



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งสำคัญที่ช่วยสนองการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ
แห่งหนึ่ง ทั้งนี้เพราะมหาวิทยาลัยได้รวมผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ ไว้เกือบทุกแขนง โดยที่ผู้ทรงคุณวุฒิ
เหล่านั้นมีเวลาพอที่จะอุทิศให้แก่งานคนควา และสามารถค้นคว้าสิ่งที่ยังไม่รู้ที่ประเทศต้องการได้
คณะพยาบาลศาสตร์ หรือโรงเรียนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นหน่วยงานหนึ่ง
ของมหาวิทยาลัยที่ผลิตกำลังคนทางด้านการพยาบาลออกไปในแต่ละปีเป็นจำนวนไม่น้อย ใน
การผลิตเจ้าหน้าที่ทางด้านการพยาบาลนั้นจำเป็นต้องให้สอดคล้องกับความต้องการทาง
เศรษฐกิจและความต้องการทางสังคม ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4
พ.ศ. 2520-2524 ได้กล่าวถึงเป้าหมายของพยาบาล, ผู้ช่วยพยาบาล และผุ้ช่วยการรก่อนามัย
ดังนี้¹

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ กองแผนงานสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, "โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร" เอกสารหมายเลข ค./8/ร.114/ข.117, หน้า 4.

ประเภทบุคลากร	2520		2521		2522		2523		2524		ยอดรวมในการผลิต5ปี(ประมาณ)
	ใน	นอก	ใน	นอก	ใน	นอก	ใน	นอก	ใน	นอก	
พยาบาล	550	1100	550	1100	700	1100	700	1700	900	1700	10,100 คน
ผู้ช่วยพยาบาล	1000	500	935	500	1005	500	1005	500	1145	500	7,590 คน
ผดุงครรภ์อนามัย	450	60	450	60	475	60	525	60	575	60	2,475 คน

หมายเหตุ ใน หมายถึง ในกระทรวงสาธารณสุข
นอก หมายถึง นอกกระทรวงสาธารณสุข

จากตาราง จะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีความต้องการเจ้าหน้าที่ทางคานการพยาบาลเพิ่มขึ้น คือจำนวนพยาบาลประมาณ 10,100 คน, ผู้ช่วยพยาบาล ประมาณ 7,590 คน และผดุงครรภ์ อนามัย ประมาณ 2,475 คน หากผลิตได้ตามเป้าหมายนี้ คาดว่าจะลดความขาดแคลนบุคลากร ทางคานพยาบาลลงได้บ้าง จากจำนวนบุคลากรทางคานพยาบาลที่เพิ่มขึ้นนี้เอง ทำให้ทราบว่า โรงเรียนพยาบาลจำเป็นต้องมีครู อาจารย์เพิ่มขึ้นตามสัดส่วนของนักศึกษาที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ซึ่ง ผลการวิจัยเรื่องปัญหาการขาดแคลนพยาบาล พบว่า² อาจารย์ในสถานศึกษา 14 แห่ง มีอาจารย์ รวมทั้งสิ้น 904 คน เป็นอาจารย์ประจำ 324 คน อาจารย์พิเศษ 580 คน ปริมาณอาจารย์ที่มี อยู่ทั้งหมดเมื่อเทียบกับจำนวนนักศึกษาพยาบาลที่มีอยู่ในปัจจุบัน จะมีอัตราส่วนประมาณ 1 : 4 และถาคัดเฉพาะอาจารย์ประจำอย่างเดียว อัตราส่วนจะมีค่าประมาณ 1 : 11 เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากลมีอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเท่ากับ 1 : 10³ นับว่าจำนวนอาจารย์ประจำ

²คณะกรรมการโครงการแก้ไขปัญหาคานการขาดแคลนพยาบาล, สำนักงานสภาการศึกษา แห่งชาติ, รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาการขาดแคลนพยาบาล (2512), หน้า 80.

³เรื่องเดียวกัน, หน้า 81.

