บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนได้มีหน้าที่ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษาโดยทำหน้าที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถภาพในการประกอบอาชีพในระดับกลางและระดับสูงให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ สามารถสนองความต้องการของสังคมของผู้เรียนที่แตกต่างกัน และเพื่อพัฒนากำลังคนในตลาดแรงงานและผู้ด้อยโอกาสในชนบทที่ห่างไกลโดยเฉพาะในด้านความรู้และทักษะวิชาชีพเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันและอนาคต (หน่วยศึกษานิเทศ กระทรวงศึกษาธิการ 2542 : 7) สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังคนป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานและช่วยพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ก้าวทันสถาบันการศึกษาของรัฐและต่างประเทศตลอดจนเป็นที่ยอมรับในวงการทั่วไป

การจัดการศึกษาของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเป็นการลงทุนโดยเอกชนซึ่งเจ้าของหรือคณะผู้บริหารจะต้องดำเนินงาน บริหารงาน แสวงหานักเรียนนักศึกษาหรือลูกค้า สร้างศรัทธาและภาพพจน์ของสถาบันด้วยตนเองทำให้ต้องประสบปัญหาอุปสรรคหลายด้าน เช่น การเงิน นักเรียนนักศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านอาจารย์ซึ่งเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของกระบวนการผลิตนักเรียนนักศึกษาและการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม แต่สภาพการณ์ที่ผ่านมาอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนมักประสบปัญหาต่างๆ เช่น อาจารย์ส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์ทางการสอน คุณสมบัติของการเป็นอาจารย์ยังมีน้อย มีภาระงานสอนและภารกิจที่ทางสถาบันมอบหมายให้มากเกินไปจนไม่สามารถให้เวลาค้นคว้าหาความรู้ทางวิชาการเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ซึ่งมีผลกระทบให้นักเรียนนักศึกษาเกิดความเบื่อหน่ายในการเรียน ลดความน่าเชื่อถือในตัวอาจารย์และอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของสถาบันในระยะยาวได้ อาจารย์ผู้มีตำแหน่งบริหารไม่สามารถพิจารณาความดีความชอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาของตนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้อาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนยังมีความรู้สึกว่ามีสถานภาพด้อยกว่าสถาบันของรัฐทั้งในทางสังคมและความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งเป็นการบั่นทอนจิตใจและกำลังใจ และปัญหาที่สำคัญคือการขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพในบางสาขาซึ่งเป็นที่ต้องการของหน่วยงานธุรกิจและเอกชน ทั้งนี้เพราะอัตราเงินเดือนและสวัสดิการของ

สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนไม่สามารถแข่งขันกับหน่วยงานธุรกิจและภาคเอกชนได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิภาภรณ์ ดวงจำ (2528 : บทคัดย่อ) ว่าอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีสถานภาพอัตราค่าจ้าง ความมั่นคงและโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าต่ำกว่าอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และผลการวิจัยของรุ่งอรุณ พงษ์ศรีทัศน์ (2530 : 380) ที่พบว่าอาจารย์ยังมีภาระการงานค่อนข้างสูง ขาดขวัญกำลังใจและขาดประสบการณ์ จากเหตุดังกล่าวทำให้อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีอัตราการโอนย้ายหรือลาออกสูง กล่าวคืออัตราการโอนย้ายหรือลาออกสูงถึงร้อยละ 13.00 ในขณะที่อัตราการโอนย้ายของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีอัตราเพียงร้อยละ 2.7 (ประทุม ฤกษ์กลาง 2538 : 20 ; อ้างอิงมาจากรุ่งอรุณ พงษ์ศรีทัศน์ 2530 : 85) ทำให้สถาบันสูญเสียทรัพยากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วต้องเสียเวลาและทรัพยากรในการฝึกฝนพัฒนาคนขึ้นใหม่ทำให้สถาบันขาดความต่อเนื่อง ซึ่งสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนพยายามพัฒาคุณภาพอาจารย์ที่มีอยู่ให้มีคุณภาพ มีการสร้างขวัญกำลังใจ พยายามลดอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานโดยการให้เงินเดือนที่สูงกว่าอัตราเงินเดือนของสถาบันรัฐ ส่งเสริมโดยการส่งไปอบรมเพื่อหาประสบการณ์ การให้สวัสดิการอื่นๆ เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ในสถาบันมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง สถาบันบางแห่งใช้วิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นอาจารย์พิเศษ การให้สวัสดิการเงินยืมในรูปของสหกรณ์ออมทรัพย์ การให้ทุนการศึกษาแก่บุคคลทั่วไปและอาจารย์ในสถาบัน แต่ปรากฏว่ายังได้ผลไม่สมบูรณ์ถาวรเท่าที่ควรกล่าวคือ อาจารย์ที่เคยได้รับทุนบางคนได้ลาออกเมื่อสิ้นสุดการชดใช้หนี้ทุน บางคนยอมชดใช้เงินแทนระยะเวลาผูกพันทำงาน ซึ่งปัญหาข้างต้นนี้ส่วนหนึ่งเกิดจากสถาบันละเลยการจูงใจให้อาจารย์เกิดความผูกพันในสถาบัน

การแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพทางสถาบันจะต้องกำหนดนโยบายที่แน่นอนที่จะทำให้อาจารย์รู้สึกผูกพันและต้องการอยู่กับสถาบันเป็นเวลานาน (ทบวงมหาวิทยาลัย 2531 : 55) และขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถาบันซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะผู้บริหารเปรียบเสมือนเฟืองหลักที่ต้องรับผิดชอบสูงสุดต่องานและภารกิจต่างๆ ในสถาบัน จึงอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพการศึกษาของสถาบันเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้บริหารสถาบันเป็นสำคัญ การที่ผู้บริหารสถาบันจะบริหารงานให้มีคุณภาพมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับการที่ผู้บริหารสถาบันสามารถแสดงพฤติกรรมการบริหารได้อย่างเหมาะสม พฤติกรรมดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถาบัน ดังนั้นพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถาบันจึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งเพราะเป็นผลต่อความไว้วางใจ ความเชื่อใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่าใดย่อมก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นตามไปด้วยสอดคล้องกับผลการวิจัยของอีเกสตัน (ประทุม ฤกษ์กลาง 2538 : 72 ; อ้างอิงมาจาก

Egelston 1991 : 2580 - A) ที่ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารชั้นต้นและพนักงานของศูนย์ดูแลผู้ป่วยทางจิตพบว่าผู้บริหารชั้นต้นที่มีแนวโน้มเป็นประชาธิปไตยมีแนวโน้มในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงานซึ่งความผูกพันของอาจารย์ที่มีต่อสถาบันจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างความทุ่มเท ความร่วมมือช่วยกันแก้ไขและสร้างสรรค์ผลงานให้ดีและมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้อาจารย์มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมของสถาบันเพิ่มมากขึ้น (ประทุม ฤกษ์กลาง : บทคัดย่อ ; อ้างอิงมาจาก Kanter 1968 : 499-517) มีความเต็มใจในการยอมรับแนวความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน และมีผลให้นักเรียนนักศึกษาเกิดความผูกพันต่อการเรียนการสอน (ประทุม ฤกษ์กลาง 2538 : 4 ; อ้างอิงมาจาก Firestone 1991 : 147) ตลอดจนทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน รักสถาบัน ทำให้การทำงานของกลุ่มและของสถาบันมีประสิทธิผล เกิดความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้น ลดอัตราการเปลี่ยนงาน ลดอัตราการขาดงานและลดความเฉื่อยชาในการทำงาน (ประทุม ฤกษ์กลาง 2538 : 4 ; อ้างอิงมาจาก Mowday, Porter and Steers 1982 : 138) และผลการวิจัยของแมททิวและสาแจค (ประทุม ฤกษ์กลาง 2538 : 30 ; อ้างอิงมาจาก Mathieu and Sajac 1990 : 171-194) ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีผลกระทบต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การ ความตั้งใจทำงาน การคงรักษาพนักงานไว้ได้และการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแบบจำลองความผูกพันต่อองค์การของเมาว์เดย์ พอร์ตเตอร์ และสเตียรส์ (ประทุม ฤกษ์กลาง 2538 : 30 ; อ้างอิงมาจาก Mowday Porter and Steers 1982 : 28-43) ได้เสนอว่าความผูกพันต่อองค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ความอาวุโสในงาน ความพยายามในการทำงาน การขาดงาน ความเฉื่อยชาในการทำงาน การเปลี่ยนงาน ความปรารถนาและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การ ความตั้งใจในการทำงาน การทำงานต่อในองค์การและความพยายามในการทำงาน

