

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์กับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค
2. ศึกษาบรรยากาศองค์การ ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์แต่ละด้าน กับบรรยากาศองค์การแต่ละมิติ ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค

สมมติฐานของการวิจัย

ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 108 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ
 - ก) กลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค จำนวน 28 คน
 - ข) กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค จำนวน 80 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรม ของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ มีคำตอบเป็นทางเลือก 6 ระดับ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า มีคำตอบเป็นทางเลือก 4 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปส่งและรับคืนด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 108 ฉบับ ได้รับคืน 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าคะแนนทีปกติ (T - Scores) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยการ-
สาธารณสุขภาค เป็นหญิงมากกว่าชาย ส่วนมากมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีวุฒิทางการศึกษา
ระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยการสาธารณสุข
น้อยกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี จำนวนเท่ากัน

2. การศึกษาลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุข
พบว่า

ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคกลาง จังหวัดชลบุรี วิทยาลัยการสา-
ธารณสุขภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก และวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัด
ขอนแก่น มีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพัน และความต้องการความรักใคร่
ผูกพันอยู่ในระดับสูง มีลักษณะพฤติกรรมในการร่วมประสานสัมพันธ์อยู่ในระดับปาน-
กลาง และมีลักษณะพฤติกรรมในการควบคุม ความต้องการการควบคุม และความ
ต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ จังหวัดยะลา มีลักษณะพฤติกรรม
การแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพัน และความต้องการความรักใคร่ผูกพันอยู่ในระดับสูง มีลักษณะ
พฤติกรรมในการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์ และการแสดงออกในการควบคุมอยู่ในระดับ
ปานกลาง และมีลักษณะพฤติกรรมความต้องการการควบคุม และความต้องการการร่วมประสาน
สัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

๑. การศึกษามรรยาทาสององค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค พบว่า

มรรยาทาสององค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคกลาง จังหวัดชลบุรี มีลักษณะดังนี้
องค์ประกอบโครงสร้างองค์การ มิติโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบความท้าทาย
ในงาน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มิติความเสี่ยง และมิติความรับผิดชอบ
อยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบรางวัล และการสนับสนุน มิติความขัดแย้ง มิติการสนับสนุน
และมิติรางวัลอยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบการร่วมประสานสัมพันธ์ทางสังคม มิติความอบอุ่น และ
มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับต่ำ

มรรยาทาสององค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก มีลักษณะ
ดังนี้ องค์ประกอบโครงสร้างองค์การ มิติโครงสร้าง องค์การอยู่ในระดับสูง องค์ประกอบ
ความท้าทายในงาน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มิติความเสี่ยงอยู่ในระดับค่อนข้าง
สูง และมิติความรับผิดชอบอยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบรางวัล และการสนับสนุน มิติการ
สนับสนุน มิติรางวัลอยู่ในระดับสูง และมิติความขัดแย้งอยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบการร่วม
ประสานสัมพันธ์ทางสังคม มิติความอบอุ่น และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับสูง

มรรยาทาสององค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ จังหวัดยะลา มีลักษณะดังนี้
องค์ประกอบโครงสร้างองค์การ มิติโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับสูง องค์ประกอบความท้าทาย
ในงาน มิติความเสี่ยง มิติความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง และมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับต่ำ องค์ประกอบรางวัลและการสนับสนุน มิติความขัดแย้งอยู่ในระดับสูง มิติรางวัลและมิติ
การสนับสนุนอยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบการร่วมประสานสัมพันธ์ทางสังคม มิติความอบอุ่น และ
มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับต่ำ

มรรยาทาสององค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัด
ขอนแก่น มีลักษณะดังนี้ องค์ประกอบโครงสร้างองค์การ มิติโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับสูง
องค์ประกอบความท้าทายในงาน มิติความรับผิดชอบ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
และมิติความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบรางวัล และการสนับสนุน มิติรางวัล มิติการ
สนับสนุนอยู่ในระดับสูง และมิติความขัดแย้งอยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบการร่วมประสานสัมพันธ์
ทางสังคม มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับสูง และมิติความอบอุ่นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

4. การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและอาจารย์แต่ละคําน กับบรรยากาศองค์การแต่ละมิติ ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและอาจารย์กับบรรยากาศองค์การ ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคกลาง จังหวัดชลบุรี มีลักษณะดังนี้ องค์ประกอบโครงสร้างองค์การ พบว่า ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ บรรยากาศองค์การมิติโครงสร้างองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบความ ทำท่ายในงาน พบว่า ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกในการควบคุม (EC) มีความสัมพันธ์ทาง บวกกับบรรยากาศองค์การ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์- ประกอบรางวัลและการสนับสนุน พบว่า ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI) มีความสัมพันธ์ทางบวก กับมิติความขัดแย้ง มิติการสนับสนุน และมิติรางวัลอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบการร่วมประสานสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า ลักษณะพฤติกรรม การแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI) มีความสัมพันธ์ทางบวก กับบรรยากาศองค์การมิติ ความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและอาจารย์ กับบรรยากาศองค์ การ ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก มีลักษณะดังนี้ องค์ประกอบโครงสร้าง องค์การ พบว่า ลักษณะพฤติกรรมความต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์ (WI) มีความสัมพันธ์ ทางลบ กับบรรยากาศองค์การมิติโครงสร้างองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์- ประกอบความทําทายในงาน พบว่า ลักษณะพฤติกรรมความต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์ (WI) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การ มิติความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์กับบรรยากาศองค์การ ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ จังหวัดยะลา มีลักษณะดังนี้ องค์ประกอบความทําทายในงาน พบว่า ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ บรรยากาศองค์การมิติความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบรางวัล และการสนับสนุน พบว่า ลักษณะพฤติกรรมความต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์ (WI) และลักษณะ พฤติกรรมคํานความรักใคร่ผูกพัน. (EA และ WA) มีความสัมพันธ์ทางลบ กับบรรยากาศ

องค์การมีทัศนคติความขัดแย้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบการร่วมประสานสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพัน (EA) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การ มีทัศนคติความอ่อนแออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรม ของผู้บริหารและอาจารย์ กับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น มีลักษณะดังนี้ องค์ประกอบความท้าทายในงาน พบว่า ลักษณะพฤติกรรมความต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์ (WI) และความต้องการการควบคุม (WC) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การมีทัศนคติความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและอาจารย์กับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุข มีประเด็นสำคัญควรแก่การอภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้คือ

ก. การพิจารณาลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุข ทั้ง 4 แห่ง พบว่า

1. ลักษณะพฤติกรรมด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI, WI) เป็นลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกอันเนื่องมาจากความต้องการ เกี่ยวกับการรวมตัวกันของบุคคล พฤติกรรมอาจเป็นไปในรูปการปลีกตัวออกห่าง การรวมตัว เป็นกลุ่มลักษณะการปฏิสัมพันธ์ เป็นไปในรูปของการอยู่ร่วมกันและการพบปะหารือกัน (Schutz 1967 : 135 - 137) จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขทั้ง 4 แห่ง มีลักษณะพฤติกรรมแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI) อยู่ในระดับปานกลาง และมีลักษณะพฤติกรรมความต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์ (WI) อยู่ในระดับต่ำ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิตยา มุสิก (2523 : 70) ซึ่งศึกษาเรื่องพฤติกรรมทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา และผลการวิจัยของวันเดิม มณีโกศา (2525 : 67) ซึ่งศึกษาเรื่องลักษณะพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์ ในประเทศไทย ได้พบว่าลักษณะพฤติกรรมแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI) อยู่ในระดับปานกลาง และลักษณะพฤติกรรมความต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์ (WI) อยู่ในระดับต่ำ

