

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารของอาจารย์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สอนของอาจารย์ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช
4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สอนของอาจารย์ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช
6. เพื่อศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยใช้ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความคิดเห็นของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สอนของอาจารย์ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความแตกต่างกัน
2. ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สอนของอาจารย์ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความแตกต่างกัน
3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช
4. ตัวแปรพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่อาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2545 รวม 17 สถาบัน จำนวน 597 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่อาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2545 จำนวน 321 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามประเภทของสถาบันที่เปิดสอนและสุ่มสถาบันแต่ละชั้นภูมิโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ นครศรีธรรมราชถึงผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ในแต่ละสาขาวิชาที่เปิดสอนด้วยตนเอง และนัดวันรับแบบสอบถามคืน ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 1 เดือน ปรากฏว่าแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 321 ชุด ได้รับคืน 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.46 แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบสมมติฐานใช้ t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way analysis of variance) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

สรุปผล

1. ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารพบว่าความคิดเห็นของอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีด้านการจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการควบคุมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการตัดสินใจโดยจะพิจารณาดังนี้

1.1 ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดได้แก่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาได้แก่ มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน และแสดงความเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดได้แก่ ให้คำแนะนำ สอนงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

1.2 ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการจูงใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดได้แก่ กระตุ้นให้อาจารย์ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันในการทำงานเป็นทีม รองลงมาได้แก่ สร้างความรู้สึกรักให้ครู

อาจารย์ได้ตระหนักว่าทุกคนทำงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดได้แก่ สร้างบรรยากาศที่ดีให้ครูอาจารย์เกิดความไว้วางใจ อบอุนและรู้สึกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่ม

1.3 ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดได้แก่ มีความสามารถทั้งการพูด การเขียน การกระทำ รู้จักวางตนและใช้ความสามารถอย่างมีหลักการและเหมาะสม รองลงมาได้แก่ สื่อสารทำความเข้าใจตลอดจนทำให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดได้แก่ ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนให้ขวัญกำลังใจเมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีปัญหา

1.4 ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดได้แก่ มีความกล้าในการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยง รองลงมาได้แก่ มีความรับผิดชอบ ต่อสิ่งที่ตัดสินใจไปแล้วโดยใช้เหตุผลข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดได้แก่ พิจารณาตัดสินใจเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยอาศัยความสามารถเป็นหลัก

1.5 ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการกำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดได้แก่ มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานได้เหมาะสมเพื่อความสำเร็จของงาน รองลงมาได้แก่ ยึดวัตถุประสงค์ของสถาบันมาเป็นแนวปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดได้แก่ เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

1.6 ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการควบคุมงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดได้แก่ มีการวางแผนการดำเนินการและติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รองลงมาได้แก่ เปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐานที่วางไว้เพื่อการประเมินผลและวิเคราะห์ผลงานที่ได้จากการปฏิบัติจริง ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดได้แก่ แจ้งผลการตรวจสอบการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ

2. ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารพบว่า

2.1 อาจารย์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารไม่แตกต่างกัน

2.2 อาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาช่างมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารสูงกว่าอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาบริหารธุรกิจและช่าง ในขณะที่อาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาบริหารธุรกิจ

กับอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาช่าง และอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาบริหารธุรกิจกับอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาบริหารธุรกิจและช่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ความผูกพันต่อองค์การของพบว่าอาจารย์มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อมั่นสูง ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การตามลำดับ

3.1 ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ด้านความเชื่อมั่นสูง ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การพบว่าอยู่ในระดับมากในทุกข้อโดยเฉพาะข้อที่ว่าข้าพเจ้าพร้อมที่จะชี้แจงแก้ไขทันทีเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงสถาบันในทางที่ไม่ดี รองลงมาได้แก่ สถาบันแห่งนี้เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของข้าพเจ้า ส่วนข้อที่มีความผูกพันน้อยที่สุดได้แก่ ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของข้าพเจ้าและของสถาบันแห่งนี้มีความคล้ายคลึงกัน

3.2 ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ด้านความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์การพบว่าอยู่ในระดับมากในทุกข้อโดยเฉพาะข้อที่ว่า ข้าพเจ้าคิดว่าปัญหาของสถาบันเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องช่วยกันแก้ไข รองลงมาได้แก่ ข้าพเจ้ายังคงตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามปกติแม้จะรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ ส่วนข้อที่มีความผูกพันน้อยที่สุดได้แก่ สถาบันตอบแทนผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่อุทิศตนอย่างเต็มที่ให้กับสถาบันอย่างเหมาะสม

