



สรุปผลการวิจัย อภิปราย และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของอาจารย์และคณาบดี หรือผู้อำนวยการโรงเรียนพยาบาลในหัวข้อเหล่านี้คือ ความไม่ประสานงาน, ความกึกกั่น, ขวัญ, ความสนิทสนมคุ้นเคย, ความเห็นทาง, ความคำนึงถึงเฉพาะงาน, ความกระตุนเตือน และคุณยพินิจ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลต่อ พฤติกรรมทางการบริหารและบรรยากาศของโรงเรียนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คืออาจารย์พยาบาลของโรงเรียนพยาบาล ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิริราช) จำนวน 77 คน, โรงเรียนพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (รามาศิบดิ์) จำนวน 48 คน, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 40 คน, คณะพยาบาล ศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 20 คน และโรงเรียนพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 5 คน ซึ่งอาจารย์เหล่านี้ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันแห่งนี้ๆ ไม่น้อยกว่า 6 เดือน

การวิจัยได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารที่เรียกว่าออกแกในเซชันนัล ไคลเมท เคสคริปชัน เควสชันแนร์ ซึ่งสร้างโดยฮัลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft) ผู้วิจัยได้แปลเป็นภาษาไทยให้มีความหมายเดิม โดยอาศัยเค้าโครงของ ชีระ รุญเจริญ เป็นแบบ สอบถามปลายปิด จำนวน 64 ข้อ สร้างมาตราวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ได้ส่งแบบสอบถามนี้ไปยังอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนพยาบาลที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ของรัฐทั้ง 5 สถาบัน รวมทั้งหมด 242 ชุด ได้รับคืนมา 190 ชุด กิคเป็นร้อยละ 78.51 มีแบบ- สอบถามที่ไม่สมบูรณ์ 5 ชุด กิคเป็นร้อยละ 2.63 เหลือแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ จำนวนทั้งหมด 185 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้นำมาวิเคราะห์ค่าตอบในแต่ละด้าน และโดยส่วนรวม โดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความมีนัยสำคัญของ ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม และการหาความเชื่อถือไคของเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลเสนอ เป็นตารางและแผนภูมิ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลคอกพดกิจกรรมทางการบริหารของ โรงเรียนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ พอสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 อาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 29 ถึง 33 ปี ยกเว้น 2 สถาบันที่มี อาจารย์อายุระหว่าง 24 ถึง 28 ปี คือ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และ โรงเรียนพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1.2 อายุราชการ และวุฒิทางการศึกษาสูงสุด

อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิริราช), โรงเรียนพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (รามาริพคี), คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และ โรงเรียนพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 1 ถึง 5 ปี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 6 ถึง 10 ปี

วุฒิทางการศึกษาสูงสุดของอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามของทุกสถาบัน ส่วนใหญ่คือวุฒิปริญญาตรี

2. ความเชื่อถือไคของเครื่องมือ

จากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือไคของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อถือไคเท่ากับ 0.968 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้นี้มีความ

เชื่อถือได้สูงมาก เมื่อพิจารณาเฉพาะ ข้อทดสอบที่วัดพฤติกรรมของอาจารย์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์
 แห่งความเชื่อถือได้เป็น 0.80 และ ข้อทดสอบที่วัดพฤติกรรมของคณบดี หรือผู้อำนวยการโรงเรียน
 ได้ค่าสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อถือได้เป็น 0.988 ซึ่งมีค่าความเชื่อถือได้สูงกว่า

3. พฤติกรรมทางการบริหาร

3.1 บรรยากาศในการทำงานของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
 (ศิริราช) มีแนวโน้มที่มีบรรยากาศเป็นแบบอิสระ (Autonomous Climate) มากกว่าอย่างอื่น,
 โรงเรียนพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (รามาริบัติ) เป็นแบบควบคุมตรวจตรา
 (Controlled Climate) และแบบบิดากับบุตร (Paternal Climate) ก้ำกึ่งกัน, คณะ-
 พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีแนวโน้มเป็นแบบอิสระ (Autonomous Climate),
 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นแบบเปิดโอกาส (Open Climate) และ
 โรงเรียนพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นแบบอิสระ (Autono-
 mous Climate) และควบคุมตรวจตรา (Controlled Climate) ก้ำกึ่งกัน

