

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานสถานศึกษากับความผูกพันของครูสาขาวิชาชีพต่อสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ความเป็นมาของสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา
2. การบริหารงานสถานศึกษา
  - 2.1 การเป็นผู้นำ
  - 2.2 การจูงใจ
  - 2.3 การติดต่อสื่อสาร
  - 2.4 การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกัน
  - 2.5 การตัดสินใจ
  - 2.6 การกำหนดเป้าหมาย
  - 2.7 การควบคุมการปฏิบัติงาน
  - 2.8 การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติและการฝึกอบรม
3. ความผูกพันต่อองค์กร
  - 3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
  - 3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 3.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
  - 3.4 ผลของการมีความผูกพันต่อองค์กร
  - 3.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
  - 3.6 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กร
6. แผนพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## ความเป็นมาของสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา

### วิวัฒนาการระยะแรก

แนวคิดการจัดการศึกษาอาชีพได้มีมาตั้งแต่ยุคสมัยที่ประเทศไทยเริ่มมีอาชีพ หัตถกรรมมากขึ้นนอกเหนือไปจากอาชีพ กสิกรรม การ อาชีวศึกษา เริ่มอย่างเป็นระบบเมื่อได้รับการบรรจุในโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 เป็นการศึกษาพิเศษซึ่งหมายถึง การเรียนวิชา เฉพาะ เพื่อให้เกิด ความชำนาญ โดยในปี พ.ศ.2452 การจัดการศึกษา ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ โรงเรียน สามัญศึกษา สอนวิชา สามัญ และ โรงเรียน วิสามัญศึกษาสอนวิชาเพื่อออกไปประกอบอาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ภาษาอังกฤษ พาณิชยการ ครู เป็นต้น ในปี พ.ศ.2453 ได้จัดตั้ง โรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการที่วัดมหาพฤฒาราม และวัดราชบูรณะ ปี พ.ศ. 2456 จัดตั้ง โรงเรียน เพาะช่าง และปี พ.ศ.2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม

แผนการศึกษาแห่งชาติ ได้มีผลต่อการกำหนดการศึกษาอาชีพให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2475 ได้กำหนดว่าวิสามัญศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิชาชีพซึ่งจัดให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ เช่น กสิกรรม หัตถกรรม และพาณิชยการ เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับประกอบการเกษตรกรรมและ อุตสาหกรรม ต่าง ๆ และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2479 ได้ปรากฏคำว่า "อาชีวศึกษา" เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษา ชั้นต้น กลาง และสูง รับนักเรียนจากโรงเรียนสามัญศึกษาของทุกระดับ ประโยค

ปี พ.ศ.2481 พระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการในสังกัดกระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบัน) ให้จัดตั้งกรมใหม่ขึ้น 2 กรม คือ

1. กรมสามัญศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาสายสามัญ
2. กรมวิชาการ มีหน้าที่จัดการศึกษาสายอาชีพ

โดยแบ่งออกเป็น 4 กอง : สำนักงานเลขาธิการกรม กองตำรา กองสอบไล่ และกอง อาชีวศึกษา ซึ่งกองอาชีวศึกษามีหน้าที่เกี่ยวกับการจัด โรงเรียนอาชีวศึกษา

ปี พ.ศ.2484 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2484 ซึ่งตราขึ้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2484 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ 19 สิงหาคม 2484 กระทรวงธรรมการได้เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงศึกษาธิการ และตั้งกรมอาชีวศึกษาขึ้นแทนกรมวิชาการ ส่วนกองวิชาการเป็นกอง ๆ หนึ่งในกรมอาชีวศึกษา ดังนั้น กรมอาชีวศึกษา จึงได้ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2484

การแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 กอง คือ 1.สำนักงานเลขาธิการกรม 2.กองโรงเรียน ทำหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการ โรงเรียนอาชีวศึกษา 3. กองวิชาการ ทำหน้าที่เกี่ยวกับหลักสูตร แบบเรียน ทะเบียน การสอบไล่ และการออกประกาศนียบัตร ช่วงระหว่างมหาสงครามเอเซียบูรพา

การอาชีวศึกษาได้รับผลกระทบจากภัยสงคราม ก่อให้เกิดการขาดแคลนอุปกรณ์ การสอน นักเรียนต้องหลบภัย จำนวนครูและนักเรียนน้อยลง จนกระทั่งภาวะสงครามสงบลง รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2494 การอาชีวศึกษาได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษา ตอนปลาย และมัธยมศึกษาอาชีวศึกษาชั้นสูง โดยในแต่ละระดับกำหนดเวลา เรียนไม่เกิน 3 ปี

ปี พ.ศ. 2549 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการในกรมอาชีวศึกษา แบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 กอง คือ

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองโรงเรียนการช่าง
3. กองโรงเรียนพาณิชย์และอุตสาหกรรม
4. กองโรงเรียนเกษตรกรรม
5. กองวิทยาลัยเทคนิค
6. กองส่งเสริมอาชีพ และ
7. กองออกแบบและก่อสร้าง

นอกจากนี้ ในปี พ.ศ.ดังกล่าวได้ริเริ่มจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคหลัก 4 แห่งทั่วประเทศ คือ วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ (2495) วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ - สงขลา (2497) วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ-นครราชสีมา (2499) และวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ- เชียงใหม่ (2500)

ปี พ.ศ. 2499 การอาชีวศึกษาได้ถูกพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ โดยโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หลายแห่ง ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนในระดับอาชีวศึกษาชั้นสูง และโรงเรียนอาชีวศึกษาชั้นสูงเฉพาะวิชาอีกหลายแห่ง ได้จัดตั้งขึ้น เพื่อรับนักเรียน ที่จบมัธยมศึกษาปีที่ 6 สายสามัญเข้าศึกษาต่อ

ปี พ.ศ.2501 กรมอาชีวศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากองค์การ SEATO โดยมหาวิทยาลัยฮาวาย ในการปรับปรุง หลักสูตรตามโครงการฝึกช่างฝีมือ และฝึกอบบรมครูวิชาช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างวิทยุ และช่างเชื่อมโลหะ โดยมีโรงเรียน การช่าง 18 แห่ง เข้าร่วมโครงการ ในระยะแรกแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2503 จำนวนนักเรียนอาชีวศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปีที่ 1-3 มีจำนวน ลดลง แต่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายปีที่ 4 จำนวนนักเรียนในประเภทช่างอุตสาหกรรมมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น จนกระทั่งต้องเปิด การเรียนการสอนใน 2 ผลัด

ปี พ.ศ.2508 กรมอาชีวศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ในการก่อตั้งวิทยาลัยเทคนิค ขอนแก่น

ปี 2509 ได้รับความช่วยเหลือจากองค์การยูนิเซฟในการปรับปรุงโรงเรียนการช่างสตรี จำนวน 35 แห่ง ทั้งในด้านหลักสูตร การเรียนการสอนและครุภัณฑ์ โดยเฉพาะ

ปี พ.ศ.2510 กรมอาชีวศึกษาได้มีหน่วยงาน โครงการเงินกู้ธนาคารโลกเพื่อพัฒนา อาชีวศึกษา มีหน้าที่ประ สานงานระหว่างโรงเรียนใน โครงการประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมและ เกษตรกรรม รวม 25 แห่งกับกรมอาชีวศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ

ปี พ.ศ.2512 ได้รับความช่วยเหลือจากประเทศออสเตรเลียในการจัดตั้งโรงเรียนเทคนิคสตั ทิป จังหวัดชลบุรี สถานศึกษาหลายแห่งได้รับการพัฒนาและเปิดสอนจนถึงระดับ ปวส. โดยในปี พ.ศ.2512 ได้รับการยกฐานะจาก โรงเรียนเป็น วิทยาลัย ซึ่งแห่งแรกคือวิทยาลัยพณิชยการพระนคร จนถึงปี พ.ศ.2522 กรมอาชีวศึกษามีวิทยาลัยอยู่ในสังกัด จำนวน 90 แห่ง ในจำนวนสถานศึกษาทั้ง สิ้น 159 แห่ง

ปี พ.ศ.2513 รวมโรงเรียนการช่างสตรีและโรงเรียนการช่าง 4 จังหวัด คือ อ่างทอง ราชบุรี บุรีรัมย์ และพัทลุง ปี พ.ศ.2514 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันเทคนิ โนโลยีพระจอมเกล้า โดยรวมวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี วิทยาลัย เทคนิค พระนครเหนือ วิทยาลัย ไทรคมนาคน และวิทยาลัย ช่างก่อสร้างในสังกัดกรมอาชีวศึกษาไปรวมเป็นสถาบัน และเปิดสอน ถึงระดับ ปริญญาตรี ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 217 พ.ศ. 2515 ให้โอน โรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ 36 แห่ง ของ กรมอาชีวศึกษาไป กรมสามัญ

#### การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการ

ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 172 พ.ศ.2515 ได้แบ่งส่วนราชการในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ออกเป็น 9 กองคือ

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองวิทยาลัย
3. กองโรงเรียน
4. กองแผนงาน
5. กองการเจ้าหน้าที่
6. กองคลัง
7. กองออกแบบและก่อสร้าง
8. กองบริการเครื่องจักรกล
9. หน่วยศึกษานิเทศก์

ปี พ.ศ.2516-2520 มีโครงการเงินกู้ ADB เพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคนิค 4 แห่ง (กรุงเทพฯ สงขลา เชียงใหม่ และ นครราชสีมา) ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ พัฒนาครู และอาคารสถานที่ใน 6

สาขาวิชา คือ อิเล็กทรอนิกส์ ไฟฟ้า ก่อสร้าง เครื่องกล เทคนิคโลหะ และช่างยนต์

ปี พ.ศ.2518 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาขึ้น โดยแยกวิทยาลัย 28 แห่งออกจาก กรมอาชีวศึกษา เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี และได้โอนศูนย์ฝึกค่อเรือหนองคายของสำนักงานพลังงานแห่งชาติมาอยู่ในสังกัด กรมอาชีวศึกษา โดยเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนอุตสาหกรรมค่อเรือหนองคาย

ปี พ.ศ.2519 รวมโรงเรียนเทคนิค โรงเรียนอาชีวศึกษา โรงเรียนการช่างใน 65 วิทยาเขต และยกฐานะโรงเรียน เกษตรกรรม 12 แห่งเป็นวิทยาลัย

ปี พ.ศ.2520 จัดตั้งโรงเรียนเกษตรกรรม 10 แห่ง ปี พ.ศ.2521-2527 มีโครงการเงินกู้ธนาคารโลก จัดตั้งศูนย์ฝึกวิชาชีพ 12 แห่งในแต่ละเขตการศึกษา

ปี พ.ศ.2522-2523 พบว่ามีปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการดำเนินการแยกวิทยาเขตต่าง ๆ ออกเป็นอิสระ

ปี พ.ศ. 2522 ได้มีการโอนวิทยาลัยเกษตรเจ้าคุณทหารไปสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ประกาศใช้หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) รับนักเรียนผู้จบมัธยมศึกษา ตอนปลาย โปรแกรมวิชาสามัญเข้าเรียนวิชาชีพ เป็นเวลา 2 ปี

ปี พ.ศ.2523 ได้มี "พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรม อาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2523 " กำหนดให้มี 10 หน่วยงาน ให้เกิดหน่วยงานใหม่จากเดิม คือ กองวิทยาลัย และกองโรงเรียนเป็นกองใหม่ คือ

1. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม
2. กองวิทยาลัยเทคนิค
3. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ปี พ.ศ.2524 ได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ.2524 ปี พ.ศ.2527 ได้ใช้หลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2527 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค พ.ศ.2527

ปี พ.ศ.2528 ส่งเสริมแนวคิด"การอาชีวศึกษา ครบวงจร" และได้มีการจัดตั้ง "สำนักงานโครงการพิเศษ" เป็นหน่วยงานภายในมีหน้าที่ประสานงานกับสำนักงานโครงการพิเศษและรับผิดชอบ งานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและงานพัฒนาชนบท และปี พ.ศ.2530 ได้มีการจัดตั้ง "วิทยาลัยการอาชีพ" ในพื้นที่จังหวัด มุกดาหาร และแม่ฮ่องสอน โดยมีเป้าหมายที่จะจัดการศึกษาทุกประเภทวิชาชีพและทุกหลักสูตร ทั้งในและนอกระบบการศึกษา

ปี พ.ศ.2531 ได้รับความช่วยเหลือจากเยอรมันเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาทวิภาคี

ปี 2532-2533 UNDP ให้ความช่วยเหลือจัดตั้ง สถาบันพัฒนา ครูอาชีวศึกษา

ปี พ.ศ.2533 รัฐบาลเดนมาร์กได้ให้ความช่วยเหลือเงินกู้ยืมเพื่อพัฒนาอาชีวศึกษาเกษตรตลอดจนประเทศอื่น ในแถบทวีปยุโรป เช่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ออสเตรีย อังกฤษ และอิตาลี ในการช่วยเหลือสถานศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรม นอกจากนี้หน่วยงานหรือองค์กรอื่นต่างประเทศที่ได้ให้ความช่วยเหลือ เช่น The United Nation Development Programme (UNDP) International Labour Organization (ILO), UNESCO เป็นต้น รวมถึงการได้รับความช่วยเหลือจากประเทศออสเตรเลีย ญี่ปุ่น คานาดา องค์กร CIDA และการได้รับอาสาสมัครจากออสเตรเลีย เยอรมนี ญี่ปุ่น และอังกฤษ ในการให้ความร่วมมือต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา และแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านอาชีวศึกษา และในปี 2533 ได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตร ครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)

ปี พ.ศ.2533-2535 นี้มีผู้สนใจเรียนอาชีวศึกษามาก จึงจัดตั้งสถานศึกษาเพิ่ม 20 แห่ง พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2535 ได้ถูกประกาศและกำหนด ใช้จนถึง ปัจจุบัน แบ่งส่วนราชการออกเป็น 11 หน่วยงาน โดยเพิ่มสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานอิสระระดับกอง

ปี พ.ศ.2535-2539 ได้มีโครงการจัดตั้งวิทยาลัยเพิ่มขึ้นอีกจำนวน 93 แห่ง เฉพาะโครงการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ ระดับ อำเภอ 60 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 25 แห่ง และอีก 8 แห่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพไปสู่ท้องถิ่น สนับสนุน การพัฒนาชนบท เพื่อผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพในระดับช่างฝีมือ และช่างเทคนิค ให้ตรงกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ปี พ.ศ.2536-2543 ได้รับความร่วมมือจากรัฐบาลญี่ปุ่น พัฒนาการผลิตกำลังคนสาขาวิชาแมคคาทรอนิกส์ ที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ปี พ.ศ.2537 มีโครงการเงินกู้กองทุนความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ใพันทะเลแห่งญี่ปุ่น (Overseas Economic Cooperation Fund, JAPAN) โดยได้รับอนุมัติให้ดำเนิน โครงการเมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2537 เพื่อพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ และ บุคลากร ในสถานศึกษา 20 แห่ง

ปี พ.ศ.2538 กรมอาชีวศึกษาได้พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ของกรมอาชีวศึกษาและการจัดการเรียน การสอนอาชีวศึกษาระบบทางไกล

ปี พ.ศ. 2537-2539 ได้รับความ ช่วยเหลือ จากรัฐบาลเบลเยียม พัฒนาการผลิตกำลังคนสาขาวิชาเทคนิค การผลิตและพัฒนาสื่อการสอน

ปี พ.ศ.2540 การอาชีวศึกษา ได้รับความสนใจอย่างมากโดยรัฐบาลให้การสนับสนุน จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ 70 แห่ง วิทยาลัยเทคนิค 19 แห่ง และวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว 2 แห่ง ในปัจจุบันได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) กำหนดให้ สถาบัน เทคโนโลยีปทุมวันเป็นส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา และกำหนดอำนาจหน้าที่ให้กรมอาชีวศึกษาจัดและส่งเสริม การศึกษาวิชาชีพ ในระดับปริญญาตรี อนุปริญญา ประกาศนียบัตรหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ รวมถึงพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาใน สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

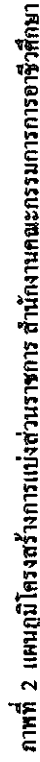
ปี พ.ศ.2541 ได้กำหนดให้สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันมีอำนาจจัดการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ด้านวิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี และสถานศึกษาที่จัดหลักสูตรระดับปริญญาหรือเทียบเท่า ได้ แก่หลักสูตร ประกาศนียบัตรครูวิชาชีพชั้นสูง (ปทส.) และ ปริญญาตรี ในการเปิดสอนเป็นไปตาม เกณฑ์ มหาวิทยาลัยกำหนด