3.3 ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ว่าข้าพเจ้าคงไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานหากยังคงทำงานในสถาบันแห่งนี้อยู่ในระดับปานกลางและข้อที่มีความผูกพันมากที่สุดได้แก่ ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าข้าพเจ้าทำงานที่สถาบันแห่งนี้ รองลงมาได้แก่ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ทำงานให้กับสถาบันแห่งนี้แม้จะรู้สึกเหน็ดเหนื่อยก็ตาม

4. ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สอนของอาจารย์ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

5. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีสมการพยากรณ์การพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 6.941 + .071 (\text{พฤติกรรมกรรมการบริหาร})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .596 (\text{พฤติกรรมกรรมการบริหาร})$$

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นในการอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเฉพาะด้านการจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการตัดสินใจซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมชาย ดำรงค์ศิลป์ (2537 : 208) ที่ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรีที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันซึ่งพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและเป็นรายด้าน โดยเฉพาะพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านการควบคุมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และผลงานวิจัยของรัตนา เหนาสุข (2534 : 265 - 266) ที่ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านการจูงใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด การที่ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชด้านการจูงใจอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนต้องแข่งขันกับสถาบันของรัฐที่อาจารย์มีความมั่นคงในอาชีพมากกว่าและต้องจูงใจให้อาจารย์พัฒนางานให้มีคุณภาพที่สามารถแข่งขันได้หรือดีกว่าสถาบันของรัฐผู้บริหารสถาบันจึงให้ความสำคัญของการจูงใจที่จะทำให้อาจารย์ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน สร้างความรู้สึกว่าทุกคนทำงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งถือว่าการจูงใจเป็นศิลปะของการบริหารในอันที่จะทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (จันทร์ธานี สงวนนาม 2534 : 317) และเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการหล่อหลอมจิตใจของบุคลากรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และทำงานอย่างเต็มศักยภาพมากกว่าการใช้การตัดสินใจสั่งการเช่นสถาบันการศึกษาของรัฐ

2. การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่พบว่า

2.1 ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารไม่แตกต่างกันซึ่งผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเนื่องมาจากทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความเสมอภาคกันในการแสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร และอาจารย์ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอาจเนื่องมาจากมีแนวปฏิบัติงานหรือหน้าที่รับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน มีเจตคติและความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารไม่แตกต่างกัน และอยู่ในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเช่นเดียวกันจึงได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน

2.2 ความคิดเห็นของอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการศึกษาพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาช่างมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแตกต่างกับอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาบริหารธุรกิจและช่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแม้ลักษณะงานของอาจารย์ทั้งสองสาขาจะมีหน้าที่คล้ายคลึงกัน แต่ลักษณะงานของอาจารย์สาขาวิชาช่างต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน และต้องใช้เครื่องมือ - เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งต้องขออนุมัติต่อผู้บริหารโดยตรงจึงทำให้มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของอาจารย์สาขาวิชาช่างสูงกว่าอาจารย์สาขาวิชาบริหารธุรกิจและช่าง

3. ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกันเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อมั่นสูง ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของบัญชา นิมประเสริฐ (2542 : 38) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับสูงโดยที่ด้านความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์การมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (บัญชา นิมประเสริฐ 2542 : 56 ; อ้างอิงมาจากปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2532 : 155) ได้ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาวิชาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์อยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกกลุ่ม ซึ่งจากผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าอาจารย์สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนมีความผูกพันต่อองค์การมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การ ดังที่ภรณ์ กิริติบุตร (บัญชา