3.2 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และ
 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ต่อพฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
 ของรัฐ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละแบบทดสอบย่อย
 พบว่า ในแบบทดสอบย่อยเกี่ยวกับความกระตือรือร้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .05

3.2.1 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญา
 ตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ต่อพฤติกรรมทางการบริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 มหิดล (ศิริราช) ในแต่ละแบบทดสอบย่อย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 ยกเว้นในแบบทดสอบย่อยเกี่ยวกับความไม่ประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05

3.2.2 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี
 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ต่อพฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียนพยาบาล คณะแพทยศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหิดล (รามาริบัติ) ในแต่ละแบบทดสอบย่อย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 ยกเว้นในแบบทดสอบย่อยเกี่ยวกับความกระตือรือร้น, ความกตัญญู และคุณยพินิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .05 และ .05 ตามลำดับ

3.2.3 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทอพฤติกรรมทางการบริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ในแต่ละแบบทดสอบย่อย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2.4 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี, ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทอพฤติกรรมทางการบริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแต่ละแบบทดสอบย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ถึง 5 ปี และ 6 ปีขึ้นไป ทอพฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละแบบทดสอบย่อย พบว่า ในแบบทดสอบย่อยเกี่ยวกับขวัญ, ความสนิทสนมคุ้นเคย, ความคำนึงถึงเฉพาะงาน, ความกระตือรือร้น และคุณยพินิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3.1 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ถึง 5 ปี และ 6 ปีขึ้นไป ทอพฤติกรรมทางการบริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิริราช) ในแต่ละแบบทดสอบย่อย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3.2 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ถึง ถึง 5 ปี และ 6 ปีขึ้นไป ทอพฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียนพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (รามารชิบคี) ในแต่ละแบบทดสอบย่อย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3.3 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ถึง 5 ปี และ 6 ปีขึ้นไป ทอพฤติกรรมทางการบริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ในแต่ละแบบทดสอบย่อย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ในแบบทดสอบย่อยเกี่ยวกับความกตัญญู และคุณยพินิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ที่ระดับ .01 ยกเว้นในแบบทดสอบย่อยเกี่ยวกับความกระตุน้เตือน; ความกึ่งกัน และคุณพินิจ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01; .05 และ .05 ตามลำดับ

3.2.3 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญา
ตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คอพฤติกรรมทางการบริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่ ในแต่ละแบบทดสอบย่อย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2.4 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี,
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คอพฤติกรรมทางการบริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ในแต่ละแบบทดสอบย่อยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ถึง 5 ปี
และ 6 ปีขึ้นไป คอพฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของ
รัฐ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละแบบทดสอบย่อย พบว่า
ในแบบทดสอบย่อยเกี่ยวกับขวัญ, ความสนิทสนมคุ้นเคย, ความคำนึงถึงเฉพาะงาน, ความกระตุน้-
เตือน และคุณพินิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3.1 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
1 ถึง 5 ปี และ 6 ปีขึ้นไป คอพฤติกรรมทางการบริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหิดล (ศิริราช) ในแต่ละแบบทดสอบย่อย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3.2 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
ถึง ถึง 5 ปี และ 6 ปีขึ้นไป คอพฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียนพยาบาล คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล (รามารชิบคี่) ในแต่ละแบบทดสอบย่อย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01

3.3.3 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1
ถึง 5 ปี และ 6 ปีขึ้นไป คอพฤติกรรมทางการบริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่ ในแต่ละแบบทดสอบย่อย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น
ในแบบทดสอบย่อยเกี่ยวกับความกึ่งกัน และคุณพินิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

3.4 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต่อพฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละแบบทดสอบย่อยเกี่ยวกับความสนิทสนมคุ้นเคย, ความคำนึงถึงเฉพาะงาน, ความกระตือรือร้น และคุณประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.5 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลในคณะพยาบาลศาสตร์และโรงเรียนพยาบาลต่อพฤติกรรมทางการบริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาแต่ละแบบทดสอบย่อย เกี่ยวกับความเห็นทาง และคุณประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