การที่ผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค มีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออก ในการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI) อยู่ในระดับปานกลาง และลักษณะพฤติกรรมความต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์ (WI) อยู่ในระดับต่ำ อาจเป็นเพราะลักษณะธรรมชาติของนักวิชาการในสถานศึกษา ดังที่ ทองศรี ก่าภู ณ. อยุธยา (2523 : 118) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ประการแรก สมาชิกในสถานศึกษานั้น เต็มไปด้วยผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ยากที่จะโอนอ่อนผ่อนตามความคิดเห็นของผู้อื่นได้ ประการที่สอง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในสาขาหนึ่ง สาขาใดโดยเฉพาะ มีแนวโน้มที่จะมองอะไรในทางลึกมากกว่าในทางกว้าง และอาจมีขอบเขตของคนโดยเฉพาะเจาะจงซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลด้านการศึกษาของผู้บริหาร และอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข เพราะมีพื้นฐานทางการศึกษาด้านวิชาชีพเฉพาะทาง ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล สุขาภิบาล สุขศึกษา โภชนาการ เป็นต้น ประการที่สามสมาชิกในองค์การแต่ละคนมีความเป็นอิสระ เป็นอุปนิสัย ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลลักษณะพฤติกรรมด้านการควบคุม (EC, WC) ของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขที่อยู่ในระดับต่ำ และประการสุดท้ายโอกาสของความก้าวหน้าส่งเสริมให้คนไม่ต้องทำงานเป็นทีมก็ก้าวหน้าได้ เพราะระบบการจำแนกตำแหน่ง (Position Classification) เป็นระบบที่ถือหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือตำแหน่งเป็นหลักในการบริหารงานบุคคล (สมาน รัชชโยภพ 2527 : 22) นอกจากนี้ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับข้อสังเกตของ Bidwell (อ้างถึงในภิญโญ สาร 2519 : 100) ว่าความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยขององค์การทางการศึกษามีน้อย ซึ่งเป็นอีกลักษณะหนึ่งที่องค์การทางการศึกษาต่างจากองค์การประเภทอื่น เช่น องค์การธุรกิจ เพราะองค์การเหล่านี้มีหน่วยงานย่อยภายในองค์การมักมีงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กันและกันมาก ซึ่งทำให้สถานศึกษาแต่ละแห่งต่างก็มีอิสระคล่องตัวในการทำงานมากกว่าหน่วยงานย่อยในองค์การชนิดอื่น

แต่เนื่องจากโครงสร้างองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขทั้ง 4 แห่ง แม้จะมีหน่วยงานหลักคือ โรงเรียน เจ้าหน้าที่สาธารณสุข โรงเรียน ทันตภิบาล โรงเรียนเจ้าพนักงานเภสัชกรรม และโรงเรียนสาธารณสุขอำเภอ แต่ก็มีหน่วยงานช่วยซึ่งสนับสนุนหน่วยงานหลักให้สามารถดำเนินงานไปได้ ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการและประเมินผล ฝ่ายอบรมและเผยแพร่



และฝ่ายบริการสาธารณสุข ประกอบด้วยบุคลากรผู้ให้การศึกษา มีจำนวนน้อย เช่น วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก มีบุคลากรผู้ให้การศึกษา 19 คน วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ จังหวัดยะลา มีบุคลากรผู้ให้การศึกษา 20 คน วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น มีบุคลากรผู้ให้การศึกษา 29 คน (ไม่รวมผู้ลาศึกษาต่อ) จึงสรุปได้ว่าความล้มเหลวและกระบวนการกลุ่มของผู้บริหาร และอาจารย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้แก่ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI) และความต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์ (WI) จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้อยู่ในระดับสูง กองฝึกอบรม และผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องน่าจะได้พิจารณาในเรื่องดังกล่าว โดยอาจเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากรเข้ารับตำแหน่งผู้บริหาร และอาจารย์ นอกจากจะพิจารณาจากความสามารถทางวิชาการแล้ว คุณสมบัติด้านที่ควรได้รับการพิจารณาด้วย นอกจากนี้ การปฐมนิเทศผู้เข้าปฏิบัติงานใหม่ และการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ที่จะได้มีการบรรจุกิจกรรมการร่วมประสานสัมพันธ์ เข้าไว้ในหลักสูตรด้วย ซึ่งจะ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้บริหาร และอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น ดังที่ Groesback (อ้างถึงใน ประสาท บันทรวงูร 2516 : 15) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง และความต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์สูงจะเป็นคนที่มีอิทธิพลสูง มีความรับผิดชอบรู้จักใช้ปัญหาชอบทำงานเป็นกลุ่ม และไม่เป็นคนมีอารมณ์เครียด

2. ลักษณะพฤติกรรมด้านการควบคุม (EC, WC) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอันเนื่องมาจากความต้องการเกี่ยวกับอำนาจ อำนาจหน้าที่ และการใช้อิทธิพลหลักดันคนอื่น พฤติกรรมและการควบคุมมักเกิด เป็นปัญหาขึ้น หลังจากการรวมตัวแล้ว เพราะบุคคลต่างก็จะแสดงบทบาทของตนออกมา มีการค้ำจุนแสวงหาอำนาจ การแข่งขัน การใช้อิทธิพลหลักดัน การปฏิสัมพันธ์ จึงเป็นไปในลักษณะการเผชิญหน้า (Schutz 1967 : 172 - 175) จากผลการวิจัย พบว่าผู้บริหาร และอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ จังหวัดยะลา มีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกในการควบคุม (EC) อยู่ในระดับปานกลางก่อนมาทางระดับต่ำ ส่วนวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคอีก 3 แห่ง มีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกในการควบคุม (EC) อยู่ในระดับต่ำ ข้อค้นพบนี้ Schutz (1967 : 172 - 175) ได้สรุปไว้ว่า มีแนวโน้มที่จะยอมเป็นรองยอมสละอำนาจความรับผิดชอบ และมักจะถูกอยู่ในกลุ่มในตำแหน่งที่ไม่ต้องใช้ในการตัดสินใจ และไม่ยอม

ตัดสินใจ หากมีคนอื่นตัดสินใจแทนได้ เป็นพวกไม่ยอมใช้อำนาจที่มีอยู่บังคับควบคุมคนอื่น ทั้งที่บางครั้ง เป็นสิ่งที่ควรกระทำก็ตาม ลักษณะของคนประเภทนี้จึงมีลักษณะเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ และมักหลีกเลี่ยงสภาพการณ์ทุกสภาพการณ์ที่เห็นว่าจะไม่ได้รับความช่วยเหลือจากคนอื่น นอกจากนี้ ผลการวิจัย ยังพบอีกว่าผู้บริหาร และอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคทั้ง 4 แห่ง มีลักษณะพฤติกรรมความต้องการการควบคุม (WC) อยู่ในระดับต่ำด้วย ข้อค้นพบนี้ แสดงว่าผู้บริหารและอาจารย์ต้องการความเป็นอิสระทางวิชาการและการบริหาร และต้องการตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการตั้งข้อสังเกตของ Bidwell (อ้างถึงในภิญโญ ศาตร 2519 : 98 - 100) ว่าลักษณะการทำงานในสถานศึกษาแตกต่างไปจากองค์การตามแบบทั่ว ๆ ไป คือ บุคลากรประเภทที่ใช้วิชาชีพชั้นสูง หรืออาจารย์จะมีอิสระเสรีพอสมควรในการทำงาน (autonomy) อาจารย์ย่อมจะมีอำนาจเต็มที่จะเลือกวิธีการสอนหรือลำดับ เรื่องที่จะสอนในชั้นของตน เพียงแต่เมื่อถึงกำหนดชั้นสุดท้ายจะต้องทำให้ผู้จบการศึกษา มีคุณภาพตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกลาง เป็นอันว่าถูกต้อง ส่วนการควบคุมบังคับบัญชาภายในสถานศึกษา ก็ควรกำหนดข้อบังคับไว้อย่างหลวม ๆ ไม่เข้มงวด ทำให้อาจารย์ห่างเหินจากผู้บังคับบัญชา และกลายเป็นผู้มีอำนาจเต็มภายในห้องเรียนของตน ไม่มีผู้บังคับบัญชาคนใดจะเข้าไปก้าวก่ายดูแลการสอนในห้องเรียนได้ ทุกระยะไม่เหมือนการดูแลพนักงาน เจ้าหน้าที่ขณะปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม

จากการศึกษาในประเด็นนี้ผู้วิจัยได้พบว่า แม้ลักษณะพฤติกรรมด้านการควบคุม (EC และ WC) จะอยู่ในระดับต่ำก็ตาม แต่ค่าคะแนนเฉลี่ยของลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกในการควบคุม (EC) ก็ยังสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของลักษณะพฤติกรรมความต้องการการควบคุม (WC) ทุกวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค

แต่เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ซึ่งมีลักษณะเป็นแนวดิ่งมากกว่าแนวนอน และมีลักษณะการบริหารองค์การ เป็นแบบราชการ ดังที่ Bidwell (อ้างถึงใน ภิญโญ ศาตร 2519 : 99) ได้กล่าวไว้ว่ามีลักษณะดังนี้คือ 1) มีการแบ่งหน้าที่การทำงานให้แก่ตำแหน่งต่าง ๆ 2) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ หรืออาจารย์ตายตัวเหมือนสำนักงานทั่ว ๆ ไป 3) สำนักงานต่าง ๆ ของบุคลากรในระบบหรือวงการศึกษา มีการกำหนดอำนาจลดหลั่นกันตามระเบียบ หรือมีตัวบทกฎหมายที่แน่นอน 4) การทำงานมีระเบียบวิธีวางไว้เป็นข้อบังคับ จึงเป็นเรื่องที่กองฝึกรวม หรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควร เน้นการกำหนดอำนาจหน้าที่ภายในวิทยาลัยการสาธารณสุขให้มีลักษณะกระจายอำนาจ เพื่อให้บุคคลระดับปฏิบัติงานมีโอกาสรับผิดชอบ หรือมีอิสระเสรีในการปฏิบัติงาน โครงสร้างของสายการบังคับบัญชาควรเป็นไปในแนวนอน ไม่ควรมีลักษณะตามลำดับชั้นลงมาในรูปดิ่งมากเกินไป เพื่อให้บุคลากรระดับปฏิบัติงาน หรืออาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในค่านโยบาย และวิธีปฏิบัติภายในวิทยาลัย นอกจากนี้ กองฝึกรวมหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องน่าจะได้มีการพิจารณาสรรหาผู้ที่รับตำแหน่งผู้บริหาร

และอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคทั้ง 4 แห่ง และพัฒนาผู้บริหาร และอาจารย์ที่คำรงค์คำ -
 แห่งปัจจุบัน ให้มีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกในการควบคุม (EC) และความต้องการ
 การควบคุม (WC) อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อจะได้ผู้บริหาร และอาจารย์ที่มีความรับผิดชอบ
 ส่วนคนมากขึ้น และพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ (Litwin และ
 Stringer 1968 : 56 - 57) ตลอดจนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในระหว่างสมาชิกขององค์การ
 อันจะยังผลต่อความสำเร็จของงานด้านการศึกษา ทั้งนี้ เพราะ Schutz(1967 : 172 - 175)
 ได้สรุปไว้ว่า บุคคลที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น การควบคุม และการใช้
 อำนาจ ไม่เป็นปัญหาเพราะคนประเภทนี้จะไม่รู้สึกรังเกียจจากการสั่งหรือไม่สั่ง การรับหรือไม่รับ
 คำสั่งถ้าถึงเหล่านี้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งนี้ เพราะโดยจิตได้สำนึกตระหนักว่าตนเป็นคนมีความ
 สามารถ และมีความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงไม่ต้องการผลภวาระหรือรอให้คนอื่นมาพิสูจน์ความสามารถ
 จะไม่พะวงกับการขอความช่วยเหลือ หรือการนึกว่าคนใจเขลา และไร้ความสามารถ และเชื่อถือ
 ในการตัดสินใจของคนอย่างแท้จริง

3. ลักษณะพฤติกรรมด้านความรักใคร่ผูกพัน (EA, WA) เป็นพฤติกรรมภายใน หรือ
 ภายนอกอันเนื่องมาจากความต้องการทางอารมณ์ได้แก่ ความใกล้ชิดสนิทสนม และความเกลียด
 (Schutz 1967 : 195 - 198) จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร และอาจารย์ในวิทยาลัยการ
 สาธารณสุขภาคทั้ง 4 แห่ง มีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพัน (EA) และ
 ลักษณะพฤติกรรมความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (WA) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
 ผู้บริหาร และอาจารย์มีบ้านพักอยู่ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ทั้ง 4 แห่ง ดังนั้นนอกจากความ
 สัมพันธ์ในด้านการปฏิบัติงานแล้ว ความสัมพันธ์ทางด้านครอบครัวหรือส่วนตัวก็มีมาก เช่นกัน ข้อ
 ค้นพบนี้สอดคล้องกัน พิตยา มุสิก (2523 : 70) ซึ่งศึกษาเรื่องพฤติกรรมทางด้านความสัม-
 พันธ์ระหว่างบุคคลของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ได้พบว่าลักษณะพฤติกรรมการแสดงออก ซึ่ง
 ความรักใคร่ผูกพัน (EA) อยู่ในระดับสูง ส่วนลักษณะพฤติกรรมความต้องการความรักใคร่ผูกพัน
 (WA) เข้าใกล้ระดับสูง และสอดคล้องกับ พยอม วงศ์สารศรี (2526 : 126) ซึ่งให้ทัศนะ
 ไว้ว่าคนทุกคนอยากได้รับความรักจากคนอื่น และในขณะเดียวกันก็อยากให้ตนเป็นที่รักของใครสักคน
 บุคคลจะรู้สึกเหงา ว่าเหว่ ถ้ารู้สึกว่ามีใครรัก หรือไม่รู้สึกใคร ประนอม สโรชมาน
 (2522 : 225) ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความรักใคร่ผูกพันไว้ว่า ความรักใคร่ผูกพัน
 อาจจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ว่าอยากจะมีเพื่อน อยากจะเข้าหุ้คณะ ดังนั้นความรักใคร่ผูกพันจึง

ถูกกำหนดอยู่ในการจูงใจทางการ เข้าเป็นสมัครพรรคพวก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Schutz (1967 : 134) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความรักใคร่ผูกพันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ดังนั้นผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคจึงต้องพยายามรักษาความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าวงคนเหนือกลุ่ม หรือปลีกตัวออกจากกลุ่ม พยายามทำให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม แต่จากคำคะแนนเฉลี่ยของลักษณะพฤติกรรมด้านความรักใคร่ผูกพัน (EA, WA) ข้างต้นจะเห็นได้ว่าลักษณะพฤติกรรมด้านความรักใคร่ผูกพัน (EA, WA) ของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ค่อนข้างสูงมาก ซึ่งอาจจะทำให้เกิดลักษณะ เน้นตัวเองมากเกินไป ดังที่ Schutz (1967 : 195 - 198) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าบุคคลประเภทที่มีลักษณะพฤติกรรมด้านความรักใคร่ผูกพัน (EA,WA) มากเกินไป เป็นพวกที่พยายามให้ความสนิทสนมกับคนอื่นมากกว่าปกติ และมีความต้องการให้คนอื่นปฏิบัติ เช่นนั้นกับตน บุคคลประเภทนี้จะไม่คิดถึงการปฏิเสธ และความไม่น่ารักของคน แต่จะแสดงออกอย่างเปิดเผยเพื่อการยอมรับ การประจบ การแสดงความสนิทสนม แม้กระทั่งทำให้มิตรภาพของคนอื่นแตกแยก เพื่อจะได้หันมาสนิทสนมชอบพอดน ความต้องการความรักใคร่ผูกพันอย่างมากของคนประเภทนี้ อาจจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันได้ ถ้าถูกปฏิเสธความรัก (Schutz 1967 : 197) ซึ่งจะมีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลลดน้อยลงไป วิธีการปรับปรุงแก้ไขที่ดีคือผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุข ควรปฏิบัติตนเป็นมิตรกับสมาชิกในองค์การให้เท่า ๆ กันทุกคน ไม่ควรให้ความสนิทสนมเป็นพิเศษกับคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ หรืออาจจะใช้วิธีลดลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพัน (EA) และความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (WA) ลงมาให้อยู่ในระดับปานกลาง ไม่ให้มีลักษณะ เน้นตัวเอง ซึ่ง Schutz (1967 : 195 - 198) ได้สรุปไว้ว่าบุคคลประเภทนี้จะรู้สึกสบายใจในการมีความสัมพันธ์กับคนอื่นที่สำคัญคือมีความรู้สึกว่าการที่มีคนอื่นไม่ชอบพอดนนั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคน ๆ นั้น ไม่ใช่เพราะความไม่น่ารักของคน บุคคลประเภทนี้จะไม่รู้สึกเดือดร้อนที่จะมีผู้อื่นมารักใคร่ชอบพอดนหรือไม่ก็ตาม สิ่งเหล่านี้ถ้าสามารถปรับปรุงแก้ไขให้เกิดขึ้นในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคได้ ก็จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เหมาะสมภายในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคทั้ง 4 แห่ง และย่อมจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานด้านการศึกษาของวิทยาลัยการสาธารณสุข มีประสิทธิภาพด้วย

