กำหนดวันลา อัตราเงินเดือนหรือค่าสอน การจ่ายเงินค่าชดเชยเมื่อบอกเลิกสัญญา สัญญาการเป็นครู การลงโทษ

4.5 สิทธิการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยสำนักนายกรัฐมนตรีได้กำหนดระเบียบไว้สำหรับประชาชนทั่วไปที่ทำความประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติ ปัจจุบันคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติหลักเกณฑ์สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527 เป็นต้นมา

สรุปได้ว่า การได้รับสวัสดิการของครูโรงเรียนรัฐบาลกับครูโรงเรียนเอกชน จะมีบาง

ส่วนของการจัดสวัสดิการที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือบุตร ซึ่งมีอัตราการเบิกจ่ายที่เท่าเทียมกัน สำหรับประโยชน์เกี่ยวกับลูกที่มีจัดให้เหมือนกันคือ การลา การขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แต่สวัสดิการที่แตกต่างกันระหว่างข้าราชการครูกับครูโรงเรียนเอกชน คือ ข้าราชการครูจะได้รับบำนาญเป็นเงินตอบแทนเมื่อออกจากราชการ สำหรับครูเอกชนจะต้องส่งเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ตามที่กำหนดเมื่อออกจากโรงเรียนจึงจะได้รับทุนเลี้ยงชีพประเภทต่าง ๆ ตามเงื่อนไขของกฎหมาย และส่วนที่แตกต่างอีกประการหนึ่งคือ เงินเดือนซึ่งข้าราชการครูมีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปีตามระเบียบที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดแต่สำหรับครูโรงเรียนเอกชน การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปได้ยาก เพราะรัฐบาลได้กำหนดค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมไว้ค่อนข้างต่ำ แหล่งรายได้ของโรงเรียนจึงไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในโรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก โรงเรียนจึงประสบปัญหาด้านงบประมาณ เงินเดือน และการจัดสวัสดิการภายในโรงเรียน (ณรงค์ฤทธิ์ ศักดารณรงค์, 2538, หน้า 63)

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก เป็นเป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรในสายอาชีพเพื่อป้อนบุคลากรที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานในภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะภาคตะวันออก ซึ่งเป็นพื้นที่ของการก่อตั้ง และประกอบการธุรกิจทางด้านอุตสาหกรรม ทั้งนี้หากโรงเรียนมีปัญหาหรืออุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะครูซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการเรียนการสอนขาดความผูกพันต่อองค์การทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน หรือการตัดสินใจลาออก ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานของโรงเรียน การบำรุงรักษาบุคลากรโดยการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น จงรักภักดี และเลื่อมใสศรัทธาในหน่วยงานทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์การดำเนินการได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2538, หน้า 103)

ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา

ความผูกพันเป็นความรู้สึกทางจิตที่เป็นผลผลิตของกระบวนการใช้ครู ที่เกิดกับตัวครูตามหลักการบริหารครู ครูที่ผูกพันกับโรงเรียน งานสอน นักเรียน วิชาที่สอน ย่อมปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าครูที่ผูกพันน้อยกว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยสมัครใจมิได้มีการถูกบังคับและเป็นพลังผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินการ ความผูกพันของบุคคลอาจเกี่ยวข้องกับค่านิยม อาชีพ งาน องค์การ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลก็ได้ ดังนั้นความผูกพันจึงมีลักษณะพหุ ซึ่งอาจทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ทำให้เกิดบรรยากาศในการเรียนที่อบอุ่น เป็นกันเอง ช่วยลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน สร้างแรงจูงใจให้กับ

นักเรียน ในขณะที่เดียวกัน ครูที่ผูกพันกับการสอน มุ่งเน้นการสอนที่มีประสิทธิภาพ อาจมีพฤติกรรม เข้มงวดกดขี่กับนักเรียน มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด อย่างไรก็ตามก็ตีความผูกพันของครู ที่สำคัญคือความผูกพันกับโรงเรียนและอาชีพครูซึ่งหมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของครูในด้าน บทบาทที่มีต่อโรงเรียนและอาชีพครู ภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพครู มีความเชื่อและศรัทธา รวมถึงพร้อมจะปฏิบัติงานเต็มศักยภาพเพื่อโรงเรียนด้วยความภักดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, 2539)

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และในเป้าหมายเดียวกันกับองค์กรเพื่อช่วยให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง อาการ (2542, หน้า 231) และให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึง “ เป็นห่วง กังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะ” (2542, หน้า 741) ดังนั้นคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง อาการที่แสดงถึงความเป็นห่วง กังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม ทั้งนี้ยังมีนักทฤษฎีองค์กรและนักวิชาการที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้ให้นิยามและความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สตีเยร์ (Steer, 1991, p. 79) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร เต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อ สร้างสรรค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ยูกิ (Yuki, 1994, p. 367) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือผลที่บุคคลมีความเห็นด้วยต่อความต้องการของบุคคลอื่น และใช้ความพยายามอย่างมากในการที่จะทำตาม ความต้องการนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

อิลบาเรีย และพาราซูราแมน (Lgbaria & Parasuraman, 1994, pp. 175-202) ให้ความหมายว่า คือสภาวะทางจิตวิทยา หรือความรู้สึกของบุคคลซึ่งผูกพันต่อหน่วยงานนั้น ๆ

เชลดอน (Sheldon, 1996, p. 12) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร

เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์การ เป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาจากการลงทุนของเขาในองค์การ เช่น อายุ กำลังแรงงาน และระยะเวลาที่สูญเสียไปนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมาในรูปของตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ค่าตอบแทน การยอมรับ และสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

มูชินสกี (Muchinsky, 1996, p. 367) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ การที่บุคคลมีพันธะสัญญาภายในจิตใจต่องาน และก่อให้เกิดความพยายามอย่างมากในการที่จะทำงานนั้น ๆ ให้ลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

เซอร์แมน บอแลนเดอร์ และเชลล์ (Sherman, Bohlander & Shell, 1996, p. 515) ให้ความหมายว่า คือ ความเกี่ยวพันในองค์การ ซึ่งแสดงถึงระดับความสำคัญของพนักงานที่มีต่อองค์การ

ไคแย็ค และนามาซึ (Kiyak & Namazi, 1997, pp. 223-247) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือความตั้งใจที่จะทำงานนั้นต่อไป แม้จะมีผลตอบแทน ผลประโยชน์หรือเงื่อนไขที่ดีกว่าตำแหน่งงานในปัจจุบัน

พอร์ทเตอร์ และสมิท (Porter & Smith, 1998, p. 62) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความผูกพันที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานกับองค์การ และรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจ เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้องค์การ โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ คือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน มีความพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และปรารถนาที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