อภิปราย

1. เครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แปลจากต้นฉบับเดิมโดยอาศัยเค้าโครงของธีระ รุญเจริญ ซึ่งได้ผ่านการวิจัยมาแล้ว จากการวิจัยของธีระ รุญเจริญ พบว่าเครื่องมือนี้มีความเชื่อถือได้ 0.83 ของกรรชิต ทรานุชรัตน์ ได้ค่าความเชื่อถือได้ 0.93 และในการวิจัยครั้งนี้ ค่าของความเชื่อถือได้ของเครื่องมือเท่ากับ 0.968 แสดงว่าค่าสูงมาก ในต่างประเทศได้ใช้เครื่องมือนี้ทำการวิจัยกันอย่างแพร่หลาย ดังจะเห็นได้จากการเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2

เนื้อหาของเครื่องมือ ในบางข้ออาจจะใช้วัดพฤติกรรมทางการบริหารของไทยไม่ได้ ค่อนข้าง โดยเฉพาะข้อที่เกี่ยวกับการเยี่ยมโรงเรียนของผู้ตรวจราชการจากทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ บางแห่งอาจจะไม่มีผู้ตรวจราชการมาเยี่ยมในระยะเวลาที่อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการน้อย การตอบข้อนี้อาจได้คำตอบไม่ตรงกับความต้องการ นอกจากนี้ ภาษาที่ใช้อาจไม่สละสลวยพอ จึงอาจเป็นอุปสรรคในการสื่อความหมายก็ได้ ถึงแม้จะมีข้อบกพร่องดังกล่าว ผู้วิจัยมีความมั่นใจว่าเครื่องมือนี้ใช้ได้ผลตามความมุ่งหมาย

เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีอาจารย์บางท่านเขียนเสนอแนะว่ามีข้อความบางข้อไม่สอดคล้องกับคำตอบ, คำถามบางข้อไม่กระจ่าง และบางข้อความกว้างมาก

แต่ก็มีอาจารย์ 2 ท่าน เขียนชมเชยว่าเป็นแบบสอบถามที่ดีพอใช้ อ่านง่าย เข้าใจง่าย สะดวก
แก่ผู้ตอบ ผู้วิจัยเห็นว่าแบบสอบถามนี้โดยทั่วไปแล้วใช้ได้เลยคือพอสมควร

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน
พยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มเป็นแบบต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะผล
ที่ได้ออกมาไม่ตรงกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ทั้งหมด มีตรง 5 ถึง 6 ข้อ ใน 8 ข้อ บางแห่งก็ไม่สามารถ
จะชี้ให้แน่ชัดลงไปได้ว่าเป็นแบบหนึ่งแบบใดโดยเฉพาะ ผลการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศในการ
ทำงานของโรงเรียนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐมีความแตกต่างกัน ซึ่งสนอง
สมมติฐานที่ตั้งไว้ จะมีเหมือนกันเป็นบางข้อของแบบทดสอบย่อยเท่านั้น การที่โรงเรียนแต่ละแห่ง
มีลักษณะต่าง ๆ กันนั้น เพราะมีตัวแปรหลายประการที่มีผลต่อพฤติกรรมทางการบริหาร ถ้า
พิจารณาจำกัดเฉพาะบรรยากาศอันเกิดจากความสัมพันธ์ทางความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับอาจารย์
ใหญ่ ฮัลปิน และ กรอฟท์¹ (Halpin and Croft) ได้กล่าวว่า ตัวแปรหรือตัวประกอบที่จะแสดง
ให้เห็นถึงบรรยากาศของโรงเรียนมีดังนี้

1. ฐานะทางสังคม, เศรษฐกิจของอาจารย์ในโรงเรียน
2. ประวัติ บุคลิกภาพ และลักษณะนิสัยของอาจารย์และอาจารย์ใหญ่
3. คุณภาพของนักเรียน
4. ทศนคติของผู้ปกครองต่อโรงเรียน
5. อาคารสถานที่
6. สถานที่ตั้ง
7. นโยบายในการบริหารของโรงเรียน

นอกจากนี้ ปาร์กเกอร์² (Parker) ได้ทำการวิจัยพบว่าบรรยากาศในการทำงาน

¹ ชีระ รุญเจริญ, เรื่องเดิม, หน้า 41.