ข. การพิจารณาบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคทั้ง 4 แห่ง พบว่า

1. บรรยายาสององค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก และวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น มีแนวโน้มค่อนข้างสูง ดังผลการวิจัยที่พบว่า มีองค์ประกอบรางวัลและการสนับสนุน และองค์ประกอบ การร่วมประสานสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในระดับสูงดังต่อไปนี้ วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก มีบรรยายาสององค์การมีดีรางวัล มีดีการสนับสนุน มีดีความอบอุ่น มีดีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีดีโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น มีบรรยายาสององค์การมีดีรางวัล มีดีการสนับสนุน มีดีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีดีโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับสูง และมีดีความอบอุ่นอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer (1968 : 189) ซึ่งได้สรุปไว้ว่า บรรยายาสององค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ ก) เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่ม และความสัมพันธ์ที่อบอุ่นและจริงใจ ข) ให้ การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ค) ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับน้อย ง) ให้การยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน และถ้าต้องการให้บรรยายาสององค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค จังหวัดพิษณุโลก และขอนแก่น เหมาะสมยิ่งขึ้น ควรปรับปรุงบรรยายาสององค์การมีดีโครงสร้างองค์การให้อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อความเป็นอิสระในการทำงาน ส่วนบรรยายาสององค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์ใน วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ จังหวัดยะลา และวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคกลาง จังหวัดชลบุรี มีแนวโน้มค่อนข้างต่ำ ดังผลการวิจัยที่พบว่า องค์ประกอบรางวัล และการสนับสนุน ซึ่งประกอบไปด้วยมีดีรางวัล และมีดีการสนับสนุน ตลอดจนองค์ประกอบการร่วมประสานสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่ง ประกอบไปด้วย มีดีความอบอุ่น และมีดีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับต่ำทั้งสองวิทยาลัย นอกจากนี้ยังพบว่า มีดีโครงสร้างองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ จังหวัดยะลาอยู่ใน ระดับสูง ส่วนมีดีโครงสร้างองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคกลาง จังหวัดชลบุรี อยู่ใน ระดับต่ำมากอีกด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer ดังที่ได้ กล่าวมาแล้ว

2. บรรยายาสององค์การมุ่งการใช้อำนาจในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ จังหวัดยะลา และวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น มีแนวโน้มค่อนข้างสูง ดังผลการวิจัยที่พบว่า วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ จังหวัดยะลา มีบรรยายาสององค์การ มีดี

โครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ และมิติความขัดแย้งอยู่ในระดับสูง ส่วนวิทยาลัยการ
 สาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น มีบรรยากาศองค์การ มิติโครงสร้างองค์การ
 มิติความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง และมิติความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้อง
 คล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer (1968 : 190) ที่ได้สรุปไว้ว่าบรรยากาศ
 องค์การมุ่งการใช้อำนาจ จะประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ ก) มีการกำหนดโครงสร้างองค์
 การในรูปของกฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ข) บุคลากรยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่ง
 แห่งอำนาจหน้าที่ สถานะในระดับสูง ค) กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ ที่เป็นทางการในการ
 แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง และความเห็นที่ไม่ลงรอยกัน ส่วนบรรยากาศองค์การ มุ่งการใช้อำนาจ
 ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก และวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคกลาง จัง
 หวัดชลบุรี มีแนวโน้มค่อนข้างต่ำดังการวิจัยที่พบว่า วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคเหนือ จังหวัด
 พิษณุโลก ถึงแม้ว่าจะมีบรรยากาศองค์การมิติโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับสูง แต่มิติความรับผิด
 ชอบ และมิติความขัดแย้งอยู่ในระดับต่ำ วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคกลาง จังหวัดชลบุรี มิติ
 โครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ และมิติความขัดแย้งอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งผลการวิจัย ของ
 วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคทั้ง 2 แห่ง ที่กล่าวมาข้างต้น ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin
 และ Stringer ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

3. บรรยากาศองค์การมุ่งผลสำเร็จของงานในวิทยาลัยการสาธารณสุข ทั้ง 4
 แห่ง มีแนวโน้มค่อนข้างต่ำ ดังการวิจัยที่พบว่า วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคเหนือ จังหวัด
 พิษณุโลก มีองค์ประกอบโครงสร้าง องค์การอยู่ในระดับสูง องค์ประกอบความท้าทายในงาน
 แม้ว่าจะมีบรรยากาศองค์การมิติความเสียงภัย และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงแต่มิติ
 ความรับผิดชอบยังอยู่ในระดับต่ำ ส่วนองค์ประกอบรางวัล และการสนับสนุน แม้ว่าจะมีบรรยากาศ
 องค์การมิติรางวัล และมีติการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง แต่มิติความขัดแย้งยังอยู่ในระดับต่ำ
 อย่างไรก็ตาม วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก ก็สามารถที่จะพัฒนาบรรยากาศ
 องค์การมุ่งผลสำเร็จของงานให้สูงขึ้นได้ เพราะมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกันสูง มี
 ความเสียงภัยที่ค่อนข้างสูง และมีบรรยากาศการประสานสัมพันธ์ที่ดีที่จะช่วยในการกระตุ้นให้บุคลากร
 วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น มีองค์ประกอบโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับสูง องค์ประกอบความท้าทายในงาน

แม้ว่าจะมีมิติความรับผิดชอบ และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง แต่มิติความเสียหายยังอยู่ในระดับต่ำ ส่วนองค์ประกอบรางวัล และการสนับสนุน แม้ว่าจะมีมิติรางวัล และมิติการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง แต่มิติความขัดแย้งยังอยู่ในระดับต่ำ วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคกลาง จังหวัดชลบุรี มีองค์ประกอบโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบความท้าทายในงาน แม้ว่าจะมีมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แต่มิติความรับผิดชอบ และมิติความเสียหายยังอยู่ในระดับต่ำ ส่วนองค์ประกอบรางวัล และการสนับสนุนพบว่า มิติรางวัล มิติการสนับสนุน และมิติความขัดแย้งอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer (1968 : 189) ซึ่งสรุปไว้ว่า บรรยากาศองค์การมุ่งผลสำเร็จของงาน จะมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ ก) เน้นความรับผิดชอบส่วนตัว ข) มีการคำนวณเรื่องความเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ค) ให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดี ง) สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้า และความสำเร็จของทีม

นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญมิติโครงสร้างองค์การต้องไม่อยู่ในระดับสูง (ในรูปของ กฎเกณฑ์ระเบียบ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ) มิติโครงสร้างองค์การในระดับปานกลาง เป็นสิ่งที่เหมาะสมสำหรับบรรยากาศแบบ Litwin และ Stringer (1968 : 189) ได้กล่าวอีกว่า บรรยากาศองค์การที่มุ่งผลสำเร็จของงาน จะเหมาะสมสำหรับองค์การ ซึ่งต้องการบุคลากรที่มีความคิดริเริ่ม และมีการคำนวณทางได้ทางเสีย (การเสี่ยง) และองค์การซึ่งต้องการความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง บุคคลที่มีความรับผิดชอบและการเสี่ยงจะเป็นที่ต้องการในบรรยากาศองค์การแบบนี้ ในระบบการศึกษาบรรยากาศองค์การแบบนี้จะช่วยพัฒนาความรู้สึกระมัดร้อนในการทำให้เป้าหมายส่วนตัวบรรลุผลสำเร็จ และกระตุ้นบุคลากรในระบบการศึกษาในเรื่องการค้นคว้า สำนวน และการค้นพบของเขา