ปี พ.ศ.2542 ได้รับโครงการเงินยืมจากรัฐบาลเดนมาร์กเพื่อพัฒนาอาชีวเกษตรตามโครงการปรับปรุงรูปแบบ โครงสร้างสถานศึกษาเกษตร โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะปฏิบัติ และจัดหาเครื่องมือ-อุปกรณ์ เครื่องจักรกล และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้แก่ นักเรียน นักศึกษา ในการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร รวมถึงการ ขยายผลให้แก่ เกษตรกรท้องถิ่น ตลอดจนพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการจัดการอาชีวศึกษาเกษตร การพัฒนาอาชีวศึกษาได้พัฒนา เป็นลำดับ โดยพิจารณาถึงระบบการประกันคุณภาพอาชีวศึกษา การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การเทียบโอนหน่วยกิตสะสม การขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนและการพัฒนา บุคลากร ครู อาจารย์อาชีวศึกษา ตลอดจนการส่งเสริม ความร่วมมือ ระหว่างภาครัฐและเอกชนรวมถึงต่างประเทศวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้จัดตั้งสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

### การจัดการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน

ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2546 ได้จัดส่วน ราชการ ภายในกระทรวงศึกษาธิการมีหน่วยงานขึ้นตรง 5 สำนักงาน ประกอบด้วย สำนักงาน ปลัดกระทรวง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีสำนักงานรัฐมนตรี อีก 1 สำนักงานขึ้นตรงกับ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (รายงานประจำปี 2546 กรมอาชีวศึกษา, หน้า 21) ตาม โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการการศึกษาระดับอาชีวศึกษาจะ อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการโดยมี อำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานดังนี้

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา



### อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คณะกรรมการการอาชีวศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การจัดการอาชีวศึกษาโดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก วันที่ 19 ธันวาคม 2545)

### อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักอำนวยการ

1. ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดระบบอำนวยการ ประสานราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป กิจการพิเศษ งานประชาสัมพันธ์ การอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ และงานอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งโดยเฉพาะ
2. วิจัย พัฒนาระบบงาน หลักเกณฑ์และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล แผนและโครงการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพส่วนราชการ งานกองทุนและสวัสดิการทางการศึกษาและดำเนินการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุ การบริหารทรัพยากรและสินทรัพย์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนดและตรวจสอบมาตรฐานอาคาร สถานที่ การออกแบบและก่อสร้างรวมทั้งการประสานและส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาค (5 ภาค)
4. ดำเนินการเกี่ยวกับ การเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม กฎหมาย นิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบละเมิด และงานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
5. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

### อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา

1. จัดทำข้อเสนอ นโยบาย แผนยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา และเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้อง
2. จัดทำข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร และงบประมาณเพื่อ

การอาชีวศึกษารวมทั้งการติดตามผลการใช้จ่ายเงินให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา

3. พัฒนาระบบข้อมูล เครื่องข่ายสารสนเทศส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเทศสัมพันธ์ การประสานนโยบายและความร่วมมือทางการอาชีวศึกษากับองค์กร และหน่วยงานในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนความร่วมมือระหว่างประเทศของกระทรวงฯ และสำนักงาน

5. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

#### **อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักความร่วมมือภาคเอกชน**

1. พัฒนาระบบรูปแบบหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับความร่วมมือกับเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา และนโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งติดตาม ประเมินผลและรายงานผลความร่วมมือภาคเอกชนแก่คณะกรรมการอาชีวศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ส่งเสริม สนับสนุนเอกชนและสถานประกอบการให้จัดการอาชีวศึกษาสอดคล้องกับหลักสูตรและมาตรฐานการอาชีวศึกษา

3. ส่งเสริม และพัฒนาระบบการสนับสนุนทรัพยากร แรงจูงใจเพื่อจัดให้มีกองทุนอาชีวศึกษาการเชิญเชิญผู้สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษา

4. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย

#### **อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานมาตรฐานอาชีวศึกษาและวิชาชีพ**

1. วิจัย และพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการอาชีวศึกษาทุกระดับให้สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติ และนโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้อง

2. วิจัยและพัฒนามาตรฐาน ต้นแบบสื่อ และนวัตกรรมการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบมาตรฐาน และแนะแนวทางอาชีวศึกษาและอาชีพ การกำหนดคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ การเทียบประสบการณ์และการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ

3. พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพในสถาบันการอาชีวศึกษา สถานศึกษารวมทั้งระบบการเรียนรู้ที่บูรณาการศาสนา ศิลป วัฒนธรรม และการกีฬากับการอาชีวศึกษา

4. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

#### **อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษา**

1. วิจัยและพัฒนามาตรฐานครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และดำเนินการประเมินมาตรฐานและออกใบรับรองมาตรฐานครูและบุคลากรอาชีวศึกษาพร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอแผนการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทาง และแผนการพัฒนาการอาชีวศึกษา และความต้องการการพัฒนากำลังคนของประเทศ

2. ดำเนินการและประสานความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการฝึกอบรม และพัฒนาครู และบุคลากรการอาชีวศึกษาและครูฝึกในสถานประกอบการด้านอาชีพพร้อมติดตาม และประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา

3. วิจัยและพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถลดต้นทุนและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตการจัดการอาชีวศึกษาและการผลิตและบริการเครื่องจักรกลและเทคโนโลยี

4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนการสอนและเครือข่ายข้อมูลเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา

5. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

#### **อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา**

1. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและเทคโนโลยีภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ ภาพรวมของการจัดการอาชีวศึกษานานาชาติ การเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าเกี่ยวกับการผลิตกำลังคน เพื่อเสนอแนะนโยบาย แผนงาน โครงการ ความต้องการกำลังคนด้านอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ

2. วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการเรียนการสอน และบริหารจัดการอาชีวศึกษาของสถานการอาชีวศึกษา สถานศึกษา พร้อมทั้งจัดทำแนวทางส่งเสริมและประสาน การวิจัยและพัฒนา กับหน่วยงานระดับนโยบาย สถาบันการอาชีวศึกษา รวมทั้งติดตามประเมินผลและเผยแพร่ให้มีการทำผลการวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษาไปใช้ประโยชน์

3. ส่งเสริม ผลิต พัฒนาและเผยแพร่ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ทางอาชีวศึกษา และวิชาชีพ เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีการอาชีวศึกษาและคุณภาพของนักเรียน นักศึกษา

4. เป็นศูนย์กลางรวบรวมการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำสารสนเทศงานการวิจัย

## อาชีวศึกษา

5. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

### อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักติดตามและประเมินผลการอาชีวศึกษา

1. จัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ ข้อมูลสารสนเทศ ดัชนีชี้วัดความสำเร็จเกี่ยวกับการติดตามผลและประเมินผลการอาชีวศึกษาในภาพรวมของประเทศ และรายงานผลการจัดการอาชีวศึกษา ต่อคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานบันอาชีวศึกษาและสถานศึกษา รวมทั้งให้คำปรึกษา และแนะนำเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษา
3. ส่งเสริม ประสานงานการติดตาม และประเมินผลการอาชีวศึกษาร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง
4. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

## การบริหารงานสถานศึกษา

การบริหารงานในองค์กรใด ๆ ก็ตามเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะจะเป็นวิธีการและกระบวนการที่จะนำองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทั้งนี้หมายรวมถึงสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาด้วย การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) เกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการด้วยกันคือ

### การเป็นผู้นำ

มนุษย์จำเป็นจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่มีใครสามารถดำรงชีวิตอยู่คนเดียวได้ มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ถึงวิธีการที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอยู่ดี การอยู่รวมกันเป็นหมู่เป็นคณะนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ผู้นำ” ผู้นำมีความสำคัญต่อกลุ่มหรือหมู่คณะมาก เพราะจะประสานงานทุก ๆ ด้าน ตลอดจนรับผิดชอบงานของคณะให้ดำเนินไปด้วยดี และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ สุชา จันทรเฒ และสุรางค์ จันทรเฒ (2520, หน้า 124)

การบริหารการศึกษาในปัจจุบันก็เช่นเดียวกัน หน่วยงานจะขาดไม่ได้ก็คือบุคคลที่จะมาเป็นผู้บริหารหรือผู้นำเพื่อที่จะชักนำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ผลงานที่ปรากฏจะชี้ให้เห็นชัดว่า ผู้นำนั้นมีพฤติกรรมทางการบริหารเป็นอย่างไร ซึ่งควรที่จะได้ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้นำ

นับเป็นเรื่องยากในการที่จะให้ความหมายของผู้นำได้ชัดเจน เพราะขึ้นอยู่กับทัศนะของแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกัน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ (leader) ไว้แตกต่างกันดังนี้

นักวิชาการของไทย อาทิ อรุณ รักธรรม (2527, หน้า 187) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำคือการที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย อุทัย หิรัญโต (2524, หน้า 13) ให้ความเห็นว่า เป็นกิจกรรมในการสร้างอิทธิพลจูงใจผู้ได้บังคับบัญชา หรือกลุ่มให้เกิดความพยายามร่วมกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ส่วนกิติ ดยัคคานนท์ (2537, หน้า 21) ได้อธิบายว่า ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ได้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือทางชั่วก็ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุธีระ ทานตวนิช (2521, หน้า 53) ที่กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่มีอิทธิพลต่อคนอื่น พอที่จะนำคนอื่นให้ปฏิบัติตามไปในทางปฏิบัตินั้น

นอกจากนั้น เฮอร์ซี และ บลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1974, p. 68) มีความเห็นว่าผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดให้ ออร์ดเวย์ (Ordway, 1970, p. 20) ให้ทัศนะว่าผู้นำเป็นการกระทำที่มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ ทอมป์สัน (Thompson, 1980, p. 58) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลที่เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัวที่พยายามจะใช้อิทธิพลดึงดูดให้ผู้ร่วมงานมีความคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนโดยอาศัยสถานการณ์ในขณะนั้นช่วย

ความสำคัญของภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับผู้บริหารหรือผู้นำโดยตรง เพราะการดำเนินงานขององค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้มากน้อยเพียงใดและมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารของผู้นำนั่นเอง ดังที่ ดรucker (Drucker, 1968, p. 272) ได้กล่าวว่า ในสังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการบริหารองค์การจำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ จินตนาการและความรับผิดชอบของผู้นำ

นอกจากนั้น ลิปแฮม และฮอช (Lipham & Hoch, 1974, p. 176) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำตอนหนึ่งว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จลุล่วงของโครงการต่าง ๆ ทางการศึกษา ความรู้ความสามารถและทักษะของผู้บริหารต่อการสร้างภาวะผู้นำที่ดีขึ้น เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน นอกจากนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 410) กล่าวถึงความสำคัญของการเป็นผู้นำไว้ว่า การเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงานด้านต่าง ๆ ขององค์การ ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของคณาจารย์ต่าง ๆ และจะเป็นผลทำให้การทำงานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของคณาจารย์ให้กลับกลายเป็นกลุ่มที่มีความขยันขันแข็งและช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จได้

จากแนวความคิดของนักวิชาการและผลการวิจัยของนักวิจัยอาจสรุปความสำคัญของภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำได้ดังนี้คือ

1. ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการ ฯลฯ เพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมงาน ดำเนินกิจกรรมให้ลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้
2. ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้ และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและควมมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์
3. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (change agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้น ภาวะผู้นำจึงมีผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน องค์การหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพหรือด้อยประสิทธิภาพ
4. ภาวะผู้นำเป็นศิลปะอันจำเป็นและสำคัญยิ่งของนักบริหารในการที่จะนำหน่วยงานหรือกลุ่มองค์การไปสู่ความสำเร็จ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2535, หน้า 96) กล่าวถึงคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำไว้ 6 ประการคือ

1. ต้องเป็นผู้มีความสามารถ มีปัญญา ไหวพริบ ตื่นตัว ทันต่อเหตุการณ์ การใช้เวลา และภาษาที่ถูกต้อง เป็นผู้ริเริ่มของตนเอง
2. ต้องเป็นผู้มีความสำเร็จทางด้านวิชาการ การแสวงหาความรู้
3. ต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบ เป็นคนที่คนอื่นพึ่งพาได้ มีความสม่ำเสมอ มีความมั่นคงอดทน กล้าพูด มีความเชื่อมั่นในตนเอง
4. ต้องเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม ให้ความร่วมมือ รู้จักปรับตัวและมีอารมณ์ขัน
5. ต้องเป็นผู้มีฐานะมีตำแหน่งทางสังคม รู้จักกันทั่วไป
6. รู้สภาพการณ์ รู้ภาวะจิตใจของคณาจารย์ระดับต่าง ๆ รู้ฐานะ ทักษะ ความต้องการ ความสนใจของผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนรู้จักการเป็นผู้ตามที่ดี

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974, pp. 17 - 23) ได้กำหนดลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ 6 ด้าน คือ

1. ลักษณะทางกาย (physical characteristics) ผู้นำเป็นผู้ที่เข้มแข็ง มีร่างกายเป็นสง่า
2. ภูมิหลังทางสังคม (social background) ผู้นำเป็นผู้ที่มีการศึกษาและมีสถานะทางสังคมดี
3. สถิติปัญญา ความรู้ ความสามารถ (intelligence) ผู้นำเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจที่ดี และมีทักษะในการสื่อความหมายการพูด
4. บุคลิกภาพ (personality) ผู้นำเป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (task - related characteristics) ผู้นำเป็นผู้ที่มีความปรารถนาจะทำดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน
6. ลักษณะทางสังคม (social characteristics) ผู้นำเป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่นมีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่น ๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการสังคม

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ ภาระหน้าที่ของผู้นำนั้นมีมากมายหลายประการ และได้มีผู้จำแนกไว้เป็นหลายแบบ ภิญโญ สาร (2526, หน้า 155) ได้สรุปบทบาทและหน้าที่ของผู้นำโดยทั่ว ๆ ไป เพื่อเป็นแนวคิดสำหรับผู้บริหารการศึกษา 14 อย่างคือ

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร
2. ผู้นำในฐานะผู้วางแผน
3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย
4. ผู้นำในฐานะผู้ชำนาญการ
5. ผู้นำในฐานะตัวแทนของกลุ่มเพื่อติดต่อกับภายนอก
6. ผู้นำในฐานะตัวแทนของกลุ่มเพื่อติดต่อกับภายใน
7. ผู้นำในฐานะผู้ให้คำแนะนำและให้โทษ
8. ผู้นำในฐานะผู้ไกล่เกลี่ย
9. ผู้นำในฐานะที่เป็นบุคคลตัวอย่าง
10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม
11. ผู้นำในฐานะตัวแทนรับผิดชอบ
12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ
13. ผู้นำในฐานะผู้มีแต่ความกรุณา
14. ผู้นำในฐานะเป็นผู้รับความผิดแทน

## การจูงใจ

“คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะบันดาลความสำเร็จให้องค์การ แต่การที่จะใช้วิธีการจัดการ (manage) ให้คนปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรนั้นเป็นเรื่องค่อนข้างยาก เพราะคนมีอารมณ์และพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนยากแก่การเข้าใจ หรือบางครั้งก็ไม่อาจเข้าใจได้ ชาลส์ ลีวิตริงส์มา (2520, หน้า 79)

คุณลักษณะสำคัญของผู้นำ คือ การใช้ความพยายามทั้งปวงจูงใจให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อุทัย หิรัญโต (2524, หน้า 93) วิธีการที่ได้รับการยอมรับและผู้บริหารส่วนมากนิยมนำมาใช้ในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ มีความรับผิดชอบ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนอุทิศพลังความสามารถทั้งหมดที่มีอยู่ให้แก่องค์กรหรือการสร้างแรงจูงใจ สมพงษ์ เกษมสิน (2521, หน้า 302) ในหน่วยงานทั่วไปทุกแห่งนั้น แทบจะกล่าวได้ว่า งานแรกๆ ที่ผู้บริหารต้องทำคือกระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนคนทำงานก็ทำเพื่อสนองความต้องการของตนด้วยเหตุผลต่าง ๆ เช่น ความพอใจหรือการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ฉะนั้นในเรื่องของแรงจูงใจกับการทำงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดสอดคล้องตามเป้าหมายของการทำงาน

วัชรภรณ์ มณีวงษ์ (2541, หน้า 18) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการของมนุษย์โดยตรง ซึ่งเกี่ยวข้องกับขวัญ ทัศนคติ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