² Meredith Thomas Parker, loc.cit.

มีผลต่อการทำงานมาก โดยที่ครูในโรงเรียนที่มีบรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน

จากการวิจัยของ แครอล³ (Carroll) พบว่า ในหัวข้อของขวัญและความกระตือรือร้น อยู่ในระดับสูง แสดงว่าเป็นบรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิริราช) น่าจะจัดให้เป็นบรรยากาศแบบเปิดได้

และจากการวิจัยของ แอนเดอร์สัน⁴ (Anderson) ได้ใช้ Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ) ในการวิจัยพฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐมิชิแกน จำนวน 81 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าครูใหญ่ในโรงเรียนที่มีบรรยากาศแบบเปิดโอกาส มีความประสพผลสำเร็จในงานเนื่องจากมีความรู้เกี่ยวกับประถมศึกษา และมุ่งในค่านางาน (Task Oreinted) มากกว่าครูใหญ่ในโรงเรียนที่มีพฤติกรรมแบบปิดโอกาส ซึ่งมุ่งในค่านักบุคคลเป็นเกณฑ์ ผลการวิจัยของโรงเรียนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐครั้งนี้ มีคณะพยาบาลมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีบรรยากาศเป็นแบบเปิด

ผลการวิจัยครั้งนี้ ถ้าพิจารณาถึงแบบทดสอบย่อยที่เกี่ยวกับความค่านึงถึงเฉพาะงานที่อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งหมายถึง การที่คณบดีหรือผู้อำนวยการโรงเรียน แสดงออกโดยการตรวจตราการทำงานของอาจารย์อย่างใกล้ชิดจนยลลง จะทำให้ขวัญในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนสูงขึ้นหรืออยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 6, 7, 8, 9 ซึ่งมี ความเห็นสอดคล้องกับผลการวิจัยของฟลิชแมน (Fleishman) และแฮร์ริส (Harris)⁵ ที่ใช้แบบสอบถาม

³Joseph Rev. Carroll, loc.cit.

⁴Donald P. Anderson, loc.cit.

⁵E.A. Fleishman and E.F. Harris, "Patterns of Leadership Related to Employee Grievances and Turnover," Personnel Psychology XV, No. 1, (1962), 43 - 56.

LBDQ (Leadership Behavior Description Questionnaire) ทดลองวัดความคิดเห็นของหัวหน้างาน ปรากฏผลสรุปได้ดังนี้คือ หัวหน้างานที่ใช้แบบความเกรงใจหรือแบบยึดคนงานเป็นศูนย์กลาง ไม่ได้เห็นที่งานเป็นสำคัญ พบว่าไม่มีอัตราการขอลาออกหรือขอโอนย้ายของคนงาน และหัวหน้างานที่ยึดงานเป็นศูนย์กลางมักมีอัตราการขอลาออกหรือขอโอนย้ายสูง มักจะมีการร้องเรียนกล่าวหาหัวหน้ามาก แสดงว่าขวัญในการทำงานของคนงานต่ำ

2.2 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ต่อพฤติกรรมทางการบริหาร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนฐานของการวิจัยที่ว่า ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ต่อพฤติกรรมทางการบริหารแตกต่างกัน (ดูตารางที่ 11) เมื่อเปรียบเทียบแต่ละแบบทดสอบย่อยเกี่ยวกับความกระตุนเตือนแตกต่างกัน (ดูตารางที่ 12) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากคณบดีหรือผู้อำนวยการโรงเรียนพยาบาลนี้เห็นงานค่าเน้นไป โดยการทำงานที่เป็นตัวอย่างแก่อาจารย์ ให้ความคิดเห็น หรือความรู้ใหม่ ๆ ฯลฯ แก่อาจารย์ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี หรือระดับปริญญาตรี มากกว่าอาจารย์พยาบาลระดับสูงกว่าปริญญาตรี นอกจากนี้ความรู้, ประสบการณ์ และความสามารถในการทำงานของอาจารย์ทั้งสองระดับน้อยกว่าอาจารย์ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าควรให้ความช่วยเหลือมากกว่า

