

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.4 ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.5 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อโรงเรียน
 - 2.1 ปัจจัยด้านโรงเรียน
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน
3. บริบทของโรงเรียนเอกชน
 - 3.1 สภาพทั่วไปของการศึกษาเอกชน
 - 3.2 สถานการณ์การศึกษาเอกชน
 - 3.3 การบริหารจัดการการศึกษาเอกชน
 - 3.4 วิสัยทัศน์การศึกษาเอกชน
 - 3.5 ยุทธศาสตร์การศึกษาเอกชน
 - 3.6 โรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. วิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
5. สรุปแนวคิดที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

โรงเรียนเอกชนจัดว่าเป็นองค์กรประเภทหนึ่งที่มีดำเนินกิจกรรมด้านการจัดการศึกษาดังนั้นความผูกพันของครูต่อโรงเรียนจึงสามารถอธิบายได้โดยใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

(Organizational commitment) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมากจากนักวิชาการและผู้บริหาร นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าความผูกพันนั้นสามารถทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการทำงานต่าง ๆ ในความรับผิดชอบต่องค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ด้วยความกระตือรือร้น มีความทุ่มเทมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามที่มีในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

1.1 ความหมายความผูกพันต่องค์กร

สำหรับความผูกพันต่องค์กรนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พอร์ทเตอร์ ลาวิล และแฮ็คแมน (Potter, Lawer & Hackman, 1974, pp.603 - 609) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่องค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่องค์กรเป็นความเข้มข้นของการแสดงตนเข้ากับองค์กรรวมทั้งการผูกพันของสมาชิกอย่างลึกซึ้งซึ่งที่มีต่องค์กรซึ่งความผูกพันดังกล่าวบุคคลจะแสดงให้เห็นใน 3 ประการดังนี้

1. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะทุ่มเทใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะแสดงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เมเยอร์ และอลเลน (Mayer & Allen, 1995, p.2978 - A) กล่าวว่าความผูกพันต่องค์กรมีหลายมิติประกอบด้วยความผูกพันเชิงต่อเนืองหมายถึงความปรารถนาที่บุคคลจะอยู่และทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไปและความผูกพันค่านิยมขององค์กรหมายถึงความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กรตลอด จนความเต็มใจในการพยายามปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

ลูธันส์ (Luthans, 1999, pp.130 – 131 ; อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ, 2551, หน้า 17) ความผูกพันต่องค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องค์กร โดยการจำแนกออกเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาดังนี้

1. มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. การแสดงออกโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กรที่มีความภักดีต่องค์กร

กาญจนา นุใจทอง (2542, หน้า 7) กล่าวว่า ความผูกพันต่องค์กรหมายถึงภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่องค์กรของตนโดยบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรการตั้งใจทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้การมีความรู้สึกเกี่ยวพันอย่างสูงกับกิจกรรมขององค์กรการมีความจงรักภักดีและการยังคงอยู่กับองค์กร

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545, หน้า 24-25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงการที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความหวังใจในความสำเร็จขององค์กรแสดงออกเป็นพฤติกรรม โดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์กร โดยจะเป็นการแสดงตนอย่างความภูมิใจในองค์กรมีความเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะทำงานในองค์กรมีความภักดีต่อองค์กรและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จอร์จ และ โจนส์ (George & Jones, 2004, p.96 ; อ้างถึงใน จิราพร ล่ากระโทก, 2556, หน้า 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยที่เขามีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและไม่อยากที่จะละทิ้งองค์กรไป

เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2551, หน้า 14-15) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร มีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป และรู้สึกว่าองค์กรให้ผลประโยชน์ต่อตน จึงต้องตอบสนองด้วยการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเช่นเดียวกัน มีความหมายเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะทำงานในองค์กรมีความภักดีต่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

สวนีย์ แก้วมณี (2549, หน้า 11-12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) คือ ระดับของคำมั่นสัญญาและการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็น กระบวนการที่ต้องการความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2549, หน้า 15) กล่าวว่า พันธะผูกพันของนักศึกษาที่มหาวิทยาลัย หมายถึง ความรู้สึกของนักศึกษาต่อมหาวิทยาลัยและมีพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือ 1) มีความพึงพอใจที่จะเรียนรู้ อย่างเต็มความสามารถยอมรับค่านิยมและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย 2) มีความพร้อมในการที่จะใช้ ความพยายามที่มีอยู่เพื่อชื่อเสียงและประโยชน์ของมหาวิทยาลัย 3) มีความปรารถนาที่จะศึกษาใน มหาวิทยาลัยนั้นต่อไป

ศุภวรรณ หล้าผาสุก (2550, หน้า 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นการสะท้อนให้เห็นถึง การที่สมาชิกมีความรู้เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร โดยแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของความศรัทธา ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังใจและกายในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความจงรักภักดีและมุ่งมั่นที่จะ เป็นสมาชิกขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, หน้า 31) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง บุคลากร มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร และเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของ องค์กรต่อไป

จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2553, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความเต็มใจของบุคลากรในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป รวมไปถึงทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร โดยที่บุคลากรยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การอุทิศตน ในการทำงานของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและเกิดความรักภักดีและ ศรัทธาของบุคลากรที่มีต่อหน้าหน้าที่ความรับผิดชอบและองค์กร

อิซเอนเบอร์เกอร์ (Eisenberger, 1990, pp.51-59) ได้ให้ความหมายว่า เป็นเจตคติที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรกับการสนับสนุนขององค์กรทำให้บุคลากรมีความรู้สึกรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความพยายาม และมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร

กรีนเบิร์ก และเบรอน (Greenberg & Baron, 1995, p.87) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ขอบเขตของแต่ละ บุคคลที่แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างไรและมีความตั้งใจ ที่จะอยู่ในองค์กร

อิทซึโอ นิ (Etzioni, 1999, pp.23-30) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรจะเกิดความรู้สึกทั้งทางบวกและ ทางลบ ความรู้สึกทางบวกเรียกว่า ความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความรู้สึกทางลบเรียกว่า ความรู้สึก แยกแยกหรือแยกตัวออกห่าง ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นการแสดงความรู้สึกของบุคคลเมื่อเข้าไป อยู่ในองค์กรและรับเอาบรรทัดฐานขององค์กรเข้าไว้อย่างซึมซับ

ชาร์ลี (Charles, 2006, pp.19-22) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความพยายามอย่างละเอียด รอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของบุคลากรที่ใส่ไปในการทำงานเป็นความมุ่งมั่นที่จะ อุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร

สุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อ องค์กร คือ ทัศนคติด้านบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เห็นได้ จากความพยายาม ความเสียสละ ความภักดี ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และอยากเป็น สมาชิกขององค์กรต่อไป

จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้ไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องของความรู้สึกของบุคคลที่ผูกพันต่อองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรและยังต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป โดยบุคคลจะแสดงให้เห็นในลักษณะความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะทุ่มเทใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะแสดงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร นั้นมีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างมากมายดังนี้

แคนเตอร์ (Kanter, 1968, pp.499-517 ; อ้างถึงใน กาญจนา ทรพน์, 2547, หน้า 19) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่ามี 3 รูปแบบคือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ หมายถึงบุคคลได้เสียสละให้กับองการจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้
2. ความผูกพันแบบยึดติด หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กรโดยการใช้เทคนิคเช่น การสร้างเกียรติภูมิ เพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้นๆ เช่น เครื่องแบบหรือเหรียญตรา
3. ความผูกพันแบบควบคุม หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

พอร์เตอร์ ลาวิล และแฮ็คแมน (Potter, Laweer & Hackman, 1974, pp.604 - 609) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ความศรัทธายอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความทุ่มเทพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร
3. ความภักดีตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers & porter, 1982, p.442) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กรและความผูกพันทางพฤติกรรมเป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโสการได้รับค่าตอบแทนสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

เมเยอร์ และอลเลน (Mayer & Allen, 1995, p.2978 - A) ได้กล่าวถึง ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะได้แก่

1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuous commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กรทางเลือกที่มีของบุคคลและ

ผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

พอร์เตอร์ ลาวิล และแฮ็คแมน (Potter, Laweer & Hackman, 1974, pp.604 - 609) แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียสรุปแนวคิดเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรไว้เป็น 3 พวกคือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติเป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาเรื่องนี้มากกว่าแบบอื่นๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรมแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงานความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานการที่คนผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือทฤษฎี ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมบุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้อง และความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพัน ที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971, pp. 143-149) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร

2. ความผูกพันที่มีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนที่แรงผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. ความสนใจในอาชีพ และการพัฒนาประสบการณ์