คูนท์ซ์ (Koontz, 1980, p. 634) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้อีกแนวหนึ่งว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นเพื่อพยายามให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการหรือเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย แรงจูงใจจึงเป็นแรงกระตุ้นก่อนที่จะได้ผลลัพธ์ออกมา

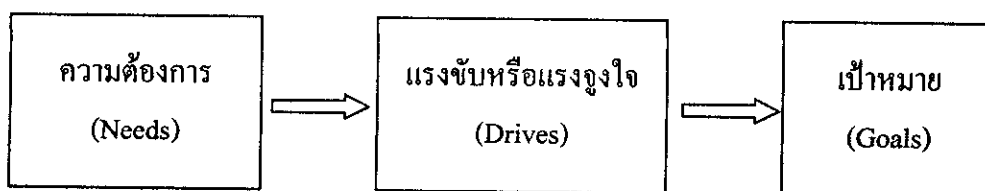
จากทัศนะของผู้ที่ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ ไว้ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึงพฤติกรรมในตัวของบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรม ความสามารถหรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือค่าชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

### องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันและความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ เทพพนม เมืองแมน และสวิง (2529, หน้า 20 - 21)

1. ความต้องการ (needs) คำอธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียง (deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เรา (homeostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ
2. แรงขับ (drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เราอาจให้ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่าเป็นการ ไม่พอเพียงกับทิศทาง (deficiency with direction)
3. เป้าหมาย (goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจ คือเป้าหมายที่ใช้ในวงจรของการจูงใจ หมายความว่าสิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอื่นหนึ่งจะหมายความว่าทำให้สภาพทางด้านร่างกาย หรือจิตใจฟื้นสู่สภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป แรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย นักจิตวิทยา ให้เหตุผลตามการแสดงพฤติกรรมแบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน ที่หมายถึงการที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่แล้วในตัวและแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่ นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย

### วงจรของแรงจูงใจ (The Motivation Cycle)



ภาพที่ 2 วงจรของแรงจูงใจ

### ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างาน ที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญใน

การบริหารงานขององค์กร เพราะการจงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและเป็นความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของการจงใจในการบริหารงานได้ดังนี้  
สุพัตรา สุภาพ (2541, หน้า 125 - 126)

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร เป็นการสร้างพลังรวมร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์กร
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน
8. แรงจงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการพิจารณาความสำคัญของแรงจงใจจะเห็นได้ว่า แรงจงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่จะขาดเสียไม่ได้ และผลจากการจงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ฉะนั้นการสร้างแรงจงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจงใจในการทำงานแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ การสร้างแรงจงใจให้แก่สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และฝึกฝนแล้วนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน กิตติมา ปริติลล (2529, หน้า 155)

#### การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร (communication) การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญในกระบวนการบริหาร โดยเฉพาะการอำนวยความสะดวกขั้นตอนของการบริหาร ย่อมมีการติดต่อสื่อสารเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ดี มีเหตุผลและเป็นการปลูกฝัง

ความสามัคคีในองค์กร การจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีในองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และจะเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นอรรถิยาของนักบริหารในองค์กรเป็นอย่างดี

ระวีวรรณ ประกอบผล (2527, หน้า 10) กล่าวว่า “การติดต่อสื่อสารเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ในสังคม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ของมนุษย์ การสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีขอบเขตกว้างขวาง สลับซับซ้อน และแตกต่างกันหลายระดับ”

ความหมายของการติดต่อสื่อสาร “การติดต่อสื่อสาร” มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้นิยามไว้ดังนี้ เช่น

เดวิส (Davis, 1967, pp. 316 - 320) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการของการส่งข่าวสารข้อมูล และความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ส่วน แดนซ์ (Dance, 1967, pp. 289 - 309) เสนอแนวคิดว่าการติดต่อสื่อสารเป็นการแสดงออกของการตอบสนอง โดยอาศัยสัญลักษณ์เชิงถ้อยคำทำหน้าที่เป็นสื่อสำหรับการตอบสนองที่แสดงออกมา ขณะที่สกินเนอร์ (Skinner, 1974, p. 7) ได้กล่าวถึงภาพรวมเชิงพฤติกรรม โดยให้ความเห็นว่าการติดต่อสื่อสารเป็นพฤติกรรมเชิงถ้อยคำหรือพฤติกรรมเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งผู้ส่งประสบผลสำเร็จในผลที่มีต่อผู้รับตามที่ตั้งใจไว้ เซอร์รี่ (Cherry, 1978, pp. 2 - 16) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการใช้คำพูด ถ้อยคำ จดหมายบันทึกข้อความ สัญลักษณ์ต่าง ๆ หรือข่าวสารข้อมูลที่ใช้ร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งของหรือเรื่องราว เหตุการณ์ต่าง ๆ ข่าวสารข้อมูล อาจหมายถึงความจริง ความเห็น ความคิดที่ถูกส่งผ่านจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยเป็นถ้อยคำหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ ถ้าข่าวสารที่ถูกส่งผ่านได้รับอย่างถูกต้อง แม่นยำ ผู้รับได้รับข่าวสารข้อมูลเดียวกับผู้ส่ง และเป็นไปตามข้อเท็จจริงที่ส่งข่าวสารข้อมูลที่เกิดขึ้น

จากแนวคิดต่าง ๆ พอที่จะสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร คือ การสื่อความหมายเกี่ยวกับนโยบาย และคำสั่งลงไปยังเบื้องล่าง พร้อมกับรับเอาข้อเสนอและความคิดเห็นความรู้สึกต่าง ๆ กลับขึ้นมา โดยตระหนักถึงความรู้สึก ค่านิยม ความร่วมมือที่จะได้รับจากบุคคลทุกคน.

ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร ในฐานะที่โรงเรียนเป็นสถานที่ที่ประกอบไปด้วยบุคคลจำนวนมากและเป็นองค์กรที่ให้บริการต่อสังคม ผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนบุคคลทั้งหมดของโรงเรียนจำเป็นต้องเข้าใจถึงสาระของการสื่อสารในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจในการบริหารงานโรงเรียน ตลอดจนเป็นวิธีที่จะกระจายความรู้สึกนึกคิดหรือเรื่องราวอื่น ๆ ทุกประการให้เป็นที่ยึดเหนี่ยวต่อสมาชิกของโรงเรียน อันมีผลต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการบริหารให้สูงส่งยิ่งขึ้น

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, pp. 90-95) ได้ให้ความเห็นว่า “การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สำคัญขั้นแรกขององค์กร และเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จและ

“ได้รับประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร” ส่วนฟลิปโป (Flippo, 1966, p. 229) ได้สรุปถึงความมุ่งหมายของการติดต่อสื่อสารกับกระบวนการบริหารงานในองค์กรว่า มีจุดมุ่งหมายอย่างน้อย 2 ประการคือ ประการแรก การติดต่อสื่อสารมีความมุ่งหมายเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ประการที่สอง การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องกระตุ้นเตือนและชักจูงให้มีการปฏิบัติตามแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

กล่าวโดยสรุป การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญยิ่ง ไม่เฉพาะแต่การใช้ประโยชน์ในด้านทำความเข้าใจอันดีต่อกันโดยทั่วไปเท่านั้น แต่ยังเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในกระบวนการบริหาร เพราะถ้าขาดการติดต่อสื่อสารแล้ว การดำเนินงานในองค์กรจะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จไปด้วยดี

**แบบของการติดต่อสื่อสาร** บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, pp. 175 - 176) แบ่งการติดต่อสื่อสารออกเป็น 2 แบบคือ

1. การติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธีการ (formal communication) หมายถึงการติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผนข้อกำหนดวางไว้โดยชัดแจ้ง การติดต่อเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเป็นระเบียบตามแบบแผนและธรรมเนียมการบริหารราชการเป็นส่วนใหญ่

2. การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นพิธีการ (informal communication) หมายถึงการติดต่อสื่อสารที่มีได้ดำเนินไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ส่วนใหญ่คำนึงถึงความรู้จักชอบพอคุ้นเคยกันเป็นส่วนตัว การติดต่อมักดำเนินไปในรูปของบุคคลต่อบุคคลหรือบุคคลต่อองค์กรเสียเป็นส่วนใหญ่

แกทซ์ และ คาห์น (Hoy & Miskel, 1982, p. 306 citing Katz & Kahn, 1972, p. 171) ได้ทำการวิเคราะห์แบบของการติดต่อสื่อสารว่ามี 3 แบบ ซึ่งแตกต่างไปจากแนวคิดของบาร์นาร์ดคือ

1. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนไปสู่ล่าง (downward vertical flow) เป็นลักษณะของการติดต่อสื่อสารที่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา จากบนมาสู่ล่างในลักษณะของคำเตือน คำขียนยัน นโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ

2. การติดต่อสื่อสารจากล่างไปสู่อ้างอิง (upward vertical flow) เป็นการติดต่อสื่อสารที่มาจากผู้ร่วมงานไปสู่ผู้บังคับบัญชาในลักษณะของการเสนอข้อมูล ข้อเสนอแนะ หรือรายงานผล เพื่อให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมตรวจสอบความถูกต้อง เป็นต้น

3. การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (horizontal communication) เป็นลักษณะของการติดต่อสื่อสารระดับเดียวกัน ระหว่างหมู่สมาชิกในองค์กร ในลักษณะของการปรึกษาหารือ การติดต่อสื่อสารในลักษณะนี้อาจเป็นได้ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และมีจุด

มุ่งหมายเพื่อขอความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จากบุคลากรระดับเดียวกัน และมักจะแสดงออกในรูปของการเขียนที่ไม่เป็นทางการมากนัก

ผู้บริหารจำเป็นต้องทำตนให้ผู้ร่วมงานเข้าใจ และในขณะเดียวกันก็ต้องพยายามเข้าใจผู้ร่วมงานเพื่อสร้างความเข้าใจ ผู้บริหารต้องใช้การติดต่อสื่อสารให้เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ การจัดให้มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต้องใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง การจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และเป็นสิ่งสะท้อนให้เป็นอรรถริยาของผู้บริหารเป็นอย่างดี

### การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกัน (interaction - influence)

ความหมายของการปฏิสัมพันธ์ สมยศ นาวิการ (2524, หน้า 63) กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์ (interaction) หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติได้ตอบกัน เป็นกิจกรรมที่จำเป็นอย่างหนึ่งในองค์การทุกองค์การที่การดำเนินงานต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล

ความหมายของอิทธิพล ไชมอน (Simon, 1957, p. 162) กล่าวถึง ความหมายของอิทธิพลไว้ว่า การจูงใจ การเกลี้ยกล่อม การเสนอแนะต่างก็เป็นรูปแบบของอิทธิพล บุคคลจะเชื่อฟังและปฏิบัติตามหัวหน้าทั้ง ๆ ที่เขายังมีสิทธิใช้ดุลยพินิจของตนเอง เพื่อที่จะดูว่าการใช้อำนาจนั้นถูกต้องหรือไม่ และบุคคลนั้นก็ยังสามารถเลือกปฏิบัติตามหรือปฏิเสธไม่ปฏิบัติตามก็ได้

วิธีการที่ผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้นำทางการศึกษาจะใช้อิทธิพลอย่างไรต่อกลุ่มนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสม โอเวนส์ (Owens, 1970, p. 135) ได้เสนอวิธีการที่ผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นไว้ 4 ประการคือ

1. การใช้อำนาจหรือกำลังบังคับ (force) อำนาจของผู้นำอาจเป็นการควบคุมวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการทำงานไว้ และให้มีการขออนุมัติใช้เป็นครั้งคราว อาจเป็นอำนาจโดยตรงที่เกิดจากยศหรือตำแหน่ง
2. การใช้วิธีการแบบบิดาปกครองบุตร (paternalism) วิธีนี้ดูเหมือนเป็นการไม่ให้เห็นอำนาจของหัวหน้าโดยเด่นชัด ผู้นำจะต้องประพฤติปฏิบัติและวางตนให้คนเคารพนับถือ เกรงใจแบบบิดาปกครองบุตร ผู้นำต้องสร้างบารมีให้ผู้อื่นจงรักภักดี และปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ
3. การต่อรอง (bargaining) วิธีนี้ใช้การเจรจาต่อรองเพื่อชี้ให้เห็นผลดี ผลเสีย และเลือกทางปฏิบัติที่ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน วิธีการนี้ผู้ร่วมงานจะได้ประโยชน์หรือมีความพอใจ
4. การหาวิธีการร่วมกัน (mutual means) โดยวิธีการนี้ทั้งผู้นำและสมาชิกมีจุดมุ่งหมายเหมือนกัน ร่วมกันทำงานในฐานะที่ต่างคนต่างก็เป็นเพื่อนร่วมงานกัน วิธีนี้ก็ไม่ได้มีความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจ และก็อาจเป็นวิธีที่หัวหน้ามีอิทธิพลต่อสมาชิกได้ง่ายถ้าหากร่วมกันทำงาน

สำหรับอิทธิพลนั้นอาจแตกต่างจากพลังอำนาจบางประการ ดังนี้ ดิน ปรชฺยุ-พฤทธิ (2527, หน้า 556)

1. พลังอำนาจเกิดเฉพาะในส่วนความสัมพันธ์ที่ขัดแย้งทางผลประโยชน์ ส่วนอิทธิพลเกิดขึ้นทั้งในส่วนที่มีความขัดแย้งและไม่ขัดแย้งทางผลประโยชน์ก็ได้

2. วิธีการของผู้มีพลังอำนาจจะมีความรุนแรงมากกว่าวิธีการของผู้มีอิทธิพล กล่าวคือผู้มีพลังอำนาจจะใช้วิธีขู่บังคับ การใช้กำลังและกุศโลบาย ส่วนผู้มีอิทธิพลจะใช้เพียง กุศโลบาย การโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น การให้กำลังใจและการทำงาน

ลักษณะการปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลที่มีต่อกันของผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญกับบุคคล จะมีความสนใจในเรื่องส่วนตัวหรือปัญหาครอบครัว และให้ความสำคัญกับการพบปะสังสรรค์นอกเวลางานกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสนใจรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แต่หากผู้บังคับบัญชาสนใจด้านงานเป็นหลักจะเป็นลักษณะตรงข้ามไปจากที่กล่าวมาข้างต้น

#### การตัดสินใจ (decision - making)

การตัดสินใจเป็นเครื่องมือสำคัญทางการบริหาร ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกคนและทุกระดับ การตัดสินใจจึงจำเป็นต้องใช้สติปัญญาและข้อมูลประกอบการพิจารณาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นผู้ใช้สติปัญญาวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลตลอดจนคาดการณ์ผลที่คาดว่าจะได้รับและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคุณสมบัติดังกล่าวจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารและการตัดสินใจ ศาสตร์และศิลป์ในการตัดสินใจของผู้บริหารเกิดขึ้นได้จากการหลวมรวมความรู้จากการศึกษา วิเคราะห์หลักการและทฤษฎีการบริหารและการตัดสินใจ รวมทั้งประสบการณ์การบริหารและการตัดสินใจเข้าด้วยกัน ดังนั้นการให้ผู้บริหารได้มีความรู้และความเข้าใจในหลักและกระบวนการตัดสินใจ จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น เพราะสถานศึกษาก็เหมือนองค์กรทั่วไปที่มีโครงสร้างสำหรับการดำเนินการเกี่ยวกับการตัดสินใจ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 30)

ความหมายของการตัดสินใจ ดร็กเกอร์ (จันทราณี สงวนนาม, 2533, หน้า 26 อ้างอิงจาก Drucker, 1970, p. 146) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจหมายถึง การพิจารณาและคัดเลือกทางเลือกทางใดทางหนึ่งจากบรรดาทางเลือกต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2517, หน้า 36) ที่ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจคือการชั่งใจ ใคร่ตรอง และตัดสินใจเลือกทางดำเนินงานที่เห็นว่าดีที่สุดจากหลาย ๆ ทาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

นอกจากนี้ ภิญญู สาธร (2526, หน้า 70) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นหัวใจของกระบวนการบริหารงาน บรรดากระบวนการบริหารงานอย่างอื่นแล้วแต่ดำเนินไปเพื่อช่วยเหลือการตัดสินใจ

ทั้งสิ้น เพราะถ้าตัดสินใจล่าช้า งานก็จะล่าช้าตามไปด้วย การทำงานจะมีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้บริหารที่ถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลา และวิชัช โสสุวรรณจินดา (2535, หน้า 185) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจหมายถึง การเลือกทางเลือกที่มีอยู่หลายๆ ทางเลือก โดยอาศัย ทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเดียวที่สามารถตอบสนองเป้าหมายหรือความต้องการของผู้เลือกได้