2.2.1 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ต่อพฤติกรรมทางการบริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิริราช) ในแต่ละแบบทดสอบย่อย พบว่า ในแบบทดสอบย่อยเกี่ยวกับความไม่ประสานงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พบว่าความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี มีความคิดเห็นทางด้านความไม่ประสานงานสูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ดูตารางที่ 13) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์พยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี ส่วนใหญ่ทำหน้าที่สอนนักศึกษาบนหอผู้ป่วยต่าง ๆ และมีอาจารย์บางแผนกไม่มีห้องทำงานร่วมกับอาจารย์ภายในคณะฯ หรือภายในแผนกเดียวกัน นอกจากนี้อาจารย์ต่างคนต่างทำงานบนหอผู้ป่วย โอกาสที่จะพบกับอาจารย์อื่น ๆ มีน้อย ส่วนอาจารย์พยาบาลระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนมากมีตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ

ในตำแหน่งบริหารและวิชาการด้วย อาจดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชาต่าง ๆ มีสถานที่ทำงาน
อยู่ตรงเดียวกัน คือตึกเรียนของคณะพยาบาลศาสตร์ มีการพบปะ หรือประชุมปรึกษารื้อกัน
บ่อยครั้งกว่าอาจารย์ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรี จึงเป็นไปได้ว่าอาจารย์ในระดับสูงกว่า
ปริญญาตรีมีความไม่ประสานงานเท่าใด

2.2.2 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลระดับต่ำกว่า
ปริญญาตรี, ปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทอพฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียน
พยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (รามาริมที) ในแต่ละแบบทดสอบย่อย พบว่าใน
แบบทดสอบย่อยเกี่ยวกับความถี่กัน, ความกระตุนเคื้อน และคุณพิณิจ แตกต่างกัน (ดูตารางที่
14) โดยที่อาจารย์พยาบาลระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นว่ามีวามถี่กันสูงกว่าอาจารย์
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่มีระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีภาระ
ความรับผิดชอบในคานบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ เช่น เป็นกรรมการ
สภาอาจารย์, เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ฯลฯ เป็นต้น เหล่านี้อาจเป็นเหตุประการหนึ่งที่อาจารย์
ระดับสูงกว่าปริญญาตรีคิดว่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เป็นอุปสรรคทางคานการเรียนการสอน และ
ทางคานคิดค่อไกลชีกกับอาจารย์คนอื่น ๆ และพบอีกว่าอาจารย์ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี
มีความคิดเห็นทางคานความกระตุนเคื้อน, คุณพิณิจ สูงกว่าอาจารย์ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะอาจารย์ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความรู้ ประสบการณ์ และความ
สามารถในการทำงาน ส่วนมากแล้วจะน้อยกว่าอาจารย์ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ผู้อำนวยการ
โรงเรียนอาจให้ความสนใจ เอาใจใส่ในเรื่องของการเพิ่มพูนความรู้ ให้ความคิดเห็นใหม่ ๆ
และทำงานให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้ร่วมงาน นอกจากนี้อาจารย์เหล่านี้มีคุณวุฒิ, วิทยวุฒิ น้อยกว่า จึงมี
ความเคารพนับค่อผู้อำนวยการ จึงช่วยทำให้อาจารย์ให้ความร่วมมือ และทำให้งานสำเร็จไปได้

2.3 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
ทำงาน 1 ถึง 5 ปี และ 6 ปีขึ้นไป ทอพฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียนพยาบาลในสังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ แตกต่างกัน (ดูตารางที่ 17) ซึ่งสนองสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า
ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ถึง 5 ปี และ 6 ปีขึ้นไป ทอ
พฤติกรรมทางการบริหารของโรงเรียนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐแตกต่างกัน เมื่อ

