

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นของทางราชการหรือเอกชน ที่จะ เจริญก้าวหน้าและดำเนินการไปได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของนักบริหารขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ (อรุณ รักธรรม. 2517 : 32) จึงนับว่าผู้บริหารหรือผู้นำเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่เป็นตัวแปรของความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย (Drucker. 1954 : 98)

การที่จะปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องคอยจูงใจ ชักนำและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยดีอีกด้วย ผู้นำจึงเป็นประจักษ์ทั้งดวงประทีป เป็นตัวแทน และเป็นจุดรวมพลังของสมาชิกในองค์การ โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อ ผลงานโดยส่วนรวม ความสามารถและลักษณะของผู้นำ จึงมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพ และคุณค่าขององค์การที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี (สมพงษ์ เกษมสิน. 2517 : 89) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ผู้นำเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงานขององค์การ

ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดผลงานตามที่องค์การต้องการนั้น ผู้บริหาร หรือผู้นำจำเป็นจะต้องปฏิบัติตนคุณตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของผู้ใต้บังคับ โดยแสดงพฤติกรรมออกมาใน 2 ลักษณะควบคู่กันไป คือ ลักษณะที่คำนึงถึงงาน เป็นสำคัญ หรือที่เรียกว่าพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (initiating structure) และลักษณะที่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ หรือที่เรียกว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ (consideration) ซึ่งผู้บริหารที่ดีจะต้องมีพฤติกรรมทั้งสองด้านนี้ อยู่ในระดับสูงเพียงพอ (วิจิตร ธีระกุล. 2518 : 21)

นอกจากผู้บริหารหรือผู้นำจะให้ความสำคัญกับ "คน" และ "งาน" ในสัดส่วนที่เท่าเทียมกันแล้ว ก็ควรจะต้องให้ความสนใจเรื่องเกี่ยวกับกลุ่มของคุณลักษณะสภาพแวดล้อมของงานที่สมาชิกผู้ทำงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้รับรู้ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม หรือเรียกว่า "บรรยากาศองค์การ" ซึ่งเป็นแรงกดดันสำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานนั้น (สมัยศ นาวิกัร และ ผุสดี รุมาคม. 2520 : 596)

ผู้นำจะต้องตระหนักว่าบุคลากรในหน่วยงานนั้นมีใช้ เครื่องจักร แต่เป็นมนุษย์ที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ มีความรู้สึกนึกคิดมีความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำจึงต้องศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์อย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้น ซึ่ง ไพพรรณ มุสิกสาร (2517 : 4) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การนั้นเกิดจากการประสานสัมพันธ์ของบุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม เจตคติ ปัญหาและความสนใจของสมาชิกกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ของหน่วยงานเข้าด้วยกัน ในลักษณะที่สมดุลและเปลี่ยนแปลงได้ พฤติกรรมเหล่านี้ถูกสะสมและพัฒนาตามลำดับ จนมีลักษณะ เป็นเอกลักษณ์หรือบุคลิกภาพของหน่วยงานนั้น ลักษณะและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออกมาจึงมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการสร้างบรรยากาศองค์การ

ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีได้ นั้น จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อสมาชิกในองค์การและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย ดังที่ เกษมศักดิ์ โยธการี (2532 : 2) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีนั้นจะทำให้สมาชิกในองค์การเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดแรงจูงใจ มีความพึงพอใจ และยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เกิดความสามัคคีกลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความรักใคร่ปรองดองกันฉันมิตร ซึ่งจะก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตครูและให้การศึกษาวិชาการสาขาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นในระดับปริญญาตรี ทำการวิจัยและส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม (ราชกิจจานุเบกษา. 2527 : 2)

ปัจจุบันมีวิทยาลัยครูตั้งอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศรวม 36 แห่ง และเพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อการที่จะร่วมกันพัฒนาประเทศทั้งในด้านการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาอาชีพของประชากร สภาการฝึกหัดครูจึงได้ออกข้อบังคับว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ. 2528 ให้วิทยาลัยครูรวมกลุ่มกันพัฒนาเป็นสหวิทยาลัย รวม 8 วิทยาลัย คือ สหวิทยาลัยล้านนา สหวิทยาลัยพุทธชินราช สหวิทยาลัยอีสานเหนือ สหวิทยาลัยอีสานใต้ สหวิทยาลัยศรีอยุธยา สหวิทยาลัยทวาราวดี สหวิทยาลัยทักษิณ และสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ("36 ปี สถาบันการฝึกหัดครู สถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ" 2533 : 8 - 17) สหวิทยาลัยจึงเป็นรูปแบบการบริหารโดยการรวมกลุ่มวิทยาลัยครูที่เหมาะสมในแต่ละภูมิภาค เข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของวิทยาลัยร่วมกัน ก่อให้เกิดความเข้มแข็งในการปฏิบัติการกิจของวิทยาลัยครูอย่างเต็มที่ เพื่อนำไปสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ต่อไป

ตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งคือ "อธิการ" ซึ่งได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งโดยคำแนะนำของสภาการฝึกหัดครูให้ดำรงตำแหน่งมีวาระ 4 ปี และไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน (ราชกิจจานุเบกษา. 2527 : 7) อธิการจึงเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติการกิจของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา จากพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่า วิทยาลัยครูเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยทุกประการ อธิการจึงต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่สำคัญนี้ประการสำคัญก็คือ ต้องมีความสามารถที่จะบริหารบุคลากรให้เกิดความสามัคคีร่วมมือกันในการทำงานและจะต้องเป็นผู้ที่เข้าใจธรรมชาติการศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างแท้จริง (สถิติ แก้วเชื้อ. 2530 : 58 - 64)

อย่างไรก็ตามการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่วิทยาลัยครูจัดอยู่นี้จะเป็นแหล่งผลิตกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถระดับสูงออกไปพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคณาจารย์ใน วิทยาลัยที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจตลอดจนความรู้ความสามารถเพื่อร่วมมือกันทำหน้าที่ผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพให้ดีที่สุด ดังนั้นอธิการจึงต้องให้ความสนใจสนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์มีความก้าวหน้าทางวิชาการพร้อมส่งเสริมด้านกำลังใจที่จะทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกร่วมกัน มีความมั่นใจ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด ทั้งยังจะ

ก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่องานและสถาบันอีกด้วย อธิการจึงต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจเพื่อประสานบทบาทของวิทยาลัยกับคณาจารย์และผู้ร่วมงานอื่น ๆ ให้อยู่ในดุลยภาพที่ดีและเหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ขึ้น ทั้งนี้เพราะบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งบรรยากาศองค์การยังเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมสำคัญของบุคลากรในองค์การนั้น ๆ ด้วย (Steer. 1978 : 101)

แต่จากการศึกษาพบว่า ในปัจจุบัน พฤติกรรมและการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูบางส่วนยังเป็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานของวิทยาลัยดังกล่าว ดังเช่นที่ สกิต แก้วเชื้อ (2530 : 28 - 39) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่เป็นปัญหาหลายประการของอาจารย์ที่ได้จากการสัมภาษณ์อาจารย์วิทยาลัยครูแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นต้นว่า พฤติกรรมกรทั้งห้องสอน ขาดความร่วมมือกัน ใช้เวลาราชการในเรื่องส่วนตัว ไม่มีความซื่อสัตย์ ขาดความรับผิดชอบ วางตนไม่เหมาะสม ขาดมนุษยสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอื่น ๆ เช่นเดียวกับ หอม คลายานนท์ (2530 : 91 - 94) ก็ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูว่าไม่กระฉับกระฉ่องเท่าที่ควรอันอาจเนื่องมาจากขวัญและกำลังใจหรือเรื่องระบบการบริหารงาน การไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน การไม่ยอมรับในความสามารถของกันและกัน ขาดคุณธรรมพื้นฐานของการเป็นประชาธิปไตย ขาดความเอาใจใส่ต่อนักศึกษา ซึ่งส่งผลให้นักศึกษาที่สำเร็จออกไปขาดคุณภาพ ส่วน สมเกียรติ พงษ์ไพบูลย์ (2531 : 46 - 53) ได้กล่าวถึงปัญหาต่าง ๆ ของกรปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูโดยอ้างผลการวิจัยต่าง ๆ เช่น พบว่าจุดหมายปลายทางชีวิตของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่เน้นศูนย์รวมที่ตัวบุคคลมากกว่าค่านิยมส่วนสังคม กล่าวคือ อาจารย์ส่วนใหญ่มุ่งความสำเร็จในชีวิตครอบครัว และความสงบสุขทางใจ จนทำให้จริยธรรมของความเป็นครูอาจารย์ตกต่ำ มีการกระทำตามใจชอบ ขาดความสำนึกและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เรียกร้องความดีความชอบมากเกินไปเกินภารกิจ ในด้านการเรียนการสอนก็มักขาดการวางแผนการเตรียมการสอน ขาดการศึกษาค้นคว้า รวมทั้งขาดการพัฒนาวิธีการสอนด้วย ส่วนสำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัยทักษิณ (2534 : 14) ได้สรุปสภาพปัจจุบันและปัญหาของบุคลากรของวิทยาลัย

และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ตระหนักในความเป็นสถาบันอุดมศึกษาของวิทยาลัย และไม่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัย เท่าที่ควร

จากปัญหาพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ดังกล่าวมานี้ อาจเกิดขึ้น และเป็นปัญหาเฉพาะในวิทยาลัยครูบางแห่งเท่านั้น ซึ่งจะทำให้บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยครูนั้น ๆ มีลักษณะเฉพาะด้วย ลักษณะพฤติกรรมของอาจารย์ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การลักษณะต่าง ๆ นี้ ย่อมมีส่วนเชื่อมโยงกับพฤติกรรมผู้นำของอธิการ ทั้งนี้ เพราะพฤติกรรมผู้นำและบรรยากาศองค์การ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกัน (อรุณ รักธรรม. 2523 : 225)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยทักษิณที่ได้ปฏิบัติงานและได้เห็นปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของสถาบัน จึงสนใจและต้องการจะศึกษาสภาพบรรยากาศองค์การของสหวิทยาลัยทักษิณซึ่งเป็นกลุ่มวิทยาลัยที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารหรืออธิการของวิทยาลัยครู กับ บรรยากาศองค์การที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งที่จะได้มาซึ่งข้อมูลพื้นฐานอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยทักษิณต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อทราบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสหวิทยาลัยทักษิณ
2. เพื่อทราบบรรยากาศองค์การในสหวิทยาลัยทักษิณ
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับ

บรรยากาศองค์การในสหวิทยาลัยทักษิณ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยนี้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำ และบรรยากาศองค์การในสถาบันของตนให้ดีขึ้น

2. ผลการวิจัยนี้ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนคัดเลือกหรือเลือกบุคคลที่เหมาะสมเพื่อทำหน้าที่บริหารงานในวิทยาลัยครูของสหวิทยาลัยทักษิณ

3. ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำและบรรยากาศขององค์การ ในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตพฤติกรรมผู้นำและบรรยากาศขององค์การดังนี้

1.1 พฤติกรรมผู้นำ มุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำของอธิการวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยทักษิณ 2 ด้าน คือ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (Initiating structure) และพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ (consideration) (Hoy and Miskel. 1987 : 277 ; citing Halpin and Winer. 1952)

1.2 บรรยากาศขององค์การ มุ่งศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศของวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยทักษิณ 8 มิติ ได้แก่ มิติขาดความสามัคคี (disengagement) มิติอุปสรรค (hindrance) มิติขวัญ (esprit de corps) มิติมิตรสัมพันธ์ (intimacy) มิติห่างเหิน (aloofness) มิติมุ่งผลงาน (product emphasis) มิติเป็นแบบอย่าง (thrust) และมิติกรุณาปราณี (consideration) (Halpin and Croft. 1966 : 150-151)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 757 คน นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน โดยเทียบตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) แล้วสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยใช้ตารางตัวเลขสุ่ม (random number)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

3.1 พฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ คือ

3.1.1 พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน

3.1.2 พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

3.2 บรรยากาศองค์การ 8 มิติ คือ

3.2.1 พฤติกรรมของคณาจารย์ 4 มิติ

(1) มิติขาดความสามัคคี

(2) มิติอุปสรรค

(3) มิติขวัญ

(4) มิติมิตรสัมพันธ์

3.2.2 พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ

(1) มิติห่างเหิน

(2) มิติมุ่งผลงาน

(3) มิติเป็นแบบอย่าง

(4) มิติกรุณาปรานี

สมมติฐานของการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านมุ่งงานกับบรรยากาศองค์การ ในมิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ และมิติมิตรสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านมุ่งสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ในมิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ และมิติมิตรสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านมุ่งงานกับบรรยากาศองค์การ ในมิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่างและมิติกรุณาปรานี ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านมุ่งสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การใน มิติทางเห็น มิติมุ่งผลงาน มิติ เป็นแบบอย่างและมิติกรุณาปราณี ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (initiating structure) หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงความสัมพันธ์กับคณาจารย์^{หรือหัวหน้างาน} ในลักษณะที่ใช้อำนาจหน้าที่อย่างเคร่งครัด เพื่อให้คณาจารย์ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ (consideration) หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงความสัมพันธ์กับคณาจารย์ในลักษณะที่เป็นมิตร ให้คำแนะนำช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อให้คณาจารย์ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ผู้บริหาร หมายถึง อธิการวิทยาลัยครูในสภวิทยาลัยทักษิณ ที่ดำรงตำแหน่งในปีการศึกษา 2535

4. บรรยากาศองค์การ (organizational climate) หมายถึง ความรู้สึกในการปฏิบัติงานในสภวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามความคิดเห็น ทัศนคติ หรือความรู้สึกของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมของคณาจารย์และผู้บริหาร

5. มิติขาดความสามัคคี (disengagement) หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่ช่วยเหลือสนับสนุนและไม่ร่วมมือกันในหมู่คณาจารย์

6. มิติอุปสรรค (hindrance) หมายถึง พฤติกรรมของการปฏิบัติหน้าที่ไม่คล่องตัวของคณาจารย์ อันเนื่องจากผู้บริหารได้สร้างกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรค

7. มิติขวัญ (esprit de corps) หมายถึง พฤติกรรมของคณาจารย์ที่ต่างก็มีความสุข มีความรู้สึกมั่นคง มีทัศนคติดีต่อการทำงาน และต่างก็ให้ความร่วมมือต่อกันอย่างดี

8. มิติมิตรสัมพันธ์ (intimacy) หมายถึง พฤติกรรมของคณาจารย์ที่ต่างมีมิตรต่อกัน มีความรับรู้ถึงความทุกข์สุขและความเป็นอยู่ของกันและกัน

9. มิติห่างเหิน (aloofness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์ที่เป็นแบบอย่างการยึดถือกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นที่ตั้ง

10. มิติมุ่งผลงาน (production emphasis) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสอดส่องควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด โดยคำนึงถึงแต่ผลงานเป็นสำคัญ

11. มิติเป็นแบบอย่าง (thrust) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก ซึ่งวิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเป็นอย่างดี เพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่คณาจารย์ ได้ยึดถือปฏิบัติตาม

12. มิติกรุณาปราณี (consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร แสดงความเมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือในเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัวของ คณาจารย์เป็นอย่างดี

13. สหวิทยาลัยทักษิณ หมายถึง กลุ่มวิทยาลัยครูที่ตั้งอยู่ในภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช วิทยาลัยครูภูเก็ต วิทยาลัยครูสงขลา และวิทยาลัยครูยะลา

14. อาจารย์ หมายถึง ผู้ที่ทำการสอนอยู่ในสหวิทยาลัยทักษิณใน ปีการศึกษา 2535

15. คณาจารย์ หมายถึง คณะอาจารย์ผู้ทำการสอนอยู่ในสหวิทยาลัย ทักษิณ ในปีการศึกษา 2535