จากความหมายต่าง ๆ ดังที่มีผู้กล่าวมานั้น อาจสรุปได้ว่า การตัดสินใจหมายถึง ความ คิดและการกระทำต่าง ๆ ที่นำไปสู่การเลือกทางใดทางหนึ่งที่มีอยู่หลายทาง เพื่อเป็นแนวปฏิบัติไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้

ความสำคัญของการตัดสินใจ ไชมอน (Simon, 1977, pp. 45 - 49) ได้กล่าวว่า การบริหารแท้จริงก็คือ การตัดสินใจนั่นเอง เมื่อนำคำกล่าวนี้มาพิจารณาอย่างลึกซึ้งแล้ว จะเห็นได้ว่าเป็นคำกล่าวที่เป็นความจริงอยู่มาก ดังจะเห็นได้จากทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหาร ต้องมีการตัดสินใจและสั่งการแทรกอยู่ด้วยเสมอ แม้ในชีวิตประจำวันของเราก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงการตัดสินใจและสั่งการไปได้ บรรจบ เนียมมณี (2523, หน้า 108) ได้ให้ความเห็นว่า พฤติกรรมของคนเราย่อมประกอบไปด้วยการตัดสินใจและสั่งการอยู่ทุกขณะ บางครั้งก็เป็นการตัดสินใจและสั่งการ ที่ผ่านการไตร่ตรองแล้วเป็นอย่างดี แต่บางครั้งก็เป็นการตัดสินใจและสั่งการโดยปราศจากเหตุผล ใด ๆ ทั้งสิ้น ดังนั้นจึงถือได้ว่า การตัดสินใจเป็นพฤติกรรมสำคัญของคนเราที่จะต้องกระทำอยู่ เสมอในชีวิตประจำวัน และเมื่ออยู่ในองค์การก็เป็นทั้งพฤติกรรมและกระบวนการบริหารที่สำคัญ ยิ่ง อันจะส่งผลต่อความอยู่รอดปลอดภัยขององค์การได้

**กระบวนการตัดสินใจ** การตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมขึ้นอยู่กับข้อมูลและข้อเท็จจริงที่ ผู้ตัดสินใจเสาะหามาได้ และผู้บริหารจะต้องพยายามหาเครื่องมือที่จะมาช่วยในการรวบรวมและ วิเคราะห์ข้อมูลและข้อเท็จจริง ที่จะทำให้สามารถนำมาใช้เลือกทางสำหรับการตัดสินใจได้ สอดคล้องกับความประสงค์ของตน เครื่องมือที่สำคัญก็คือ กระบวนการตัดสินใจ ซึ่งมีนักวิชาการ แบ่งขั้นตอนการตัดสินใจออกแตกต่างกันไป ตามพื้นฐานความคิด เหตุผล และประสบการณ์ของแต่ละท่าน

ฮิลล์ (Hill, 1980, p. 22) ได้เสนอกระบวนการตัดสินใจซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดปัญหา (define problem) ด้วยการรวบรวมข้อมูลและสรุปด้วยวิธีการ ทั้งการศึกษาเอกสาร การสอบถาม และการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยประการต่าง ๆ
2. การระบุทางเลือก (identify alternative) ด้วยการกำหนดขอบเขตทำความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ตลอดจนการทำรายการทางเลือกต่าง ๆ

3. การประมาณค่าทางเลือก (quantity alternative) ด้วยการพิจารณาผลกระทบระยะสั้นและระยะยาว ระบุความเสี่ยง ระบุค่าตอบแทน เป็นต้น

4. การนำเทคนิคต่าง ๆ เป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ (apply decisions aids) ด้วยการนำแนวความคิด รูปแบบ และเทคนิคต่าง ๆ เช่น ทฤษฎีเกม (game theory) แผนงตัดสินใจ (decision tree) ฯลฯ มาช่วยตัดสินใจ

5. การตัดสินใจ (decision) ด้วยการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดทางเลือกเดียว

6. การนำการตัดสินใจไปปฏิบัติ (implement) ด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การมอบความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การมอบความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การติดตามและประสานการดำเนินงาน

พฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1969, p. 148) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับรอง ๆ ลงไปหรือไปสู่ปฏิบัติให้มาก โดยที่ผู้บริหารเพียงแต่คอยดูแลควบคุมให้กระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดีเท่านั้น และวิธีการที่จะช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ควรยึดหลักปฏิบัติดังนี้ คือ

1. ควรแยกกระบวนการติดตามเรื่องราวต่าง ๆ ออกจากกระบวนการประเมินเพื่อตัดสินใจ ทั้งนี้เพราะกระบวนการประเมินที่อยู่ในช่วงหลังของขั้นตอนการตัดสินใจนั้นขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของกระบวนการคิดเรื่องราวที่อยู่ในขั้นแรก ๆ

2. ผู้ตัดสินใจต้องทุ่มเทความพยายามและมีกำลังใจแน่วแน่ที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ

3. ตลอดกระบวนการตัดสินใจ ผู้ตัดสินใจควรทุ่มเทความสนใจที่ปัญหาเสมอและอย่าด่วนหรือใจร้อนที่จะหาคำตอบมากเกินไป

4. ในขณะที่อยู่ในช่วงของการที่จะต้องตัดสินใจเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง ในขั้นสุดท้ายนั้นสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องทำตัวให้อยู่ในบรรยากาศของปัญหาที่คนเผชิญอยู่และที่ต้องการแก้ไข เพราะการทำตัวในลักษณะเช่นนี้ จะช่วยให้สามารถเห็นถึงสิ่งที่ไม่เคยนึกถึงมาก่อนได้

5. พฤติกรรมของการพยายามตัดสินใจในเลือกทางเลือก จะต้องควบคุมอยู่กับพฤติกรรมของการแก้ไขปัญหายู่อเสมอ

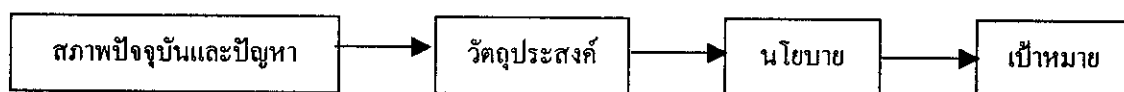
6. ผู้ตัดสินใจต้องมีความมั่นคง และไม่อ่อนไหวต่อการคัดค้านจากฝ่ายต่าง ๆ เมื่อเกิดการไม่เห็นด้วยจากฝ่ายอื่นในสิ่งที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว และพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

การกำหนดเป้าหมาย (goal setting) การกำหนดเป้าหมาย (goal) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการวางแผนในระบบ ซึ่งระบบทุกระบบจะต้องมีเป้าหมายในการดำเนินงานและมีบทบาท

ที่มีคุณค่าต่อองค์กร ช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจให้สมาชิกของหน่วยงานและเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจ ในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดในอนาคตขององค์กร (ประชุม รอดประเสริฐ, 2533, หน้า 155)

ความหมายของเป้าหมาย วิโรจน์ สารรัตนะ (2532, หน้า 131) ได้ให้ความหมายของเป้าหมายว่า ผลสำเร็จที่เฉพาะเจาะจงที่ต้องการบรรลุถึง ณ วันหนึ่งในอนาคต ส่วนสุรพันธ์ ชันด์ทอง (2533, หน้า 136) กล่าวว่า เป้าหมายเป็นเครื่องชี้บอกความสำเร็จที่เราต้องการให้เกิดผล กิตติพันธ์ รุจิรกุล (2529, หน้า 161) ให้ความหมายว่า เป้าหมายคือผลงานที่จะต้องทำให้สำเร็จ ซึ่งถ้าแสดงเป็นลายลักษณ์อักษรได้ก็ดียิ่ง โดยกำหนดคุณลักษณะ ระยะเวลา และค่าใช้จ่ายไว้ด้วย เป้าหมายจะทำให้เราทราบว่า เราอยู่ที่ไหนและจะช่วยให้เราสามารถประเมินวิธีปฏิบัติงานตลอดจน ผลงานของเราได้

จากความหมายของเป้าหมายดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เป้าหมายเป็นข้อความที่แสดงถึง ปริมาณหรือคุณภาพของผลงานที่คาดหวังไว้ตามวัตถุประสงค์ ช่วยขยายให้วัตถุประสงค์มีความ ชัดเจนมากขึ้นกว่าผลงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นนั้นมีปริมาณเท่าใดหรือมีคุณภาพอย่างไร การกำหนด เป้าหมายเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการกำหนดสภาพปัจจุบันและปัญหา วัตถุประสงค์ และ นโยบายดังแสดงในภาพที่ 3 วิโรจน์ สารรัตนะ (2532, หน้า 133)



ภาพที่ 3 แสดง แนวทางการกำหนดเป้าหมาย

**ประเภทของเป้าหมาย** เป้าหมายแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. เป้าหมายประเภทที่เป็นงานประจำ โดยมากจะทราบได้ดีจากลักษณะของงานและมักจะ ไม่มีการวัดผล เว้นกรณีงานดังกล่าวไม่มีการปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจะต้องมีการชี้แจงเหตุผล
2. เป้าหมายของประเภทแก้ปัญหา ประการแรกจะต้องระบุปัญหาที่ประสบจากนั้นจะต้อง ไตร่ตรองดูว่าจะมีทางขจัดปัญหาเหล่านั้นอย่างไร หรืออย่างน้อยสามารถแก้ไขช่วยบรรเทา สถานการณ์ให้เบาบางลงได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด
3. เป้าหมายประเภทความคิดสร้างสรรค์ เป็นเรื่องของการวางแผนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำให้สิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น

4. เป้าหมายประเภทพัฒนาตนเอง เป็นเรื่องของการส่งเสริมหรือเป็นการเตรียมความสามารถ เพื่อรับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงมักจะเกี่ยวกับการขวนขวายเพื่อเพิ่มพูนความรู้การเข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ การเข้าร่วมสัมมนาและการศึกษาดูงานด้วย

**หลักการดำเนินงานเป้าหมายของผู้นำหรือผู้บริหาร** ในการพิจารณาถึงเป้าหมาย ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชาเลือกมาแล้วนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องยึดหลัก 4 ประการ กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529, หน้า 161) คือ

1. เป้าหมายและเครื่องวัดผลเพียงหยาบ ๆ นั้นเป็นประโยชน์ต่อการกระตุ้นให้โครงการเริ่มต้นขึ้นได้
2. คน ๆ หนึ่งควรมีเป้าหมายที่มุ่งมั่นเพียงประการเดียว
3. แผนงานบางอย่างแม้ว่าจะตั้งเป้าหมายไว้เป็นระยะเวลาเพียงไม่กี่ปี ก็อาจจะเป็นแผนงานที่ใช้ได้เกิดผลเป็นอย่างดี
4. เป้าหมายแต่ละอันควรเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรที่สามารถเข้าใจได้ง่าย มีลักษณะที่ท้าทายให้ใช้ความพยายามและความสามารถที่จะทำให้สำเร็จและเป็นเป้าหมาย ซึ่งสามารถตรวจสอบและวัดผลไว้ด้วย

**ลักษณะของเป้าหมายที่ดี** ในการกำหนดเป้าหมายนั้น ควรคำนึงลักษณะที่ดีของเป้าหมาย สมพงศ์ เกษมสิน (2532, หน้า 87) กล่าวว่า ควรเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การและบุคคลในองค์การ ต้องชัดเจนและเป็นไปได้ ต้องมีเหตุผล ต้องมีลักษณะพอดีและเหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติได้กระทำได้และกำหนดเป็นมาตรฐานได้ ทั้งนี้การกำหนดเป้าหมายควรคำนึงถึงข้อพึงสังเกต ต่อไปนี้

1. การกำหนดเป้าหมายจะต้องทำอย่างรู้แจ้งถึงสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อม
2. ผู้บังคับบัญชาควรวางรากฐาน และเป้าหมายของการปฏิบัติที่สำคัญสำหรับผลงานทุก ๆ เรื่อง ควรเน้นความสำคัญก่อนหลัง เพื่อให้เป็นไปในแนวเดียวกัน
3. การตรวจสอบตามลำดับ จะช่วยให้เป้าหมายมีความเหมาะสมเป็นมาตรฐาน สำหรับการกำหนดหน้าที่ที่ถูกต้อง เชื่อมโยงระดับต่าง ๆ ของงานอยู่อย่างถูกต้องเหมาะสม
4. คุณค่าของเป้าหมายจะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงาน
5. เป้าหมายจะกระตุ้นคนให้ทำงานได้เมื่อคนรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายนั้นถูกกำหนดอย่างยุติธรรม
6. ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดขั้นตอนความสำเร็จเป็นระยะ เพื่อสะดวกต่อการควบคุม นอกจากนั้นในการกำหนดเป้าหมายขององค์การจะต้องกำหนดคลดหล่นไปตามสายการบังคับบัญชา โดยผู้ได้บังคับบัญชากำหนดเป้าหมายร่วมกันอยู่เสมอ จากการศึกษาของนักวิชาการ

ทางการบริหารบางท่านชี้ให้เห็นว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพนั้น เป้าหมายจะต้องไม่กำหนดจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง หรือจากเบื้องล่างขึ้นสู่เบื้องบน แต่จะต้องร่วมมือกันกำหนดและการบริหารร่วมกันเป็นทีม คาสท์และรอนเซนซไวท (Kast & Ronsenzweig, 1974, p. 173)

ผู้บริหารสูงสุดและผู้ร่วมงานต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายขององค์การในภาพรวมที่ชัดเจน และผู้ร่วมงานสามารถกำหนดเป้าหมายย่อย ๆ และเป็นระยะ ๆ จากเป้าหมายใหญ่ขององค์การได้ จึงจะทำให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายได้

**การควบคุมการปฏิบัติงาน (control)** การควบคุมการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหาร ซึ่งวัตถุประสงค์ของการควบคุมการปฏิบัติงาน สมพงษ์ เกษมสิน (2532, หน้า 420) กล่าวว่าเป็นการตรวจการปฏิบัติงานว่า ดำเนินไปตามแผนงานที่กำหนดหรือไม่ วิธีปฏิบัติดำเนินไปตามหลักการที่คืออะไร งานมีความก้าวหน้าเพียงใด เพื่อติดตามผลงานและให้คำแนะนำเมื่อมีอุปสรรค และป้องกันการสูญเสียแรงงานโดยเปล่าประโยชน์ เพื่อเป็นการบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน และแสดงว่าไม่ถูกทอดทิ้ง พันธ์ หันนาคินทร์ (2526, หน้า 52) กล่าวว่าการควบคุมนั้นมีองค์ประกอบสำคัญขึ้นอยู่กับ ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ความสามารถในการได้รับการฝึกอบรม หรือประสบการณ์ในการทำงานของผู้ร่วมงาน นิสัยและวินัยการทำงาน รวมถึงน้ำใจของผู้ร่วมงาน ดังนั้น การควบคุมการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องช่วยกำกับกิจกรรมทั้งปวงให้ดำเนินไปโดยไม่ติดขัดและไม่ผิดพลาด เจมส์ (James, 1984, p. 97) กล่าวถึงหลักการควบคุมการปฏิบัติงานไว้คือ

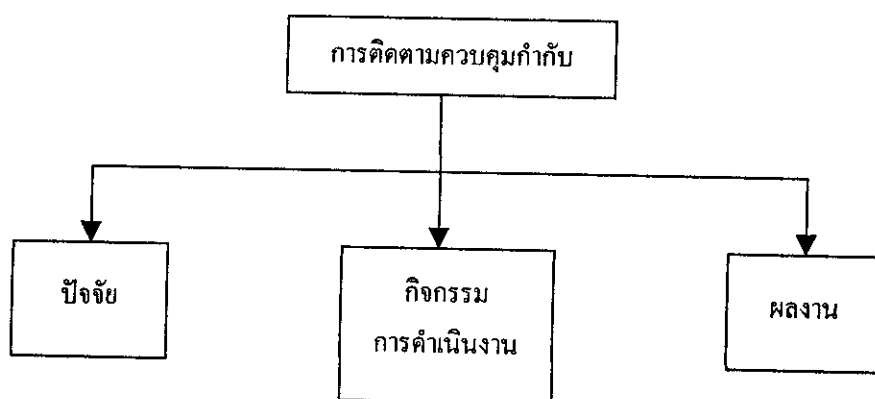
1. ให้งานที่กำหนดลักษณะงาน ขอบเขต และเป้าหมายที่ชัดเจนแก่ทุกคน
2. จัดระบบและจัดคนเพื่อควบคุมการปฏิบัติงาน
3. ควบคุมดูแลคนอย่างเหมาะสม และใช้ช่วงระยะการควบคุมที่ถูกต้อง
4. กระจายความรับผิดชอบ
5. หัวหน้างานต้องเป็นผู้นำเสียก่อน

**ความหมายของการควบคุมการปฏิบัติงาน** การควบคุมการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ฟลิปโป (Flippo, 1970, p. 417) ให้ความหมายว่าการควบคุมการปฏิบัติงานคือการบังคับให้กิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ ส่วน เชอร์วิน (Sherwin, 1964, p. 417) ให้ความหมายว่าการควบคุมการปฏิบัติงานคือการดำเนินงานเพื่อที่จะปรับปรุงให้งานนั้นเข้ากับระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยอาศัยการรายงานเป็นเครื่องมือ

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 454) ได้แสดงความเห็นของการควบคุมการปฏิบัติงานว่า

1. เพื่อต้องการให้ผลงานได้มาตรฐาน การสามารถใช้ทรัพย์สินขององค์การทุกประเภท รวมทั้งการจัดให้มีระบบการเก็บหลักฐานบันทึก
2. เพื่อเป็นการรักษาทรัพย์สินขององค์การ การสามารถใช้ทรัพย์สินขององค์การทุกประเภท รวมทั้งการจัดให้มีระบบการเก็บหลักฐานบันทึก
3. เพื่อให้การจำกัดขอบเขตของการปฏิบัติงาน
4. เพื่อใช้วัดผลต่าง ๆ ที่กำลังปฏิบัติอยู่ ได้แก่ การรายงาน ผลงาน ตัวเลข การงบประมาณ หรือการเปรียบเทียบต้นทุนต่าง ๆ
5. เพื่อใช้ประกอบการวางแผนเป็นการคาดการณ์ต่าง ๆ
6. เพื่อให้ผู้บริหารสามารถจัดความสมดุลในระหว่างแผนของกลุ่มต่าง ๆ
7. เพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนใจหรือจูงใจบุคลากรในองค์การช่วยให้ทราบว่าการปฏิบัติงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งดีกว่าต่ำกว่ามาตรฐานเพียงใด สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานดี การเลื่อนขั้นหรือการได้รับผลตอบแทนอื่น ๆ ก็สามารถทำได้โดยยึดถือมาตรฐานและผลของการปฏิบัติงาน

แนวคิดเรื่องการควบคุมการปฏิบัติงาน จุดเน้นในการดำเนินงานด้านการติดตามควบคุม กำกับงานโดยทั่ว ๆ ไปนั้น อุทัย บุญประเสริฐ (2528, หน้า 18) ได้แสดงให้เห็นดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 การดำเนินงานด้านการติดตามควบคุมกำกับงาน

จากภาพที่ 4 แสดงให้เห็นว่าการติดตามควบคุมกำกับ เมื่อพิจารณาครอบคลุมการทำงานทั้งระบบ มีจุดสำคัญอยู่ที่ปัจจัย (input) กิจกรรมการดำเนินงาน (process) และผลงานหรือผลผลิต (output) ว่าแต่ละด้านเป็นอย่างไร มีการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าไม่มีการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ ผลของการปฏิบัติจริงเป็นอย่างไร แตกต่างจากที่กำหนดไว้มาก

น้อยเพียงใด ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลาและลักษณะเฉพาะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจะ เป็นการประมวลข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่อาจปฏิบัติได้ตามแผนที่ได้วางไว้

**ประโยชน์ของการควบคุมการปฏิบัติงาน** สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มักจะทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย การควบคุมการปฏิบัติงาน จะมีส่วนช่วยให้แน่ใจได้ว่า แผนงานต่าง ๆ ดำเนินไปตามเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจึงต้อง ประเมินผลการปฏิบัติงานและหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดขึ้น โดยใช้ระบบการควบคุม การปฏิบัติงานที่มีขอบข่ายครอบคลุมการปฏิบัติงานที่สำคัญ ๆ ทุกอย่าง ซึ่งเรื่องนี้ เสนาะ ดิเขาว์ (2521, หน้า 246) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
2. ได้รับผลผลิตที่มีคุณภาพมาตรฐานเป็นไปตามความต้องการของลูกค้า
3. กำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์การให้ชัดเจน
4. มีการวัดผลการปฏิบัติงานของสมาชิกทุกคนในองค์การ เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยการให้รางวัลหรือการลงโทษ
5. ป้องกันการใช้ทรัพยากรไปในทางที่ผิด เช่น ป้องกันการทุจริตหรือนำทรัพย์สินขององค์การใช้ในทางที่มีขอบ หรือเพื่อประโยชน์ส่วนตัว
6. จัดความสัมพันธ์ระหว่างแผนงานต่าง ๆ ขององค์การ

**กระบวนการควบคุมการปฏิบัติงาน** การที่จะกำหนดมาตรฐานให้แน่นอนตายตัวลงไปว่า งานมีลักษณะเช่นไร ควรมีกระบวนการควบคุมอย่างไรนั้น เป็นสิ่งยากต่อการที่จะกำหนดไว้เป็น ข้อตายตัวในรายละเอียด เพราะความยุ่งยากที่งานแต่ละชนิดและประเภทมักจะมีข้อผิดพลาดแตกต่างกัน แต่หลักการใหญ่ ๆ ที่สำคัญแล้วจะไม่ใคร่แตกต่างกันนัก ขั้นตอนต่าง ๆ ที่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของระบบการควบคุมการปฏิบัติงานนั้น นักวิชาการหลายท่านได้กำหนดกันไว้แตกต่างกัน เช่น นายศิลป์ เชื้อวชาญพิพัฒน์, ศุภศิริ สุมาคม, และสุวรรณา ทองประดิษฐ์ (2527, หน้า 336) ได้กำหนดไว้ว่าประกอบด้วย

1. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
2. การจัดหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง
3. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
4. การประเมินการแก้ไข
5. การดำเนินการแก้ไข

ระวัง เนตร โพธิ์แก้ว (2528, หน้า 133) ได้ระบุไว้ว่าประกอบด้วยสิ่งสำคัญดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายของงานให้แน่ชัด
2. กำหนดมาตรฐานของงาน
3. การวัดผลการปฏิบัติงาน
4. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ว่าให้ผลสูง หรือต่ำกว่า หรือเท่าเกณฑ์ที่ได้กำหนด

5. ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง

พิทฟิลด์ (Pitfield, 1977, p. 416) ได้จัดไว้ 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดมาตรฐาน
2. เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน
3. คัดข่าวสารที่ได้รับกลับมาจากการเปรียบเทียบ
4. การแก้ไขส่วนที่เบี่ยงเบนจากมาตรฐาน

การควบคุมการปฏิบัติงานที่กล่าวแล้วสามารถสรุปได้ว่าการควบคุมการปฏิบัติงานคือ การใช้ศิลปะการบริหารเพื่อตรวจดูว่าการดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องตามวิธีการหรือไม่ และผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐานเพียงใด การควบคุมการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่มีลักษณะเป็นเครื่องช่วยกำกับว่ากิจกรรมทั้งปวงสามารถดำเนินการไปได้ไม่ติดขัดและทุกอย่างเป็นไปอย่างถูกต้องตลอดเวลา โดยไม่ผิดพลาด

#### **การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติและการฝึกอบรม (performance goals and training)**

การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นการพัฒนาองค์การรูปแบบหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารที่มุ่งหวังการทำงานให้มีประสิทธิภาพจะต้องตระหนักถึง เพราะจะเป็นตัวเร่งหรือตัวผลักดันการดำเนินงานให้มีเป้าหมายและแรงจูงใจอย่างมีทิศทางตรงกัน

**ความหมายของการฝึกอบรม** ธงชัย สันติวงษ์ (2536, หน้า 164) กล่าวว่า การฝึกอบรมนั้นถือเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การในที่สุด

**หลักในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน** หลักในการกำหนดมาตรฐานที่ควรคำนึงถึงได้แก่ ปริมาณของงาน คุณภาพของงาน ค่าใช้จ่าย เวลา ที่เป็นเป้าหมายรวม ซึ่งองค์การต้องการให้กิจกรรมนั้น ๆ สัมฤทธิ์ผล

**กระบวนการฝึกอบรม** ธงชัย สันติวงษ์ (2536, หน้า 171 - 173) กล่าวว่า การจะพัฒนาให้บรรลุจุดมุ่งหมายทั้ง 2 ประการนั้น ควรได้พิจารณาถึงกระบวนการของการฝึกอบรม ซึ่งควร

เริ่มต้นด้วยการพิจารณาความต้องการและปัญหาที่ต้องมีการฝึกอบรม ตลอดจนสื่อหรือเครื่องมือ (media) ที่จะใช้ในการฝึกอบรม เมื่อเตรียมพร้อมแล้วจึงดำเนินการฝึกอบรม หลังฝึกอบรมแล้ว ควรประเมินผลโครงการ โดยพิจารณาเปรียบเทียบว่าบุคลากรที่ผ่านการอบรมแล้วสามารถทำงาน ได้ผลในระดับที่เป็นมาตรฐานที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งหากยังมีปัญหา การแก้ไขควรจะดำเนินการใน 3 จุด คือ ประการแรก ควรพิจารณาทบทวนเนื้อหาและเรื่องหรือหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม การใช้ สื่อหรือเครื่องมือเหมาะสมหรือไม่ ควรเปลี่ยนแปลงวิธีใดหรือสื่อชนิดไหนจึงจะได้ผลดีกว่า หาก มิใช่ทั้งสองประการดังกล่าว ในบางครั้งปัญหาอาจจะอยู่ที่ตัวผู้เข้าทำการฝึกอบรม ซึ่งอาจจะมีปัญหา เรื่องความพร้อมและไม่พร้อมในทางจิตวิทยาหรือพื้นฐานการศึกษาต่าง ๆ ด้วย จึงอาจจำเป็นต้องมี การเสริมหรือแก้ไขประการอื่นก่อน คือ ต้องทบทวนเกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกหรือเตรียมคนที่จะเข้ารับ การอบรมให้มีระดับพร้อมที่จะเข้าร่วมโครงการดังกล่าว

องค์การที่มีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง และบุคลากรได้รับการอบรมอย่างดีย่อม ย่อมหวังผลผลิตได้มากกว่าองค์การอื่น ๆ โดยทั่วไป

องค์ประกอบทางการบริหารทั้ง 8 ด้านข้างต้น จะเป็นตัวชี้ประสิทธิภาพขององค์การ ได้ประการหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ทุกองค์ประกอบ โดย ระดับของการแสดงออกหรือปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบนั้น ย่อมบ่งชี้พฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหาร ซึ่งแต่ละระบบย่อมจะส่งผลถึงบรรยากาศการทำงาน ความร่วมมือ ความพึงพอใจ ขวัญและประสิทธิผลในองค์การนั่นเอง

## ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นเจตคติที่บุคคลมีต่อองค์การซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้ สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและเป้าหมายเดียวกับองค์การ มีความสำคัญและมีอิทธิพลโดย ตรงต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นเหตุให้บุคลากรในองค์การปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ ในองค์กรอย่างเชื่อมั่นและเลื่อมใสศรัทธาพร้อมที่จะร่วมปฏิบัติงานให้้องค์การอย่างเต็มกำลังทำให้ ้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

### ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ตามความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายของคำว่า “ความ หมายถึง อาการ, เกิดความ” (หน้า 176) และให้ความหมายของ คำว่า “ผูกพัน หมายถึง การเกิด ใฝ่ใจ รักใคร่” (หน้า 596) ดังนั้นคำว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การเกิดความใฝ่ใจ รักใคร่ เอาใจใส่ในองค์การ

ภรณ์ มหามนต์ (2529, หน้า 94) อธิบายความผูกพันต่อองค์การอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมว่ามีลักษณะสำคัญ 2 ประการคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การในลักษณะเป็นทางการ (formal attachment) แสดงโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. ความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีเจตคติที่ดีต่อองค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

โสภณ ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 14) ได้ให้ความหมาย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึงการที่สมาชิกในองค์การมีความยึดมั่นผูกพันและซื่อสัตย์ต่อองค์การ โดยเฉพาะการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม องค์การและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ มุกดา ศรีรงค์ และชนินฐา วิเศษสาธิต (2529, หน้า 55) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับความรู้สึกทางจิตใจของบุคคลที่มีต่องาน และยอมรับว่างานคือ ส่วนหนึ่งของตัวเองซึ่งเป็นคุณค่าของงาน ที่บุคคลยอมรับเหมือนกับคุณค่าของตนเอง

อุทัย หิรัญโต (2531, หน้า 302) ให้ความหมาย ความผูกพัน หมายถึง การที่สมาชิกขององค์การอยู่เป็นสมาชิกในองค์การเพื่ออุทิศเวลา และกำลังความสามารถให้แก่หน่วยงานกับยินยอมปฏิบัติตามปทัสถานและค่านิยมขององค์การด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532, หน้า 30) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การ โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกขององค์การนั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกขององค์การมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับอย่างอื่นแล้ว เห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การไป

เชลดอน (Sheldon, 1971, pp. 143 - 144) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันของบุคคลแต่ละคนกับองค์การและประเมินองค์การไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ฮรีบีนีค และอัลต์โต (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 555) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความไม่เต็มใจของสมาชิกที่จะออกจากองค์การไป ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ ตำแหน่ง และความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น

มาร์ช และแมนนารี (Marsh & Mannari, 1977, p. 57) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

สตีเยร์ส (Steers, 1977, p. 46) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การมีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์การ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์การโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ กล่าวคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

นอร์ทคราฟ และนีล (Northcraft & Neale, 1990, pp. 464 - 465) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง แน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ในองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบโดยทั่วไป 3 ประการคือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

ความผูกพันของสมาชิกในองค์การ มิใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีต่อองค์การเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของบทบาทและวิธีปฏิบัติของเขาที่มีต่อองค์การด้วย

บุคเคนัน (Buchanan, 1974, p. 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรักใคร่ที่จะยึดติดกับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์การ จากการพิจารณาองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ

1. การแสดงตน (identification) หมายถึง ความภูมิใจต่อองค์การ และยอมรับอุดมการณ์ขององค์การ
2. ความเกี่ยวพันกับงาน (job involvement) หมายถึง ความทุ่มเทในการทำงานเพื่อความก้าวหน้า และผลประโยชน์ขององค์การ

3. ความภักดีต่อองค์กร (loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึก และแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ตลอดจนมีความภักดีต่อองค์กร และมีความแน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบันแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ได้นำมาประยุกต์เสนอเป็นผลงานวิจัยและมีรูปแบบจำลองไว้มากมาย ซึ่งการนำแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรไปใช้ขึ้นอยู่กับ การนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น นักวิชาการคนสำคัญในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร คือ Richard M. Steers และ Lyman W. Porter ได้แบ่งแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 พวกใหญ่ ๆ คือแนวคิดทางด้านพฤติกรรม และแนวคิดทางด้านทัศนคติดังนี้ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, pp. 442 – 446)

**แนวคิดทางด้านพฤติกรรม** แนวคิดด้านพฤติกรรมนี้มีทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากของ เบรคเกอร์ (Becker, 1960, pp. 32 – 40 อ้างถึงใน โสภา ทรัพย์มากอุดม, 2533, หน้า 15 - 16) เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรที่เรียกว่า ทฤษฎีกล้าได้กล้าเสีย (Side – bet Theory) ได้สรุปสาระสำคัญไว้ว่าสถานะความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบว่า ถ้าหากเขาออกจากองค์กร เขาจะสูญเสียอะไรไป การที่คนเข้าไปเป็นสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานช่วงระยะเวลาหนึ่งเขาได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังใจในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และจะยอมเสียโอกาสบางอย่างไป ขณะที่เข้าอยู่ในองค์กรนั้น ต่อมาได้มีการนำเอาแนวคิดตามทฤษฎีกล้าได้กล้าเสียของ เบคเกอร์ไปประยุกต์ใช้ในความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอีกมากมาย สแตนคิลิก (Salancik, 1977, p. 415 อ้างถึงใน ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์, 2537, หน้า 12) มองความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องของคนว่าเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือมีความคงเส้นคงวา โดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลที่ได้จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไปอย่างถาวรซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณา ในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่สูญเสียไป

**แนวคิดด้านทัศนคติ** แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจกันมากกว่าแบบแรก โดยมีมุมมองว่าความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีเป้าหมายและความหวังในการดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบผลเลิศ (Sheldon, 1971, p. 143, อ้างถึงใน อังคณา โกสีย์สวัสดิ์, 2536, หน้า 21) นักวิชาการที่เป็นผู้นำในแนวคิดนี้คือ Steers และ Porter ได้แสดงแนวคิดว่าความผูกพันดังกล่าวประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออกใน 3 องค์ประกอบคือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

องค์ประกอบ 3 ประการดังกล่าวจะบอกถึงความผูกพันต่อองค์กร อันจะมีอิทธิพลต่อการทำงานและจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีอิทธิพลต่อการขาดงาน ความเฉื่อยชา การเปลี่ยนงานและความตั้งใจในการทำงานในองค์กร โมดี้ พอร์ตเตอร์ และสตีล (Mowdy, Porter & Steers, 1982, p. 41 อ้างถึงใน ประทุม กฤษกลาง, 2538, หน้า 22) นอกจากนั้นสตีลและพอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 1983, p. 443) ได้เสนอแนวคิดว่าเป็นความเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างของคน เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และความเจริญรุ่งเรืองและยังกล่าวถึงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร กับความพึงพอใจในการทำงานว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวม แต่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อเฉพาะเรื่องงาน หรือบางแง่มุมของงานเท่านั้น สตีล (Steer, 1984, p. 464) และความผูกพันต่อองค์กรจะค่อย ๆ พัฒนาขึ้นและมั่นคงมากขึ้นตามเวลา กลายเป็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

สตีลและพอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 1983, pp. 433 - 434) ได้สรุปว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น มี 4 องค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ส่วนงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรและระดับการศึกษา

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวแล้ว สรุปว่า แนวความคิดความผูกพันต่อองค์กร ทุกแนวต่างมีเหตุผลและมีมุมมองที่แตกต่างกันออกไป อาจเนื่องมาจากสาเหตุแตกต่างเล็กน้อยตามความจำเป็นของบุคคล และแนวคิดดังกล่าวมีจุดมุ่งหมาย ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

#### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537, หน้า 12) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน
3. ความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตน

แองเจอร้และพาร์รี่ (Angle & Parry, 1981, pp. 1 - 14) พบว่า หากสมาชิกองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน ความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก

2. ปัญหาการขาดงานพบว่าคนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย

3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

#### ผลของการมีความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาผลที่เกิดจากการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การจะมีผลต่อพฤติกรรมอย่างไร ซึ่งจากการสำรวจเอกสารต่าง ๆ พบว่ามีพฤติกรรม ดังนี้

1. การขาดงานทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำ ส่วนคนที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ จะขาดงานมากกว่า (Steers, 1977, p. 54, Porter & others, 1974, pp. 603 - 609)

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน พบว่าผลของความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกในองค์การ จะมีการทุ่มเทให้กับงานมากหรือน้อย ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกคนไหนมีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความตั้งใจ เสียสละทุ่มเทให้กับงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ (Steers, 1977, pp. 46 - 56; Porter & other, 1974, pp. 603 - 609)

3. ความคงอยู่ในองค์การ การมีความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลต่อความคงอยู่ของสมาชิกในองค์การ ไม่เปลี่ยนงาน โขกย้าย หรือลาออก คนที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อย (Steers, 1977; Porter & others, 1974)

4. ความรู้สึกเป็นเจ้าของความผูกพันเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การอันเนื่องมาจากการที่สมาชิก มีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การด้วยนั่นเอง (Buchanan, 1974, p. 340; Mowday, Porter & Dubin, 1974, pp. 224 - 248)

จรัสศรี ไกรนที (2539, หน้า 55 - 56) ได้กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะประพฤติหรือแสดงออกต่อองค์การแตกต่างไปจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ โดยแสดงออกดังนี้

1. ความผูกพันต่องาน ตามความเห็นของมาสซ์และไซมอน (Marsh & Simon, 1958 cited in Steers, 1984, p. 646) กล่าวว่า สมาชิกที่มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จะมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในกิจกรรมขององค์การ เพราะเห็นว่าการจะสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนเองด้วยเช่นกัน สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมีแนวโน้มขาดงานน้อย

2. ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การ สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง มีความ

ปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร คือ มีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรน้อย

3. การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรจากคำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กร สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

#### ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 45 - 46) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีดังนี้ (1) ธรรมชาติของบุคคลเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยาบุคคลมีความต้องการมีเจตคติ และค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น (2) ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3) ธรรมชาติขององค์กร องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร (4) ธรรมชาติของงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน ซึ่งทำให้ปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้สามารถนำมาเป็นแนวคิด ในการพิจารณาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539, หน้า 12 - 14) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะนำไปสู่ความรู้สึผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย (1) ลักษณะส่วนตัวของพนักงานรวมทั้งอายุการทำงานในองค์กร และความแตกต่างในความรุนแรงของความต้องการ เช่นความต้องการสำเร็จในชีวิต (2) ลักษณะงาน เช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่ทำมีความสำคัญเป็นต้น (3) ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่เจตคติของกลุ่มผู้ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือ ความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าความคาดหวังของตนได้รับการตอบสนองจากองค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971, p. 144) เห็นว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

สตีเยร์ส และพอร์ทเตอร์ (Steers & Porter, 1983, p. 426) พบว่า มีปัจจัย 4 ประการที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ลักษณะส่วนตัว (personal characteristics) ที่สำคัญได้แก่ อายุ ความต้องการความสำเร็จ การศึกษา

2. ลักษณะงาน (job characteristics) ที่สำคัญได้แก่ ความท้าทายของงาน โอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมีความหมายของงานและผลป้อนกลับของงาน

3. ลักษณะโครงสร้างขององค์การ (organization design characteristics) ที่สำคัญได้แก่ การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (work experiences) ที่สำคัญได้แก่ ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ

บุคเคนัน (Buchanan, 1974, p. 533) พบว่ามีปัจจัย 3 ประการที่สำคัญอื่นที่จะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนตัวของพนักงานทั้งอายุการทำงานในองค์การและความแตกต่างในรุนแรงของความต้องการ เช่น ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2. ลักษณะงาน เช่น การมีความหมายของงานที่ทำ และโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การที่ผ่านมาในอดีต ตลอดจนคำพูดและความรู้สึกของพนักงานอื่น ๆ ที่มีต่อองค์การ

เมเยอร์ (Meyer, 1993 , pp. 539 - 540) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การมีลักษณะอันเป็นองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์การตราบเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงานได้รับการตอบสนอง

2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์การเนื่องจากได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์การและการสูญเสียเมื่อต้องลาออก

3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์การด้วยความรู้สึกรักและรู้สึกเป็นเจ้าของ  
เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994 , pp. 276) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัยดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมาก และอายุในองค์การนาน จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงาน จะทำให้

ความผูกพันต่อองค์การลดลง

3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ องค์การที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การและเห็นว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้

### เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ

แบบวัดความผูกพันต่อองค์การมีทั้งแบบวัดเจตคติและแบบวัดพฤติกรรมปอร์เตอร์ และสมิท อ้างอิงจาก แคทซ์และคานท์ (Porter & Smith, 1970 citing Katz & Kahn, 1966, p. 422)

1. แบบวัดเจตคติที่วัดความผูกพันต่อองค์การ คุณและคนอื่น ๆ (Cook & others, 1981, pp. 84 - 92) ได้รวบรวมแบบวัดเจตคติที่วัดความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 ชุด ดังนี้

1.1 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของปอร์เตอร์และสมิท อ้างอิงจากคุณและคนอื่น ๆ (Porter & Smith, 1970 citing Cook & others, 1981, pp. 84 - 86) ประกอบด้วยแบบสอบถาม 15 ข้อ เป็นการประมาณค่า 7 ระดับ ผู้ได้คะแนนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.85 ถึง 0.93

1.2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ แฟรงคลิน (Franklin, 1975, pp. 153 - 164) ซึ่งวัดความผูกพันต่อองค์การใน 2 ลักษณะคือ

1.2.1 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์

1.2.2 ความเต็มใจที่จะคงอยู่ในองค์การ

ลักษณะแรก มีข้อความ 11 ข้อ และลักษณะหลังมีข้อความ 5 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่น 0.83 และ 0.63 ตามลำดับ

1.3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ บูแคนัน (Buchanan, 1974, p. 623) บูแคนันวัดความผูกพันต่อองค์การ 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน การมีความเกี่ยวข้องกับงาน และความภักดีต่อองค์การ มีข้อความ 23 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ และมีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ 0.86, 0.84 และ 0.92 ตามลำดับ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน โดยที่การแสดงตนมีความสัมพันธ์กับการมีความเกี่ยวข้องกับงาน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.65 ความเกี่ยวข้องกับงานกับความภักดีต่อองค์การ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58 การแสดงตนกับความภักดีต่อองค์การมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74

1.4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของคุณ และวอลล์ (Cook & Wall, 1980, cited in Cook & others, 1981, pp. 92 - 93) เป็นการวัดความผูกพันต่อองค์การใน 3 องค์ประกอบ คือ

การแสดงตน การมีความเกี่ยวข้องกับงาน ความภักดีต่อองค์กร ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบสอบถาม 9 ข้อ โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบละ 3 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีความเชื่อมั่นระหว่าง 0.80 - 0.87

2. แบบวัดพฤติกรรมที่วัดความผูกพันต่อองค์กร คูก และคนอื่น ๆ (Cook & other, 1981, p. 88) ได้เสนอแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ ฮรีบีเนียก และอลูตโต (Hrebiniak & Alutto, 1970, p. 94) ซึ่งเป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรทางพฤติกรรมตามแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการรับรู้และการใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในองค์กร ดังนั้นการมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแรงกล้าจะแสดงถึงความไม่เปลี่ยนงาน และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรนั้นตลอดไป จากแบบวัดชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 3 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.79 แบบวัดแบ่งเป็น 4 ด้านคือ

- 2.1 การเพิ่มขึ้นของรายได้
- 2.2 ความมีอิสระในอาชีพ
- 2.3 สถานภาพในการทำงาน
- 2.4 ความมีมิตรภาพในองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและแบบวัดของบูแคนัน (Buchanan, 1974, p. 533) สำหรับวัดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากแบบวัดดังกล่าวครอบคลุมเรื่องที่ผู้วิจัยจะศึกษา ค้นคว้า และมีความเชื่อมั่นสูง

#### ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการบริหารสูงเพียงใดก็ตาม หากไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้แล้ว การทำงานก็จะไม่สำเร็จด้วยดี ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจและให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถร่วมงานกันได้ดีตามที่ ฟิเลเดอร์ คลิเมอร์ และลินดา (Fiedler, Chemer & Linda, 1976, p. 36) ได้ทำการวิจัย พบว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่นเพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานได้อย่างดี และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและยอมรับว่าเป็นผู้ตาม การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมทำให้การปฏิบัติ

งานเป็นไปในทางที่ไม่ดี ทำให้ผู้บริหารเกิดความอึดอัดและจะปฏิบัติงานด้วยความวิตกกังวลซึ่งอาจทำให้งาน ที่ปฏิบัติอยู่แล้วล้มเหลวได้ ฟิเลเดอร์ และการ์เซีย (Fiedler & Garcia, 1987, p. 52)

สตีเวิร์ส (Steers, 1977, pp. 46 - 57) ได้ให้ทัศนะว่า ลักษณะของงาน (Job Characteristics) สามารถชี้วัดประสิทธิผลของงานได้เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน และได้สรุปลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าเกี่ยวข้องกับงานที่ทำทนาย การมีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน หากลักษณะงานเหล่านี้เป็นไปในทางที่ดีต่อสมาชิกองค์การ ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์การมาก

ไลทวิน และสตรินเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968, pp. 45 - 65) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าบรรยากาศขององค์การจะนำทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างได้แก่ ความท้าทายในงาน การรับรู้เกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้เรื่องความท้าทายของงาน จะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่นเดียวกับการรับรู้ผลของการปฏิบัติงานเท่ากับเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้กับมาตรฐานของงาน โดยการรับรู้จะเป็นแรงจูงใจในความต้องการประสบความสำเร็จของเขา อันก่อให้เกิดความพอใจในงาน และพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อองค์การในที่สุด

แฮกแมน และลอว์เลอร์ (Hackman & Lawler, 1971, pp. 259 - 285) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยศึกษาจากพนักงานโทรศัพท์ 208 คน จากบริษัทโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา เขาทั้งสองได้สร้างแบบทดสอบวัดลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4 ลักษณะ คือ งานที่หลากหลาย (skill variety) ความมีอิสระในงาน (task autonomy) ความประจักษ์ในงาน (task identity) และผลป้อนกลับของงาน (feedback) พบว่า ลักษณะงานเหล่านี้มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความพอใจในงาน กล่าวคือพนักงานที่พอใจในงานที่ปฏิบัติ จะมีการขาดงานน้อยลง และในขณะที่เดียวกันก็ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรุสกี (Grusky, 1965, pp. 489 - 503) ให้ทัศนะว่าการคาดหวังที่จะมีโอกาสก้าวหน้าและการประสบความสำเร็จในการทำงาน ก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน ดังนั้นการสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในงาน (advancement of career opportunities) จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์การได้

เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni, 1993, p. 68) กล่าวว่า โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน ครูจะรักและผูกพันกับโรงเรียน ทำงานหนักและซื่อสัตย์ต่อโรงเรียนมากกว่าโรงเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจให้กับครูจะทำให้ครูเห็นความสำคัญของงาน ทำงานอย่างมี

อุดมมุ่งหมายเห็นงานมีความสำคัญและมีความหมายสำหรับเขา ครูจะควบคุมงานอย่างเป็นระบบตามเหตุผลและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น รวมทั้งมีความรับผิดชอบ ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นสำเร็จของครู ครูที่มีความมุ่งมั่นสำเร็จจะเชื่อว่าเขาจะทำงานได้ประสบผลสำเร็จ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความมุ่งมั่นสำเร็จมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความผูกพันกับงาน รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ความเชื่อในทฤษฎี Z ของ วิลเลียม โออุชิ (William G. Ouchi) เชื่อว่าการบริหารที่ดี จะช่วยให้ได้ผลผลิตสูง มีกำไรงาม ผู้ร่วมงานเกิดความพอใจทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ทั้งยังจงรักภักดี มีความภาคภูมิใจ มีความผูกพัน ห่วงใย และหวังดีต่อองค์กรอีกด้วย (Ouchi, 1981, p. 248)

พอร์เตอร์ และสตีเวิร์ส (Porter and Steers, 1973, pp. 151 - 176) ระบุว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติมีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการ (formal authority) มากเกินไปจะเป็นปัจจัยดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าของ ควงพร พรวิทยา (2539, หน้า 3) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กร

ในโรงเรียนหากผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี และมีความสามารถในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงาน ย่อมจะทำให้ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการสูงขึ้นด้วย

**ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กร**

1. ครูสาขาวิชาชีพ ในการวิจัยครั้งนี้ได้มุ่งวิจัยครูสาขาวิชาชีพสองสาขาวิชา คือ ครูสาขาวิชาชีพบริหารธุรกิจและครูสาขาวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม การที่ครูมีความรู้แตกต่างกันย่อมทำให้ทัศนคติของครูและบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการศึกษาค้นคว้าของ นิษฐา ถักขมิพิเชษฐ์ (2544, หน้า 63) พบว่าผู้ปฏิบัติงานทางด้านช่างเทคนิคในบริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก จิราวัลย์ สุจิรานธรรม (2545, หน้า 89) พบว่า ผลการปฏิบัติด้านธุรการและการเงินของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกจันทบุรีอยู่ในระดับมาก

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า สาขาวิชาชีพของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือหรือสร้างศรัทธาให้

แก่สมาชิกในหน่วยงานก็จะทำให้เกิดความทุ่มเทในงานมีความรักดีต่อหน่วยงาน ดังนั้น ตัวแปรครูสาขาวิชาชีพ จึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะมีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2. ประเภทสถานศึกษา นักวิชาการหลายคน พบว่าความน่าเชื่อถือขององค์การมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การ กล่าวคือ หากบุคลากรรู้สึกว่าการที่เขาสังกัดอยู่มีความน่าเชื่อถือได้ และมีความมั่นคงเพียงพอเขาก็จะกล้าแสดงออกถึงความรักและความผูกพัน กาญจนา บุญภักดี (2544, หน้า 104) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร 5 ด้านประกอบด้วย ความมั่นคงของงาน สวัสดิการ ความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน และระบบบริหารโรงเรียน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 98) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในมิติความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อส่งเสริมองค์การให้ถึงเป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้ บูแคนัน (Buchanan, 1974, pp. 533 – 546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์การ คือ ความอาวุโส หรือระยะเวลาทำงานให้กับองค์การ กล่าวคือ บุคลากรในองค์การที่มีอายุงานมากต้องมีความผูกพันต่อองค์การมากเป็นลำดับ