พิจารณาในแต่ละแบบทดสอบย่อย พบว่าในแบบทดสอบย่อยเกี่ยวกับขวัญ, ความสนิทสนมคุ้นเคย, ความคำนึงถึงเฉพาะงาน, ความกระตุนเตือน และคุณพินิจ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน (ดูตารางที่ 18) และพบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ถึง 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญ, ความสนิทสนมคุ้นเคย, ความคำนึงถึงเฉพาะงาน, ความกระตุนเตือน และคุณพินิจสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ถึง 5 ปี เพิ่งสำเร็จการศึกษา มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และเป็นวัยที่ต้องการให้ตัวเองและหน่วยงานเจริญก้าวหน้า อยากให้หน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีในระยะเวลาด้านสั้น และส่วนใหญ่ยังไม่มีการรับผิดชอบครอบครัว จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.3.1 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ถึง 5 ปี และ 6 ปีขึ้นไป ทอพฤติกรรมทางการบริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในแต่ละแบบทดสอบย่อย พบว่า ความถี่กันและคุณพินิจ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ถึง 5 ปี และ 6 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกัน (ดูตารางที่ 21) และพบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ถึง 5 ปี มีความคิดเห็นทางด้านความถี่กันสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณบดีมอบหมายงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบอื่น ๆ นอกจากด้านการสอนแก่อาจารย์ในคณะจนอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ถึง 5 ปี มีความเห็นว่าเป็นอุปสรรคต่อการสอน โดยที่อาจารย์มองเห็นว่าหน้าที่อื่น ๆ เช่น งานทางคานสารบรรณ หรือคานการเตรียมรายงานการประชุม ฯลฯ เป็นต้น ควรจัดให้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่อาจารย์พยาบาล และอาจจะเป็นเพราะต้องการที่จะให้อาจารย์มุ่งเฉพาะทางด้านวิชาการอย่างเดียว ไม่เกี่ยวข้องกับงานทางคานอื่น นอกจากนี้ยังพบอีกว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นทางด้านคุณพินิจสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ถึง 5 ปี อาจเนื่องจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่มีงานทางคานการสอน และทางการบริหารมามากกว่า มีโอกาสศึกษางานคานต่าง ๆ มาก จึงสามารถพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ได้รอบคอบกว่ายอมรับทั้งความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเป็นผู้ใหญ่มากกว่า จึงทำให้ความคิดเห็นแตกต่างไปจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ถึง 5 ปี

2.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค คอพฤกษกรรมทางการบริหารของโรงเรียนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ แตกต่างกัน (คูตารางที่ 22) ซึ่งสนองสมมติฐานของการวิจัยที่ว่าความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคคอพฤกษกรรมทางการบริหารของโรงเรียนพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละแบบทดสอบย่อย พบว่า ความสนิทสนมคุ้นเคย, ความคำนึงถึงเฉพาะงาน, ความกระตือรือร้น และคุณประโยชน์ อาจารย์ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความคิดเห็นแตกต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ส่วนภูมิภาคสูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลส่วนกลางในแบบทดสอบย่อยต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น (คูตารางที่ 23) ทั้งนี้ เพราะในส่วนภูมิภาคมีสถาบันที่เพิ่งจัดตั้งขึ้น เป็นหน่วยงานเล็กกว่าในส่วนกลาง อาจารย์และนักศึกษาที่รับผิดชอบมีจำนวนน้อยกว่าสถาบันในส่วนกลาง เมื่อเปรียบเทียบแต่ละโรงเรียน นอกจากนี้ทางมหาวิทยาลัยได้จัดสถานที่พักอาศัยไว้ในบริเวณเดียวกัน โอกาสที่อาจารย์จะพบปะกันได้สะดวกทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ เหตุผลที่ส่งเสริมอีกประการหนึ่งคือสถานศึกษาของอาจารย์พยาบาลภายในจังหวัดของคณายังไม่มี จึงทำให้อาจารย์มีเวลาที่พบปะสนิทสนมคุ้นเคยกันมากกว่าในส่วนกลาง