มีจำนวนต่ำกว่ามาตรฐานเล็กน้อย ดังนั้นในการผลิตบุคลากรทางด้านพยาบาลที่มีคุณภาพ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากอาจารย์ที่มีคุณวุฒิสูง มีประสบการณ์ในด้านการสอนมาเป็นอย่างดี และมีจำนวนพอเหมาะกับจำนวนนักศึกษา เพื่อการเรียน การสอนจะได้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ และนักศึกษาที่สำเร็จออกมาจะได้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะ ความสามารถในการทำงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปแล้วการผลิตบุคลากรชั้นสูงในแต่ละสาขานั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญที่สุด 2 ประการ คือ⁴ จำนวนคุณภาพของอาจารย์ผู้สอน ที่ควรมีสัดส่วนพอสมควรกับจำนวนผู้รับการศึกษา และกำลังเงินสนับสนุนการศึกษาแต่ละสาขาวิชา ซึ่งโรงเรียนพยาบาลก็มีความจำเป็นต่อปัจจัยนี้ เช่นเดียวกัน

คณะพยาบาลศาสตร์ หรือโรงเรียนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ประกอบไปด้วยบุคคลต่าง ๆ ที่ต้องทำงานร่วมกันหลายคน และมีอยู่หลายระดับ การรวมทำงานกันหลาย ๆ คนในหน่วยงานแต่ละแห่ง ย่อมมีปัญหาเกิดขึ้นมากมาย เพราะแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านฐานะ ตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความต้องการ รวมทั้งวัตถุประสงค์ของแต่ละคน และแม้แต่ภูมิหลังของแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน อาจารย์แต่ละคนนอกจากจะมีวัตถุประสงค์เฉพาะตัวแล้ว ยังมีภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย จะเห็นว่าในหน่วยงานแต่ละแห่งมีความซับซ้อน และมีปัญหามากมาย การที่จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น จึงย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ หลายอย่าง เช่น การจัดองค์การที่ดี การวางแผนงาน สภาพการทำงาน การควบคุมบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น แต่ปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพของงาน คือปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคลนั่นเอง แม้หลักการงานจะดีสักเพียงใด แต่ตัวอาจารย์ผู้ปฏิบัติไม่อยู่ในสภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ก็ย่อมเป็นการยากที่จะหวังให้งานมีผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ ทำอย่างไรจึงจะทำให้อาจารย์แต่ละคนและกลุ่มอาจารย์ในคณะฯ หรือโรงเรียน มีความรู้สึกเต็มอก เต็มใจที่จะทำงาน และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง วิธีการอันสำคัญและ

⁴นางเยาว์ กาญจนจारी, "แนวโน้มของหลักสูตรมหาวิทยาลัยและสถาบันเทียบเท่า," วารสารครุศาสตร์, ปีที่ 2 ฉบับที่ 1-2 (ธันวาคม 2514-มกราคม, 2515), 36.

ไคลด์ที่สุดก็คือการบำรุงขวัญของอาจารย์ให้อยู่ในสภาพที่มีขวัญในการทำงานที่ดีที่สุด และผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะทำให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมจะต้องอาศัยผู้บังคับบัญชา หรือผู้เป็นหัวหน้างานที่มีทักษะในการนำ และมีศิลป์ในการจูงใจคน สามารถทำให้อาจารย์ร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งการจูงใจ⁵ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามคำสั่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคลคือความต้องการ อาจารย์ทุกคนมีความต้องการทั้งทางร่างกาย ความต้องการทางค่านิยม และความต้องการทางจิตใจ เพื่อที่จะสร้างความพอใจให้แก่ตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจ และกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการทำงานมากขึ้น หน้าที่ของนักบริหารในที่นี้ก็คือตอบสนองความต้องการให้ดีที่สุดหรือสมบูรณ์ที่สุด จากการศึกษาของ ไวลด์⁶ ได้ศึกษานักศึกษาชั้นปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษา ซึ่งจะออกไปประกอบอาชีพครู จำนวน 1000 คน พบว่า ทั้ง 1000 คน มีความต้องการตรงกันคือ

1. ต้องการความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่สบาย
2. ต้องการให้หมู่คณะยอมรับตนเป็นสมาชิก
3. ต้องการสภาพของการทำงานที่สนุกสนาน
4. ต้องการความยุติธรรม
5. ต้องการความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ
6. ต้องการให้ผู้อื่นรู้สึกว่าเขามีความสำคัญ
7. ต้องการมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย
8. ต้องการโอกาสที่จะเป็นหัวหน้าของตัวเอง

ถ้าผู้บริหารสนองความต้องการให้แก่อาจารย์ทุกคนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยใช้หลักการบริหารตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Approach) หรือการบริหารงาน

⁵สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (พระนคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 224.

⁶Kimball Wiles. Supervision for Better Schools (Englewood Cliffs, N.J. : The Prentice-Hall Inc., 1961), p. 52.

ที่มุ่งพิจารณาเน้นในเรื่องความสำคัญของบุคคลในฐานะเป็นองค์ประกอบของการบริหารงาน และ
 ถือว่า⁷ "กำลังขวัญก็เหมือนกับสุขภาพของมนุษย์ซึ่งต้องให้การเอาใจใส่ การตรวจ
 การวินิจฉัย และการดูแลรักษาให้มีสุขภาพ กำลังขวัญที่ดี หรือสูงอยู่เสมอ ไม่ว่า
 จะเป็นกำลังขวัญส่วนบุคคลหรือกำลังขวัญขององค์การเป็นส่วนรวม"

เมื่อพิจารณาถึงความต้องการอันสำคัญที่เป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ปฏิบัติงานทั้งได้กล่าว
 มาแล้วข้างต้น จึงอาจสรุปได้ว่า ความต้องการทั้งทางกาย ร่างกาย สังคมและจิตใจของอาจารย์
 เป็นสิ่งสำคัญ สมควรที่ผู้บริหารควรให้ความสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
 บรรยากาศในการทำงานของอาจารย์ เช่น ความประสานงาน ความสนิทสนมกันในระหว่าง
 อาจารย์ การบำรุงขวัญของอาจารย์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์พยาบาลมีกำลังใจที่อยู่ปฏิบัติงาน
 ได้เป็นอย่างดี และผลที่ได้ก็คือการผลิตรายการ เจ้าหน้าที่พยาบาลที่มีคุณภาพได้ตามแผนพัฒนา
 เศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 4 ได้ตามต้องการ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทราบความคิดเห็นของ
 อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพยาบาลที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐเกี่ยวกับสภาพ
 การทำงานของอาจารย์ในค่านพคิกรรรมทางการบริหารอันจะเป็นประโยชน์ในการบริหารงาน
 บุคคลของโรงเรียนพยาบาลต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาบรรยากาศในโรงเรียนพยาบาล ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นในเรื่องพฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียน
 พยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างออกตามเกณฑ์ต่อไปนี้
 - 2.1 วุฒิ (ระับต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี)
 - 2.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

⁷Keith Davis, Human Relations at Work (New York : McGraw-Hill
 Book Company, 1967), p. 59.

2.3 ที่ตั้งโรงเรียนพยาบาล (ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)

2.4 สถานภาพของสถาบัน (คณะพยาบาลศาสตร์และโรงเรียนพยาบาล)

ปัญหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. บรรยากาศของโรงเรียนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐแต่ละแห่งจะแตกต่างกันหรือไม่
2. ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล ระดับต่ำกว่าปริญญา, ปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ต่อพฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียนพยาบาลแตกต่างกันหรือไม่
3. อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและน้อย มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมทางการบริหารโรงเรียนพยาบาลแตกต่างกันหรือไม่
4. อาจารย์พยาบาลส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียนพยาบาลแตกต่างกันหรือไม่
5. อาจารย์พยาบาลในโรงเรียนพยาบาลและคณะพยาบาลศาสตร์มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียนพยาบาลแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัยมีดังนี้

1. บรรยากาศในการทำงานของอาจารย์พยาบาลของโรงเรียนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐมีความแตกต่างกัน
2. ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ต่อพฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ แตกต่างกัน
3. อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและน้อยมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐแตกต่างกัน