นิมประเสริฐ 2542 : 12 ; อ้างอิงมาจากภรณ์ กิริติบุตร 2529 : 94) ให้แนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์การแยกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันอย่างเป็นทางการต่อองค์การซึ่งแสดงออกโดยการทำงานตามเวลาที่กำหนดและความรู้สึกผูกพันทางจิตใจซึ่งหมายถึง บุคลากรมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของผู้บังคับบัญชาโดยมีเจตคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังในการทำงานเพื่อองค์การจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น และยังสอดคล้องกับสตีเยอร์ส และพอร์เตอร์ Steer and Porter 1983 : 442) ที่สรุปว่าความผูกพันต่อองค์การมี 2 ลักษณะได้แก่ ความผูกพันทางเจตคติ (attitudinal commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การโดยที่บุคคลมีความภูมิใจในองค์การ นำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ และความผูกพันทางพฤติกรรม (behavioral commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมซึ่งได้รับจากองค์การ เช่น ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การ ได้รับค่าตอบแทน เป็นต้น จากผลการศึกษาพบว่าอาจารย์มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์การอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อยังพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ข้าพเจ้ายังคงตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แม้จะรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบและข้อที่ข้าพเจ้าคิดว่าปัญหาของสถาบันเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องช่วยกันแก้ไข แสดงให้เห็นว่าอาจารย์มีความผูกพันต่อองค์การในเชิงทัศนคติมากกว่าความผูกพันอย่างเป็นทางการ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การลักษณะนี้แตกต่างไปจากความจงรักภักดีต่อองค์การซึ่งจะมีความเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและเจริญขึ้นและแตกต่างไปจากความพึงพอใจในการทำงานกล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การโดยรวมทั้งหมด แต่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการตอบสนองของบุคลากรต่อเฉพาะเรื่องงานหรือบางแง่มุมของงานเท่านั้น แต่ความผูกพันต่อองค์การจะค่อยๆ พัฒนาขึ้นและมั่นคงมากขึ้นตามกาลเวลา จึงมีความมั่นคงและลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน (ประทุม ฤกษ์กลาง 2538 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Steers and Porter 1983 : 443)

4. การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พบว่าอาจารย์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สอนของอาจารย์ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้อาจเนื่องมาจากอาจารย์อยู่ในสภาพแวดล้อมเช่นเดียวกัน ทั้งกฎระเบียบข้อบังคับของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนต่างๆ มีความคล้ายคลึงกันรวมทั้งยังปฏิบัติหน้าที่หรือมีภาระงานเช่นเดียวกันจึงได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาเช่นเดียวกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้คือ พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฟรีสตัน (ประทุม ฤกษ์กลาง 2538 : 71 ; อ้างอิงมาจาก Freeston 1985 : 1457-A) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอีเกสตัน (ประทุม ฤกษ์กลาง 2538 : 72 ; อ้างอิงมาจาก Egelston 1991 : 2580-A) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารชั้นต้นและพนักงานของศูนย์ดูแลผู้ป่วยทางจิต ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารชั้นต้นที่มีแนวโน้มเป็นประชาธิปไตยมีแนวโน้มในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของเฟลสตัด (ประทุม ฤกษ์กลาง 2538 : 72 ; อ้างอิงมาจาก Fjelstad 1991 : 755-A) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำและความสัมพันธ์ที่มีต่อความไว้วางใจและความผูกพันต่อองค์การของครูใหญ่ในวิศคอนซินกับกลุ่มตัวอย่างศึกษานิเทศก์และครูใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำที่เห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่าใด ย่อมก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับมากขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอเวอร์เรตต์ (ประทุม ฤกษ์กลาง 2538 : 72 ; อ้างอิงมาจาก Everette 1992 : 2766-A) ได้ศึกษาความผูกพันเชิงทัศนคติของครูโดยใช้เครื่องมือ OCQ วัดความผูกพันต่อองค์การของครูประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ครูใหญ่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนสร้างความผูกพันของครูต่อองค์การและการสอน และจากผลการวิจัยของมิลเลอร์ (ประทุม ฤกษ์กลาง 2538 : 63 ; อ้างอิงมาจาก Miller and others 1990 : 300-326) ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรการสื่อสารในลักษณะของการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะมีบทบาทในการช่วยลดความตึงเครียดในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ช่วยลดประสพการณ์ของความตึงเครียด และขณะเดียวกันก็จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอีกด้วย และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอเลน (ประทุม ฤกษ์กลาง 2538 : 64 ; อ้างอิงมาจาก Allen 1992 : 357-367) ได้ศึกษาการสื่อสารและความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่าสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ คุณภาพการสื่อสารของผู้บริหารตลอดจนการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยนี้สามารถอธิบายได้ว่าความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์อาจพัฒนาจากความจงรักภักดีของบุคลากรในองค์การ ตลอดจนผู้บริหารให้ความสนใจความเป็นไปของบุคลากรไม่ว่าจะเรื่องงานและส่วนตัวจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเจตคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและ

เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังให้กับงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเมอว์เดย์ พอร์ตเตอร์และสตีเยอร์ส (Mowdays, Porter and Steers 1982 : 27) ว่าความผูกพันต่อองค์การคือความผูกพันอันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ 3 ประการคือ

1. มีความเชื่อมั่นสูง ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การคือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจในองค์การ มีความภาคภูมิใจในองค์การของตนและยอมรับค่านิยมขององค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่

2. มีความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์การเป็นความเต็มใจตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์การเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เป็นความรู้สึกที่บุคลากรต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและไม่ต้องการออกจากองค์การ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นและจากผลการวิจัยสรุปได้ว่า เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแล้วจะรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความพยายามที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์การเพื่อที่จะเป็นสมาชิกคนหนึ่งในองค์การ มีความภาคภูมิใจในองค์การของตน ไม่ต้องการที่จะออกจากองค์การซึ่งนำไปสู่ความมั่นคงที่ยั่งยืนขององค์การต่อไป และขึ้นอยู่กับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารว่าจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรให้บุคลากรในองค์การของตนมีความผูกพันทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การโดยที่บุคลากรไม่รู้สึกว่ามีความบังคับบัญชาแต่รู้สึกเหมือนมีญาติผู้ใหญ่ที่น่าเคารพนับถือคอยให้คำปรึกษาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ผู้บริหารจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรที่จะได้ทั้งกายและใจของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ฝืนความรู้สึกในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

6. พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของเฟลสตัด (ประทุม ฤกษ์กลาง 2538 : 72 ; อ้างอิงมาจาก Fjellstad 1991 : 755-A) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำและความสัมพันธ์ที่มีต่อความไว้วางใจและความผูกพันต่อองค์การของครูใหญ่ในวิสคอนซินกับกลุ่มตัวอย่างศึกษานิเทศก์และครูใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์แบบเห็นอกเห็นใจสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูใหญ่ได้ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของเอเวอร์เรตต์ (ประทุม ฤกษ์กลาง 2538 : 72 ; อ้างอิงมาจาก Everette 1992 : 2766-A) ได้ศึกษาความผูกพันเชิงทัศนคติของครูโดยใช้เครื่องมือ OCQ วัดความผูกพันต่อองค์การของครูประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของครูใหญ่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับปัจจัยโรงเรียนหรือองค์การและปัจจัยครูในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของแอดคาร์วัลและสลิดฮาร์ เอ็น (ประทุม ฤกษ์กลาง 2538 : 73 ; อ้างอิงมาจาก

Agarwal and Sridhar 1993 : 49-70) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติและพนักงานชาย ผลการศึกษาพบว่าความเชื่ออาทรวงของผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรหนึ่งที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุจิตรา จรจิตร (2532 : 119) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและความสัมพันธ์กับสมาชิกในหน่วยงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถพยากรณ์ความคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์เป็นตัวแปรหนึ่งที่พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร จากผลการวิจัยพบว่า

1.1.1 ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านนี้ให้สูงขึ้นเพื่อให้ครูอาจารย์รู้สึกยอมรับนับถือในตัวผู้บริหารมากขึ้น รู้จักวางตน ใช้ความรู้อย่างมีหลักการและเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายำเกรงและพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ

1.1.2 ด้านการจูงใจ ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาพฤติกรรมด้านนี้อย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะเป็นด้านที่ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนแสดงพฤติกรรมด้านนี้สูงกว่าด้านอื่นๆ แล้วก็ตามเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรโดยการยกย่องชมเชยและให้กำลังใจครูอาจารย์ เช่น เสริมแรงโดยการให้รางวัลเมื่อครูอาจารย์จัดการเรียนการสอนหรือทำงานเป็นที่น่าพอใจ ให้ครูอาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีก็จะช่วยให้ครูอาจารย์ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.1.3 ด้านการตัดสินใจเป็นด้านที่ผู้บริหารแสดงออกน้อยที่สุดทั้งๆ ที่เป็นด้านที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถาบันและเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารเพราะการบริหารงานทุกอย่างต้องขึ้นอยู่กับการตัดสินใจแทบทั้งสิ้น ดังนั้นผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชควรพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านนี้ให้สูงขึ้น และแสดงพฤติกรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่ามีความสามารถ และมีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารงานด้านต่างๆ ด้วยตนเองซึ่งจะทำให้อาจารย์ให้ความเคารพนับถือ และมองเห็นความเด็ดขาดของผู้บริหาร