2.5 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลในคณะพยาบาลศาสตร์และโรงเรียนพยาบาลคอพฤกษกรรมทางการบริหาร ไม่แตกต่างกัน (คูตารางที่ 24) ซึ่งไม่สนองสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลในคณะพยาบาลศาสตร์และโรงเรียนพยาบาลคอพฤกษกรรมทางการบริหารแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละแบบทดสอบย่อยเกี่ยวกับความเห็นทางและคุณประโยชน์ อาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ และโรงเรียนพยาบาลมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และพบว่าอาจารย์ในโรงเรียนพยาบาลมีความเห็นทางสูงกว่าอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ (คูตารางที่ 25) อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการโรงเรียนพยาบาลปฏิบัติหน้าที่โดยยึดนโยบาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด ดึงดูดถึงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของอาจารย์ นอกจากนี้อาจมีเหตุผลอื่นอีกที่ทำให้ทั้ง 2 แห่งมีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ จำนวนอาจารย์, วุฒิทางการศึกษา, ลักษณะของการบังคับบัญชาว่าเป็นแบบรวมอำนาจ หรือกระจายอำนาจ ฯลฯ เป็นต้น ส่วนในหัวข้อ คุณประโยชน์ อาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ มีความคิดเห็น

สูงกว่าอาจารย์ในโรงเรียนพยาบาล แสดงว่ามีการแสดงความเป็นมิตร, มีการเคารพนับถือ และไว้วางใจกัน ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณบดีกับอาจารย์ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะขนบธรรมเนียมประเพณีของไทยทำให้คนไทยมีความรู้สึกว่ามีความเคารพนับถือในคณบดี มากกว่าผู้อำนวยการโรงเรียน โดยยึดเอาตำแหน่งหน้าที่เป็นหลัก ไม่ได้คำนึงถึงความรู้และ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ความรู้ ความสามารถของคณบดีกับผู้อำนวยการโรงเรียนไม่ ยิ่งหย่อนกว่ากัน

จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลในคานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ พฤติกรรมทางการบริหาร จะเห็นได้ว่าเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นภายในโรงเรียนพยาบาล แต่ละแห่งแล้ว มีความแตกต่างกันน้อยมาก แต่เมื่อนำมาเปรียบเทียบความคิดเห็นในแบบทดสอบย่อย ในเรื่องของประสบการณ์, สถานที่ตั้ง และคณะพยาบาล โรงเรียนพยาบาลทั้ง 5 สถาบันแล้ว จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกันในหลายหัวข้อที่เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหาร ดังแสดงไว้ใน ตารางที่ 18, 23 และ 25 และจากการวิเคราะห์ในเรื่องของบรรยากาศในการทำงานใน ตารางที่ 6, 7, 8, 9 และ 10 แสดงว่าทุกสถาบันมีลักษณะแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่เป็นเช่นนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ประการ คือ

1. บุคคล⁶
2. สิ่งแวดล้อม
3. วิธีการบริหาร
4. อุปกรณ์การบริหาร

1. บุคคล แยกออกได้เป็น คณบดีหรือผู้อำนวยการโรงเรียนในฐานะผู้บังคับบัญชา และอาจารย์ในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา

⁶อุทัย หิรัญโท, ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน (พระนคร : สุนทรกิจการพิมพ์, 2515), หน้า 57.

คุณคือ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน ควรจะมีคุณสมบัติอันจำเป็นสำหรับเป็น
ผู้บังคับบัญชา⁷ คือ

- 1.1 มีความสามารถในการเขียน, การพูด และการพูดในที่ชุมนุมชน
- 1.2 มีความสนใจต่อทุกสิ่งทุกอย่าง และกว้างขวางพอและเข้าใจ
สิ่งแวคล้อม
- 1.3 มีความสามารถในการเกลี้ยกล่อม จูงใจผู้อื่นในการปฏิบัติงาน
ของสถาบัน
- 1.4 มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน
- 1.5 มีความอดทน มานะ หนักแน่น
- 1.6 มีความแข็งแรงทางร่างกายและจิตใจ
- 1.7 มีความเกื้อหนุน
- 1.8 มีน้ำใจเยือกเย็นและถ่อมตัว

ส่วนอาจารย์ผู้บังคับบัญชานั้น ควรปฏิบัติงานให้เต็มที่กับความรู้
ความสามารถของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายของสถาบันนั้น ๆ