ฮรีบิเนียก และอลูตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972, pp.555-573 ; อ้างถึงใน เบญจรัตน์ เดชานุวัฒน์ชัย, 2541, หน้า 25) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุด คือ

1. ความดึงเครียดต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กร
3. ความรู้สึกไม่พอใจจากการไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

พอร์ทเตอร์ ลาวิล และแฮ็คแมน (Potter, Laweer & Hackman, 1974, pp.604 - 609) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีอิสระ ในการปฏิบัติงานว่าบุคคลที่ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน จะมีความผูกพันน้อยกว่าบุคคลที่มีอิสระใน การปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เนื่องจากคนทุกคนปรารถนาที่จะมีอิสระใน การกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจต่างกันและ ในการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดจะสร้างความกดดันให้แก่บุคลากร เมื่อมีแรงกดดันมากขึ้น จะส่งผลบุคลากรเกิดปฏิกิริยาตอบโต้ด้วยการลาออกจากงาน ซึ่งการที่บุคลากรมีอำนาจใน การตัดสินใจด้วยตนเองนั้นจะสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้อย่างดีและจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

สเติร์ยร์ (Steers, 1977, pp.46-56) ได้นำเสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กร
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้นได้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เป็นต้น
2. ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรได้เรียนรู้และรับทราบเมื่อเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นต้น

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 8) ได้กล่าวถึงเดอะกอลด์ฮอปอแอกไนเซชัน (The Gallup Organization) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษา ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ถึงลักษณะของมนุษย์ที่เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร และได้มีการแบ่งประเภทไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันในหน้าที่ คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และคำนึงถึงองค์กร

2. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันกับยึดติดในหน้าที่ คือ พนักงานที่ทำงานโดยไม่มี ความตั้งใจ และไม่มี ความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในหน้าที่ คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน เมเยอร์ และอลเลน (Mayer & Allen, 1995, p.2978 - A) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร นั้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกล หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากผลตอบแทน ที่บุคคลได้รับจากองค์กร และการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับ องค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนืองว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องนั้นมองว่า เป็นความผูกพัน รูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์กรมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสีย ของ การละทิ้งองค์กร การที่บุคคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าใดเท่ากับบุคคลนั้นได้ลงทุนกับองค์กร มากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง บรรทัดฐานภายในจิตใจของ บุคคลที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมของสังคม เป็น ความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของ บุคลากร ที่มีต่อองค์กร คือ การปฏิบัติที่มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กร

สรุปแนวคิดได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ สิ่งที่แสดงออกถึงทัศนคติ ความรู้สึก พฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรมากเท่าใดแนวโน้มที่จะลาออกก็น้อยลงเท่านั้น บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรและมี ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จึงทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหน บุคลากรได้ลงทุนทำงานให้กับองค์กรและรวมถึงผลที่ได้รับจากการลงทุน จึงทำให้เกิดเป็นความผูกพัน ความ

ผูกพันของบุคลากรเพราะความเหมาะสมทางสังคมที่ถือว่าเมื่อคนเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรแล้วควรจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น

1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ส (Steers, 1977, pp. 46-56) ได้กำหนดปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้นได้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส
2. ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรได้เรียนรู้และรับทราบเมื่อเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นต้น

พอร์ทเตอร์และลอเลอร์ (Potter & Lawler, 1987, pp.216-217 ; อ้างถึงใน วนิดา เจริญจิโรจน์, 2553, หน้า 15) ที่กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าคือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. มีความศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
2. มีความทุ่มเท เต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
3. มีความจงรักภักดี เสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กรเอาไว้

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความศรัทธา ความทุ่มเท และความภักดีมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความศรัทธา

ฮอยและคูเปอร์สมิท (Hoy & Kupersmith, 1985, pp.2-3 ; อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ, 2551, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของความศรัทธาไว้ว่า หมายถึงการมีความเชื่อในบุคคลอื่น โดยไม่มีการบังคับหรือไม่มีเหตุผลที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น โดยความศรัทธาเป็นความคิด ความคาดหวัง สิ่งที่ยึดถือโดยกลุ่มงานซึ่งอาจเป็นคำพูดคำสัญญา และการเขียน หรือการพูดของปัจเจกบุคคล อื่นกลุ่มหรือองค์กร ที่สามารถเชื่อถือหรือไว้วางใจได้ ซึ่งความศรัทธาสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 องค์ประกอบคือ

- 1.1 ความศรัทธาต่อผู้บริหาร หมายถึง การมีความไว้วางใจเชื่อมั่นว่าผู้บริหารจะรักษาคำพูด ทำตามสัญญา มีความซื่อสัตย์และกระทำการเพื่อผลประโยชน์ของลูกน้องอย่างดีที่สุด

1.2 ความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีความเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานจะมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน สามารถพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ดี และต่างก็เชื่อมั่นในคำพูด ความซื่อสัตย์ และศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

1.3 ความศรัทธาต่อองค์กร หมายถึง การมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กรว่าจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุดบริหารงานด้วยความยุติธรรมและดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในองค์กรดังที่ ฟิสเซอร์ และเอลลิส ได้ให้ความหมายของความศรัทธาไว้ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความเชื่อ ความคาดหวังร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายและความคิดเห็นของนักวิชาการเกี่ยวกับความศรัทธาตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าต่างก็ให้ความหมายและความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งก็คือความศรัทธาจะเป็นการแสดงออกถึงความเชื่อถ้อยยอมรับและมั่นใจในการคิดและการกระทำของบุคคลเพื่อนร่วมงานและพระองค์กรนั้นๆ ดังนั้นเมื่อพิจารณาถึงความศรัทธาที่มีต่อโรงเรียนจึงสามารถที่จะสรุปและให้ความหมายได้ว่าความศรัทธาครูในโรงเรียนก็คือความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าของโรงเรียนหมายถึง ความคิดเห็น หรือความรู้สึกรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียนมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับแนวทางนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน

2. ความทุ่มเท

ความสำเร็จของหน่วยงานจะเป็นไปได้เพียงไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่มาร่วมงานในหน่วยงานนั้น ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ก็จะพยายามเพิ่มผลผลิตให้แก่งาน แต่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ เพราะการจูงใจการทำงานนั้นเป็นการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่องาน ต้องการที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่องาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้าได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ แต่สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มกำลัง และเต็มความสามารถ ทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ ทุกคนร่วมมือกันทำงานหน่วยงานหรือองค์กรย่อมประสบความสำเร็จได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2525, หน้า 405) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ทุ่มเทหมายถึง ขอมเสียดสละให้อย่างสิ้นเหลือ หรือเต็มกำลังความสามารถเช่น ทุ่มเทเงินทอง ทุ่มเทกำลังความคิด

เรียม ศรีทอง (2544, หน้า 218) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงานของบุคคลไว้ว่า การที่บุคคลจะมีความทุ่มเทให้กับงานจะมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจและไม่

พึงพอใจในงานเช่นการที่บุคคลขาดงานบ่อยๆอาจจะสะท้อนให้เห็นความไม่ชอบลักษณะงานของเขาก็ได้ นอกจากนี้การเปลี่ยนงานบ่อยๆก็บ่งชี้ได้ประการหนึ่งว่าเกิดจากความไม่พึงพอใจในงานซึ่งพฤติกรรมทำนองนี้ของบุคคลในองค์กรจะมีผลกระทบถึงผลผลิตขององค์กรดังนั้น ความพึงพอใจในงาน จึงเป็นปัจจัยส่งเสริมระดับความพยายามหรือความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นซึ่งมีผลต่อผลผลิตขององค์กรที่สูงขึ้นด้วย

จากความหมายของความทุ่มเทดังกล่าว สรุปได้ว่า ความทุ่มเทของครูในโรงเรียนก็คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้โรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของครูถึงความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนโดยมีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงานมีความเสียสละที่จะทำงานเต็มที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ของโรงเรียน

3. ความจงรักภักดี

เฮิร์ชแมน (Hirschman, 1970, p.98 ; อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2558, หน้า 48) ศึกษาและสรุปความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty in organization) หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เป้าหมายหลักของผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรคือความมีโอกาสในการทำงานความมั่นคงในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างหลากหลายได้

บุชานัน (Buchanan, 1974, p.533 ; อ้างถึงใน ปาริชาติ ขำเรือง, 2555, หน้า 32) ได้กล่าวไว้ว่า ความภักดีในองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ราชบัณฑิตยสถาน (2525, หน้า 212) ได้ให้คำจำกัดความคำว่า จงรักภักดี หมายถึง ผูกใจรักด้วยความเคารพนับถือหรือรู้คุณอย่างยิ่ง

ปรีชาพร วงษ์อนุตร โรจน์ (2544ก, หน้า 95) กล่าวว่า ความภักดีและยึดมั่นต่อองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน ประสพการณ์และผลประโยชน์ของบุคคลที่มีกับองค์กร โดยบุคคลที่มีความภักดีและยึดมั่นต่อองค์กรจะมีความมั่นใจและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปแม้จะมีข้อต่อรองที่สูงกว่ามาแล้วก็ก็ตาม

โยธิน ศันสนยุท (2530, หน้า 60) ได้แสดงความคิดเห็นว่า สิ่งที้องค์กรควรที่จะคำนึงถึงอยู่เสมอ คือ การปรับปรุงองค์กรอย่างไรเพื่อจูงใจให้บุคคลในองค์กรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และใช้ความสามารถที่มีอยู่นำมาใช้ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและเป็นการเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรด้วยทั้งนี้เพราะหากบุคคลขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรสถานภาพขององค์กรจะขาดความมั่นคงและจะเกิดผลร้ายตามมาที่สำคัญคือการหนีงาน ถ่วงงาน ไม่รับผิดชอบต่องาน และเปลี่ยนงาน

นิสคารท์ เวชยานนท์ (2545, หน้า 48) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารองค์กรในทุกระดับตามมีความตระหนักว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จไม่ได้ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันหรือรู้สึกว่าคุณผูกมัด (Commitment) ต่อบทภารกิจขององค์กร โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน ที่เป็นยุคของการแข่งขันกันสูง และมีการเคลื่อนย้ายของแรงงานสูงจะมีผลทำให้ความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง ดังนั้น ถ้าองค์กรต้องการจะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องหากลยุทธ์ในการที่จะดึงดูดบุคลากรทั้งที่เป็นคนเก่งและเป็นคนดีให้เข้ามาทำงานในองค์กรแต่การได้บุคลากรที่ทั้งเก่งและดีเข้ามาทำงานมากก็ไม่ได้เป็นรับประกันว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จเพราะถ้าหากขาดซึ่งกลยุทธ์ในการจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทสติปัญญาความรู้ความสามารถทำงานให้กับองค์กร และที่สำคัญคือกลยุทธ์ในการที่จะรักษาบุคลากรขององค์กรให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและอยู่กับองค์กรได้นานที่สุดแล้วย่อมจะเป็นการยากที่จะได้มาซึ่งความสำเร็จ ฉะนั้นความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

จากความหมายและความคิดที่กล่าวมาข้างต้นสามารถที่จะประมวลและสรุปได้ว่าความจงรักภักดีของครูในโรงเรียน ก็คือ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียนหมายถึงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียน โดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น จากองค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครูที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนั้น สามารถที่จะกล่าวได้ว่า การบริหารจัดการศึกษา ของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างและพัฒนาความศรัทธาความทุ่มเทให้กับการทำงานและความจงรักภักดีต่อโรงเรียนให้เกิดขึ้นกับคณะครูในโรงเรียน ทั้งนี้ เพราะความศรัทธาจะเป็นสาระสำคัญที่จะทำให้ครูมีความเคารพเชื่อถือว่าไว้วางใจและยอมรับในแนวทาง การบริหารงานของโรงเรียนว่าจะสามารถดำเนินงานไปด้วยคุณธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อครูและนักเรียนทำให้ครูมีความทุ่มเทยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายหรือแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนโดยไม่มีความโต้แย้งนอกจากนี้ยังเต็มใจที่จะทำงานให้กับโรงเรียนต่อไปโดยไม่คิดที่จะลาออกก่อนเวลาอันสมควรหรือย้ายไปทำงานในสถานที่แห่งใหม่ซึ่งจะทำให้โรงเรียนได้ครูทั้งที่เป็นคนดีคนเก่งอยู่ปฏิบัติการให้กับโรงเรียน ได้นานที่สุดอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

1.4 ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร

เรื่องของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อโรงเรียน กล่าวคือ นอกจากโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรครูที่มีคุณภาพแล้วโรงเรียนยังต้องสามารถรักษาครูซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติด้านความ

ผูกพันให้เกิดกับสมาชิกของโรงเรียนซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงผลที่ได้รับจากความผูกพันไว้ ดังนี้

แองเกิลและเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981, pp.1-14) พบว่าหากสมาชิกในองค์กรขาดความผูกพันต่อองค์กรและจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงานมี ความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
2. ปัญหาการขาดงานพบว่าคนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย
3. ปัญหาการมาทำงานสายพบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

กรีนเบิร์กและบาร์รอน (Greenberg & Baron, 1995, pp.176-177) ได้ออกมาชี้แนะให้เห็นถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า

1. หากคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงอัตราการขาดงานและการลาออกจะต่ำ
2. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงระดับความตั้งใจเสียสละที่จะทำงานให้กับองค์กร
3. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวกซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรการลาออกและการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ต่อไปรวมทั้งเป็นเงื่อนไขสำหรับประสิทธิผลขององค์กรอีกด้วย

จอร์นและโจนส์ (George & Jones, 2004, p.96 ; อ้างถึงใน จิราพร ล่ากระ โทก, 2556, หน้า 41) ได้ออกมาสรุปให้เห็นถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วเขาจะมีความเชื่อมั่นในองค์กรและเมื่อเขามีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรจะทำให้เขาไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติทั้งในด้านสังคมซึ่งจะเห็นได้จากการทุ่มเทให้กับงาน โดยการทำงานให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิมที่เคยทำ

บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544, หน้า 47) ได้สรุปถึงผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กรไว้ที่น่าสนใจอีกว่า คนที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกได้แก่ คนที่มีความพึงพอใจในงานมีความพยายามและตั้งใจในการทำงานอย่างทุ่มเท ยอมรับในเป้าหมายขององค์กรและมีความปรารถนาจะอยู่กับองค์กรเพื่อร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้องค์กรบรรลุผลอย่างสูงสุด ส่วนผลของความผูกพันต่อองค์กรด้านลบได้แก่ ความเบื่อหน่ายอ่อนล้ามีการลางาน ขาดงานบ่อยครั้ง อยากรเปลี่ยนที่ทำงาน บุคคลจะจำกัดบทบาทตัวเองไม่สร้างสรรค์งานใหม่ๆ ขาดความ

ตั้งใจในการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ลดต่ำลงรวมทั้งจะเกิดพฤติกรรมต่อต้านไม่สามัคคีจากผลของความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นนี้สามารถสรุปได้ว่าผลที่เกิดจากความผูกพันต่อโรงเรียนจะมีทั้งในทางบวกและทางลบ กล่าวคือ คนที่เกิดขึ้นในทางบวกได้แก่ มีความพึงพอใจในการทำงานมีความพยายามและตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับโรงเรียน ทำงานให้กับโรงเรียนเพื่อให้บริการเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ส่วนผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ได้แก่ มีความเบื่อหน่ายไม่อยากทำงานอยากลาออกจากงานย้ายที่ทำงานขาดงานบ่อย ขาดความตั้งใจในการทำงาน ดังนั้น ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูจึงจำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นซึ่งความผูกพันที่เกิดขึ้นนั้นให้มีผลในทางบวกเพื่อให้ครูทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ ให้มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่เพื่อให้โรงเรียนสามารถที่จะประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545, หน้า 28-29) ได้กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ในทำนองเดียวกันว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับประเด็นที่สำคัญๆ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ในการทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานเพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นว่า พนักงานมีส่วนในความเป็นเจ้าขององค์กรรวมทั้งของสมาชิกซึ่งเปรียบเสมือนเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรอย่างเต็มที่ ทั้งนี้บุคคลและองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้
4. ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

เจน (Jane, 2004, p.1 ; อ้างถึงใน ธนรัฐ นาทอง, 2556, หน้า 12) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะทำงานให้กับองค์กรต่อหรือจะลาออก

สวินีย์ แก้วมณี (2549, หน้า 11-12) กล่าวว่า ความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้บุคลากรเกิด ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการการปฏิบัติงานในระดับสูงและ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะอยู่คู่กับองค์กร

ศุภวรรณ หล้าผาศุก (2550, หน้า 15) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรจะ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

เมเยอร์ และอลเลน (Mayer & Allen, 1997, p.2978 - A) กล่าวว่า บุคลากรที่มีความผูกพันด้านจิตใจในระดับสูงเพราะว่า พวกเขามีความปรารถนา (Want) ส่วนบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในระดับสูง เพราะพวกเขามีความจำเป็น (Need) และสำหรับบุคลากรที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานในระดับสูง เพราะพวกเขาารู้สึกว่าควร (Ought) ที่จะทำเช่นนั้น โดยได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านที่มาจากมาตรฐานทางสังคม

อิทธิโอนิ (Etzioni, 1999, pp.23-30) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคืออำนาจที่องค์กรมีเหนือบุคลากรอื่น เป็นสิ่งที่ฝังรากลึกอยู่ในธรรมชาติของบุคลากรนำไปสู่ความเกี่ยวข้องกับองค์กร ลักษณะของ ความเกี่ยวข้องนี้จะปรากฏอยู่ใน 3 รูปแบบ จัดอันดับตามขั้นของความผูกพันจากสูงสุดจนถึงไม่มี ความผูกพันเกิดขึ้นเลย ดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องในแง่จริยธรรม (Moral involvement) มีรากฐานมาจากความรู้สึก ในแง่บวกและการปลุกฝังให้มีความรู้สึกอันแรงกล้าต่อองค์กร อันมีรากฐานมาจากความรู้สึกภายใน ต่อเป้าหมาย ค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์กร

2. ความเกี่ยวข้องที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculating involvement) จะเป็นความรู้สึกที่รุนแรงน้อยลงและขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่กระทำแลกเปลี่ยนกันระหว่างบุคคลกับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเมื่อบุคลากรประเมินว่าเขาได้รับผลประโยชน์และการแลกเปลี่ยนที่เท่าเทียมกัน กับองค์กร

3. ความเกี่ยวข้องในลักษณะที่แปลกแยก (Alimentative involvement) คือ ความรู้สึกที่ปราศจากความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกมีความรู้สึกว่าคุณบังคับโดยสถานการณ์ขององค์กร และพวกเขาไม่รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เฮร์สโควิทซ์ และเมเยอร์ (Herscovitch & Meyer, 2002, p.15) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ บุคลากรที่มีความเชื่อ และความรู้สึกในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กรอันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ชูลทซ์และชูลทซ์ (Schultz & Schultz, 2002, p.12 ; อ้างถึงใน สวณิช แก้วมณี, 2549, หน้า 11-12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ บุคลากรมีระดับความรู้สึก ต่อองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานอยู่

เมคิส และแจ๊คสัน (Mathis & Jackson, 2003, p.88 ; อ้างถึงใน สุนันท์ ปิ่นทอง, 2559, หน้า 35) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือการที่บุคลากรยอมรับ เป้าหมายขององค์กรและต้องการ

ปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความผูกพันที่มีต่อองค์กร และความพึงพอใจ ในหน้าที่จะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมากเพราะจะทำให้องค์กรได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่า ความเสียสละ ทুমเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ทำให้องค์กรสามารถต่อกรกับคู่แข่งขั้นและดำรงอยู่ภายใต้ความไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจได้อย่างยืนหยัดและมั่นคง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถ ในขององค์กรในการผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากน้อยเพียงใดจากความหมายและความคิดเห็นดังกล่าวจึงสามารถที่จะประมวลและสรุปได้ว่าความผูกพันจะส่งผลถึงความพยายามและตั้งใจในการทำงานอย่างทุ่มเทยอมรับในเป้าหมายขององค์กรและมีความปรารถนาจะอยู่กับองค์กรเพื่อร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้องค์กรบรรลุผลอย่างสูงสุด

1.5 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร

แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรมีทั้งแบบวัดเจตคติ และแบบวัดพฤติกรรมซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

คุกและวอลล์ (Cook & Wall, 1981, pp.84-92 ; อ้างถึงใน กาญจนา ทรรพนันท์, 2547, หน้า 29) ได้รวบรวมแบบวัดเจตคติที่วัดความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ชุดดังนี้

1. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของพอตเตอร์และสมิท (Potter & Smith, 1970, pp.151-179 ; อ้างถึงใน สมจิตร จันท์เพ็ญ, 2557, หน้า 47) ประกอบด้วยแบบสอบถาม 15 ข้อ เป็นการประมาณค่า 7 ระดับ ผู้ได้คะแนนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.85 ถึง 0.93

2. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ของแฟรงคลิน (Franklin, 1975, pp.153-164 ; อ้างถึงใน สุภวรรณ หล้าผาสุก, 2550, หน้า 22) ซึ่งวัดความผูกพันต่อองค์กร 2 ลักษณะคือ

2.1 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์

2.2 ความเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร

ลักษณะแรกมีข้อความทั้งสิ้น 11 ข้อ และลักษณะหลังมีข้อความ 5 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ และมีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 และ 0.63 ตามลำดับ

3. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของบุชานัน (Buchanan, 1974, pp.533-546 ; อ้างถึงใน ปารีชาติ ขำเรือง, 2555, หน้า 32) บุชานัน วัดความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบคือ การแสดงตน การมีความเกี่ยวข้องกับงานและความภักดีต่อองค์กร มีข้อความถาม 23 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ มาตรฐานประมาณค่า 7 ระดับ และมีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 0.84 และ 0.92 ตามลำดับ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน โดยที่การแสดงตนมีความสัมพันธ์กับ

การมีความเกี่ยวข้องกับงาน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.65 ความเกี่ยวข้องกับงานกับความภักดีต่อองค์กรมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58 การแสดงตนมีความภักดีต่อองค์กรมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74

4. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของคุกและวอลล์ (Cook & Wall, 1981, pp.92-93 ; อ้างถึงใน กาญจนา ทรรพนันท์, 2547, หน้า 29) เป็นการวัดความผูกพันใน 3 องค์ประกอบคือการแสดงตน การมีความเกี่ยวข้องกับงาน และความภักดีต่อองค์กร ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบสอบถาม มีข้อคำถาม 9 ข้อ โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบและ 3 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 7 ระดับและมีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.80 - 0.87

5. แบบวัดพฤติกรรมที่วัดความผูกพันต่อองค์กรของคุกและวอลล์ (Cook & Wall, 1981, p.88 ; อ้างถึงใน กาญจนา ทรรพนันท์, 2547, หน้า 29) ได้เสนอแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของฮรีบิเนียก และอลุตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972, pp.555-573 ; อ้างถึงใน เบญจรัตน์ เศษภูวณชัย, 2541, หน้า 31) ซึ่งเป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรทางพฤติกรรมตามแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการรับรู้และการใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในองค์กรดังนั้นการมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแรงกล้าแสดงถึงความไม่เปลี่ยนงานและเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรนั้นตลอดไปจากแบบวัดชี้ให้เห็น ว่าความผูกพันต่อองค์กรขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรเป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 3 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.79 แบบวัดแบ่งเป็น 4 ด้านคือ การเพิ่มขึ้นของรายได้ ความมีอิสระในอาชีพ สถานภาพในการทำงาน และความมีมิตรภาพในองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและแบบวัดของพอตเตอร์และสมิท (Potter & Smith, 1970, pp.151-179 ; อ้างถึงใน สมจิตร จันท์เพ็ญ, 2557, หน้า 47) สำหรับวัดความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากแบบวัดดังกล่าวครอบคลุมเรื่องที่ผู้วิจัยจะศึกษาค้นคว้าและมีค่าความเชื่อมั่นสูงกว่าแบบวัดอื่นๆ ที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาแล้ว

2. ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อโรงเรียน

โรงเรียนเอกชนจัดว่าเป็นองค์กรประเภทหนึ่งที่ทำเนนกิจกรรมด้านการจัดการศึกษาดังนั้นปัจจัยที่มีผลหรือมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อโรงเรียนจึงสามารถอธิบายได้โดยใช้แนวคิดปัจจัยที่มีผลหรือมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาปัจจัยด้านโรงเรียนและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 ปัจจัยด้านโรงเรียน

ปัจจัยด้าน โรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงปัจจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านโรงเรียนไว้ดังนี้

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549, หน้า 6 ; อ้างถึงใน วณิช เจริญจิโรจน์, 2553, หน้า 8) ได้ศึกษาถึงปัจจัยของความผูกพัน (Engagement factors) ที่เกี่ยวข้องกับด้านโรงเรียน คือ

1. ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ให้กับทุก หน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น การ สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยด้านงาน การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ใน ระดับดีและการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร

2. ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียม อุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) ได้แก่ การ วางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ของ องค์กรและพนักงาน พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมี โอกาสเรียนรู้และเติบโต ในที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

4. มี การให้คำแนะนำและแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ พนักงานและ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

สเตียร์ (Steers, 1977, pp.46-56) ได้สรุปผลการวิเคราะห์ทั้งของตนเองในปี ค.ศ. 1976 และของบัชชานน (Buchanan) ในปีค.ศ. 1974 พบว่า มีปัจจัย 3 ประการที่สำคัญในอันที่จะนำไปสู่ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่างๆ ที่ระบุถึง คุณสมบัติ ของบุคคลนั้นๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา

2. ลักษณะงาน (Job characteristics) หมายถึง สภาพงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือ ปฏิบัติอยู่ว่ามี ลักษณะเป็นอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience characteristics) หมายถึง ความรู้สึก ของ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้คือ ทักษะคติของกลุ่มต่อ องค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญต่อองค์กร และ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

ปัจจัยที่กล่าวข้างต้นนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ

องค์กร ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กรก็มีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความเอาใจใส่ ต่องานเพิ่มขึ้น การคงรักษาพนักงานไว้ได้ ความผูกพันต่องาน และการเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน

เชลดอน (Sheldon, 1971, pp. 143-149) กล่าวว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

โมลเคย์ พอร์เตอร์ และสเตียร์ (Mowday, Porter & Steers, 1982, pp.28-43) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์กรมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ
2. ลักษณะบทบาท (Role-related characteristics) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
3. โครงสร้างขององค์กร (Structural characteristics) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
4. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ภาพในองค์กร รูปแบบการบริหารของผู้บริหาร

ฮรีบิเนียก และอลูตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972, pp.555-573 ; อ้างถึงใน เบญจรัตน์ เชนวุฒินชัย, 2541, หน้า 20) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ความตึงเครียดในบทบาท
2. ระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้ทำการวิจัยพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อาชีพของบิดา ความตั้งใจที่จะศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529, หน้า 34-41) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีประเภทใหญ่ๆ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพในการทำงาน ระดับการศึกษา เพศ บุคลิกภาพ

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน เช่น ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการได้รับเลื่อนขั้น

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร เช่น การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่การงานของตนต่อองค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎระเบียบ ความเป็นเจ้าของกิจการและการที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารขององค์กร

4. ประสบการณ์จากการทำงาน เช่น ความรู้สึกไว้นโยบายของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ทักษะของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม เป็นต้น

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543, บทคัดย่อ) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้คนในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันนั้นคือ

1. ตำแหน่งหน้าที่การงาน
2. รายได้
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
4. ระดับการศึกษา

ศุภวุฒิ กาพสุวรรณและปราณี ทองคำ (2545, หน้า 77) กล่าวว่า ปัจจัยที่เพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่ลดระดับความผูกพันต่อองค์กร มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่เพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 แนวโน้มแรงจูงใจต่องานเฉพาะด้าน
 - 1.2 ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ความมีอิสระต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
 - 1.4 ความพอใจในระดับการทำงานของตน
 - 1.5 ความมีอาวุโสหรือมีตำแหน่งงานมั่นคงถาวร
 - 1.6 การควบคุมงานที่มีระดับคุณภาพสูง
 - 1.7 การประเมินผลงานที่มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม
2. ปัจจัยที่มีผลลดระดับความผูกพันต่อองค์กรให้น้อยลง
 - 2.1 บทบาทในงานที่รับผิดชอบคลุมเครือไม่ชัดเจน
 - 2.2 บรรยากาศในการทำงานเคร่งเครียด
 - 2.3 โอกาสหางานใหม่ที่มีอื่นมีมาก
 - 2.4 มีความเชื่อมั่นว่าบริษัทไม่ใส่ใจในลูกจ้างของตน
 - 2.5 ควบคุมงาน/หัวหน้างานใช้วิธีทำโทษคนงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยด้านโรงเรียนไว้ดังนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจ

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2527, หน้า 1-3 ; อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2558, หน้า 13) ได้แบ่งความหมายของความพึงพอใจในการทำงานเป็น 2 แง่มุมดังนี้

แง่มุมที่ 1 ความพอใจในการทำงานในแง่มุมที่เป็นทัศนคติต่องาน (Job satisfaction as job attitude) ในทัศนะนี้เชื่อว่าความพอใจในงานเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติต่องานดังนั้นความรู้สึกที่ดีต่องาน ก็หมายความว่า พนักงานมีความสุขหรือพอใจในงานที่ทำ ความเข้าใจหรือความคิด เกี่ยวกับงานความรู้สึกที่ดีต่องานซึ่งถือเป็นส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ

แง่มุมที่ 2 ความพอใจในการทำงานในรูปแบบของแรงจูงใจจะช่วยให้เราเข้าใจธรรมชาติของความพอใจได้คือว่าเมื่อคนเราได้รับสิ่งที่เขาต้องการแล้วจะมีความพอใจแต่หากเขาไม่ได้รับสิ่งที่ต้องการเขาก็จะเกิดความไม่พอใจ

สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ (2542, หน้า 133) กล่าวว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะหกผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน

ลอว์เลอร์ (Lawler, 1973, p.64 ; อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2558, หน้า 13) ความพึงพอใจในงานสามารถใช้ตัดสินความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่มีอยู่และปัจจัยที่บุคคลรู้สึกว่าควรจะมี ดังนั้นความพึงพอใจในงานคือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่บุคคลคาดว่าจะได้รับจากงานกับสิ่งที่เขาได้รับจากงานจริงๆและสามารถแบ่งความหมายของความพึงพอใจในงานได้เป็น 2 ด้านคือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม (Overall job satisfaction) เป็นความรู้สึกชอบพอและพอใจของบุคคลที่มีต่องานโดยรวม

2. ความพึงพอใจต่องานเฉพาะด้าน (Facet job satisfaction) เป็นความรู้สึกชอบพอและพอใจของบุคคลที่มีต่องานเฉพาะด้าน

ลูธานส์ (Luthansa, 2002, p.230 ; อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2558, หน้า 13) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นผลจากการรับรู้ที่มีต่องาน โดยได้แบ่งมิติความพึงพอใจในงานแบ่งออกเป็น 3 มิติคือ

มิติที่ 1 ความพึงพอใจในการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล ต่องานที่ทำ

มิติที่ 2 ความพึงพอใจในงานหรือทัศนคติเชิงบวกต่องานเกิดเมื่อพนักงาน ได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ทำและ

มิติที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในเรื่องงานค่าตอบแทน โอกาส
ความก้าวหน้าการบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2. ความพึงพอใจกับค่าจ้าง

ด้วยความสำคัญของเงินที่นำมาสู่ความสามารถในการซื้อสินค้าและบริการเพื่อ
ตอบสนองต่อความต้องการในชีวิตแต่ในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของเงินที่มีต่อความพึงพอใจใน
งานนั้นกระทำได้ยากเพราะว่าบางกรณีเงินอาจเสมือนเครื่องแสดงการยอมรับคุณค่าที่พนักงานมีต่อ
องค์กรหรืออาจจะเสมือนเป็นเครื่องแสดงการยอมรับคุณค่า (Hygiene factor time) ตามแนวคิดของ
เฮอริเบอร์ก เนื่องจากเงินมีลักษณะเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงถึงการยอมรับความสำเร็จซึ่งก็สอดคล้อง
กับผลการศึกษาของวีริมอนท์และฟิทซแพทริก (Werimont & Fitzpatrick, 1972, p.142 ; อ้างถึงใน
ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2558, หน้า 13) ที่เห็นว่าเงินมีลักษณะเป็นสัญลักษณ์ที่หลากหลายทั้งนี้ขึ้นกับ
ภูมิหลังของแต่ละคนเช่นเงินสำหรับคนทำงานก็จะมีคุณค่าเป็นสิ่งที่ดีแต่สำหรับนักเรียนนักศึกษา
จะให้คุณค่ากับเงินน้อยกว่าดังนั้นนอกจากรวมเงินที่มีผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกันแล้วยังมีสิ่ง
อื่นๆที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างที่มีผลต่อความพึงพอใจ อาทิเช่นระบบการจ่ายเงินการจ่ายเป็นรายชั่วโมง
การจ่ายตามรายชิ้นเป็นต้นที่การจ่ายเงินอาจจะไม่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตของพนักงานเลยก็ได้

3. แนวคิดความพึงพอใจในการทำงาน

มัมฟอร์ด (Mumford, 1972, pp.4-5 ; อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544ข, หน้า
123) ได้จำแนกแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่มคือ

1. ความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The psychological need school) กลุ่มนี้ได้แก่ มาส
โลว์ (Maslow) เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) และลิเคิท์ (Likert) โดยมองความพึงพอใจในการทำงานเกิด
จากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของ งานและความต้องการยอมรับจากผู้อื่น
2. กลุ่มภาวะผู้นำ มองความพึงพอใจในการทำงานจากรูปแบบการปฏิบัติของผู้นำที่มี
ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในกลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) และฟิดเลอร์ (Fiedler)
3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการทำงานจากรายได้
เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นกลุ่มนี้ได้แก่กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์
4. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ โมงความพึงพอใจในงานจากพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน
ขององค์กรได้แก่ โครซีเออร์ และ โกลเนอร์ (Crozier & Gouldner ; อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์,
2544ข, หน้า 123)
5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงานมองความพึงพอใจในงาน เกิดจากเนื้อหาของ
ของตัวงานกลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทาวิสต์ของมหาวิทยาลัยลอนดอน

มัมฟอร์ดได้ให้แนวคิดว่าการศึกษเกี่ยวกับความเป็นพอใจในการทำงานควรจะนำแนวคิดต่างๆ รวมเข้าด้วยกัน

กรีนและคราฟ (Green & Craft, 1979, p.270 ; อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2558, หน้า 33) ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่าแนวคิดสามแนวคิดคือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction causes performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าผู้มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงานซึ่งได้แก่แนวคิดของวรูม (Vroom, 1964, p.123 ; อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2558, หน้า 13)

2. การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance causes satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลได้แก่แนวคิดของพอร์ทเตอร์ ลาวิล และแฮ็คแมน (Potter, Lawer & Hackman, 1974, pp.604 - 609) รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Reward as a causal factor) แนวคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้นคือความพึงพอใจและคุณลักษณะของงานกลุ่มนี้ได้แก่ผลงานของเบรฟิลด์ และครอกเกต (Brayfield & Crockett, 1955, p.165 ; อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2558, หน้า 16)

กลม รักสวน (2524, หน้า 14 ; อ้างถึงใน ปาวิชาดิ ขำเรือง, 2555, หน้า 33) สรุปว่าจากแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้นเป็นการที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมากโดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานนั้นก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมากทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงานอยากทำงานทุ่มเทความสามารถเพื่องานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

แคมเบล (Campbell, 1970, pp.111-112 ; อ้างถึงใน พิเชิต เทพวรรณ, 2554, หน้า 55) ได้จำแนกทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานออกเป็นสองกลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ให้ความสนใจต่อปัจจัย ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานว่ามีอะไรบ้าง (Content Theories and Process Theories Content Theories) จะเป็น ทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มนี้ได้แก่ทฤษฎีลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) ของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮลล์เบอร์ก (Herzberg) เป็นต้น

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีของคูเปอร์ (Cooper, 1958, p.31 ; อ้างถึงใน เรียม ศรีทอง, 2544, หน้า 18) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงานสิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ดังนั้นการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตนความต้องการตามทฤษฎีของคูเปอร์แบ่งออกเป็น 7 อย่างคือ

1. งานที่เขาสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน

3. มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ตีรวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับรวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมการปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขาขย่งนับถือ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544ก, หน้า 116) ได้ศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Need) ของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งอธิบายว่าบุคคลถูกกระตุ้นจากความต้องการที่จะตอบสนองความต้องการเฉพาะอย่างซึ่งความต้องการนี้เขาได้ตั้งข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุดขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น
2. ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆต่อไปความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น
3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับขั้นตอนตามความสำคัญเมื่อความต้องการต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไปความต้องการของมนุษย์นั้นมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็นห้าขั้นตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปจนถึงขั้นสูงสุดดังนี้

3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต้นเพื่อให้ตนเองมีความอยู่รอดเช่นความต้องการในเรื่องอาหารเครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัยยารักษาโรคและความต้องการทางเพศเป็นต้นความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการของคุณยังไม่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งเป็นเสมือนพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการสิ่งอื่นทั้งหมดมาสโลว์ (Maslow) ชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะ การขาดแคลนอาหารความปลอดภัย การเข้าสังคม และมีชื่อเสียง บุคคลนั้นจะมีความต้องการในเรื่องอาหารมากกว่าสิ่งใด

3.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการความปลอดภัยมี 2 แบบ คือความต้องการที่จะได้รับความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น อุบัติเหตุอาชญากรรมเป็นต้นและความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจเมื่อพิจารณาจากทัศนะของฝ่ายบริหารแล้วความต้องการด้านความปลอดภัยจะหมายถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกัน

ความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่ผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นซึ่งเป็นการตอบสนองความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจให้กับผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

3.3 ความต้องการทางด้านสังคมหรือความรักความยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social or love or belonging needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางด้านสังคมก็เริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนตามปกติคนมีนิสัยอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มดังนั้นความต้องการทางด้านนี้จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

3.4 ความต้องการมีชื่อเสียงมีฐานะเด่นทางสังคม (Esteem needs) ความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคมถึงความเชื่อมั่นหรือมั่นใจในตนเองความสำเร็จความรู้ความสามารถนับถือตนเองความเป็นอิสระ เสรีภาพและรวมถึงการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลายนั่นคือเป็นที่ยกย่องของคนอื่นเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จความพึงพอใจในการมีฐานะเด่นทางสังคมซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

3.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization needs) ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการระดับสูงสุดเป็นความต้องการที่อยากจะได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งตามความนึกคิดของตนเองคือมีความต้องการที่จะมีความรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ และทักษะที่ตนเองชอบองค์ประกอบอื่นๆเช่นความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญต่องานนั้น ทำทลายความสามารถ ความก้าวหน้าความสำเร็จของงานซึ่งความต้องการชนิดนี้จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสำเร็จที่เขาได้รับขั้นต้นที่ผ่านมามีถือว่าเป็นความต้องการขั้นสุดยอดของมนุษย์ที่มีน้อยคนจะบรรลุถึงความต้องการขั้นนี้ได้

จุดสำคัญในความคิดของมาสโลว์คือความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้วความต้องการนั้นก็จะไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไปแต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะเป็นแรงขับหรือแรงจูงใจแทนที่อันจะเป็นเหตุทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองต่อไป

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549, หน้า 5 ; อ้างถึงใน วนิดา เจริญจิโรจน์, 2553, หน้า 8) ได้ศึกษาถึงปัจจัยของความผูกพัน (Engagement factors) ได้ให้ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้าน โดยมีด้านที่เกี่ยวข้องกับด้านความพึงพอใจในการทำงานคือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน

พนักงานรัฐศึกษามีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมี โอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

จากปัจจัยข้างต้นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลหรือมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร สรุปและกำหนดแนวคิดปัจจัยด้านโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านโรงเรียน เช่น ความท้าทาย โอกาสในการก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา
2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน เช่น เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ การพัฒนาความรู้

3. บริบทของโรงเรียนเอกชน

3.1 สภาพทั่วไปของการศึกษาเอกชน

การศึกษาเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประเทศมาเป็นระยะเวลายาวนานซึ่งนอกจากจะช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาให้กับรัฐแล้วยังช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษาช่วยให้ระบบการศึกษาเกิดการแข่งขันด้านคุณภาพเป็นทางเลือกให้กับผู้ปกครองและนักเรียนรัฐให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอย่างต่อเนื่องมีการกำหนดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเอกชนไว้ในรัฐธรรมนูญกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน แผนการศึกษาแห่งชาติมติคณะรัฐมนตรี ด้วยปัจจุบันมีโรงเรียนเอกชนในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจำนวน 12,641 โรงเรียน นักเรียน 50,958 คน การศึกษาเอกชนเป็นระบบการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาของประเทศมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้เป็นที่กำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศมาเป็นระยะเวลายาวนานบทบาทของการศึกษาเอกชน ที่สำคัญได้แก่

1. ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนเป็นระบบที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาบนหลักความรับผิดชอบต่อ โดยโรงเรียนต้องรับผิดชอบต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ต่อผู้ปกครองและนักเรียนการอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษา สำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชนมีลักษณะที่สนับสนุนต่อการจัดสรรงบประมาณผ่านด้านอุปสงค์ จำนวนงบประมาณและผันแปร ตามจำนวนนักเรียนที่เข้าเรียน ช่วยส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนจำเป็นต้องจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพอยู่ตลอดเวลา เพื่อแข่งขัน ในการดึงดูดผู้เรียนจะเห็นได้จากคะแนนทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐานที่ผ่าน

มาคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนโรงเรียนเอกชนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของประเทศทุกวิชา

2. ช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐานสร้างคุณภาพที่แตกต่างความต้องการของผู้เรียน ทั้งในส่วนของการศึกษาในระบบ ประเภทสามัญศึกษา ซึ่งมีสัดส่วนนักเรียน โรงเรียนเอกชนร้อยละ 21.5 ของนักเรียนทั้งประเทศ นอกจากนี้ยังมีการจัดการศึกษาในประเภทโรงเรียนนานาชาติที่มีมาตรฐานเทียบเท่าหลักสูตรในต่างประเทศและโรงเรียนเอกชนนอกระบบที่ช่วยสร้างโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในด้านวิชาการทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ

3. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐ การจัดการศึกษาเอกชนช่วยประหยัดงบประมาณด้านการศึกษาของประเทศโรงเรียนเอกชนเป็นผู้ลงทุนด้านที่ดินและสิ่งก่อสร้างเองประกอบกับการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัวและสามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากผู้ปกครองและนักเรียนได้ส่วนหนึ่งทำให้สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียงหรือสูงกว่าโรงเรียนของรัฐโดยใช้งบประมาณที่น้อยกว่า

4. การมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษา ตามหลักหุ้นส่วนการศึกษาระหว่างรัฐและเอกชน นอกจากจะช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษาและแบ่งเบาภาระของรัฐแล้วการจัดการศึกษาเอกชนยังช่วยให้เกิดการแข่งขันด้านคุณภาพในการศึกษาของประเทศ ช่วยให้ผู้ปกครองสามารถเลือกผู้จัดการศึกษา โดยกำหนดคุณภาพการศึกษาที่ต้องการ รวมทั้งได้ประโยชน์จากทักษะและความชำนาญเฉพาะโรงเรียนเอกชน

3.2 สถานการณ์การศึกษาเอกชน

การศึกษาเอกชนที่ผ่านมา มีสถานการณ์ดังนี้

1. คุณภาพผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน โอเน็ต (O-net) ระดับประถมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยทุกวิชา สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยประเทศ ในขณะที่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีคะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยประเทศและได้ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีคะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทยสังคมวิทยาศาสตร์ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยประเทศ เมื่อพิจารณารายสังกัด จะมีคะแนนเฉลี่ยทุกวิชาและทุกระดับชั้นอยู่ลำดับที่ 2 รองจากสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาเมื่อพิจารณาจากคะแนนโอเน็ต นักเรียนโรงเรียนเอกชนในภาพรวมแม้ในรายวิชาจะสูงกว่าค่าเฉลี่ยประเทศแต่ก็ยังอยู่ในสถานการณ์เดียวกับคุณภาพการศึกษาของประเทศ โดยคะแนนในแต่ละระดับวิชาส่วนใหญ่ยังต่ำกว่าร้อยละ 50 มีเพียงคะแนนวิชาภาษาไทย สังคมศึกษา และภาษาอังกฤษ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เท่านั้น ที่สูงกว่าร้อยละ 50 ในด้านการพัฒนาการเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่สูงขึ้นระหว่างปีการศึกษา 2557 และปีการศึกษา 2558

พบว่า มีคะแนนไม่ต่างกันมากนัก เมื่อเปรียบเทียบจากผลต่างของคะแนนที่สูงหรือต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยประเทศ

2. โอกาสและความเสมอภาคของผู้เรียน นักเรียนที่เรียนในโรงเรียนประเภทสามัญศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวนร้อยละ 87 รับการอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการเรียนการสอนค่าใช้จ่ายรายบุคคลจากรัฐ ซึ่งอัตราเงินอุดหนุนยังมีมูลค่าค่อนข้างน้อยและไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาในระดับคุณภาพมาตรฐานขั้นต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณที่รัฐสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนภาครัฐ ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับนักเรียนในโรงเรียนเอกชน และยังไม่มีเพียงพอในโรงเรียนที่มีสภาพความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสและคุณภาพสูง ซึ่งนักเรียนที่เรียนในโรงเรียนดังกล่าว ไม่มีกำลังจ่ายค่าธรรมเนียมการศึกษาได้ หรือจ่ายได้ไม่เต็มอัตราขั้นต่ำที่โรงเรียนจำเป็นต้องเรียกเก็บประสิทธิภาพ และศักยภาพการแข่งขันของสถานศึกษา

3. การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2554 ถึง ปี พ.ศ. 2558 มีโรงเรียนผ่านการรับรอง จำนวน 300,370 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 82.73 ที่ไม่ผ่านการรับรองจำนวน 932 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 17.20

4. บทบาทการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนเมื่อเปรียบเทียบจำนวน นักเรียนโรงเรียนเอกชน คนในระบบ ระหว่างปีการศึกษา 2555 ถึง ปีการศึกษา 2558 พบว่ามีจำนวนนักเรียน นักเรียนเอกชนระดับก่อนประถมศึกษาเพิ่มขึ้น 37,874 คน ระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้น 87,605 คน ในขณะที่ระดับมัธยมศึกษา ลดลง 9,824 คน โรงเรียนนานาชาติเพิ่มขึ้น 9,061 คน ในปีการศึกษา 2558 นักเรียนโรงเรียนเอกชนในระบบมีสัดส่วนต่อนักเรียนรัฐอยู่ที่ 21.70 ต่อ 78.30 เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2555 ที่สัดส่วน 20 ต่อ 80 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.70 ซึ่งมีอัตราการเพิ่มขึ้นของนักเรียนโรงเรียนเอกชนไม่มากนัก

5. ภาพลักษณ์ของโรงเรียนเอกชนมักถูกมองว่าเป็นภาระของรัฐหน่วยงานและเจ้าหน้าที่รัฐรวมถึงสังคมยังไม่เข้าใจบทบาทความสำคัญของการศึกษาเอกชนมองว่าเป็นธุรกิจมากกว่าการเป็นผู้ผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มองว่าโรงเรียนเอกชนและนักเรียนมีฐานะดีอยู่แล้วไม่จำเป็นต้องให้การอุดหนุนทางที่โรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญในการช่วยแบ่งเบาภาระงบประมาณภาครัฐช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศและสร้างโอกาสให้ในการเข้าถึงการศึกษาให้กับคนไทยและได้ประโยชน์จากทักษะและความชำนาญเฉพาะโรงเรียน

6. ความคิดเห็นของผู้ปกครอง จากการสอบถามผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชนผู้ปกครองมีความพึงพอใจค่อนข้างมากต่อคุณภาพผู้เรียน ในด้านวิชาการทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศทักษะการคิดวิเคราะห์การคิดสร้างสรรค์ทักษะชีวิตและคุณธรรมจริยธรรมและ

เหตุผลที่เลือกโรงเรียนเอกชนเนื่องจากมีอาคารสถานที่และห้องเรียน ได้มาตรฐานมีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรมีความเชื่อมั่นในชื่อเสียงของโรงเรียนมีการดูแลเอาใจใส่นักเรียนดีมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองอย่างใกล้ชิดใกล้บ้านหรือที่ทำงานของผู้ปกครองทำให้สะดวกต่อการรับส่งในส่วนที่เห็นว่าควรต้องปรับปรุงคือค่าธรรมเนียมการศึกษา และค่าธรรมเนียมอื่นยังมีอัตราค่อนข้างสูงให้เห็นว่ารัฐควรส่งเสริมโรงเรียนเอกชนด้วยการอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาเพิ่มเพื่อลดภาระผู้ปกครองและช่วยส่งเสริมการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นควรให้อิสระแก่โรงเรียนในการบริหารจัดการเช่นหลักสูตรการเรียนการสอน การเลือกใช้สื่อตำราเรียนแต่อย่างไรก็ดีความเชื่อมั่นต่อโรงเรียนเอกชนจะลดลงและในระดับมัธยมศึกษา เนื่องจากเห็นว่าโรงเรียนรัฐมีคุณภาพไม่ต่างจากโรงเรียนเอกชนมีค่าใช้จ่ายที่ถูกลงและผู้เรียนอยู่ในวัยที่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้แล้ว

3.3 การบริหารจัดการการศึกษาเอกชน

ด้านกลยุทธ์ การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาเอกชนของสำนักงานยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายตามยุทธศาสตร์กับภารกิจตามอำนาจหน้าที่การดำเนินการของแต่ละหน่วยปฏิบัติ ยังขาดการมองภาพ องค์กรวม ไม่สามารถระบุตำแหน่งยุทธศาสตร์ ของการศึกษาเอกชนที่ต้องการไปถึงขาดการวางยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาของโรงเรียนนอกระบบซึ่งมีศักยภาพรองรับการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของประเทศได้ การนำนโยบายไปปฏิบัติ งบประมาณเพื่อการส่งเสริมวิชาการและการพัฒนาครูมีจำกัดและมีแนวโน้มลดลงทุกปีเนื่องจากไม่สามารถระบุถึงผลที่คาดหวังของโครงการได้อย่างเป็นระบบ โครงการที่ดำเนินการไม่สามารถควบคุมความต้องการของโรงเรียนได้ทั้งหมดในขณะที่มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการให้เหมาะสมกับความเร่งด่วนตามความต้องการจำเป็นของแต่ละกลุ่มเป้าหมายโครงการพัฒนาต่างๆ ไม่ได้มุ่งที่จะช่วยเหลือโรงเรียนให้ช่วยเหลือตัวเองได้ขาดการพัฒนาหรือวางกลไกเพื่อให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา ทำให้โรงเรียนขาดความตระหนักถึงหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ขาดโครงการพัฒนาเชิงรุกที่รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่นการปรับเปลี่ยนวิธีสอนของครูเพื่อรองรับการสร้างผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ด้านโครงสร้างองค์กร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ขาดกลไกที่ทำหน้าที่ด้านวิชาการและการนิเทศการศึกษา เนื่องจากไม่ใช่หน่วยงานทางการศึกษา แต่ยังคงต้องดูแลด้านวิชาการให้กับโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพฯ ในขณะที่การส่งเสริมงานด้านวิชาการในพื้นที่ภูมิภาค ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยังขาดเอกภาพการดำเนินงานระหว่างสำนักงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไม่มีบุคลากรและ

งบประมาณสำหรับการพัฒนางานวิชาการให้กับโรงเรียนเอกชนคาทอลิกการบูรณาการระหว่างกลุ่มงานในส่วนกลางด้วยตนเอง โดยเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ด้านบุคลากร บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการใหม่มีอัตราการโยกย้ายไปหน่วยงานอื่นเป็นจำนวนมาก ค่าการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และความมุ่งมั่นในการทำงานที่เต็มประสิทธิภาพ บุคลากรขาดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะด้านกฎหมายด้านภาษาต่างประเทศ

3.4 วิสัยทัศน์การศึกษาเอกชน

แผนการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2560-2564 ได้กำหนดวิสัยทัศน์การศึกษาเอกชนไว้ดังนี้ ผู้เรียนเป็นพลเมืองดีมีความรู้และทักษะที่จำเป็นเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตด้วยระบบการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

3.5 ยุทธศาสตร์การศึกษาเอกชน

แผนการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2560-2564 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การศึกษาเอกชนไว้ 7 ยุทธศาสตร์ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนการวัดและการประเมินผล
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปฏิรูประบบทรัพยากรเพื่อการศึกษาเอกชน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของการศึกษาเอกชน
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมการศึกษานอกระบบเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการศึกษาเอกชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 การเพิ่มประสิทธิภาพการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3.6 โรงเรียนเอกชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2560, หน้า 4) ปีการศึกษา 2560 มีโรงเรียนเอกชนสายสามัญ ทั้งจังหวัด รวม 35 โรงเรียน มีนักเรียนในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา รวม 26,260 คน จำแนกเป็น ระดับการศึกษาพบว่า นักเรียนระดับการศึกษา ก่อนประถมศึกษา จำนวน 6,718 คน ประถมศึกษา 15,402 คน มัธยมศึกษาตอนต้น 3,218 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 598 คน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจใน สวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความ จงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันในองค์กรมีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงาน บริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร การพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อความ จงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และ ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานมีผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงานระดับปฏิบัติการของ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ เจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปของ ประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.5 มีอายุ ระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 39.2 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 41.9 ระดับ การศึกษา ระดับ ปริญญาตรี ร้อยละ 58.8 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 78.4 ส่วนงาน ที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 8.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน สถาบัน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวม แล้วเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความ จงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร 3.93

ชลิตา แก่มจันทิก (2559, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใน การทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการทำงาน : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-45 ปี มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย เป็น 3.88 ความเห็นต่อแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน มี ค่าเฉลี่ยเป็น 3.71 ความเห็นต่อแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.78 ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.90 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็น ด้านพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรม การทำงานรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.83 และพบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลา ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับ ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจมีผล

ต่อระดับความคิดเห็น ด้านพฤติกรรมการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อระดับความคิดเห็นพฤติกรรม การทำงาน

กาญจนา ทรพน์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มศรีนครินทร์ พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มศรีนครินทร์อยู่ในระดับมากทุกด้าน

กาญจนา ชูช่าง (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา 12 พบว่าความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก

กัชลี (Guzley, 1992, pp.379-402) ที่กล่าวว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กร นอกจากนี้การศึกษากลุ่มตัวอย่างครู โรงเรียนรัฐบาลในเมือง แมดิสันยังพบว่าการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรบรรยากาศแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกันสภาพแวดล้อมที่มีระเบียบของโรงเรียนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการได้รับการนิเทศงานบ่อยบ่อยนั้นมีผลโดยตรงต่อความผูกพันของครู

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปาริชาติ ขำเรือง (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัย พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วยปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ 1) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2) เจตคติต่อองค์กร 3) การพัฒนา ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ 4) การบริหารค่าตอบแทน 5) การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล 6) นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7) บรรยากาศ องค์กร 8) วัฒนธรรมองค์กร และ 9) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง

ธนรัฐ นาทอง (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ตัวแปรอายุแตกต่างกันจะมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยทางสถิติ ส่วนตัวแปรระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตรา เงินเดือน ตำแหน่งงาน และสังกัด ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไป น้อยคือ ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานและ ความมีเอกลักษณ์ของงาน

ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และทั้งตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ นอกจากนี้ โมเดล โครงสร้างความสัมพันธ์ยังแสดงให้เห็นด้วยว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรและ แนวทางปฏิบัติในด้านทรัพยากรมนุษย์จากมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสมมาก จะมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กร มากด้วย ซึ่งส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ต่อในองค์กรในที่สุด

ธนรัฐ นาทอง (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ตัวแปรอายุแตกต่างกันจะมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยทางสถิติ ส่วนตัวแปรระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตรา เงินเดือน ตำแหน่งงาน และสังกัด ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$) โดยที่ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับจากมากไป น้อยคือ ความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) ความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) ความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$) และการมีส่วนร่วมของงาน ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$) ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$) โดยที่ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับจาก มากไปน้อยคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$) ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียง ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$) และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.93$) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.23$)

สุนันท์ ปิ่นทอง (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.69$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ที่มีความผูกพันสูงสุดลงมา ได้แก่ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{x} = 4.74$) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{x} = 4.69$) และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($\bar{x} = 4.65$) ตามลำดับ

การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน พบว่า ครูและ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ทั้งเพศชายและเพศหญิง ผู้ที่มี ประสบการณ์การทำงาน และ ตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เชลดอน (Sheldon, 1971, p.149) ได้กำหนดการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกและต้องปฏิบัติงานอยู่ภายในห้องทดลองพบว่าความสัมพันธ์ทางสังคม (Social involvement) กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

เวลส์และเลแวน (Welsch & Lavan, 1981, pp.1079-1089) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของงาน ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมทางวิชาชีพของนักเทคนิคนักรบริหาร และเจ้าหน้าที่การแพทย์พบว่า อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

แฮทตัน (Hatton, 1997, p.42-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานภาพที่ต้องมีประสิทธิภาพสูง และค่าตอบแทนทางสังคมเศรษฐกิจต่ำในโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีผลต่อความสำเร็จของนักเรียนสูง คือ โรงเรียนมีครูที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ นักเรียนจะมีระดับความสามารถต่ำเช่นกัน โดยสภาวะที่เอื้ออำนวยให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูช่วยในด้านความสำเร็จของนักเรียน ได้แก่ การได้เข้าร่วมการตัดสินใจ สภาพสังคม ความสัมพันธ์ของความร่วมมือต่อนักเรียน ผู้ร่วมงาน และผู้ปกครอง การพัฒนาทางด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง การยอมรับ และสิ่งตอบแทนการมีผู้นำด้านการบริหารมืออาชีพ และความเต็มใจที่จะสละเวลาและกำลังในงานของโรงเรียน

5. สรุปแนวคิดที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน โรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด หลักการ ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลหรือมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ สเตียร์ (Steers, 1977, pp. 46-56) ; เชลดอน (Sheldon, 1971, pp. 143-149) ; โมลเดย์ พอร์เตอร์ และสเตียร์ (Mowday, Porter &

Steers, 1982, pp.28-43) ; ฮีร์บิเนียก และอลูตโต(Hrebiniak & Alutto, 1972, pp.555-573 ; อ้างถึงใน เบญจรัตน์ เชนวุฒินชัย, 2541, หน้า 25) ; อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529, หน้า 34-41) ; วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543, บทคัดย่อ) และ ศุภวุฒิ กาพสุวรรณ และปราณี ทองคำ (2545, หน้า 77) สรุปและกำหนดกรอบแนวคิด ปัจจัยด้านโรงเรียน ดังนี้ 1) ความท้าทาย โอกาสในการก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆการพัฒนาความรู้

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อ โรงเรียนผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางของ พอร์เตอร์ ลาวิล และแฮ็คแมน (Potter, Lawer & Hackman, 1974, pp.604 - 609) ซึ่งกล่าวถึงลักษณะความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรไว้ 3 ลักษณะคือ 1) ความศรัทธา คือ การเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 2) ความทุ่มเท คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความภักดี คือ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างภูมิใจ