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านการตัดสินใจได้แก่ พิจารณาตัดสินใจเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งโดยอาศัยความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก จากผลการศึกษาแสดงว่าผู้บริหารยังไม่ให้ความสำคัญในด้านนี้ และยังใช้ระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณาเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งบุคลากรมากกว่าอาศัยความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนในเรื่องการพิจารณาเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง และข้อบ่งชี้ของผลงานที่มีมาตรฐานในการตรวจสอบประสิทธิภาพของการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แน่นอนในการพิจารณาเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรซึ่งควรจะเป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อให้แน่ใจให้บุคลากรทำงานเพื่อสถาบัน และเต็มใจในการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ให้กับสถาบันโดยที่บุคลากรไม่รู้สึกรู้ว่าผู้บริหารกำลังเลือกปฏิบัติ อีกทั้งน่าจะมีการกำหนดแนวปฏิบัติด้านผลตอบแทนในส่วนที่ไม่ได้เป็นเงิน อาทิ การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษให้ชัดเจนเพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้อาจารย์รู้สึกผูกพันต่อสถาบันมากขึ้นและไม่ต้องการออกจากสถาบัน

1.1.4 ด้านการติดต่อสื่อสารเป็นด้านที่ผู้บริหารแสดงออกน้อยรองลงมาจากด้านการตัดสินใจซึ่งการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่เป็นศูนย์กลางอันสำคัญ เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหาร และยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการรับรู้ของบุคลากรในองค์การตลอดจนมีผลต่อผลผลิตและความสำเร็จขององค์การ การติดต่อสื่อสารจึงทำหน้าที่เสมือนสายใยที่ช่วยสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เข้ากับองค์การ และจากผลการศึกษาในด้านนี้พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและให้ขวัญกำลังใจเมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีปัญหาซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยังให้ความสำคัญในด้านนี้ไม่เต็มที่ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และปรับปรุงระบบการสื่อสารภายในสถาบันให้มีประสิทธิภาพและควรสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครูอาจารย์ เนื่องจากการติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเกิดการรับรู้และมีความเข้าใจร่วมกัน เกิดความผูกพันต่อองค์การซึ่งมีส่วนช่วยให้การบริหารงานทำได้ง่ายขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นแก่อาจารย์อย่างสม่ำเสมอ ควรจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการสื่อสารภายในสถาบัน เช่น หน่วยงานประชาสัมพันธ์พร้อมทั้งจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการสื่อสาร จัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือการสื่อสารที่ทันสมัย นอกจากนี้ควรให้มีการสื่อสารสองทางโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารถึงผู้บริหารอย่างสะดวก และเพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีให้กับอาจารย์ ผู้บริหารควรเน้นการสื่อสารระหว่างบุคคลกับอาจารย์ ตลอดจนการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมสันทนาการ ทัศนศึกษา กิจกรรมกลุ่ม ฯลฯ เพื่อให้อาจารย์รู้สึกมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร และน่าจะมีส่วนช่วยให้ครูอาจารย์มีความรู้สึกเป็นกันเอง และกล้าพอที่จะขอคำปรึกษาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว นอกจากนี้ควรจัดสัมมนาเรื่องมนุษยสัมพันธ์

ให้แก่ผู้บริหารและอาจารย์เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการมีสัมพันธที่ดีต่อกันอันจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสาร

1.1.5 ด้านกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เข้าใจง่าย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ถ้าเป้าหมายดีประกอบด้วยผู้บริหารมีคุณภาพ มีความชัดเจนในการดำเนินงาน และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายยิ่งทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรและก่อให้เกิดการยอมรับในตัวผู้บริหาร

1.1.6 ด้านการควบคุมงาน ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการควบคุมงานให้สูงขึ้น ควรมีการวางแผนให้รัดกุมระหว่างการทำงาน มีการตรวจสอบโดยวิธีการสังเกต สัมภาษณ์ หรือศึกษาข้อมูลและแสดงความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่รู้สึกว่ากำลังถูกควบคุมแต่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารซึ่งจะเป็นผลดีแก่การสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และอาจทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชาต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารแตกต่างกัน จึงควรศึกษาเปรียบเทียบในประเด็นรายละเอียดอื่นๆ เพื่อหาสาเหตุที่ทำให้อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอันจะนำไปสู่การแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาต่อไป

2.2 ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวม และนำมาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของกลุ่มต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารนำมาพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานและดำเนินงานในด้านต่างๆ ของสถาบันต่อไป

2.3 ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเอกชนทั้งหมดในจังหวัดนครศรีธรรมราช และนำมาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละสังกัดเพื่อให้ได้ข้อมูลและรับทราบเพื่อนำมาปรับปรุงแต่ละสถาบันต่อไป

2.4 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่นๆ กับความผูกพันต่อองค์กรในการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น บรรยากาศในองค์กร การใช้อำนาจของผู้บริหาร หรือ การรับรู้ในบทบาทของบุคลากรเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรมากขึ้น