สรุปได้ว่า ก) บรรยากาศองค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก มีแนวโน้มค่อนข้างสูง ส่วนบรรยากาศองค์การมุ่งการใช้อำนาจ และบรรยากาศองค์การมุ่งผลสำเร็จของงาน มีแนวโน้มค่อนข้างต่ำ ข) บรรยากาศองค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์ และ บรรยากาศองค์การมุ่งการใช้อำนาจในวิทยาลัยการสาธารณสุขตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น มีแนวโน้มค่อนข้างสูง ส่วนบรรยากาศองค์การมุ่งผลสำเร็จของงาน มีแนวโน้มค่อนข้างต่ำ ค) บรรยากาศองค์การมุ่งการใช้อำนาจในวิทยาลัย

สาธารณสุขภาคใต้ จังหวัดยะลา มีแนวโน้มค่อนข้างสูง ส่วนบรรยากาศองค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์ และบรรยากาศองค์การมุ่งผลสำเร็จของงานมีแนวโน้มค่อนข้างต่ำ (ง) บรรยากาศองค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์บรรยากาศองค์การมุ่งการใช้อำนาจ และบรรยากาศองค์การมุ่งผลสำเร็จของงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคกลาง จังหวัดชลบุรี มีแนวโน้มค่อนข้างต่ำ

สิ่งเหล่านี้ เป็นเรื่องที่กองสภกอบรม และผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ น่าจะพิจารณาหาทางปรับปรุง ให้บรรยากาศองค์การทั้ง 4 วิทยาลัยฯ ดีขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าสามารถปรับปรุงให้มีบรรยากาศองค์การที่มุ่งผลสำเร็จของงานได้ ย่อมจะทำให้ผลผลิตทางการศึกษามีคุณภาพ และบุคลากรมีความพึงพอใจ ดังที่ Litwin และ Stringer (อ้างถึงใน Steer และ Porter 1979 : 371) ได้สรุปไว้ว่า

องค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจ กล่าวคืออำนาจการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลาง บุคลากรในองค์การต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศองค์การแบบนี้ จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ไม่เกิดความคิดริเริ่ม และมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

องค์การที่มีบรรยากาศการร่วมประสานสัมพันธ์ และ เน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกขององค์การ บรรยากาศองค์การแบบมุ่งการประสานสัมพันธ์ดังกล่าว จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การ เกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำ

องค์การที่มีบรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีผลผลิตสูง บรรยากาศองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน จึงมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง บรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคทั้ง 4 แห่ง ตามแนวคิดของ Litwin และ Stringer (1968 : 183 - 186) มีดังนี้ คือ

1. ปรับปรุงความสัมพันธ์ ระหว่างกันของผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขให้ดียิ่งขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขมีการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ เพื่อเพิ่มการปฏิสัมพันธ์ และการยึดเหนี่ยวระหว่างกันของผู้บริหาร

และอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคให้มากขึ้นอันจะนำไปสู่ความอบอุ่น การสนับสนุน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือบรรยากาศองค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันได้มีการพัฒนาความสัมพันธ์ในการทำงาน หรือสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การทำงานมีปฏิสัมพันธ์กันซึ่งจะนำไปสู่ความรับผิดชอบ การสนับสนุน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือบรรยากาศองค์การมุ่งผลสำเร็จของงาน

2. ปรับปรุงงาน และความชัดเจนในเป้าหมายของงานโดยมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ภายในวิทยาลัยการสาธารณสุข ให้มีลักษณะกระจายอำนาจ เพื่อให้บุคคลระดับปฏิบัติงานมีโอกาสรับผิดชอบ และมีอิสระเสรีในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความรับผิดชอบส่วนตน ความเสี่ยงภัยที่มากขึ้น และลดโครงสร้างองค์การหรือการบีบบังคับให้น้อยลง นอกจากนี้ควรจะมีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทเป้าหมายของงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุข เป็นระยะ ๆ เพื่อนำไปสู่บรรยากาศองค์การมุ่งผลสำเร็จของงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบ - มาตรฐานการปฏิบัติงาน รางวัล และการสนับสนุน

3. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสาร และรูปแบบการรายงาน ควรส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการให้มากขึ้น และเป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง ทั้งจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน เพื่อเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และอาจารย์และมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความอบอุ่น การสนับสนุน รางวัล และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคมากยิ่งขึ้น

4. ปรับปรุงรูปแบบผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยการสาธารณสุข ซึ่งทำได้โดยให้การยอมรับ และรางวัลสำหรับผู้มีผลการปฏิบัติงานดี อันจะนำไปสู่การเพิ่มคุณภาพของผลผลิต และทำให้บรรยากาศองค์การมีดีมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมีรางวัลสูงขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารวิทยาลัยการสาธารณสุข ควรให้การสอนแนะแก่อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุข เพื่อที่จะได้มีการแก้ไขปัญหา และข้อขัดแย้งต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มบรรยากาศองค์การมีดีรางวัล มีดีการสนับสนุน มีดีมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมีดีความชัดเจน

ค. การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและอาจารย์แต่ละค้ำกับบรรยากาศองค์การ แต่ละมิติในวิทยาลัยการสาธารณสุขทั้ง 4 แห่ง พบว่า

1. ลักษณะพฤติกรรมด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI, WI) ของผู้บริหาร และอาจารย์มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ดังนี้

องค์ประกอบโครงสร้างองค์การ พบว่า WI วสส. พิษณุโลก มีความสัมพันธ์ทางลบกับมิติโครงสร้างองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer (1968 : 146) ที่พบว่าความต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับมิติโครงสร้างองค์การ กล่าวคือ ผู้มีความต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์สูงจะมีความต้องการเป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์การ หรือการบีบบังคับน้อย ส่วน EI วสส. ชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติโครงสร้างองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer ที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่จากการศึกษายังได้พบว่า EI วสส. พิษณุโลก WI วสส. ชลบุรี EI และ WI วสส. ยะลา EI และ WI วสส. ขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กับมิติโครงสร้างองค์การ - แสดงว่าส่วนใหญ่แล้วลักษณะพฤติกรรมด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI และ WI) ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การองค์ประกอบโครงสร้างองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer ที่ได้กล่าวมาแล้ว

องค์ประกอบความท้าทายในงาน พบว่า EI วสส. ยะลา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติความรับผิดชอบ WI วสส. ขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติความรับผิดชอบ และ WI วสส. พิษณุโลก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติความเสี่ยงภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer (1968 : 146) ที่ได้พบว่า ความต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์ หรือมีความสัมพันธ์ทางลบกับองค์ประกอบความท้าทายในงาน แต่จากการศึกษายังได้พบว่า EI และ WI วสส. ชลบุรี EI วสส. ขอนแก่น EI วสส. พิษณุโลก WI วสส. ยะลา ไม่มีความสัมพันธ์กับมิติความรับผิดชอบ มิติความเสี่ยงภัย และมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน EI วสส. ยะลา WI วสส. ขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กับมิติความเสี่ยงภัย และมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ WI วสส. พิษณุโลก ไม่มีความสัมพันธ์กับมิติความรับผิดชอบ และมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน แสดงว่าส่วนใหญ่แล้วลักษณะพฤติกรรมด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI และ WI) ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การองค์ประกอบความท้าทายในงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer ที่ได้กล่าวมาแล้ว

องค์ประกอบรางวัลและการสนับสนุน พบว่า EI วสส. ชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิตிரางวัล มิตีการสนับสนุน และมิตีความขัดแย้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer (1968 : 146) ที่ได้พบว่า ความต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิตிரางวัล และมิตีการสนับสนุน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่ได้พบว่า ความต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับมิตีความขัดแย้ง นอกจากนี้ยังพบอีกว่า WI วสส. ยะลา มีความสัมพันธ์ทางลบ กับมิตีความขัดแย้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer ดังได้กล่าวมาแล้ว แต่จากการศึกษายังได้พบว่า EI และ WI วสส. พิษณุโลก EI และ WI วสส. ขอนแก่น EI วสส. ยะลา WI วสส. ชลบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับมิตிரางวัล มิตีการสนับสนุนและมิตีความขัดแย้ง WI วสส. ยะลา ไม่มีความสัมพันธ์กับมิตிரางวัล และมิตีการสนับสนุน แสดงว่าส่วนใหญ่แล้วลักษณะพฤติกรรมด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI และ WI) ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การองค์ประกอบรางวัลและการสนับสนุน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer ที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI และ WI) วสส. พิษณุโลก, วสส. ขอนแก่น, วสส. ยะลา และ WI วสส. ชลบุรี กับมิตีความขัดแย้ง ได้ค่าเป็นลบ

องค์ประกอบการร่วมประสานสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า EI วสส. ชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิตีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer (1968 : 146) ที่ได้พบว่า ความต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิตีความอบอุ่น และมิตีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แต่จากการศึกษายังได้พบว่า EI และ WI วสส. พิษณุโลก EI และ WI ขอนแก่น EI และ WI วสส. ยะลา WI วสส. ชลบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับมิตีความอบอุ่น และมิตีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน EI วสส. ชลบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับมิตีความอบอุ่น แสดงว่าส่วนใหญ่แล้วลักษณะพฤติกรรมด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI และ WI) ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การองค์ประกอบการร่วมประสานสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer ที่ได้กล่าวมาแล้ว

สรุปได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้โดยส่วนใหญ่แล้ว ลักษณะพฤติกรรมด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI และ WI) ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ทั้ง 4 แห่ง ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบโครงสร้างองค์การ องค์ประกอบรางวัลและการสนับสนุน และองค์ประกอบความร่วมมือประสานสัมพันธ์ทางสังคม แสดงว่าผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ทั้ง 4 แห่ง รับรู้บรรยากาศองค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ไม่สอดคล้องกับความต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์ของตน

2. ลักษณะพฤติกรรมด้านการควบคุม (EC, WC) ของผู้บริหารและอาจารย์มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ทั้ง 4 แห่ง ดังนี้

องค์ประกอบโครงสร้างองค์การ พบว่าลักษณะพฤติกรรมด้านการควบคุม (EC, WC) ของผู้บริหาร และอาจารย์ทั้ง 4 วิทยาลัยฯ ไม่มีความสัมพันธ์กับมิติโครงสร้างองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer (1968 : 146) ที่ได้พบว่า ความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติโครงสร้างองค์การ กล่าวคือผู้ที่มีความต้องการอำนาจสูงจะมีจิตใจทางองค์การมากกว่า เขาโน้มเอียงที่จะรู้สึกรับผิดชอบในการสร้างค้ำจุนองค์การที่เขาเป็นส่วนหนึ่ง และถือเป้าหมายส่วนบุคคลเป็นรองจาก เป้าหมายขององค์การ และเชื่อในการรวมอำนาจมากกว่ากระจายอำนาจในการตัดสินใจ (สมยศ นาวิการ 2527 : 57)

องค์ประกอบความท้าทายในงาน พบว่า EC วสส. ชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer (1968 : 84) ที่ได้พบว่าความต้องการอำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติความเสี่ยง แต่จากการศึกษายังได้พบว่า EC และ WC วสส. พิษณุโลก EC และ WC วสส. ยะลา EC และ WC วสส. ขอนแก่น WC. วสส. ชลบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติความเสี่ยง EC วสส. ชลบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับมิติความเสี่ยง แสดงว่าส่วนใหญ่แล้วลักษณะพฤติกรรมด้านการควบคุม (EC และ WC) ไม่มีความสัมพันธ์กับมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติความเสี่ยงซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของ Litwin และ Stringer ที่ได้กล่าวมาแล้ว นอกจากนี้ยังพบว่า WC. วสส. ขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer (1968 : 84) ที่ได้พบว่าความต้องการอ่านาง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับมิตีความรับผิดชอบ แต่จากการศึกษา ยังได้พบอีกว่า EC และ WC วสส. ศึกษุโลก EC และ WC วสส. ยะลา EC และ WC วสส. ชลบุรี EC วสส. ขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กับมิตีความรับผิดชอบ แสดงว่าส่วนใหญ่แล้วลักษณะพฤติกรรมการควบคุม (EC, WC) ไม่มีความสัมพันธ์กับมิตีความรับผิดชอบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer ที่ได้กล่าวมาแล้ว

องค์ประกอบรางวัล และการสนับสนุน พบว่าลักษณะพฤติกรรมด้านการควบคุม (EC และ WC) ของผู้บริหาร และอาจารย์ทั้ง 4 วิทยาลัย ไม่มีความสัมพันธ์กับมิตีรางวัล มิตีการสนับสนุน และมิตีความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer (1968 : 146) ที่ได้พบว่าความต้องการอ่านางไม่มีความสัมพันธ์กับมิตีรางวัล และมิตีการสนับสนุน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่ว่าความต้องการอ่านางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิตีความขัดแย้ง แสดงว่าลักษณะพฤติกรรมด้านการควบคุม (EC และ WC) ของผู้บริหารและอาจารย์ทั้ง 4 วิทยาลัย ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การมิตีความขัดแย้ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer ที่ได้กล่าวมาแล้ว

องค์ประกอบการร่วมประสานสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า ลักษณะพฤติกรรมด้านการควบคุม (EC และ WC) ของผู้บริหาร และอาจารย์ทั้ง 4 วิทยาลัย ไม่มีความสัมพันธ์กับมิตีความอบอุ่น และมิตีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin และ Stringer (1968 : 146) ที่ได้พบว่า ความต้องการอ่านางจะไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การองค์ประกอบนี้

สรุปได้ว่า จากผลการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะพฤติกรรมด้านการควบคุม (EC และ WC) ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การมุ่งการใช้อ่านาง ซึ่งประกอบด้วยมิตีโครงสร้างองค์การ มิตีความรับผิดชอบ และมิตีความขัดแย้ง แสดงว่าผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ทั้ง 4 แห่ง รับผิดชอบบรรยากาศองค์การมุ่งการใช้อ่านางในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ไม่สอดคล้องกับความต้องการการควบคุม หรือความต้องการอ่านางของคน

3. ลักษณะพฤติกรรมด้านความรักใคร่ผูกพัน (EA, WA) ของผู้บริหารและอาจารย์ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ทั้ง 4 แห่ง ดังนี้

องค์ประกอบโครงสร้างองค์การ พบว่าลักษณะพฤติกรรมด้านความรักใคร่ผูกพัน (EA และ WA) ของผู้บริหาร และอาจารย์ทั้ง 4 วิทยาลัยฯ ไม่มีความสัมพันธ์กับมิติโครงสร้างองค์การ

องค์ประกอบความท้าทายในงาน พบว่าลักษณะพฤติกรรมด้านความรักใคร่ผูกพัน ของผู้บริหาร และอาจารย์ทั้ง 4 วิทยาลัยฯ ไม่มีความสัมพันธ์กับมิติความรับผิดชอบ มิติความเสี่ยงภัย และมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน

เนื่องจาก Schutz (1967 : 195 - 198) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ความรักใคร่ผูกพัน เป็นพฤติกรรมภายในภายนอก อันเนื่องมาจากความต้องการทางอารมณ์ ได้แก่ ความใกล้ชิดสนิทสนม และความเกลียด เป็นเรื่องระหว่างบุคคลต่อบุคคล เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเท่านั้น ไม่มีผลโดยตรงต่อองค์การและงาน ดังนั้นจึงไม่น่าจะมีความสัมพันธ์กันระหว่างลักษณะพฤติกรรมด้านความรักใคร่ผูกพัน (EA และ WA) กับบรรยากาศองค์การองค์ประกอบโครงสร้างองค์การ และความท้าทายในงาน

องค์ประกอบรางวัล และการสนับสนุน พบว่าลักษณะพฤติกรรมด้านความรักใคร่ผูกพัน (EA และ WA) ของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคทั้ง 4 แห่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับมิติรางวัล และมิติการสนับสนุน แต่พฤติกรรมด้านความรักใคร่ผูกพัน (EA และ WA) วสส. ยะลา มีความสัมพันธ์ทางลบกับมิติความขัดแย้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าถ้ามีความรักใคร่ผูกพันสูง ความขัดแย้งต่ำ แต่ถ้ามีความรักใคร่ผูกพันต่ำความขัดแย้งจะสูงขึ้น แต่จากการศึกษายังได้พบอีกว่า EA และ WA วสส. ชลบุรี EA และ WA วสส. พิษณุโลก EA และ WA วสส. ขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กับมิติความขัดแย้ง แสดงว่าส่วนใหญ่แล้วลักษณะพฤติกรรมด้านความรักใคร่ผูกพัน (EA,WA) ของผู้บริหารและอาจารย์ทั้ง 4 วิทยาลัยฯ ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ องค์ประกอบรางวัล และการสนับสนุน

องค์ประกอบการร่วมประสานสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า EA วสส. ยะลา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติความอบอุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่จากการศึกษา ได้พบว่า EA และ WA วสส. พิษณุโลก EA และ WA วสส. ชลบุรี EA และ WA วสส. ขอนแก่น WA วสส. ยะลา ไม่มีความสัมพันธ์กับมิติความอบอุ่นและมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน EA วสส. ยะลา ไม่มีความสัมพันธ์กับมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แสดงว่าส่วนใหญ่แล้วลักษณะพฤติกรรมด้านความรักใคร่ผูกพัน (EA และ WA) ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ องค์ประกอบการร่วมประสานสัมพันธ์ทางสังคม

เนื่องจาก Schutz (1967 : 134) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การร่วมประสานสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรวมกันในเรื่องแรก ส่วนการควบคุม และความรักใคร่ผูกพัน เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกภายหลังการร่วมประสานสัมพันธ์กันแล้ว เพื่อให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดำเนินไปได้ นอกจากนี้ความรักใคร่ผูกพันยังเป็นพฤติกรรมความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคคล 2 คน และเป็นความต้องการทางอารมณ์ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นในเวลาใด เวลาหนึ่งก็ได้ ส่วนการร่วมประสานสัมพันธ์ และการควบคุมอาจเกิดขึ้นได้ทั้งระหว่างคน 2 คน หรือ ระหว่างบุคคลกับกลุ่มในสภาพของกลุ่มพฤติกรรมความรักใคร่ผูกพัน จะอยู่ในลักษณะมิตรภาพที่ให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง และการทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างสมาชิกในกลุ่ม วิธีการทั่ว ๆ ไป คือการหลีกเลี่ยงความใกล้ชิดสนิทสนมกับสมาชิกคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ แต่ควรให้ความเป็นมิตรแก่สมาชิกเท่า ๆ กันทุกคน เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกที่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันถ้าถูกอีกฝ่ายหนึ่งปฏิเสธความรัก และความสนิทสนม นอกจากนี้จะดีไม่เกิดความรู้สึกส่วนตัวที่จะให้ความปกป้องคุ้มครอง และให้การสนับสนุนอย่างไม่เป็นธรรม หรือใช้ระบบอุปถัมภ์แก่ผู้ให้ความรัก และความสนิทสนมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุพิศรา สุภาพ (2520 : 9 - 10) ซึ่งได้ให้ข้อคิดว่าคนไทยส่วนใหญ่จะมีค่านิยมรักหวงรักห้อง เช่นคนที่ทำงานจะมีการรวมกลุ่ม เป็นพวกเรา พวกเขา เจ้านายหรือผู้บังคับบัญชา จะมีพรรคพวกหรือพวกห้องของตนและคอยปกป้องคุ้มครองลูกน้องที่จงรักภักดีต่อตน เป็นต้น จะเห็นได้ว่าความรักใคร่ผูกพันในองค์การที่อยู่ในระดับสูง จะไม่ก่อให้เกิดการให้แรง เสริมทางบวกสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และบางครั้งอาจทำให้สมาชิกในองค์การขาดความอบอุ่น และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ ดังนั้นความรักใคร่ผูกพันในระดับปานกลาง ซึ่งมีลักษณะไม่เน้นตนเอง ดังที่ได้อภิปรายไปแล้วในตอนแรก จึงจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีภายในองค์การ ดังนั้น

ลักษณะพฤติกรรมด้านความรักใคร่ผูกพัน (EA และ WA) จึงไม่น่าจะมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ องค์ประกอบ รางวัลและการสนับสนุน และองค์ประกอบการร่วมประสานสัมพันธ์ทางสังคม เช่นเดียวกับลักษณะพฤติกรรมด้านการควบคุมด้วย เหตุผลที่กล่าวมาแล้ว

สรุปได้ว่าจากผลการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะพฤติกรรมด้านความรักใคร่ผูกพัน (EA และ WA) ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การทั้ง 4 องค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว

สรุปแล้วจะเห็นได้ว่าลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์ทั้ง 6 ด้าน ส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคทั้ง 4 แห่ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งกล่าวไว้ว่า ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคทั้ง 4 แห่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

1. ระดับลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและอาจารย์ ของวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคทั้ง 4 แห่ง ไม่สอดคล้องกับระดับบรรยากาศองค์การในองค์ประกอบต่าง ๆ เป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้เกิดความไม่สัมพันธ์กัน ดังการวิจัยของ Litwin และ Stringer (1968 : 148 - 149) โดยศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของหญิงทำงานให้บริการลูกค้าในแผนกบริการขององค์การ เพื่อสาธิตประโยชน์จำนวน 19 คน พบว่าบรรยากาศองค์การ ซึ่งรับรู้โดยหญิงเหล่านี้มีลักษณะดังนี้คือ องค์ประกอบโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับสูงมาก องค์ประกอบความท้าทายในงานพบว่ามิตินิยมรับผิดชอบ และมีติความเสี่ยงภัยอยู่ในระดับต่ำมาก แต่มีมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก องค์ประกอบรางวัลและการสนับสนุนพบว่า มิตินรางวัล มิตินการสนับสนุน และมีติความขัดแย้งอยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบการร่วมประสานสัมพันธ์ทางสังคม พบว่ามีติความอบอุ่น และมีติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับต่ำ เช่นเดียวกัน แต่จากการศึกษาความต้องการ หรือแรงจูงใจของหญิงเหล่านี้โดยใช้ A Thematic Apperceptive Test (TAT) พบว่า ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และความต้องการอำนาจอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการ หรือ แรงจูงใจของหญิงเหล่านั้นกับบรรยากาศองค์การที่เธอรับรู้

2. เนื่องจากองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนามรรยาอากาศองค์การนั้น นอกจากความต้องการ ค่านิยม และความคาดหวังขั้นต้นของบุคลากรในองค์การแล้ว ลักษณะโครงสร้างองค์การที่เป็นทางการ รวมทั้งแบบผู้นำของผู้บริหารองค์การ และผู้นำที่ไม่เป็น

ทางการ ก็เป็นสาเหตุของการพัฒนาบรรยากาศองค์การด้วย (Litwin และ Stringer 1968: 188) โดยเฉพาะแบบผู้นำของผู้บริหารองค์การ และผู้นำที่ไม่เป็นทางการ เป็นสาเหตุสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นไปในทางที่ดี หรือไม่ดีก็ได้ เหตุผลนี้จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคทั้ง 4 แห่ง รับรู้บรรยากาศองค์การไม่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง

3. เนื่องจากปัจจัยที่กำหนดการรับรู้ของบุคคล นอกจากความต้องการแล้วยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมที่มีต่อสิ่งที่รับรู้ ทัศนคติ ค่านิยม ภาวะของอารมณ์ เป็นต้น (ชม ภูมิภาค 2522 : 23) ตัวอย่างเช่น ปัจจัยด้านประสบการณ์เดิม ถ้าผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้เดิมเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคมาก ๆ เขาก็จะแปลความหมายได้ถูกต้องมากขึ้น แต่ถ้ามีความรู้เดิมในสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคน้อย ก็ย่อมจะเกิดการรับรู้ที่ผิดไปจากความเป็นจริงได้ ซึ่งทำให้การรับรู้ บรรยากาศองค์การอาจจะไม่สอดคล้อง หรือไม่ตรงกับความต้องการของผู้รับรู้ได้ หรือถ้าผู้บริหาร และอาจารย์มีทัศนคติที่ดี หรือไม่ดีต่อสภาพการบริหารภายในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคก็อาจจะทำให้รับรู้สภาพแวดล้อมขององค์การ หรือบรรยากาศองค์การได้สอดคล้อง หรือไม่สอดคล้องกับความต้องการของ เขาก็ได้ เป็นต้น นอกจากนี้ สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2524 : 59) ยังได้ให้ทัศนะไว้ว่ากระบวนการรับรู้สิ่งเร้า หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ต้องอาศัยคุณสมบัติภายในตัวเอง เช่นประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม ความต้องการ ฯลฯ ช่วยในการพิจารณาสิ่งเร้าภายนอก เพื่อผสมผสานสิ่งเร้าภายนอกให้เข้ากับคุณสมบัติภายใน ดังนั้น การแปลความจึงเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับอัตวิสัย (Subjective) ของผู้รับรู้ และสิ่งเร้าอย่างเดียวกันที่เสนอต่อบุคคลต่าง ๆ กันบุคคลเหล่านั้นจะแปลความหมายแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารและอาจารย์ซึ่งมีความต้องการที่แตกต่างกันในแต่ละคน จึงอาจรับรู้สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การ ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคต่าง ๆ กัน ซึ่งอาจจะ เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่สัมพันธ์กันระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและอาจารย์ กับบรรยากาศองค์การ ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคก็ได้

จากการศึกษาเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้พบสิ่งที่น่าสนใจบางอย่างของความสัมพันธ์กันระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์กับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ซึ่งสมควรจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขดังนี้ คือ

1. ความไม่สัมพันธ์กันระหว่างลักษณะพฤติกรรมด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI และ WI) กับบรรยากาศองค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์จากการศึกษา พบว่า EI วสส.พิษณุโลก และ วสส. ขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง WI วสส. พิษณุโลก และ วสส. ขอนแก่นอยู่ในระดับต่ำ แต่บรรยากาศมุ่งการประสานสัมพันธ์ของทั้งสองวิทยาลัยฯ มีแนวโน้มค่อนข้างสูง และไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขลักษณะพฤติกรรมด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI และ WI) ของผู้บริหารและอาจารย์ วสส. พิษณุโลก และ วสส. ขอนแก่น ให้อยู่ในระดับสูง ส่วน WI วสส. ยะลา และ วสส. ชลบุรี อยู่ในระดับต่ำ EI วสส. ยะลา อยู่ในระดับปานกลาง และ EI วสส. ชลบุรีอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ แต่บรรยากาศองค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์ของทั้งสองวิทยาลัยฯ มีแนวโน้มค่อนข้างต่ำ และไม่มีความสัมพันธ์กัน ยกเว้น EI วสส. ชลบุรี มีความสัมพันธ์กับมิตிரางวัล มิตินโยบาย และมิติตามความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งลักษณะพฤติกรรมด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ (EI และ WI) และบรรยากาศองค์การ ใน วสส. ยะลา และ วสส. วสส. ชลบุรี ให้อยู่ในระดับสูง

2. ความไม่สัมพันธ์กันระหว่างลักษณะพฤติกรรมด้านการควบคุม (EC และ WC) กับบรรยากาศองค์การมุ่งการใช้อำนาจ จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ลักษณะพฤติกรรมด้านการควบคุม (EC, WC) ของผู้บริหาร และอาจารย์ วสส. ยะลา และ วสส. ขอนแก่นอยู่ในระดับต่ำ ยกเว้น EC วสส. ยะลา อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ แต่บรรยากาศองค์การมุ่งการใช้อำนาจของทั้ง 2 วิทยาลัยฯ มีแนวโน้มค่อนข้างสูง และไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขลักษณะพฤติกรรมด้านการควบคุม (EC และ WC) ของผู้บริหาร และอาจารย์ วสส. ยะลา และ วสส. ขอนแก่น ให้อยู่ในระดับปานกลาง และลดระดับบรรยากาศองค์การมุ่งการใช้อำนาจของทั้งสองวิทยาลัยฯ ลงมา โดยเฉพาะมิตินโยบายองค์การเพื่อให้เหมาะสมกับบุคลากรในสถานศึกษา ดังการอภิปรายในระยะแรก ส่วนลักษณะพฤติกรรมด้านการควบคุม (EC และ WC) ของผู้บริหาร และอาจารย์ วสส. พิษณุโลก และ วสส. ชลบุรี อยู่ในระดับต่ำ และบรรยากาศองค์การมุ่งการใช้อำนาจของทั้งสองวิทยาลัยฯ มีแนวโน้มค่อนข้างต่ำ และไม่มีความสัมพันธ์กันเป็นส่วนใหญ่ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและอาจารย์ วสส. พิษณุโลก และ วสส. ชลบุรี ให้อยู่ในระดับปานกลาง และปรับปรุงแก้ไขบรรยากาศองค์การมุ่งการใช้อำนาจให้อยู่ในระดับสูงขึ้น โดยเฉพาะมิติตามความคิดชอบ และมิติตามขัดแย้ง ส่วนมิตินโยบายองค์การ วสส. ชลบุรี ควรปรับปรุงให้สูงขึ้นจนถึงระดับปานกลาง และ วสส. พิษณุโลก ควรลดระดับลงให้อยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความไม่สัมพันธ์กันของลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์ กับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคทั้ง 4 แห่ง เป็นสิ่งที่ก่อกองบรมและผู้บริหาร ที่เกี่ยวข้องควรจะร่วมกันพัฒนาลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุข ภาค ทั้ง 4 แห่ง ให้อยู่ในระดับเหมาะสม ขณะเดียวกันก็ต้องปรับปรุงบรรยากาศองค์การ มิติที่ไม่เหมาะสมให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความสอดคล้อง หรือสัมพันธ์กันระหว่างความต้องการของผู้บริหาร และอาจารย์กับบรรยากาศองค์การในลักษณะที่เหมาะสม ซึ่งถ้าสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคทั้ง 4 แห่ง จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคทั้ง 4 แห่ง ก็จะสามารถผลิตผู้ที่จะออกไปปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขได้ อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารจะสามารถใช้บรรยากาศที่ดีกระตุ้นความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลคือ เกิด ประโยชน์ทั้งต่อวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค และต่อผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคด้วย ปัญหาผลผลิตที่ไม่มีคุณภาพ การขาดงาน การโหน่ยย การลาออกโดยไม่จำเป็นจะได้ไม่เกิดขึ้น ภายในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ทั้ง 4 แห่ง ดังเช่นที่ Deep (อ้างถึงใน ธรรมนูญ คุุพันธ์ 2528 อัคสำเนา) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีจะทำให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานซึ่ง พร้อมทั้งจะกระตุ้นตนเอง และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่สามารถกระตุ้นได้ปฏิบัติงานเต็มที่ การบรรจุ เป้า- หมายของหน่วยงานจะอยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่สามารถกระตุ้นได้ก็จะสามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุ เป้าหมายของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ในลักษณะตรงกันข้ามกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งพร้อมที่จะกระตุ้นตนเอง ถ้าปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี การบรรจุ เป้าประสงค์ของ หน่วยงานจะอยู่ในระดับปานกลาง เท่านั้น กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ยังคับบัญชาสามารถกระตุ้นได้ และ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่สามารถจะกระตุ้นได้ จะปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายในระดับต่ำ ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัย เสนอว่า ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ของ Litwin และ Stringer ในลักษณะต่อไปนี้

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัย การสาธารณสุข
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของผู้บริหาร และอาจารย์กับบรรยากาศองค์การ ในวิทยาลัยการสาธารณสุข