4. อาจารย์พยาบาลส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐแตกต่างกัน

5. อาจารย์พยาบาลในโรงเรียนพยาบาลและคณะพยาบาลศาสตร์มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียนพยาบาลแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งวิจัยเฉพาะโรงเรียนพยาบาลที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐเท่านั้น มีทั้งหมด 5 สถาบัน คือ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิริราช), โรงเรียนพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (รามธิบดี), คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และ โรงเรียนพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สถาบันดังกล่าวมีคณบดีหรือผู้อำนวยการโรงเรียนพยาบาล ปฏิบัติราชการอยู่ที่โรงเรียนแห่งนั้นไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา

ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในสถาบันแห่งนั้น ไม่น้อยกว่า 6 เดือน

การวิจัยครั้งนี้วิจัยเฉพาะพฤติกรรมที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างคณบดีหรือผู้อำนวยการโรงเรียนกับคณาจารย์ และจากความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ด้วยกันในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน คือ ความไม่ประสานงาน, ความกักกัน, ขวัญ, ความคุ้นเคยสนิทสนม, ความเห็นต่าง, ความกระตุนต์เคื้อน, ความคำนึงถึงเฉพาะงาน และคุ้ยพินิจ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อจะได้ทราบบรรยากาศในโรงเรียนพยาบาลแต่ละแห่งมีลักษณะอย่างไร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีความเชื่อถือได้มากน้อยเพียงไร เพื่อที่จะนำไปใช้ในการสำรวจของแต่ละสถาบันได้
3. จะได้ทราบสภาพการณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐว่ามีลักษณะอย่างไร

4. ผลการวิจัยอาจเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนพยาบาลปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียนพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น

ขอทกลงเบื้องต้น

ผู้วิจัยมีขอทกลงเบื้องต้นครั้งนี้ว่า

1. ความคิดเห็นของอาจารย์ทั้งหมดเป็นความคิดเห็นที่เชื่อถือได้
2. พฤติกรรมที่แสดงออกของคณะค้หรือผู้อำนวยการโรงเรียนและคณาจารย์เป็นผลรวมของการบริหารโรงเรียน ทั้งแนนโยบายและการดำเนินการของบวมมหาวิทยาลัยของรัฐลงมาตามสายบังคับบัญชา
3. การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์เฉพาะพฤติกรรมทางการบริหารและบรรยากาศภายในโรงเรียนพยาบาลในสังกัดบวมมหาวิทยาลัยของรัฐเท่านั้น และเป็นผลของพฤติกรรมทางการบริหารรวม ๆ กันไป ไม่ได้รวมถึงพฤติกรรมทางคานอื่นนอกเหนือจากนี้
4. การวิจัยครั้งนี้จำกัดเฉพาะพฤติกรรมของอาจารย์ 33 ข้อ และพฤติกรรมของคณะค้หรือผู้อำนวยการโรงเรียนอีก 31 ข้อ รวม 64 ข้อ เป็นคำถามเพื่อจะวัดพฤติกรรมเกี่ยวกับความไม่ประสานงาน, ความก้คกัน, ขวัญ, ความคุ่นเคยสนิทสนม, ความเห็นห่าง, ความคานึงถึงเฉพาะงาน, ความกระคุ่นเตือน และคูลยพินิจ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน

ความไม่สมบรูณของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้อาจเกิดความไม่สมบรูณได้เพราะ

1. ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้มาควยการให้ค้วอย่างประชากรตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ทำให้ขาดลักษณะของการติดคอกกับค้วอย่างประชากรโดยตรง ซึ่งไม่อาจแน่ใจได้เสมอไปว่า ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลที่มาจากใจจริงของผู้ตอบหรือไม่ บางครั้งอาจจะเป็นการให้ข้อมูลโดยผู้ตอบนำไปปรึกษาหารือกับผู้อื่นมาแล้วก็ได้
2. อาจารย์บางคน อาจจะมีคเวรงกล้วคณะค้ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนจึง

ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา

3. จำนวนตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยไม่ครอบคลุมตามจำนวนที่ต้องการเพราะโรงเรียนบางแห่งไม่คืนแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่ส่งไป

ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย

พฤติกรรมทางการบริหาร หมายถึง การกระทำ รวมถึงท่าทีที่ผู้บริหารแสดงออกให้ผู้อื่นร่วมงานสามารถสังเกตเห็นได้ในการบริหารงานในหน่วยงาน

ความไม่ประสานงาน (Disengagement) หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ในลักษณะต่างคนต่างทำหน้าที่ของตน โดยมีความสัมพันธ์กันน้อย

อุปสรรค หรือ ความกีดกัน (Hindrane) หมายถึง ความรู้สึกของอาจารย์ที่มีต่อคณบดี หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียนพยาบาล ที่มอบหมายภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในคณะกรรมการต่าง ๆ และหน้าที่อื่น ๆ มากเกินไป โดยอาจารย์รู้สึกว่าไม่ค่อยมีความจำเป็น จึงมีความคิดว่าเป็นคณบดี หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียนกีดกันตนมากกว่าอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ขวัญ (Esprit) หมายถึง ขวัญในการทำงาน (Morale) โดยที่อาจารย์มีความพอใจในการทำงานร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันก็มีความพอใจในความสำเร็จของงาน

ความคุ้นเคย สนิทสนม (Intimacy) หมายถึง ความพอใจของอาจารย์ที่จะพบปะสังสรรค์ และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งนี้อาจจะไม่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงานก็ได้

ความเห็นห่าง (Aloofness) หมายถึง พฤติกรรมของคณบดีหรือผู้อำนวยการโรงเรียนพยาบาล ที่ปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดนโยบาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการเป็นหลัก ไม่คำนึงถึงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของอาจารย์แต่อย่างใด นับเป็นพฤติกรรมแบบที่ไขว่ปฏิบัติกันโดยทั่วไป (Universalistic) มากกว่าเป็นพฤติกรรมเฉพาะหน่วย (Particularistic) และคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานของการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่ทำงาน วิธีปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ คณบดีหรือผู้อำนวยการมักเห็นห่างอาจารย์ในโรงเรียน

ความคำนึงถึงเฉพาะงาน (Production Emphasis) หมายถึง พฤติกรรมของ
คณบดี หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียน ที่แสดงออกโดยการตรวจตราการทำงานของอาจารย์อย่าง
ใกล้ชิดด้วยวิธีสั่งการแต่เพียงอย่างเดียวไม่ยอมรับฟังปฏิกิริยาของผู้ร่วมงานแต่อย่างใด

ความกระตุนต์เคื่อน (Thrust) หมายถึง พฤติกรรมของคณบดีหรือ ผู้อำนวยการ
โรงเรียน ที่พยายามให้งานดำเนินไปโดยการทำงานให้อาจารย์ดูเป็นตัวอย่าง และมีได้ใช้การ
ตรวจตราอย่างใกล้ชิด แต่เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่มุ่งผลงานเป็นหลัก อาจารย์จึงไม่ค่อยชอบ

การพิจารณา หรือคุดยพินิจ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ
การแสดงความเป็นมิตร การเคารพนับถือ และการไว้วางใจกัน ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์
อันดีระหว่างคณบดีหรือผู้อำนวยการโรงเรียนกับอาจารย์⁸

บรรยากาศ หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์
ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลการแสดงออกของพฤติกรรมของอาจารย์ทั้งหมดในโรงเรียน และพฤติกรรมของ
คณบดีหรือผู้อำนวยการโรงเรียนพยายามหาข้อของความไม่ประสานงาน, ความกึ่งกัน, ขวัญ,
ความคุ้นเคยสนิทสนม, ความเห็นทาง, ความคำนึงถึงเฉพาะงาน, ความกระตุนต์เคื่อน และ
คุดยพินิจ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

⁸Andrew W. Halpin Theory and Research in Administration (New
York : Macmillan Company, 1966), pp. 150 - 151.