อิซอญี (Etzioni, 1999, p. 48) กล่าวว่า ความผูกพัน คืออำนาจที่องค์การมีเหนือพนักงาน อันเป็นสิ่งที่ฝังรากลึกอยู่ในธรรมชาติของพนักงานซึ่งนำไปสู่ความเกี่ยวข้องต่อองค์การ จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การของนักการศึกษากล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อโรงเรียน ได้แก่ ความรู้สึกชอบ พอใจหรือเป็นมิตร และมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความภูมิใจ เต็มใจ และจงรักภักดีต่อโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ได้นำมาประยุกต์เสนอเป็นผลงานวิจัย และมีรูปแบบจำลองไว้มากมาย ซึ่งการนำแนวคิดความผูกพันต่อองค์การไปใช้ขึ้นอยู่กับการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับเวลาสถานที่ในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น นักวิชาการคนสำคัญใน

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ คือ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983) ได้แบ่งแนวคิดความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 คือ แนวคิดทางด้านพฤติกรรม และแนวคิดทางด้านทัศนคติ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steer & Porter, 1983) ดังนี้

1. แนวคิดทางด้านพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรม ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ แนวคิดนี้มีชื่อเสียงอย่างมากของ เบคเกอร์ (Becker, 1960) เสนอความคิดความผูกพันต่อองค์การที่เรียกว่า ทฤษฎีกล้าได้กล้าเสีย (Side-Bet Theory) ได้สรุปสาระสำคัญไว้ว่า สภาวะความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบว่า ถ้าหากเขาออกจากองค์การเขาจะสูญเสียอะไรไป การที่คนเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานช่วงระยะเวลาหนึ่งเขาได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังใจในเวลานั้นให้กับองค์การ และยอมเสียโอกาสบางอย่างไปขณะที่เขาอยู่ในองค์การนั้น ต่อมาได้มีการนำเอาแนวคิดตามทฤษฎีกล้าได้กล้าเสียของ เบคเกอร์ ไปประยุกต์ใช้ ในความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอีกมากมาย จากการศึกษาของ ซาลันคิก (Salancik, 1977, p. 415) มองความผูกพันต่อองค์การ ในเรื่องของคนที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีการแสดงพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือมีความคงเส้นคงวาโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลที่ได้จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกจากองค์การไปอย่างถาวรซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่เกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่สูญเสียไป

2. แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้มีมุมมองว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีเป้าหมายและความหวังในการดำรงการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบผลสำเร็จ ผู้นำในแนวคิดนี้ คือ มาวเดย์ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steer & Porter, 1982) ได้แสดงแนวคิดว่าความผูกพันดังกล่าวประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออกใน 3 ลักษณะ คือ

- 2.1 การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ
- 2.2 การทำงานอย่างเต็มความสามารถ
- 2.3 ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1993) ได้เสนอแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การ โดยเสนอเพิ่มเติมจากที่ สเตียร์ และพอร์เตอร์ ได้ศึกษาไว้ อีกหนึ่งแนวคิดคือ แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อ

องค์การว่าเป็นความจริงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่เมื่อเขาเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

จากแนวคิดทั้ง 3 แนวคิด แสดงออกถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ บอกลถึง ความผูกพันต่อองค์การ อันจะมีอิทธิพลต่อการทำงานและจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีอิทธิพลต่อการขาดงาน ความเฉื่อยชา การเปลี่ยนงาน และความตั้งใจในการทำงานในองค์การ (Mowday, Porter & Steer, 1982, p. 41) นอกจากนี้ พอร์เตอร์ และสตีเยร์ (Porter & Steer, 1983) ได้เสนอความคิดว่าเป็นความเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างของคนเพื่อช่วยให้ องค์การประสบความสำเร็จ ความเจริญรุ่งเรืองและยังกล่าวถึงความแตกต่างของความผูกพันต่อ องค์การกับความพึงพอใจในการทำงานว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ องค์การโดยรวม แต่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อเฉพาะเรื่องงาน หรือบางแง่มุมของงานเท่านั้น (Steer, 1984, p. 464) แต่ความพึงพอใจในการทำงานจะ ค่อย ๆ พัฒนาขึ้นและมั่นคงมากขึ้นตามเวลากลายเป็นความผูกพันต่อองค์การ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ นับเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์การมีประสิทธิผลและอยู่รอด ตลอดไป นอกจากองค์การจะสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านี้คงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่าด้วยการสร้างทัศนคติที่ส่งเสริม ความยึดมั่นผูกพันของสมาชิกในทางที่ดีกับองค์การ เพื่อนำองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความยึดมั่นผูกพันจึงมีความสำคัญต่อองค์การ ซึ่งสามารถสรุปได้โดยนักวิชาการและผู้วิจัยต่าง ๆ ดังนี้

บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 55) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมี ความสำคัญ ดังนี้

1. สามารถทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงาน และสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่ บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม
2. สามารถสร้างเสถียรภาพขององค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน แต่ สภาพการณ์ชั่วคราวจะไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การ

แองเจิล และเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981, pp. 1-14) เห็นว่า หากสมาชิกไม่มี ความผูกพันต่อองค์การ จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาสูงสุดขององค์กร
 2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจให้ยอมมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ หรือไม่มีความผูกพันต่อองค์กร
 3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลา
- สมิทท์ (Smith, 1983, p. 20) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นผลประโยชน์ต่อองค์กร คือ สมาชิกจะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งอาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงที่เขาจะยินดีทำให้กับองค์กรโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

ไวท์เท และคูเปอร์ (Whithey & Cooper, 1989, pp. 521-539) พบว่าการที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในแง่ลบต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร ตลอดจนลาออกจากองค์กรในที่สุด

สตีแยร์ (Steers, 1991, pp. 465-466) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความตั้งใจของบุคลากรที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อองค์กร มีการขาดงานต่ำ มีการเปลี่ยนงานน้อย มีความพยายามในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้กำหนดองค์ประกอบที่บ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร
2. ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหาร
3. ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทศคติของตนต่องาน ทศคติต่อกลุ่มองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้และโครงสร้างขององค์กร

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539) ได้แบ่งองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรไว้ คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้ตามสภาพที่เป็นจริง

พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล (2541) ได้กำหนดองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

2. ความรู้สึกเกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) ได้กำหนดองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันไว้ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง

2. ประเภทธุรกิจ ได้แก่ ธุรกิจพาณิชย์กรรม ธุรกิจบริการ และธุรกิจอุตสาหกรรม

ตันแฮม และกรูบ (Dunham & Grube, 1994, p. 17) สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ได้แก่

1. การรับรู้ลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกสิทธิ์ของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้างาน

2. การพึงพาได้ขององค์การ

3. การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมขององค์การ

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ได้แก่

1. อายุ

2. อายุงาน

3. ความพึงพอใจในอาชีพ

4. ความตั้งใจที่จะลาออก

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่

1. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน

2. การพึ่งพาได้ขององค์การ

3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร

บาร์อน (Baron, 1996, p. 115) กล่าวว่า ความผูกพันเกิดจากองค์ประกอบ ดังนี้

1. ลักษณะของงาน

2. โอกาสที่จะได้รับการว่าจ้างจากงานอื่น

3. ลักษณะส่วนบุคคล
4. การบริหารจัดการขององค์การ

รอย และกรูส (Roy & Ghose, p. 1997) กำหนดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายในองค์การ
2. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย ลักษณะบุคคล ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อม และความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

เทพนม เมืองแมน และสจิง สุวรรณ (2540, หน้า 184) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการไม่ใช่บุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนั้นคือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ จะเป็นสิ่งกำหนดผลลัพธ์หรือสิ่งนำออกของภาวะผู้นำ ได้แก่ ความพึงพอใจในการกระทำ และความพึงพอใจในงาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ หรือสรุปได้ว่า คือรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถะมานะ (2541, หน้า 254) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องของความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าวชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงาน เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุทรินันท์ พรหมสุวรรณ (2542, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือสถานการณ์ที่บุคคลนั้นสามารถใช้ความสามารถของตนเองและอำนาจหน้าที่ที่ได้รับในการทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ เกิดการยอมรับและเกิดเป็นความสัมพันธ์ที่ดีพร้อมที่จะทำงานภายใต้ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมในองค์การ

บาร์เกอร์ (Barker, 1992, p. 27) อธิบายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ กล้าเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้าง

ความพึงพอใจในงาน ยกกระตือรือร้นและค่านิยมของบุคลากร อันจะส่งผลให้เกิดความยึดมั่น และผูกพันต่อองค์การ

วิทริช และคูน (Wehrich & Koontz, 1993, p. 490) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นศิลปะหรือกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม

บาสส์ (Bass, 1995, p. 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้นำที่ใช้เป็นศิลปะในการทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เป็นศูนย์รวมกระบวนการกลุ่ม รูปแบบการปฏิบัติจะเป็นการจูงใจมากกว่าการบังคับ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ริทโว (Ritvo, 1995, p. 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลนำมาใช้เมื่อพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น รูปแบบภาวะผู้นำจะทำให้เกิดการพัฒนาหัวหน้างาน และสร้างบรรยากาศที่มีแรงจูงใจเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับสูง รวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจระหว่างบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

มอสเลย์ และคณะ (Mosley et al., 1996, p. 393) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อการดำเนินการบุคคลและกลุ่มให้ไปสู่การวางเป้าหมายและการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ภาวะผู้นำจึงมีพื้นฐานบนความสามารถของบุคคลที่จะมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายองค์การ

ดาฟท์ (Daft, 1997, p. 494) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นความสัมพันธ์ร่วมกันที่มีขึ้นระหว่างบุคคล เป็นพลังเกี่ยวกับการใช้อำนาจ เป็นกิจกรรมที่ใช้ระหว่างบุคคลกับบุคคลแตกต่างไปจากการบริหารงานด้วยเอกสารหรือวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

องค์ประกอบในด้านภาวะผู้นำ ผู้วิจัยใช้แนวคิดภาวะผู้นำของ บาสส์ เพราะสามารถอธิบายความแตกต่างของลักษณะผู้นำได้ชัดเจน ซึ่งครอบคลุมตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ตัวผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ อีกทั้งสามารถประยุกต์ใช้ได้กับผู้นำทางการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบตามสบาย ซึ่งทั้ง 3 รูปแบบนั้น บาสส์ (Bass, 1995) ได้อธิบายไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำที่กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการและความพึงพอใจมากกว่าที่เป็นอยู่ โดยกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการสูงขึ้นด้วยวิธีทำให้ผู้ตามมีความสำนึกในความสำเร็จและคุณค่าของจุดมุ่งหมายผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าผลประโยชน์

ส่วนตน

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำที่เน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำกับผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างพึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่าง โดยผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สัญญาว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ

3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย คือ ผู้นำ ที่ไม่มีความกระตือรือร้น และเป็นผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพ จะไม่มีการตัดสินใจในเรื่องที่ควรตัดสินใจ มีการตัดสินใจที่ล่าช้า และมักเพิกเฉยต่อความรับผิดชอบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์การมีดังนี้
วรรณดี ชูกาล (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจ ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโดยรวม และค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำ การใช้อำนาจของผู้บริหาร ความศรัทธาของครู และความพึงพอใจในงานของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม พบว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัปสรสุดา แก้วอ่อน (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้แบบภาวะผู้นำกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เซอร์คิทีโอเลคโทรนิคส์อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน)

พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรพรรณ นีวจันทิก (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท 'ไอทีวี จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบตามสบาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ชูลส์ (Schutz, 1994) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสส์ กับความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

วิลเลียม (William, 1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับครูและนักเรียนในโรงเรียนของประเทศสิงคโปร์ทั้งหมด 89 แห่ง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมกลุ่ม และความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อผู้นำของโรงเรียน และผลการเรียนของนักเรียน โดยได้เก็บข้อมูลการแสดงทัศนคติและพฤติกรรมต่าง ๆ จากครูเป็นหลัก ส่วนผลการเรียนของนักเรียนนำมาจากผลการสอบของทางโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมกลุ่มและความพึงพอใจในการทำงานของครู

เจนเซน (Jensen, 1996) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐมิชิแกน ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศของโรงเรียน

ดังนั้นจากความหมาย แนวคิด และงานวิจัยที่รวบรวมได้ให้ผลสอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การผ่านบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน

3. บรรยากาศองค์การ

เจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541, หน้า 3) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่ดีน่าจะนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความผูกพันในงาน เพราะความผูกพันในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานว่างานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิต เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2542, หน้า 278-279) กล่าวว่า บรรยากาศ

องค์การ หมายถึง ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968, p. 120) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับข้อบังคับของกลุ่ม ระเบียบ กฎเกณฑ์ กระบวนการดำเนินงานที่มุ่งเน้นให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

ทาจิรูส และลิทวิน (Tagiuri & Litwin, 1968, p. 35) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งสมาชิกในองค์การเรียนรู้และมีประสบการณ์ รวมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

เดสเลอร์ (Dessler, 1976, p. 279) ให้ความหมาย ของบรรยากาศขององค์การว่า เป็น ความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อประเภทขององค์การที่เขากำลังทำงานอยู่ และ ความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การในรูปแบบมิติ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน

บราว และโมเบอร์ก (Brown & Moberg, 1980, p. 667) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การ คือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์การ และคุณลักษณะดังกล่าว จะต้องบรรยายถึงสภาพขององค์การ ซึ่งให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีก องค์การหนึ่งคุณลักษณะงานที่คงทน และอิทธิพลที่มีต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

จิโรวานนี และสตาร์เรท (Sergiovanni & Starratt, 1995, p. 83) ให้คำจำกัดความว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง ความกลมกลืนในการผสมผสานระหว่างตัวแปรทางด้านโครงสร้างขององค์การ รูปแบบของการเป็นผู้นำและคุณลักษณะของผู้บริหาร พร้อมกับผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของครู

เฮอริบิเนียก และอัลทโต (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 389) กล่าวว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อเจตคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การมีลักษณะของการร่วมมือ ช่วยเหลือ เป็นมิตรจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

องค์ประกอบด้านบรรยากาศขององค์การ ผู้วิจัยใช้แนวคิดบรรยากาศขององค์การของลิทวิน และสตริงเกอร์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับลักษณะของการบริหารจัดการขององค์การทางการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 9 ด้าน คือ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยงของงาน ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานงาน ความขัดแย้ง และความภักดีต่อองค์การ ทั้ง 9 ด้านนั้น

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ได้อธิบายไว้ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ องค์ประกอบด้านนี้เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบข้อบังคับ

การบริหารงาน การควบคุมงาน การนิเทศ ซึ่งเป็นข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในการทำงาน โดยอาจจะทำให้งานเพิ่มหรือลด ทำความยากสำเร็จได้ ความคาดหวังในลักษณะของโครงสร้างจะทำให้ แรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อความสำเร็จของบุคคลเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ การจูงใจในด้าน ความต้องการมีอำนาจของบุคคลจะเกิดความสำคัญในสถานการณ์ที่มีการลำดับขั้นของโครงสร้าง หรือในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับในตำแหน่งหรือสถานภาพของบุคคล โดยทั่วไปแล้วโครงสร้างจะมีลักษณะเป็นทางการมีสายการบังคับบัญชาหรือกฎระเบียบแสดงให้ ชัดเจนจะมีระยะห่างระหว่างบุคคล หรือระยะห่างระหว่างสังคมเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อบรรยากาศ ขององค์การ และมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มได้

2. ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

และมีการตัดสินใจบุคคลที่มีความรับผิดชอบในงานจะมีความรู้ดีกว่าบรรยากาศองค์การเป็นไป ด้วยดี บุคคลที่มีแรงจูงใจในการต้องการความสำเร็จสูงจะชอบทำงานที่ให้มีความรับผิดชอบเอง หรือบุคคลที่มีความรับผิดชอบมักจะทำงานที่สามารถทำงานด้วยความสามารถของตนเองมากกว่าที่จะรอโอกาสให้ผ่านมาถึงแม้จะมีโอกาสในการประสบความสำเร็จเท่ากัน และมักต้องการ ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงมาตรฐานการทำงานตนเอง โอกาส หรือแรงจูงใจภายในเป็นผลจากการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จจากสถานการณ์ที่บุคคลได้ รับผิดชอบในงานซึ่งจะทำให้บรรยากาศในด้านนี้ดีขึ้น แต่ถ้าสถานการณ์นั้นบังคับว่าจะต้องมี ความสำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงความรับผิดชอบของบุคคลก็จะทำให้คุณค่าของแรงจูงใจภายในของ บุคคลลดลง ถึงแม้ว่าจะประสบความสำเร็จก็ตาม ดังนั้นแรงจูงใจภายในที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จนั้นจะทำให้บรรยากาศดีขึ้นทำให้บุคคลที่มีความรับผิดชอบเกิดบรรยากาศของ การเป็นนายตนเองมากกว่าที่จะเน้นถึงความมีอิสระในการทำงาน บรรยากาศองค์การ ความรับผิดชอบ จะส่งผลต่อพลังอำนาจได้ โดยบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้บุคคลมี ความรับผิดชอบในงานจะแสวงหาการควบคุม ซึ่งเป็นการกระตุ้นพลังอำนาจได้

3. การให้รางวัล เป็นอีกหนึ่งนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบ ในสถานการณ์

การทำงานในองค์การ การจัดบรรยากาศการให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษ เพราะเป็นสิ่งที่คน ชื่นชอบมากกว่าถ้าระบบการให้รางวัลเป็นรูปแบบที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจง คำนึงถึงการปฏิบัติงาน เป็นหลักและการประเมินที่ยุติธรรมจะทำให้เกิดการกระตุ้นแรงจูงใจในด้านความสำเร็จขึ้น เพราะ

รางวัลที่ได้ถือว่าเป็นความสำเร็จของแต่ละบุคคล ทำให้ลดความกลัวที่จะล้มเหลวแต่การให้รางวัล โดยการใช้การปฏิบัติงานเป็นหลักอาจจะไปกระตุ้นในแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ เพราะผู้ที่มีความสัมพันธ์สูงกับบุคคลอื่นจะแสวงหาสิ่งที่จะนำไปสู่ความอบอุ่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากกว่าและหากบรรยากาศแสดงถึงการยอมรับ แต่การให้รางวัลไม่มีความชัดเจนหรือขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติของผู้บริหาร ผู้ที่ประสบความสำเร็จมักจะไม่สนใจในการยอมรับทั่ว ๆ ไป เช่นในด้าน ความเป็นมิตร บรรยากาศให้รางวัลในการปฏิบัติงานจะกระตุ้นจากบรรยากาศการยอมรับมากกว่า แรงจูงใจด้านต้องการอำนาจ และการที่บุคคลได้รับการยอมรับและเห็นด้วยจะเป็นบรรยากาศที่ดี กว่าบรรยากาศไม่ยอมรับหรือการลงโทษ

4. ความเสี่ยงของงาน องค์ประกอบด้านนี้เป็น การวัดความรู้สึกถึงการเสี่ยงและ เปลี่ยนแปลงในงานและองค์การ การคำนวณการรับความเสี่ยงของงานหรือการตัดสินใจหา แนวทางที่ปลอดภัยที่สุดในงานมีความสำคัญในการกระตุ้นการจูงใจด้านความสำเร็จ โดยเฉพาะ ทักษะคติที่เกี่ยวกับความเสี่ยงในงาน บุคคลที่มีบุคลิกภาพของความต้องการด้านความสำเร็จสูงจะ เสนอตัวต่องานที่มีความเสี่ยงปานกลาง ซึ่งเป็นไปได้ว่าจะมีความสำเร็จแค่ 50 ต่อ 50 ดังนั้น เจือปนในสภาพแวดล้อมจะเกี่ยวกับความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง องค์การที่ไม่มีความเสี่ยงใน งานหรืองานที่ทำหาย จะทำให้ขาดแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงานที่จะส่งผลต่อการสร้าง บรรยากาศองค์การในด้านนี้ลดลงด้วย

5. ความอบอุ่น เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับการเป็นร่วมงานที่ดีมี ความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกัน การเป็นกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการความอบอุ่นจะช่วยลด ความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน และสัมพันธ์ภาพที่ดีก็จะนำไปสู่ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ได้

6. สนับสนุน เป็นการส่งเสริมซึ่งกันและกัน องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์ต่อ พัฒนาการของมนุษย์เป็นอย่างมาก การสนับสนุนส่งเสริมจะช่วยลดความกลัวที่จะล้มเหลวและ ช่วยให้ประสบความสำเร็จได้ดีขึ้น ฉะนั้นองค์การควรให้การสนับสนุน เกื้อกูลและช่วยกระตุ้น ส่งเสริมให้สมาชิกมีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเข้มแข็งอดทน รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีในการร่วมมือ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเกิดความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ

7. มาตรฐานงาน เป็นการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และ เข้าใจตรงกัน องค์ประกอบด้านนี้จะวัดการรับรู้ถึงความสำคัญของการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของ ความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบบรรยากาศอื่น ๆ ซึ่งมีความ

สัมพันธ์กับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการเพื่อความสำเร็จ องค์การใดที่สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังไว้สูงหรือต่ำเกินไปจะส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลและก่อให้เกิดการรับรู้ถึงบรรยากาศขององค์การที่แตกต่างกันได้

8. ความขัดแย้ง เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การที่เกี่ยวกับความคิดเห็นที่ต่างต่างกันรวมถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านนี้เป็นการวัดการรับรู้เกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างกัน การแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่สำคัญในความแตกต่างและการผสมผสานในหน้าที่ขององค์การ ซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงความสำเร็จขององค์การ บุคคลที่คำนึงถึงความสัมพันธ์มักไม่ชอบความขัดแย้ง บรรยากาศองค์การที่มีลักษณะการเผชิญหน้ากัน และอดทนต่อความขัดแย้งจะกระตุ้นบุคคลด้านความต้องการมีอำนาจ โดยเฉพาะบุคคลที่เขารู้สึกว่าเขาปกติเป็นสมาชิกขององค์การในระยะยาว สถานการณ์และอิทธิพลมีความสัมพันธ์ต่อกันจึงสามารถใช้วิธีการเผชิญหน้ากันเมื่อมีการขัดแย้งขึ้น

9. ความภักดีต่อองค์การ คือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความรู้สึกในการเป็นเจ้าของหรือส่วนหนึ่งขององค์การ ค่านิยมของสมาชิกในองค์การและในทีมงานในองค์การที่เป็นทางการไม่เพียงเป็นที่ทำงานของบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น คุณลักษณะของบุคคลและเป้าหมายของกลุ่มจะมีความสำคัญยิ่ง องค์ประกอบของบรรยากาศด้านนี้มีแนวโน้มในการเกิดมิตรภาพ ความอบอุ่น การสนับสนุน เน้นความสำคัญในการสร้างความจงรักภักดี และความเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การมีดังนี้

บุญใจ ลิ้มศิลา (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศขององค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ข้าราชการสถาบันบรมราชชนกมีระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมปานกลาง บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นุชกร จันทร์แปลง (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศขององค์การกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทชีว-เนชั่นแนล จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศด้านความอบอุ่นแตกต่างกัน พนักงานที่ตำแหน่งแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศขององค์การโดยรวม และด้านความอบอุ่นแตกต่างกัน อายุมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม สรุปได้ว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 9 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

ชาญกิจ สันติเกษม (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีอายุ อัตราเงินเดือนและระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมถวิล แก้วปลั่ง (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

วรรณุช ทองไพบูลย์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

วุฒิพงศ์ เมฆสกุล (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ พบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน

ธนพร จงวิทยาคี (2544) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน

ปิยะพร สร้อยทอง (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ การให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจากความหมาย แนวคิด และงานวิจัยที่รวบรวมได้ให้ผลสอดคล้องกันว่า บรรยากาศองค์การเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และส่ง

อิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การผ่านความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ความพึงพอใจในการทำงาน

สุระ ทิพย์โสม (2540, หน้า 38) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน เกิดความสุขสบายในการทำงาน ความสุขที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และมีความพอใจเกี่ยวกับลักษณะงาน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา และความก้าวหน้าในอาชีพ

ศศิมาศ ชวัญเมือง (2540, หน้า 55) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือความรู้สึกหรือความคิดของบุคคลในทางที่ดีที่มีต่องานที่ทำอยู่ และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในการทำงานมากก็จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับองค์การมากกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจน้อย

ศรีสกุล สังข์ศรี (2541) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นผลรวมของความรู้สึกหรือเจตคติในทางบวกต่องาน อันเป็นผลเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทน เป็นต้น

ลูธานส์ (Luthans, 1995, p. 114) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพอใจหรือภาวะอารมณ์ทางบวก ที่เป็นผลมาจากการประเมินคุณค่าของงานหรือประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล

จอห์นส์ (Johns, 1996, pp. 158-161) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญเรื่องแรกของพฤติกรรมในองค์การ และเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารงานบุคคลเพราะเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะส่งผลถึงองค์การ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะกำหนดและสร้างบรรยากาศให้เกิดความพึงพอใจ

รอบบินส์ (Robbins, 1997, p. 190) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นทัศนคติโดยทั่วไปของแต่ละคนที่มีต่องานของเขา โดยงานต่าง ๆ นั้นจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

เวนเดลล์ (Wendell, 1998, pp. 106-107) กล่าวว่า ความพึงพอใจนั้นเป็นความปรารถนาหรือความตั้งใจของบุคคล หรือผลรวมของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน โดยทัศนคตินั้นเป็นผลมาจากการงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพแวดล้อม

การยอมรับนับถือ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและความเหมาะสมของปริมาณงาน โดยใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ทำให้สิ่งที่ตนต้องการนั้นปรากฏออกมา ซึ่งความพึงพอใจอาจเป็นผลเนื่องมาจากการกระทำหลายอย่างพร้อม ๆ กัน หรืออาจเกิดจากสภาพแวดล้อมของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลแสดงออกเพื่องานที่ตนทำอยู่

จอร์ต และโจนส์ (George & Jones, 1999, p. 183) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นศาสตร์ทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางพฤติกรรมของบุคคลากรในองค์การ โดยการกำหนดระดับความพยายามของบุคคลากร และระดับความเอาใจใส่ต่องานของบุคคล โดยความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำงานให้แสดงให้เห็นว่ามีข้อผูกพันหรือข้อตกลงของผู้ปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่จะได้รับ

องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดความพึงพอใจในการทำงานของกิลเมอร์ ซึ่งสามารถอธิบายตัวแปรที่บ่งชี้ถึงความพึงพอใจได้อย่างละเอียดและครบถ้วน โดยแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สถานที่ทำงานและการดำเนินการ ค่าจ้างและผลตอบแทน ลักษณะงานที่ทำ การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงานและประโยชน์เกื้อกูล ทั้ง 10 ด้านนั้น กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, pp. 367-369) ได้อธิบายไว้ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของการทำงาน การได้ทำงานอยู่ในหน่วยงานที่มีความมั่นคงระดับหนึ่ง ความมั่นคงในการจ้างงานจะช่วยสร้างกำลังใจให้กับบุคลากร เพราะจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน เช่นเดียวกับที่ ศุภฤกษ์ แก้วสิงห์ (2539, หน้า 17) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานโดยใช้แนวคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1967) ที่สอดคล้องกันแล้ว ยังได้กล่าวถึงการได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาถือเป็นความมั่นคงปลอดภัยส่วนหนึ่งของการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญของบุคลากรที่มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา
3. สถานที่ทำงานและการดำเนินการ องค์ประกอบด้านนี้บุคลากรจะรู้สึกว่าการทำงานในหน่วยงานที่ดีไม่ว่าในแง่ชื่อเสียง การมีบทบาทในสังคมต่าง ๆ จะทำให้บุคลากรมี

ความรู้สึกมั่นคงขึ้น มีความพอใจมากขึ้นโดยความรู้สึกพึงพอใจจะแปรตามระดับตำแหน่งและระดับอายุงานของบุคลากร

4. ค่าจ้างและผลตอบแทน องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงและโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ค่าจ้างและผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน แบ่งออกเป็นผลตอบแทนในรูปของเงิน และสวัสดิการ รวมถึงค่าจ้างก็ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่ดึงดูดให้คนเข้ามาทำงานร่วมกับองค์การ องค์การที่ต้องการคนดีมีความสามารถไว้ทำงานจะต้องมีระบบค่าจ้าง เงินเดือนที่รวมถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

5. ลักษณะงานที่ทำ องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถ และความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน อุดมศิลป์ นิมิตรกุล (2539, หน้า 30) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ทำว่า มूलเหตุที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนหนึ่งก็คือ ลักษณะงานที่ทำ เป็นงานที่น่า สนใจ ทำท่ายให้ลงมือทำหรือไม่ก็เป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง ผู้เดียว

6. การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน การบังคับบัญชาที่ไม่ดีเป็นสาเหตุสำคัญของ การขาดงาน การเปลี่ยนงาน ศุภฤกษ์ แก้วสิงห์ (2539, หน้า 17) ได้กล่าวถึงการบังคับบัญชาว่า เป็นการให้ความดูแลให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจได้

7. ลักษณะทางสังคม เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการได้เป็นส่วนหนึ่ง หรือการได้รับ การยอมรับจากสังคม การได้ร่วมทำงานที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการมักจะนำไปสู่ ความพึงพอใจในงานมากกว่างานที่แปลกแยกออก

8. การติดต่อสื่อสาร องค์ประกอบด้านการสื่อสารถ้าขาดการสื่อสารที่ดีเป็นสาเหตุ สำคัญที่ทำให้มีความไม่พอใจในการติดต่อประสานงาน ซึ่งการสื่อสารประกอบด้วยหลายประเด็น ได้แก่ การสั่งการ การแจ้งข้อมูล ทั้งนี้การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพบปะ ปรึกษาหารือกันระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ และร่วมกันรับรู้และแก้ไขจะทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่ดีขึ้น ซึ่งจะทำ ให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

9. สภาพการทำงาน องค์ประกอบด้านนี้ ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทาง กายภาพของที่ทำงาน ได้แก่ อุณหภูมิ แสง เสียง ที่ตั้งองค์การ ระยะเวลาการทำงาน การหยุดพัก ในระหว่างการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของการทำงาน หากองค์ประกอบดังกล่าวมี

ความเหมาะสมก็จะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน อุดมศิลป์ นิมิตรกุล (2539, หน้า 31) กล่าวถึงสภาพการทำงานว่าเป็นสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น การทำงานไม่มีความสะดวกเพียงพอ ท่าเลที่ตั้งที่ทำงานไม่มีความสะดวกแก่การคมนาคม หรือปริมาณงานไม่เหมาะสม ก็จะส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

10. ประโยชน์เกื้อกูล คือ ประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ การลาพัก วันหยุดต่าง ๆ การได้รับบำเหน็จบำนาญและค่าชดเชยเมื่อเจ็บป่วย หรือการพิการจากการปฏิบัติงาน หากได้รับการตอบสนองที่ดียอมทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีดังนี้ สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จิรากุล วสะพันธุ์ (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจิ เปเปอ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท โอจิ เปเปอ (ไทยแลนด์) จำกัด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศุภวิทย์ ทองสิริพัฒน์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีเครือข่ายแก้ไขหนี้ของธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายการพาณิชย์ บริษัทการบินไทย จำกัด มหาชน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน และพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วาโรนา (Varona, 1996) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในองค์กรประเทศกัวเตมาลาใน 3 องค์กร พบว่า ตำแหน่งของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากสวัสดิการในการรักษาพยาบาลและการให้สวัสดิการแก่บุตรในการศึกษา เช่น การมี

สถานศึกษาใกล้กับองค์การรวมถึงความรู้สึกต่อวัฒนธรรมมีผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์การ
 ดังนั้นจากความหมาย แนวคิด และงานวิจัยที่รวบรวมได้ให้ผลสอดคล้องกันว่า
 ความพึงพอใจในการทำงานเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ
 และส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การผ่านคุณภาพชีวิตการทำงาน

4 คุณภาพชีวิตการทำงาน

กนกพร แจ่มสมบูรณ์ (2539, หน้า 43) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า
 หมายถึง ความรู้สึกเป็นเลิศหรือมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ พึงพอใจในความ
 สำเร็จตามความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลและรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน
 นั้น ๆ

สันติ บางอ้อ (2540, หน้า 39-40) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่คนเรา
 สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้ง
 ด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมใน
 การทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2541, หน้า 15) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็น
 คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่าง
 ลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

วอร์ดตัน (Walton, 1986, p. 92) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมาย
 กว้างมิใช่แค่กำหนดเวลาในการทำงาน หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่าย
 ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังหมายรวมไปถึงความต้องการและปรารถนาในชีวิตบุคลากรใน
 หน่วยงานดีขึ้นด้วย

แฮค และซัสเทิล (Hack & Suttle, 1977, p. 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน
 หมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนงานในองค์การไม่ว่า
 จะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือเจ้าของกิจการ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจาก
 ทำให้คนมีความพึงพอใจแล้วยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่าง ๆ และที่
 สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ
 ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกน้อยลง

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1994, pp. 51-53) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ว่า เป็นกุญแจที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของ

ประสบการณ์มนุษย์ในองค์การ เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ งาน และองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานมีจุดหมายว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานจะต้องดำเนินการควบคู่กันไป การมีพันธะร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์การหรือการแลกเปลี่ยนคุณค่ากันอย่างสมดุลนั้นจะทำให้พนักงานและองค์การประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอร์ตัน เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ครอบคลุมและชัดเจนซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้ง 8 ด้านนั้น วอร์ตัน (Walton, 1986, pp. 120-121) ได้อธิบายไว้ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีงานคล้ายกัน
2. สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับ กลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของตน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้อแท้ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ไม่มีมีการแบ่งชั้นในองค์การและรู้สึกว่ามีเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม
6. สิทธิในองค์การ หมายถึง สิทธิของผู้ปฏิบัติงานในองค์การซึ่งแตกต่างกันในแต่ละ

องค์การ เพราะอาจขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้นว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างให้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้รับความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับ การแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมอันจะก่อให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของงานของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ต่าง ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีดังนี้ จารุวรรณ โหระ (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะ วิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานโดยรวมพบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านความสัมพันธ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรัญญา นวลละออ (2544) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ครูประถมศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับงาน และครอบครัว ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สำหรับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุพินดา คิวานนท์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ธีระศักดิ์ กุศลวานนท์ (2545) ได้ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับกลาง ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตจากเกณฑ์วัดของ วอร์ตัน (Walton, 1986) ในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

พิชญ์สินี ดีผลผล (2545) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง และพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากความหมาย แนวคิด และผลงานวิจัยที่รวบรวมได้ให้ผลสอดคล้องกันว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

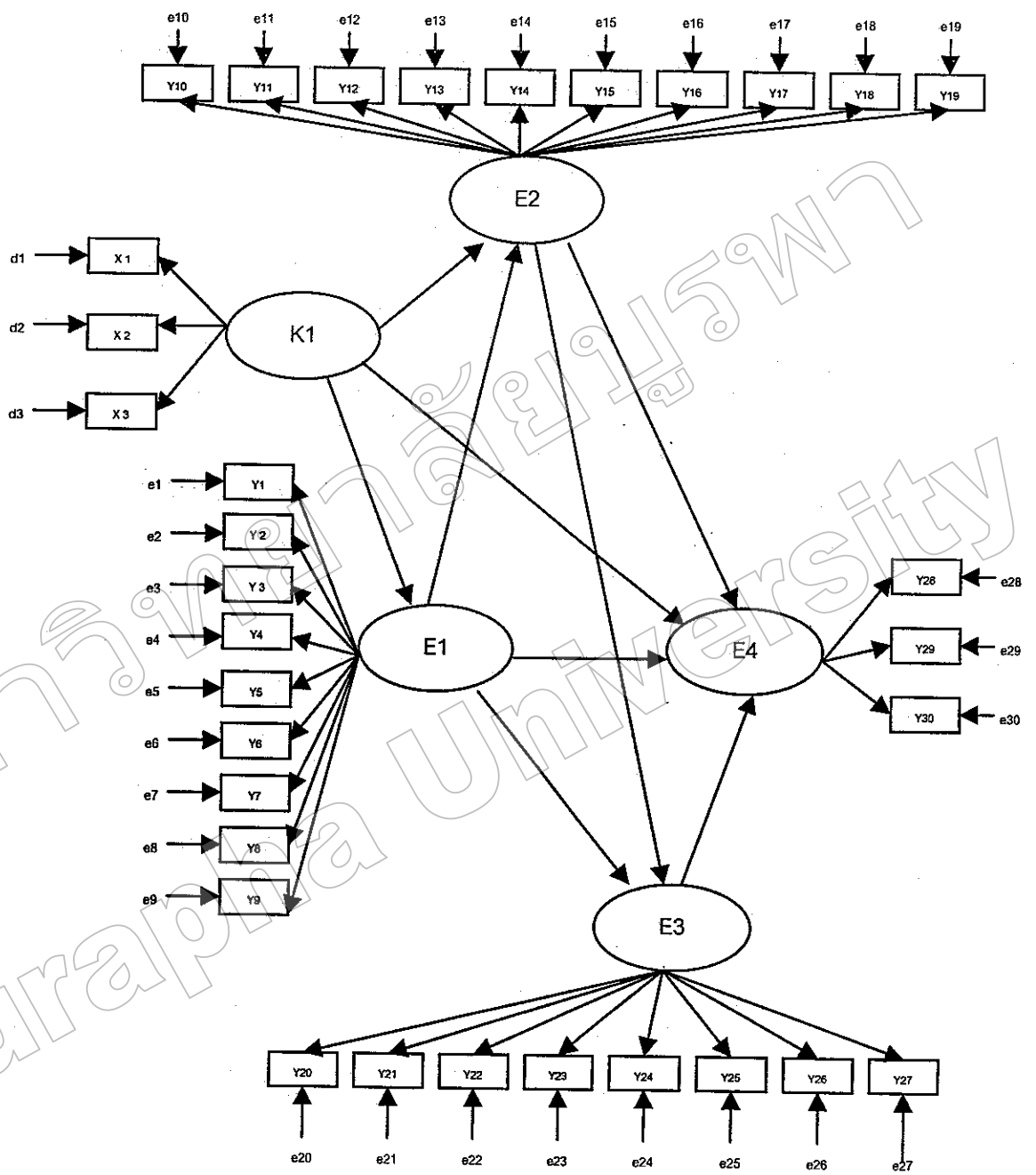
บทสรุป

จากแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงภาพรวมของแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แสดงได้ดังตารางที่ 1

จากการศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสร้างเป็นโมเดล สมมติฐาน แสดงดังภาพที่ 2

ตารางที่ 1 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	แนวคิด	งานวิจัย
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	Bass (1995)	วรรณดี ชูกาล (2540)
	Ritvo (1995)	บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540)
	Mosley & Other (1996)	พรพรรณ นิวจันทิก (2545)
	Daft (1997)	
	Barker (1992)	
บรรยากาศขององค์กร	Litwin & Stringer (1968)	สมถวิล แก้วปลั่ง (2542)
	Sergiovanni & Stringer (1995)	ปิยะพร สร้อยทอง (2544)
	Hrebiniak & Alutto (1972)	บุญใจ ลิ้มศิลา (2541)
		Lucius (1997)
ความพึงพอใจในการทำงาน	Gilmer (1967)	ศุภวิทย์ ทองศิริพัฒน์ (2545)
	Johns (1996)	Varona (1996)
	George & Jones (1999)	จิรากุล วสะพันธ์ (2544)
คุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton (1986)	จารุวรรณ ไชรา (2541)
	Hack & Suttle (1977)	ธีระศักดิ์ กุศลานนท์ (2545)
	Schermerhorn (1994)	พิชญ์สินี ดีผลผล (2545)
		สรัญญา นวลละออ (2544)



ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน

→ แทน ตัวแปรที่อยู่ต้นลูกศรเป็นตัวแปรสาเหตุ และตัวแปรที่อยู่ปลายลูกศรเป็นตัวแปรผล

○ แทน ตัวแปรแฝง (Latent Variable) □ แทน ตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรสังเกตได้

- | | |
|--|---|
| y1 = โครงสร้างองค์การ | y23 = ความก้าวหน้าและความมั่นคง
ในการทำงาน |
| y2 = ความรับผิดชอบ | y24 = การบูรณาการทางสังคม |
| y3 = การให้รางวัล | y25 = สิทธิในองค์การ |
| y4 = ความเสี่ยงของงาน | y26 = ความสมดุลระหว่างงานกับ
ชีวิตส่วนตัว |
| y5 = ความอบอุ่น | y27 = ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์
ต่อสังคม |
| y6 = การสนับสนุน | y28 = การยอมรับเป้าหมายขององค์การ |
| y7 = มาตรฐานงาน | y29 = การทำงานอย่างเต็มความสามารถ |
| y8 = ความขัดแย้ง | y30 = ความต้องการเป็นสมาชิกของ
องค์การ |
| y9 = ความภักดีต่อองค์การ | X1 = ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง |
| y10 = ความมั่นคงปลอดภัย | X2 = ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน |
| y11 = โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | X3 = ภาวะผู้นำแบบตามสบาย |
| y12 = สถานที่ทำงานและการดำเนินการ | |
| y13 = ค่าจ้างและผลตอบแทน | |
| y14 = ลักษณะงานที่ทำ | |
| y15 = การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน | |
| y16 = ลักษณะทางสังคม | |
| y17 = การติดต่อสื่อสาร | |
| y18 = สภาพการทำงาน | |
| y19 = ประโยชน์เกื้อกูล | |
| y20 = ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | |
| y21 = สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความ
ปลอดภัย | |
| y22 = โอกาสในการพัฒนาความสามารถ | |

ตอนที่ 4 การตรวจสอบความตรงของโมเดล

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 52) ได้กล่าวถึง การตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุ (Validation of the Model) ได้ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่สำคัญในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลอีกขั้นตอนหนึ่ง คือ การตรวจสอบความตรงของโมเดลลิสเรลที่เป็นสมมติฐานวิจัย หรือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดลหรือการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลนั้น ซึ่งจะเสนอค่าสถิติที่จะช่วยในการตรวจสอบความตรงของโมเดลรวม 4 วิธี ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard Errors and Correlations of Estimates) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลจะให้ค่าประมาณประมาณพารามิเตอร์ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที่ และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณ ถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญแสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ และโมเดลการวิจัยอาจจะยังไม่ดีพอ ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมากเป็นสัญญาณแสดงว่าโมเดลการวิจัยใกล้จะไม่เป็นบวกแน่นอน (Non-Positive Definite) และเป็นโมเดลที่ไม่ดีพอ
2. สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlations and Coefficients of Determination) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลจะให้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วยค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 1.00 และค่าที่สูงแสดงว่า โมเดลมีความตรง
3. ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (Model Fit Statistics) ค่าสถิติในกลุ่มนี้ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดล มิใช่เป็นการตรวจสอบเฉพาะค่าพารามิเตอร์แต่ละตัวเหมือนค่าสถิติสองประเภทแรก ในทางปฏิบัตินักวิจัยควรใช้ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้องตรวจสอบความตรงของโมเดลทั้งโมเดล แล้วตรวจสอบความตรงของพารามิเตอร์แต่ละตัวโดยพิจารณาค่าสถิติสองประเภทด้วย เพราะในบางกรณีแม้ว่าค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้องจะแสดงว่าโมเดลกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แต่อาจจะมีพารามิเตอร์บางค่าไม่มีนัยสำคัญก็ได้ นอกจากนี้ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้องยังใช้ประโยชน์ในการเปรียบเทียบโมเดลที่แตกต่างกันสองโมเดลได้ด้วยว่า โมเดลใดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่ากัน ค่าสถิติในกลุ่มนี้มี ดังต่อไปนี้ (เสรี ชัดเข้ม และสุชาติดา กรเพชรปาดณี, 2546, หน้า 1-23)

3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) ค่าสถิติไค-สแควร์ เป็นค่าสถิติใช้

ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ การคำนวณค่าไค-สแควร์คำนวณจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าของฟังก์ชันความสอดคล้อง ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าสูงมาก แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ โมเดลอิสระไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำ ยังมีค่าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การใช้ค่าสถิติไค-สแควร์เป็นค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้องที่ผู้วิจัย ต้องใช้ด้วยความระวังเพราะข้อตกลงเบื้องต้นของค่าสถิติไค-สแควร์มีอยู่ 4 ประการ คือ ก) ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติ ข) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นต้องใช้เมทริกซ์ ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมในการคำนวณ ค) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่เพราะฟังก์ชันความกลมกลืนจะมีการแจกแจงแบบไค-สแควร์ ต่อเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เท่านั้น และ ง) ฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบไค-สแควร์

3.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-Fit Index = GFI) ดัชนี GFI เป็นดัชนีที่ โจรสก และซอร์บอม (Joreskog & Sorbom, 1989, pp. 26-27) พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์จากค่าไค-สแควร์ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลของโมเดล หลักการพัฒนา GFI คือ การนำค่าไค-สแควร์มาพิจารณา ค่าไค-สแควร์ที่ได้ใหม่นี้ถ้ามีค่าลดลงมากกว่าค่าแรก แสดงว่าโมเดลใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีขึ้น ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความสอดคล้อง ก่อนปรับโมเดลดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 และเป็นค่าที่ไม่ขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ลักษณะการแจกแจงขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดัชนี GFI ที่มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 ค่าอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square Ratio) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับองศาอิสระ (ค่าไค-สแควร์หารด้วยองศาอิสระ) ในกรณีที่ค่าอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 3.00 ถือว่าโมเดลทางทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of Fit Index = AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาความอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง ค่าดัชนี AGFI นี้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI

3.5 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index = CFI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความ

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual = Standardized RMR) ดัชนี RMR เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดลจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และมีค่าต่ำกว่า .08 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.7 ความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Squared of Error Approximation = RMSEA) ค่าของ RMSEA มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และค่า RMSEA ที่มีค่าต่ำกว่า .06 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การวิเคราะห์ความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residuals) ในการใช้โปรแกรมลิสเรล นักวิจัยควรวิเคราะห์เศษเหลือควบคู่กันไปกับดัชนีตัวอื่น ๆ ที่กล่าวแล้ว ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคลาดเคลื่อนมีหลายแบบแต่ละแบบใช้ประโยชน์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้

4.1 เมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเทียบความสอดคล้อง (Fitted Residuals Matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่เป็นผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma โปรแกรมลิสเรล จะให้ค่าความคลาดเคลื่อนทั้งในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ ผลหารระหว่างความคลาดเคลื่อนกับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของความคลาดเคลื่อนนั้น ถ้าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานไม่ควรมีค่าเกิน 2.00 ถ้ายังมีค่าเกิน 2.00 ต้องปรับโมเดล นอกจากจะให้ค่าความคลาดเคลื่อนแล้วโปรแกรมลิสเรลให้แผนภาพต้น-ใบ (Stem-and-Leaf Plot) ของความคลาดเคลื่อนด้วย

4.2 คิวพล็อต (Q-Plot) เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอนไทล์ปกติ (Normal Quantiles) ถ้าได้เส้นกราฟมีความชันมากกว่าเส้นแท่งมุมอันเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3 ดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices) ดัชนีตัวนี้เป็นประโยชน์มากในการปรับโมเดล ดัชนีปรับโมเดลเป็นค่าสถิติเฉพาะสำหรับพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ ที่จะลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมักผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ข้อมูลที่ได้นี้เป็นประโยชน์มากสำหรับนักวิจัยในการตัดสินใจปรับโมเดลลิสเรลให้ดีขึ้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (Model Fit Statistics) ในการตรวจสอบความตรงของโมเดล โดยใช้ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-Fit Index = GFI) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index = AGFI) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index = CFI) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Squared of Error Approximation = RMSEA)