ดังนั้น ตัวแปรเกี่ยวกับประเภทสถานศึกษาได้แก่ สถานศึกษาของรัฐบาลและสถานศึกษาของเอกชน จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะวิธีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาหรือกฎระเบียบขององค์การที่แตกต่างกัน

#### แผนพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

การพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก เป็นแผนยุทธศาสตร์ ได้เริ่มมีการวางแผนและปฏิบัติการอย่างจริงจังมาตั้งแต่ต้นปี 2538 โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาพื้นที่แถบนี้ให้เป็นศูนย์กลางความเจริญแห่งใหม่ เพื่อสนับสนุนการกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมไปสู่ส่วนภูมิภาคอย่างเป็นระบบ เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมหลักและอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่น ๆ อย่างสมบูรณ์ อันเป็นการเสนอทางเลือกแหล่งที่ตั้งอุตสาหกรรมใหม่ในอนาคต เพื่อเป็นแหล่งสร้างงานที่สำคัญเพิ่มขึ้นอีกแห่งหนึ่ง ทั้งนี้มีเป้าหมายที่จะให้ชายฝั่งทะเลตะวันออกเป็นประตูทางออกให้กับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการส่งสินค้าออกไปจำหน่ายในต่างประเทศ โดยไม่ต้องผ่านกรุงเทพมหานคร ในขณะเดียวกันจะจัดให้มีการบริการด้านสังคมที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนการลงทุนของภาคเอกชนในพื้นที่นี้ โดยเฉพาะการพัฒนาฝีมือแรงงาน การให้การศึกษา สาธารณสุข และการควบคุมสภาวะสิ่งแวดล้อม ในการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวได้กำหนด

การแบ่งเขตพัฒนาออกเป็น 2 เขต คือ

1. พื้นที่บริเวณมาบตาพุดจังหวัดระยอง เนื้อที่ประมาณ 20,000 ไร่ กำหนดให้เป็นเมืองอุตสาหกรรมทันสมัย และเป็นแหล่งที่ตั้งของอุตสาหกรรมที่สำคัญ คือ โรงแยกก๊าซ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี อุตสาหกรรมปุ๋ยเคมี โดยอุตสาหกรรมหลักที่มีการนำวัตถุดิบเข้า และส่งผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปเพื่อการส่งออกนั้น ควรตั้งอยู่ใกล้ท่าเรือน้ำลึก

2. พื้นที่บริเวณแหลมฉบัง เนื้อที่ประมาณ 10,000 ไร่ กำหนดให้เป็นแหล่งที่ตั้งท่าเรือพาณิชย์และอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ที่ไม่มีปัญหาด้านมลพิษ

การพัฒนามีลักษณะเป็นแผนรูกตามเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525-2529) และดำเนินการอย่างต่อเนื่องในแผน ฯ 6 ที่จะสร้างโอกาสใหม่ทางเศรษฐกิจใหม่จากแนวทางเดิม ที่เคยพึ่งพาผลผลิตทางการเกษตรเป็นหลัก เป็นการขยายแนวทางเลือกใหม่เข้าสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งกลยุทธ์การพัฒนาได้ดำเนินการในลักษณะเป็นแผนงานแบบผสมผสาน (integrated programme) ระหว่างโครงการต่าง ๆ ทั้งที่อยู่ในความรับผิดชอบของภาครัฐที่เป็นผู้นำการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ สำหรับอุตสาหกรรมโดยตรง ทั้งท่าเรือน้ำลึก ถนน รถไฟ ไฟฟ้า สื่อสารและโทรคมนาคม และภาคเอกชนที่จะเป็นผู้นำการลงทุนด้านอุตสาหกรรม นอกจากนี้ รัฐบาลยังเป็นผู้ดำเนินการจัดเตรียมส่วนสนับสนุนอื่น ๆ เช่น แหล่งที่ตั้งอุตสาหกรรม การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการลงทุน การควบคุมด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้อุตสาหกรรมต่าง ๆ สามารถเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและสามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาในลักษณะนี้ความสอดคล้องระหว่างแผนงาน แผนการเงิน และการประสานงานกันระหว่างหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นับเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้แผนงานนี้ประสบความสำเร็จ เป้าหมายนโยบายและมาตรการการพัฒนา ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 รัฐมีนโยบายที่จะกระจายความเจริญทางด้านธุรกิจ และอุตสาหกรรมไปสู่ส่วนภูมิภาคอย่างมีระบบ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกเป็นแผนยุทธศาสตร์ เป็นศูนย์กลางความเจริญแห่งใหม่ มีอุตสาหกรรมหนัก และอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่น ๆ อย่างสมบูรณ์ ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา เนื้อที่ 8.3 ล้านไร่ (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี, 2533, หน้า 18-19) ทั้งนี้ด้วยเหตุผลของทำเลที่ตั้งไม่ไกลจากกรุงเทพมหานครมากนัก มีพื้นที่เชื่อมโยงกับแหล่งแรงงานและวัตถุดิบอื่น ๆ ในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ อยู่ติดกับอ่าวไทย เหมาะสมและสะดวกต่อการนำก๊าซธรรมชาติมาพัฒนาอุตสาหกรรม สะดวกต่อการคมนาคมขนส่งอันเป็นประตูทางออกที่สำคัญ ในขณะที่เดียวกันจะจัดให้มีการบริการทางด้านสังคมที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนการลงทุนโดยเฉพาะการพัฒนาฝีมือแรงงาน การให้การ

ศึกษาสาธารณสุข และการควบคุมสิ่งแวดล้อม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6, 2530-2534) โดยกำหนดพื้นที่เป้าหมายและมาตรการการพัฒนาไว้ ดังนี้

1. มาบตาพุด จังหวัดระยอง จะเป็นแหล่งอุตสาหกรรมหนักและอุตสาหกรรมปิโตรเคมี
2. แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เป็นแหล่งอุตสาหกรรมเบาและอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก
3. จังหวัดระยองและฉะเชิงเทรา เป็นศูนย์กลางตลาดการเกษตรและอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และพัฒนาสังคมให้เป็นชุมชนเมือง
4. พัทยา จังหวัดชลบุรี เป็นศูนย์กลางหัตถกรรมและการค้า และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
5. สัตหีบ จังหวัดชลบุรี เป็นแหล่งอุตสาหกรรมขนถ่ายสินค้า
6. ชลบุรี เป็นศูนย์กลางของภูมิภาคทั้งในเชิงธุรกิจการค้า และการบริหารงานภาครัฐบาล ตลอดจนเป็นแหล่งอุตสาหกรรมบริการในเมือง

การเกิดขึ้น ของโครงการพัฒนาอุตสาหกรรม ในพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก ซึ่งมีทั้งอุตสาหกรรมหนัก อุตสาหกรรมเบา อุตสาหกรรมต่อเนื่องต่าง ๆ ทั้งอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ประเทศไทยกำลังปรับตัวเข้าสู่การเป็นอุตสาหกรรมใหม่ ได้มีการคาดคะเนว่าพัฒนานั้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก การคาดคะเนผลกระทบนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่จะมีการนำโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกในอนาคต ซึ่งสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2529, หน้า 18)

1. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและผลกระทบต่อการจัดการศึกษา โครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยรวม ดังนี้

1.1 โครงสร้างทางเศรษฐกิจ เมื่อแผนพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีวัตถุประสงค์จะพัฒนาอุตสาหกรรม ดังนั้นโครงสร้างของประเทศจะเป็นภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นก็มีได้ละทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมเกษตรขนาดใหญ่ที่จะเกิดขึ้นโดยใช้วัตถุดิบการเกษตรมาแปรรูปจากภาคตะวันออก และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พัฒนาในด้านการใช้ที่ดิน วิธีการเพาะปลูก การชลประทาน และสินเชื่อการเกษตร ทั้งยังเป็นการเปิดประตูการพัฒนาสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต้องมีการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างมีระบบมากยิ่งขึ้น อุตสาหกรรมหลักจะเกิดขึ้น

นั้นต้องเป็นฐานทางเศรษฐกิจจะเกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง เป็นพื้นที่เชื่อมระหว่างภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ ก่อให้เกิดการจ้างงานอย่างมาก

1.2 คุณค่า ในช่วงระหว่างการก่อสร้างที่โครงการต่าง ๆ ยังไม่แล้วเสร็จ คาดว่า ผลการขาดดุลการค้าในแต่ละปีจะสูงขึ้นเพราะจำเป็นต้องมีการกำหนดเข้าสินค้าค้าประเภททุนมาก จากโครงการหลัก ๆ ซึ่งคาดว่าในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ประเทศไทยสามารถนำเงินตราต่างประเทศจากการส่งออก และสามารถประหยัดเงินตราในส่วนที่ผลิตทดแทนการนำเข้า ทำให้ลักษณะทางเศรษฐกิจของประเทศไทยก้าวขึ้นเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่

1.3 การจ้างงาน แผนพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกนั้นมีส่วนช่วยรองรับแรงงานในภาคเกษตร เพื่อแก้ปัญหาการว่างงานในภาคเกษตรเพราะประเทศไทยไม่สามารถขยายที่ดินทำการเพาะปลูก เพื่อรองรับการจ้างงานและประชากรที่มีแนวโน้มสูงขึ้นในอนาคต จึงดูเหมือนโครงการต่าง ๆ จะสร้างงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการให้มากขึ้น คาดว่าอุตสาหกรรมที่จะก่อให้เกิดการจ้างงานสูง ได้แก่ อุตสาหกรรมต่อเนื่อง อุตสาหกรรมเบา และทำเรือ ná ลึก เนื่องจากอุตสาหกรรมที่จะพัฒนาขึ้นมานั้นเป็นอุตสาหกรรมประเภทใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งมีต้นทุนสูง ใช้แรงงานน้อย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2529, หน้า 20)

1.4 การพัฒนาด้านการขนส่งท่าเรือและพาณิชย์นาวี การที่แผนพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก กำหนดให้มีอุตสาหกรรมหลัก และทำเรือ ná ลึก เพราะจะเป็นการเพิ่มความต้องการในด้านการใช้เรือไทยส่งออกอย่างมาก การที่มีท่าเรือ ná ลึกขึ้นในประเทศก็เป็นการส่งเสริมให้บริษัทเรือในประเทศกล่าลงทุนซื้อเรือขนาดใหญ่มากขึ้น จากที่เคยขายเป็นค่าระวางให้กับเรือต่างชาติประมาณปีละ 3 หมื่นล้านบาทให้ลดน้อยลง การมีท่าเรือ ná ลึกจะช่วยประหยัดในด้านการขนส่งที่ต้องอาศัยเรือบรรทุกขนาดใหญ่

ในขณะที่ประเทศไทยกำลังปรับตัวในการพัฒนาประเทศ การอุตสาหกรรม ก็มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาอย่างยิ่ง ผลกระทบในแง่ของการผลิตกำลังคน ยังจะต้องคำนึงถึงการศึกษาจะสร้างคนให้พร้อมรับสถานการณ์ความเป็นอุตสาหกรรมและการดำรงชีวิต แต่การศึกษาของรัฐคงจะมีบทบาทในการผลิตกำลังคนที่มีความพร้อมและเหมาะสมกับงานต่าง ๆ ในระดับหนึ่งเท่านั้น ส่วนที่จะให้กำลังคนเหล่านั้นสามารถเข้าปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ อย่างพอเหมาะและมีทักษะเฉพาะนั้นน่าจะเป็นส่วนของการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน (pre-service training) การปรับกำลังคนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานควรจัดการฝึกอบรมใหม่ (re-training) หรือการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (in-service training) ผู้ใช้กำลังคนนั่นเองที่ต้องรับภาระหน้าที่ เทียนฉาย กิรคณันท์ (2531, หน้า 37-38)

2. การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรและผลกระทบต่อการจัดการศึกษา การพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก คาดคะเนว่าในปี พ.ศ. 2544 เมื่อโครงการพัฒนาแล้วประชากรจะเพิ่มขึ้นถึง 6 แสนคน และการเพิ่มนี้ไม่อาจสกัดกั้นการอพยพย้ายถิ่นของประชากรทั่วประเทศ โดยเฉพาะจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ เพราะว่าประชากรที่พื้นที่นี้ต้องการ คือ แรงงานฝีมือ และกึ่งฝีมือ จะต้องมีการวางแผนเคหะชุมชน เพื่อป้องกันการเกิดสลัมในเมืองใหม่ เกษตรกรต้องเปลี่ยนที่ทำกินใหม่หรือเปลี่ยนอาชีพ จะช่วยระงับการย้ายถิ่นเข้าสู่กรุงเทพมหานครของประชากรในภูมิภาคได้บ้าง ไกรยุทธ ธีรยาศินันท์ และสุวัฒนา ธาณานิติ (2526, หน้า 51)

การจัดการศึกษาในพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกนั้น จะต้องบริการการศึกษา ระดับประถมศึกษาจะไม่ขยายตัวมากนัก สำหรับมัธยมศึกษาขยายตัวเล็กน้อย ควรจัดอาชีวศึกษาหลักสูตรระยะสั้น และให้การศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อขยายระดับแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ จะขยายตัวอย่างมาก ทั้งการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อเพิ่มวุฒิของประชากรแรงงานด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2529, หน้า 26)

เทียนฉาย กิรตนันท์ (2531, หน้า 36) กล่าวว่า ผลเชิงนโยบายจะสำคัญมากในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในแต่ละระดับ การจัดสรรทรัพยากรเสียใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอาจจัดสรรทรัพยากรส่วนเกินจากระดับหนึ่งไปสู่การศึกษาระดับอื่น ๆ ที่ยังขาดอยู่ และการพัฒนาการศึกษาในแง่ของความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันในโอกาสที่จะได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียน

3. การเปลี่ยนแปลงทางด้านการขยายตัวของชุมชนและผลกระทบต่อการจัดการศึกษา การพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกจะมีส่วนช่วยให้เกิดชุมชนใหม่ขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อถ่วงดุลย์กรุงเทพมหานคร ทำให้พื้นที่นี้เกิดภาวะทันสมัยและมีการจัดสาธารณูปโภคต่าง ๆ ใช้แผนผังที่วางขึ้นมาใหม่ สำหรับการพัฒนา ทำให้การขยายตัวของชุมชน เป็นไปในสถานที่เหมาะสมการจัดสาธารณูปโภคต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอและเหมาะสม มีการใช้พื้นที่เป็นสวนสาธารณะน้อยมาก ต้องกลับไปพึ่งพากรุงเทพมหานครต่อไปตามเดิม ชุมชนเมืองจะกระจุกตัวอยู่ในบริเวณสามเหลี่ยมศรีราชา สัตหีบ ระยอง จะมีศูนย์กลางชุมชนประมาณ 7 ศูนย์กลาง ได้แก่ ชลบุรี ศรีราชา แหลมฉบัง พัทยา สัตหีบ ระยอง มาบตาพุด ฉะเชิงเทรา และบ้านแพ เมืองมีการขยายตัวจะเกิดภาวะที่ทันสมัยขึ้นในเมืองต่าง ๆ ประชาชนในเมืองมีวิถีชีวิตและแสดงความเชื่อแบบสมัยใหม่

แบบแผนชีวิตของชุมชนเป็นแบบใหม่ที่คนพื้นที่ควรได้รับการศึกษา การจัดการศึกษาควรให้นักเรียนได้รับการฝึกหัดให้รู้จักใช้ชีวิตในชุมชนเมือง รู้จักใช้แหล่งนันทนาการ เช่น สนามกีฬา ห้องสมุด ศูนย์เยาวชน ฯลฯ ในขณะที่เดียวกันก็ควรให้ความรู้เกี่ยวกับชีวิตในชนบท และการมี

ทัศนคติที่ตึงตังต่อชีวิตในชนบท ควรมีการขยายการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา และโรงพยาบาล เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน

การเข้าสู่ภาวะทันสมัยของชุมชนเมืองย่อมมีปัญหาทางสังคมต่าง ๆ เช่น ยาเสพติด การพนัน โจรกรรม และปล้นทรัพย์ โรงเรียนควรเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนเพื่อป้องกันตนเอง มิให้ตกเป็นเหยื่อของสิ่งล่อลวงเหล่านี้

4. การเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง และการปกครองและผลกระทบต่อการจัดการศึกษา โครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จะทำให้เอกชนทั้งไทยและต่างประเทศมีบทบาทมากขึ้นเพราะเป็นผู้ควบคุมเศรษฐกิจของพื้นที่ บทบาทของรัฐในการตัดสินใจจะลดลง มีแนวโน้มที่ท้องถิ่นต้องการจะปกครองตนเอง ความต้องการผู้นำที่มีฐานะดีจะลดน้อยลง ต้องการเงื่อนไขคุณสมบัติอื่นของผู้นำ เช่น ทักษะการประกอบอาชีพอย่างสูงมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงจากการพัฒนาโครงการในพื้นที่จะทำให้เกิดการละเมิดกฎหมายบทลงโทษในรูปของเทศบัญญัติไว้รองรับสภาพสังคมเมืองแบบใหม่ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทั้งในรูปชุมชนเมืองและชนบท เพื่อป้องกันมิให้การพัฒนาไปผลเสียต่อพื้นที่

แบบแผนของสังคมใหม่ควรฝึกฝนนักเรียนให้มีประสบการณ์ ควรใช้วิถีทางประชาธิปไตยเป็นกระบวนการนำไปสู่การป้องกันผลประโยชน์ของส่วนรวม โดยมีส่วนร่วมปกครองตนเอง เช่น ค่าแรงขั้นต่ำ ชั่งโมงการทำงาน สวัสดิภาพในการทำงาน เรื่องการรักษาระบบนิเวศน์ จัดทำเป็นหลักสูตรแบบเข้มทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อให้มวลชนร่วมกันพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ของตนจากสภาพชีวิตในชุมชนเมืองและโรงเรียนอาจมีบทบาทหลักในการเฝ้าดูและติดตาม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2529, หน้า 27)

5. การเปลี่ยนแปลงทางด้านค่านิยมและผลกระทบต่อการจัดการศึกษา ผลจากการพัฒนาสังคมชนบทเป็นสังคมเมืองทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านค่านิยมของคน มีลักษณะเป็นค่านิยมของในเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปจากที่เคยเป็นอยู่ คนในเมืองจะมีความเชื่อเรื่องบุญกรรม ความกตัญญู และระบบอาวุโสน้อยลง เน้นความเป็นตัวของตัวเองและมุ่งหวังความสำเร็จมากขึ้น คือการอยู่ตามลำพังไม่สูงส่งกับญาติพี่น้องหรือเพื่อนบ้านมากเท่าแต่ก่อน

ชีวิตที่ต่างคนต่างอยู่ไม่สูงส่งกับเพื่อนบ้านหรือญาติพี่น้องมากเท่าแต่ก่อนรู้สึกเห็นแก่ตัว ขาดสำนึกทางสังคม ขาดคุณธรรม และความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ไม่ยอมรับค่านิยมที่ดีหรือที่ควรนำมาปฏิบัติ รักอิสระ ชอบการมีอำนาจความมั่งมีเงินทอง และนิยมวัตถุมากขึ้น เน้นความเจริญทางด้านวัตถุเป็นสำคัญ ด้านจิตใจกลับเสื่อมลง

ค่านิยมที่จำเป็นสำหรับสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คือการรู้จักเลือกรับแทนที่จะปฏิเสธหรือยอมรับสิ่งแปลกใหม่ทั้งหมด ค่านิยมเป็นเรื่องสำคัญเพราะว่าค่านิยมเป็น

ตัวกำหนดพฤติกรรมของคน ถ้าคนในสังคมยึดค่านิยมที่ดีถูกต้อง สังคมก็จะมีแต่ความเจริญ สงบร่มเย็น จะต้องคำนึงถึงว่าจะต้องจัดการศึกษาเพื่ออบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นพลเมืองดีมีคุณภาพ โรงเรียนจะต้องมีหน้าที่สร้างค่านิยมที่ดีที่ถูกต้อง เช่น ความซื่อสัตย์ ความมีระเบียบวินัยในตนเอง การมีเหตุผล การประหยัด การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน จัดการศึกษาให้นักเรียนมีความคิดเป็นของตนเอง เชื่อมั่นในการที่จะเลือกค่านิยมที่ดีที่ถูกต้องมาปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

6. การเปลี่ยนแปลงทางศาสนาและจริยธรรมและผลกระทบต่อการจัดการศึกษา ในด้านการเปลี่ยนแปลงทางศาสนาและจริยธรรมมาจากการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ชาวเมืองจะเห็นทางศาสนา การนับถือศาสนาจะเป็นอย่างฉาบฉวยหรือไม่ยึดมั่นกับศาสนา เพราะความเชื่อทางศาสนาในชุมชนเมืองจะมีความหลากหลายมากขึ้น อันเป็นผลมาจากการที่มีประชากรหลายวัฒนธรรมมารวมกัน ประชาชนที่นับถือศาสนาพุทธจะนับถืออย่างฉาบฉวย หรือเป็นเพียงการนับถือศาสนาตามประเพณี ส่วนใหญ่จะเป็นพัฒนาทางด้านวัตถุ เห็นความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมน้อยลง

สถาบันการศึกษาและสถาบันศาสนาจะต้องรับภาระหนัก เพราะการพัฒนาในด้านนี้มีแนวโน้มที่ถ่วงการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และด้านวัตถุ จำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้หลักคำสอนของศาสนาเหล่านั้นได้แพร่หลายไปอย่างมั่นคงและลึกซึ้ง เพื่อให้ประชาชนมีหลักยึดเหนี่ยวทางจิตใจ สถาบันการศึกษาควรเน้นการสอดใส่ความคิดเกี่ยวกับความหมายของชีวิต ความสันโดษ การหลีกเลี่ยงการบริโภคเกินความจำเป็นและความเมตตากรุณา การจัดอบรมเพื่อให้พระสงฆ์และครูมีความพร้อมมากขึ้น ในการฟื้นฟูและพัฒนาจิตใจของประชาชนในพื้นที่ สุรางค์ จันทวานิช (2529, หน้า 32-43)

7. การเปลี่ยนแปลงทางด้านวัฒนธรรมและผลกระทบต่อการจัดการศึกษา โครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ทำให้วัฒนธรรมของคนในพื้นที่หันมาเน้นแบบแผนความเป็นอยู่ของสังคมสมัยใหม่ ถ้าควบคุมไม่ได้จะส่งผลร้ายต่อการรับวัฒนธรรมใหม่ มีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมไทย จะมีการผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรมของกลุ่มพันธุ์ต่าง ๆ จะเกิดความต้องการที่จะจัดตั้งสถานศึกษานานาชาติในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2529, หน้า 20)

การให้การศึกษาและการสร้างโอกาสให้ชาวชนบทในพื้นที่สามารถพึ่งตนเองได้และป้องกันตนเองมิให้ถูกคิ่จูดเข้าไปและถูกริดประโยชน์จากระบบทุนนิยม เป็นการส่งเสริมให้คนรวยเอาเปรียบคนได้มากขึ้น ชาวชนบทควรได้รับการศึกษาที่เน้นให้เขาเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและในความเป็นเกษตรกร มองเห็นความเจริญอย่างรวดเร็วของชุมชนเมืองได้อย่างมั่นคง

เยือกเย็น ควรมีการให้การศึกษาแก่เกษตรกรเกี่ยวกับแนวทางการผลิตแบบพึ่งพาตนเอง นักเรียนในชุมชนเมืองควรได้เรียนรู้เรื่องชีวิตในชนบท นักเรียนในชนบทควรจะเรียนรู้ชีวิตในชุมชนเมือง ควรจัดหลักสูตรสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตให้นักเรียนทั้งสองกลุ่มได้รู้จัก และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

8. การเปลี่ยนแปลงทางด้านสิ่งแวดล้อมและผลกระทบต่อการจัดการศึกษา การพัฒนาอุตสาหกรรมทุกประเภทบริเวณพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทั้งนั้น ในรูปที่ก่อให้เกิดมลพิษที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ของมนุษย์ พืช สัตว์ ทั้งบนบกและในอากาศ การเปลี่ยนแปลงทางด้านสิ่งแวดล้อมของโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก คาดว่าจะก่อให้เกิดปัญหาภาวะมลพิษ ปัญหาอากาศเสีย น้ำเสีย กากของเสีย เสียงรบกวน และอันตรายในสถานประกอบการทำให้เกิดเหตุรำคาญไปจนถึงอันตรายต่อชีวิต และทรัพย์สิน ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่อาจจะเกิดจากการก่อสร้างพื้นฐานต่าง ๆ เช่น ถนน ทางรถไฟ ท่าเรือ เพื่อรองรับการดำเนินงานของอุตสาหกรรมตลอดจนการใช้ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อนำมาเป็นวัตถุดิบ ถ้าขาดการจัดการที่เหมาะสมย่อมก่อให้เกิดความเดือดร้อนในบริเวณข้างเคียง และผู้ที่เกี่ยวข้องหรือพลเสียที่อาจเกิดขึ้นต่อผลประโยชน์ของส่วนรวม การพัฒนาอุตสาหกรรมต่าง ๆ จะก่อให้เกิดมลพิษทั้งที่เป็นของเหลวและของแข็ง มลพิษของเหลวจะถูกระบายลงสู่ทะเลและอาจซึมลงสู่น้ำบาดาลใต้ดิน มลพิษของแข็งจะทำให้อากาศเสีย ลมมรสุมจะพัดพาสารเหล่านี้ไปสู่ชุมชนใกล้เคียงได้ ระบบนิเวศน์วิทยาจะได้รับพลเสีย สัตว์น้ำชีววิทยาในน้ำและนกจะถูกกระทบกระเทือน เป็นพลเสียโดยตรงในระยะยาวทำให้ชาวไทยซึ่งปกติมีความสมบูรณ์ เพราะระบบนิเวศวิทยาที่เหมาะสมเกิดสภาพขาดดุล ไกรยุทธ ธีรยศคินันท์ และสุวัฒนา ชาดานิติ (2526 , หน้า131) เพื่อเป็นการแก้ปัญหามลภาวะต่าง ๆ การให้การศึกษาแก่ประชากรทุกระดับ จะต้องเน้นความสำคัญของการรักษาระบบนิเวศน์วิทยา ในหลักสูตรประถมศึกษา นับว่าเป็นสิ่งจำเป็น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2529, หน้า 26)

สรุป การพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกให้เป็นเมืองอุตสาหกรรม มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ซึ่งมีทั้งผลด้านบวกและด้านลบ ด้านบวก ได้แก่ การคมนาคมที่สะดวกขึ้น สาธารณูปโภค การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สำหรับทางด้านลบ ได้แก่ ปัญหาด้านมลพิษ ความหนาแน่นของประชากรที่เพิ่มขึ้น และปัญหาสังคม ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้านทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องริบหามาตรการป้องกันไว้เนิ่นป้องกันก่อนที่ความเสียหายจะเกิดขึ้น สำหรับสถานศึกษานั้นเป็นองค์การหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาคนให้รับรู้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อมีความสามารถเลือกรับเฉพาะแต่สิ่งที่มีประโยชน์และช่วยป้องกันสิ่งที่เป็นโทษไม่ให้เกิดขึ้น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในมิติความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อองค์การสูงสุด และพบว่าปัจจัยต่างๆ เกือบทุกกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จะมีเพียง 3 ตัวแปร คือ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณค่าหน่วยงานมีชื่อเสียง และความรู้สึกว่าคุณค่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ที่สามารถอธิบายหรือคาดการณ์ความผันแปรของการมีความผูกพันต่อองค์การได้ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญ

อัมพร พรหมเกิด (2534 , บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันและความรู้สึกแยกตัวออกห่างจากองค์การอาสาสมัคร พบว่า อาสาสมัครมีความผูกพันและความรู้สึกแยกตัวออกห่างขององค์การระดับปานกลาง โดยปัจจัยระดับบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ ระยะเวลาการเป็นสมาชิก หน้าที่ตำแหน่งการงาน พบว่าตัวแปรการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการเป็นสมาชิก มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแยกตัวออกห่าง และความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยระดับองค์การ คือ ขนาดขององค์การ งบประมาณประจำปี ระยะเวลาที่ก่อตั้งองค์การ การรวมศูนย์อำนาจ การตัดสินใจ ปริมาณการสื่อสารภายในองค์การปริมาณรวมตัวของอิทธิพลทั้งหมดภายในองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแยกตัวออกห่าง และความผูกพันต่อองค์การ

สมเกียรติ ธรรมนิยา (2536, หน้า 75) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าและการประสบความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และพบว่า ผู้ที่มีความคาดหวังได้รับการตอบสนองมีความโน้มเอียงที่จะผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีความคาดหวังที่ไม่ได้รับการตอบสนอง นั่นคือ ผู้ที่ได้รับการตอบสนองในทางบวกจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่ได้รับการตอบสนองในด้านลบหรือไม่ได้รับการตอบสนองเลย

แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540, หน้า 84-86) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับการปฏิบัติงานของพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานพยาบาล แต่ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาล เนื่องจากพยาบาลมีความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ทำให้เกิดความพยายามทุ่มเทความสามารถ กังใจ ก้าลังกาย ในการช่วยให้้องค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วัชร วัชรเสถียร (2540, หน้า 107-108) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของ

สื่อ บรรยายการติดต่อสื่อสาร ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีผลทางบวก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลทางลบ แสดงว่า หากพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่มีการศึกษาสูง ก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การน้อยลง เนื่องจากว่า คนมีการศึกษา สามารถแสวงหางานที่ดีทำได้ง่ายกว่าคนที่มีการศึกษาน้อย

รุจิเรข สุ่มปาน (2541, หน้า 96-97) ศึกษาภาวะสุขภาพจิตของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า สุขภาพจิตของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปกติ แต่มีพนักงานส่วนหนึ่งที่มีแนวโน้มจะมีปัญหาสุขภาพจิต ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักและปรับปรุงการบริหาร เพื่อเป็นการป้องกันและเสริมสร้างสุขภาพที่ดีของพนักงาน คือ จัดให้มีการฝึกอบรม ส่งเสริมการศึกษาแก่พนักงาน เพื่อลดความคับข้องใจในการทำงาน และทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความรู้ในงานเท่ากับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ และจัดอบรมเทคนิคการเสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดีให้แก่พนักงาน ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะต้องมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน รายได้และสวัสดิการที่ดี ลักษณะงานมีความสมดุลกับจำนวนพนักงานและความสามารถ ควรกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในด้านของผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาแนะนำช่วยแก้ปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้พนักงานมีความรู้สึกอบอุ่น ภูมิใจและมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

วิระวัฒน์ ขวตระกูล (2541, หน้า 77-82) ศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลางการเคหะแห่งชาติ พบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ซึ่งสภาพแวดล้อมขององค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารระดับสูงควรเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างศรัทธาให้เกิดการยอมรับและควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับรู้สถานการณ์ที่แท้จริงขององค์การ การสร้างจิตสำนึกให้เกิดการมีส่วนร่วม เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงอยากมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ

มนิรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541, หน้า 72-77) ศึกษาปัจจัยลักษณะบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลของชีวิต และค่าตอบแทน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ อายุ การศึกษา อายุงาน ความรับผิดชอบทางการเงิน ต่อครอบครัว และประสบการณ์ในการขับรถ

สารทูล ประดิษฐ์ (2541, หน้า 121) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง

ซึ่งความขัดแย้งผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และผลสะท้อนกลับของงาน

คาร์เวลล์ (Carvell, 1970, pp. 212-213) พบว่า บรรยาการขององค์การที่มีมิติภาพไม่ตรีจิต นอกจากจะเป็นการสนองตอบความต้องการทางด้านสังคม (need of belonging) แล้วยังช่วยลดอัตราการลาออกและการเปลี่ยนงานด้วย

บุแคนนัน (Buchanan, 1974, pp. 533-546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์การ คือ ความอาวุโส หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์การนั่นเอง กล่าวคือ ยิ่งสมาชิกในองค์การมีอายุงานมาก ก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การมากเป็นลำดับ

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger, & Others, 1991, pp. 51-59) ได้ศึกษาอาชีพต่าง ๆ 6 อาชีพ คือ ครู โรงเรียนมัธยม เสมียน พนักงานผลิตรายชั่วโมง ตัวแทนประกันภัย อาจารย์มหาวิทยาลัย และตำรวจลาดตระเวน ทำการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์ และเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ระหว่างอาชีพ และระดับตำแหน่งด้วยการทดสอบค่าทีและค่าเอฟ (T – test , F – test) ผลการวิเคราะห์พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการรับรู้ความเกื้อกูลสนับสนุนขององค์การในด้านต่าง ๆ เช่น รายได้ ความก้าวหน้า ความมั่นคง และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลที่ตามมาในแง่อื่น ๆ ได้แก่ ความอูสาหะในการทำงาน ตลอดจนมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ต่อองค์การโดยมิได้คาดหวังสิ่งตอบแทน