พฤติกรรมการบริหารจึงเป็นเรื่องที่สำคัญถ้าผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่าใดย่อมก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นตามไปด้วย ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันอย่างไรเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนซึ่งจะมีผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การและเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ทำให้อาจารย์มีความรู้สึกผูกพันและต้องการอยู่กับสถาบันเป็นเวลานาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารของอาจารย์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สอนของอาจารย์ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สอนของอาจารย์ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

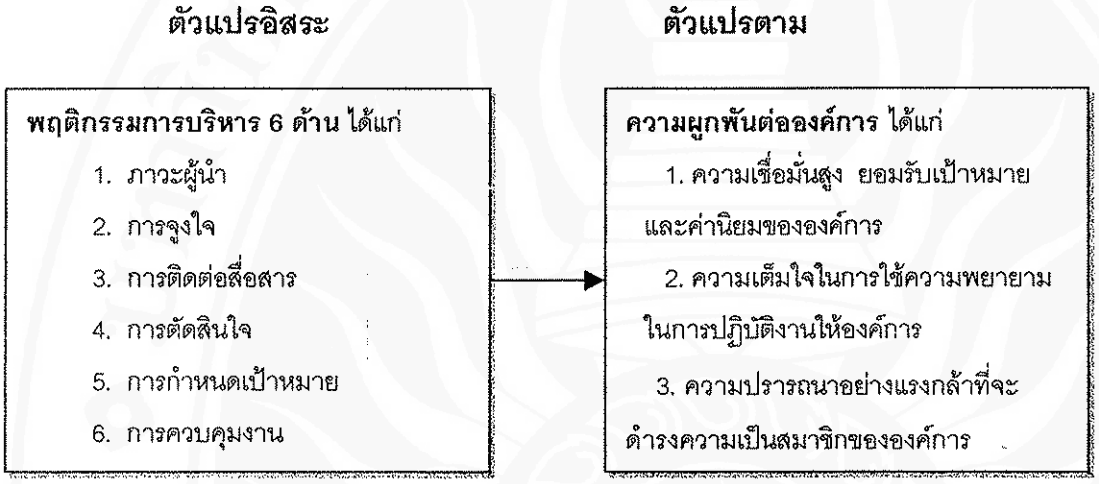
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

6. เพื่อศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยใช้ตัวแปรพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การจากนักวิจัยหลายๆ ท่าน เช่น เฟสตัดและเอเวอร์เรต (ประทุม ฤกษ์กลาง 2538 : 72 ; อ้างอิงมาจาก Fjelstad 1991 : 755-A ; Everett 1992 : 2766-A) พบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของทอมสันและแอคคาร์วัล (ประทุม ฤกษ์กลาง 2538 : 71-72 ; อ้างอิงมาจาก Thompson 1990 : 1472-A ; Agarwal 1993 : 49-70) ซึ่งพบว่าความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จึงอาจสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่จะทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันและต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ไม่ต้องการออกจากองค์การซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยผู้วิจัยยึดแนวคิดทฤษฎีของลิเคิร์ทในการศึกษาพฤติกรรมการบริหาร 6 ด้านได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร

4) การตัดสินใจ 5) การกำหนดเป้าหมาย และ 6) การควบคุมงาน ส่วนในเรื่องของความผูกพันต่อองค์การผู้วิจัยยึดแนวคิดทฤษฎีของเมาว์เดย์ พอร์ตเตอร์และสเตียรส์โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นสูง ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์การ และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ และนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความคิดเห็นของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารของอาจารย์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สอนของอาจารย์ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความแตกต่างกัน

2. ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สอนของอาจารย์ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความแตกต่างกัน

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

4. ตัวแปรพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชได้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่อาจารย์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีการศึกษา 2545 รวม 17 สถาบัน จำนวน 597 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่อาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรยามาเน (มลิวัลย์ สมศักดิ์ 2543 : 90 ; อ้างอิงมาจาก Yamanae 1973 : 725) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 321 คน และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามประเภทของสถาบันที่เปิดสอนในแต่ละสาขาวิชาและสุ่มสถาบันแต่ละชั้นภูมิโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับฉลาก

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 กรณีศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน

2.1.1 ตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่

1) เพศ แบ่งเป็น
   (1) ชาย
   (2) หญิง
2) อายุ แบ่งเป็น
   (1) ต่ำกว่า 25 ปี
   (2) 25-36 ปี
   (3) 37-48 ปี
   (4) 49 ปีขึ้นไป
3) ระดับการศึกษา แบ่งเป็น
   (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
   (2) ปริญญาตรี
   (3) สูงกว่าปริญญาตรี

4) สาขาวิชาที่สอนของอาจารย์ แบ่งเป็น

(1) บริหารธุรกิจ

(2) ช่าง

(3) บริหารธุรกิจและช่าง

5) ประสบการณ์ในการทำงาน

(1) น้อยกว่า 2 ปี

(2) ตั้งแต่ 2-6 ปี

(3) มากกว่า 6 ปี

2.1.2 ตัวแปรตามได้แก่

1) ความคิดเห็นของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

2) ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน

2.2 กรณีศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน

2.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ได้แก่

1) ภาวะผู้นำ

2) การจูงใจ

3) การติดต่อสื่อสาร

4) การตัดสินใจ

5) การกำหนดเป้าหมาย

6) การควบคุมงาน

2.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1) ความเชื่อมั่นสูง ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2) ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์การ

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมการบริหาร หมายถึงการกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารงานซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหาร 6 ด้านคือ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย และการควบคุมงาน

1.1 ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสมที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากร มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานและแสดงความเป็นผู้นำทางวิชาการ

1.2 การจูงใจ หมายถึงการชักจูงใจและสร้างความรู้สึกที่ดีให้บุคลากรปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจซึ่งอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเต็มใจและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

1.3 การติดต่อสื่อสาร หมายถึงกระบวนการที่ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจเป้าหมายขององค์การและก่อให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อความก้าวหน้าและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

1.4 การตัดสินใจ หมายถึงการตัดสินใจของผู้บริหารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันซึ่งมีเกณฑ์และมาตรฐานในการตัดสินใจอย่างชัดเจนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.5 การกำหนดเป้าหมาย หมายถึงการกำหนดสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการบริหารงานในองค์การโดยผู้บริหารหรือผู้บริหารกับบุคลากรร่วมกันกำหนด

1.6 การควบคุมงาน หมายถึงกระบวนการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อดูความก้าวหน้าของงานและให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นเพื่อให้งานขององค์การบรรลุตามเป้าหมาย

2. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความรู้สึก และความสัมพันธ์อันเข้มแข็งที่มีต่อสถาบันประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการคือ

2.1 มีความเชื่อมั่นสูง ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การคือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจในองค์การ มีความภาคภูมิใจในองค์การของตนและยอมรับค่านิยมขององค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่

2.2 มีความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์การ เป็นความเต็มใจตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์การเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ

2.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปเป็นความรู้สึกที่บุคลากรต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและไม่ต้องการออกจากองค์การ

3. สถาบันการศึกษาเอกชนระดับอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช หมายถึง โรงเรียนสายอาชีพที่เปิดสอนในระดับ ปวช. และ ปวส. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

4. ผู้บริหาร หมายถึงผู้มีหน้าที่ในการบริหารและดูแลบุคลากร ได้แก่ผู้จัดการและอาจารย์ใหญ่สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

5. อาจารย์ หมายถึงอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติการสอนในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีการศึกษา 2545

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาสอน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความแตกต่างกันหรือไม่และอย่างไร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมการบริหารเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ให้มากและตรงจุดที่สุด

3. ทำให้ทราบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มีความสัมพันธ์กันหรือไม่และสัมพันธ์กันอย่างไร

4. สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพ ลดอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงานของอาจารย์และเสริมสร้างกำลังใจในการที่จะทำให้อาจารย์รู้สึกผูกพันและต้องการอยู่กับองค์การเป็นเวลานานเพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลอันเป็นแนวทางที่สำคัญต่อการพัฒนาสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน และประการสำคัญคือเพื่อผลผลิตที่มีคุณภาพของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนต่อไป

5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะให้ผู้บริหารบริหารงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์การให้มากที่สุด