2. สิ่งแวคล้อม ถือว่ามีความสำคัญเช่นกัน เพราะสิ่งแวคล้อมเป็นสิ่งปรุงแต่ง
พฤติกรรมของตน เช่น ไม่ถูกกับเพื่อนร่วมงาน เข้ากับใครไม่ได้ ย่อมปฏิบัติงานไม่ได้ผลดี
ถ้าหัวหน้างานไม่ได้เอาใจใส่ต่อพฤติกรรมของตนเองจะยิ่งทำให้หน่วยงานนั้นไม่ประสบผล
สำเร็จ นอกจากนี้ควรจะได้ดูแลในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ เป็นการ
เพิ่มในเรื่องขวัญของผู้บังคับบัญชา

3. วิธีการบริหารงาน การบริหารงานที่บนทอนสมรรถภาพการทำงานของ
ผู้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาไม่พึงกระทำเป็นอย่างยิ่ง เช่น การขาดการควบคุมติดตาม
ผลงาน เป็นต้น เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า วิธีการบริหารที่ดีจะส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามี

⁷เรื่องเดียวกัน, หน้า 16 - 19.

สมรรถภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้น

4. อุปกรณ์การบริหาร อุปกรณ์เป็นเพียงส่วนประกอบในการบริหารงาน แม้จะมีใช้ส่วนสำคัญ แต่ก็เป็นเครื่องช่วยให้การบริหารงานได้ผลดี และรวดเร็วขึ้น ควรมีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย มีครบ และอยู่ในสภาพที่นำมาใช้ได้ทันที

ผู้วิจัยคิดว่า ถ้าหากผู้บริหารให้ความสนใจและศึกษาเพื่อนำไปปฏิบัติในปัจจัยทั้ง 4 ข้อ ที่กล่าวมา เชื่อว่าจะทำให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปในทางที่พึงปรารถนา และลักษณะของบรรยากาศในการทำงานจะเป็นแบบเปิดโอกาส ซึ่งเป็นแบบที่ดีและเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันมากกว่าแบบอื่น อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถาบันแห่งนี้ๆ จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีขึ้น ทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ ผลที่ตามมาก็คือ ผลดีพยานาลที่มีคุณภาพออกไปประกอบอาชีพได้ตามต้องการ เพื่อบรรลุดรามเป้าหมายของการผลิตพยานาลของแผนพัฒนา เศรษฐกิจแห่งชาติที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารนี้ ผู้ที่สนใจสามารถนำแบบสอบถามนี้ไปใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ แต่ควรจะได้ปรับปรุง แก้ไขในเรื่องภาษาที่ใช้ให้ดียิ่งขึ้น เนื้อหาในบางข้อของแบบสอบถามอาจจะไม่เหมาะสมกับลักษณะงานของประเทศไทย ควรจะได้พิจารณาจนนำไปใช้

2. ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ ควรทำ Pretest กับตัวอย่างประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับตัวอย่างประชากรที่จะใช้ทำการวิจัย เพื่อจะได้แบบสอบถามตรงกับความต้องการของผู้วิจัย

3. ในการบริหารงาน ผู้บริหารงานควรส่งเสริมให้หน่วยงานของตนเป็นแบบเปิดโอกาสมากกว่าแบบอื่น ๆ และลักษณะของผู้บริหารควรเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบนี้ถืออำนาจของกลุ่มเหนือกว่าตนเอง ต้องการที่จะให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานเน้นหนักไปในทางที่จะให้เกิดความเข้าใจอันดี ดังนั้นผู้บริหารควรจะ

3.1 ส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกับอาจารย์ผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนดำเนินงานเสมอ โดยเฉพาะเรื่องที่มีความสำคัญต่อสถาบัน

- 3.2 เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเต็มที่
- 3.3 คณบดีหรือผู้อำนวยการโรงเรียนควรทำตัวเป็นทั้งผู้นำและผู้ให้คำแนะนำ
สอนงานแก่อาจารย์ และผู้ร่วมงาน
- 3.4 เปิดโอกาสให้อาจารย์มีโอกาสใช้ความคิด และวินิจฉัย เลือกวิธีที่จะให้
ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง
- 3.5 ในการปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจกัน มีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน รวมทั้ง
มีการร่วมมือประสานงานกันอย่างจริงจังและเต็มที่.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย