

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล กรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านผู้นำของผู้บริหาร กับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล กรุงเทพมหานคร แนวทางในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ภารกิจของอาจารย์พยาบาล
2. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล
3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล
 - 3.1 ปัจจัยด้านองค์การ
 - 3.1.1 สังกัดของสถาบัน
 - 3.1.2 ขนาดของสถาบัน
 - 3.2 ปัจจัยด้านผู้นำของผู้บริหาร
 - 3.2.1 รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
 - 3.2.2 การจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหาร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจของอาจารย์พยาบาล

การศึกษาพยาบาลเป็นการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่ดำเนินการจัดโดยสถาบันการศึกษาพยาบาล ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของกระทรวง ทบวง กรม ในสังกัดต่าง ๆ ทั้งนี้การจัดการศึกษาต้องให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ ภารกิจหลักของสถาบันการศึกษาพยาบาลมี 4 ประการ เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การศึกษาพยาบาลเป็นการศึกษาที่มุ่งผลิตบุคลากรพยาบาล เพื่อให้การบริการด้านสุขภาพอนามัยกับสังคม การให้บริการจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาพยาบาล ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาพยาบาลเพื่อให้ได้คุณภาพนั้นจึงมีความสำคัญ นอกจากจะต้องสอดคล้องกับนโยบายของชาติแล้ว แต่ละสถาบันยังมี นโยบายเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งต้องกระทำให้

สอดคล้องกับนโยบายของสถาบันนั้น ๆ ด้วย และคุณภาพของการศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับอาจารย์ในสถาบันนั้น ๆ เป็นสำคัญ (ปรางทิพย์ โพธิ์ศรี, 2526) ลักษณะการจัดการศึกษาของวิชาชีพการพยาบาล การเรียนการสอนประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งการสอนจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีการปฏิบัติเป็นแกนกลาง การให้การบริการพยาบาลนั้นจะต้องกระทำโดยตรงต่อชีวิตมนุษย์ และไม่ให้เกิดความผิดพลาดขึ้นได้ การศึกษาภาคปฏิบัติสามารถช่วยให้นักศึกษาพยาบาลนำความรู้ภาคทฤษฎีมาใช้ในสภาพการณ์จริง นักศึกษาจะสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างแท้จริง ในการปฏิบัตินั้น นักศึกษาจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกฝน การถ่ายทอดความรู้ มีทักษะ และศิลปะ จากอาจารย์พยาบาล ดังนั้นอาจารย์พยาบาลจึงควรเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่ดี ดังที่ จินตนา ยูนิพันธุ์ (2527) กล่าวว่า อาจารย์พยาบาลจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถในด้านวิชาการการพยาบาลและวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี มีความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาล นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้มีบุคลิกดี มีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น และมีทัศนคติที่ดีต่อการสอน และที่สำคัญคือมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล มีความประพฤติที่ดี มีความมานะพยายาม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และประการสำคัญคือมีคุณธรรมและเป็นผู้รักษาระยาบรรณแห่งวิชาชีพพยาบาล มีความรู้และทักษะด้านการสอนเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับที่ Heidgerken (1965) ได้ให้ความเห็นว่า อาจารย์พยาบาลนอกจากจะต้องมีคุณสมบัติของอาจารย์ที่ดีแล้ว จะต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี เพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของผู้เรียน นอกจากนี้อาจารย์พยาบาลควรจะทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีกับนักศึกษา

การที่อาจารย์พยาบาลจะมีคุณลักษณะดังที่กล่าวแล้วนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์พยาบาลจะต้องรู้ถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างแท้จริง ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล ไว้ดังนี้

จินตนา ยูนิพันธุ์ (2527) ได้ให้ความเห็นว่า บทบาทของผู้สอนในแต่ละสถาบัน มีความแตกต่างกันมาก และได้กล่าวถึงบทบาทของผู้สอน 6 บทบาท คือ

1. บทบาทของผู้สอนในฐานะผู้อำนวยการในการเรียนรู้ของผู้เรียน ในบทบาทนี้ผู้สอนจะมีความรับผิดชอบในการเลือก และจัดเรียงประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
2. บทบาทของผู้สอนในฐานะที่เป็นผู้ประสานงาน ในบทบาทนี้ผู้สอนต้องทำหน้าที่ประสานงานระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ตลอดจนระหว่างผู้เรียนและสังคม
3. บทบาทของผู้สอนในฐานะเป็นผู้สืบทอดทางวัฒนธรรม เนื่องจากหน้าที่ของสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอย่างหนึ่ง คือ การถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรม เมื่อสถาบันมีหน้าที่ดังกล่าว ครูผู้สอนจึงต้องรับผิดชอบในการทำหน้าที่ดังกล่าวให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ใน

ฐานะที่เป็นผู้สอนทางการพยาบาล จะต้องปลูกฝังให้ผู้เรียนระลึกถึงความจำเป็นในการคำนึงถึงวัฒนธรรมของผู้ป่วย หรือผู้รับบริการในขณะที่ปฏิบัติการพยาบาลอีกด้วย

4. บทบาทของผู้สอนในฐานะเป็นตัวเชื่อมระหว่างสถาบันการศึกษากับชุมชน เมื่อพิจารณาว่าสถาบันการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สร้างขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของสังคม จึงต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสถาบันการศึกษากับสังคมตลอดเวลา ผู้มีหน้าที่โดยตรงในฐานะตัวกลางคือผู้สอนนั่นเอง ที่ต้องนำความเปลี่ยนแปลงของสังคมมาปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของสถาบันเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมต่อไป

5. บทบาทในฐานะสมาชิกของสถาบันการศึกษา ในสถาบันศึกษาย่อมประกอบด้วยสมาชิกหลายคน ทั้งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ธุรการ และนักศึกษา อาจารย์พยาบาล ในฐานะสมาชิกของสถาบันการศึกษาคนหนึ่งย่อมมีบทบาทที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ ของตนให้เกิดประโยชน์แก่กลุ่ม หรือสถาบันการศึกษา

6. บทบาทในฐานะสมาชิกของวิชาชีพ ในบทบาทนี้ผู้สอนทุกคน ต้องมีส่วนร่วมในสมาคมวิชาชีพ และพัฒนาตนเองร่วมกับสมาชิกของวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ติดตามความรู้ใหม่ ค้นคว้าวิจัยนำข้อมูลมาเป็นเนื้อหาในการสอนวิชาการพยาบาล นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาทักษะในทางวิชาชีพในสภาพการณ์จริง จะช่วยให้ผู้สอนมีแนวทางในการช่วยให้ผู้เรียนมีการพัฒนาไปเป็นพยาบาลวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงได้

ศุภกิจ เจริญสุข (2537) ได้จำแนกบทบาทของอาจารย์พยาบาลไว้ ดังนี้

1. บทบาทด้านการสอน คือ การสอนและอบรมนิสิตนักศึกษา เพื่อให้เป็นบัณฑิต คือ เป็นมนุษย์ที่ดี เป็นพลเมืองที่ดี และเป็นผู้มีความสามารถในการประกอบอาชีพ มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะสนองความต้องการของสังคมได้ ดังนั้นผู้ที่เป็อาจารย์พยาบาล จึงต้องเป็น ผู้ที่มีความรู้ดี มีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ และฝึกฝนวิชาการของตนให้ลึกซึ้ง กว้างขวาง ก้าวหน้า และทันสมัยอยู่เสมอ

2. บทบาทด้านการวิจัย การเขียนตำรา และบทความ งานวิจัยเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา เป็นงานที่ต้องทำควบคู่ไปกับงานสอน เพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ต่อสังคม การวิจัยเป็นการแสวงหาความรู้ ความเข้าใจ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ เพื่อตอบปัญหาที่สงสัย หรือเพื่อแก้ไขปัญหาด่าง ๆ การเข้าร่วมในโครงการวิจัย การให้ความร่วมมือในการทำวิจัย การเขียนเอกสารประกอบการสอน การแต่งตำรา เขียนบทความทางวิชาการ การนำผลการวิจัยทั้งของตนเองและผู้อื่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการศึกษา และสังคม การแนะนำ ส่งเสริมให้นักศึกษามีโอกาสร่วมมือในการทำวิจัยด้วย

3. บทบาทด้านบริการสังคม ซึ่งงานบริการที่อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาจะให้แก่สังคมมีได้หลายลักษณะ เช่น การเข้าฟังและมีส่วนร่วมในการอภิปราย การสัมมนา การบรรยาย

และพูดในโอกาสพิเศษต่าง ๆ การเข้าร่วมประชุมกิจกรรมหรือวางแผน โครงการต่าง ๆ ในชุมชน การเป็นที่ปรึกษาในชุมชน การได้รับเชิญไปเป็นวิทยากรบรรยายในมหาวิทยาลัย หน่วยงานต่าง ๆ และชุมชน ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้นอกจากจะมีประโยชน์แก่สังคมและชุมชนแล้วยังเป็นการพัฒนาอาจารย์เพื่อที่จะได้มีการปรับปรุงทักษะของบุคคลให้มีความสามารถในการกระทำบทบาทของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. บทบาทด้านกิจการนักศึกษา อาจารย์ทุกคนควรจะต้องมีความรับผิดชอบโดยตรงต่องานกิจการนักศึกษา ซึ่งหมายถึง งานที่เกี่ยวกับการบริการสวัสดิการ วินัย และพัฒนานักศึกษา และงานกิจกรรม ซึ่งงานเหล่านี้ในการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นงานหลักสำคัญที่จะถูกละเลยไม่ได้จากอาจารย์ ผู้บริหาร และบุคลากรในสถาบัน เพราะเป็นงานที่ทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วม เกี่ยวข้อง

Heidgerken (1965) ได้จำแนกบทบาทของอาจารย์พยาบาลตามหน้าที่ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. บทบาทอาจารย์ในฐานะผู้สอน (Instruction Roles) ได้แก่ การวางแผนกำหนดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์ และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ทั้งในห้องเรียนและคลินิก ตลอดจนการประเมินผล

2. บทบาทอาจารย์ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสถาบัน (Faculty Roles) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารสถาบัน โดยการเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ของสถาบัน ค้นคว้าวิจัย ให้บริการแก่สังคม มีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งในและนอกสถาบัน ตลอดจนสมาคมวิชาชีพ นอกจากนี้ต้องทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา ทั้งด้านวิชาการและที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการด้วย

3. บทบาทของอาจารย์ในฐานะเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Roles) ได้แก่ บทบาทในฐานะที่เป็นสมาชิกของครอบครัว ชุมชน และพลเมืองของประเทศ

Williams (1989) ได้เสนอความคิดเห็นไว้ว่า อาจารย์พยาบาล ควรมีบทบาท 3 ด้าน คือ

1. การสอน ได้แก่ การเตรียมการสอน การสอนทั้งในห้องเรียนและคลินิก การประเมินผล ตลอดจนการให้คำแนะนำแก่นักศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพ

2. การวิจัย ค้นคว้า เขียนบทความและตำรา

3. การบริการด้านวิชาการทั้งในและนอกสถาบัน

Zamneccchia (1988) ได้แบ่งบทบาทของอาจารย์พยาบาลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. บทบาทหลัก จะประกอบด้วยบทบาทด้านการสอน บทบาทด้านการพัฒนา

หลักสูตร และบทบาทด้านการบริหารวิชาการ บทบาทด้านการให้คำปรึกษา และบทบาทด้านการปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก

2. บทบาทที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา ประกอบด้วย บทบาทในการรับนักศึกษาใหม่ บทบาทในการเป็นผู้สนับสนุน และบทบาทในการเป็นผู้สอน

3. บทบาทที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน จะประกอบด้วย บทบาทในฐานะสมาชิกขององค์กรวิชาชีพ บทบาทในด้านบริการ บทบาทในการเป็นผู้นำด้านนโยบาย บทบาทในการเป็นแบบอย่าง

จะเห็นได้ว่าบทบาทของอาจารย์พยาบาลนั้น เป็นภารกิจที่อาจารย์พยาบาลจะต้องปฏิบัติตามภารกิจหลักที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน นอกจากภารกิจหลักดังกล่าวแล้ว อาจารย์พยาบาลจะต้องปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านบริการพยาบาลอีกด้วย กล่าวคือ อาจารย์พยาบาลจะต้องมีคุณสมบัติการเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ดี และควรมีประสบการณ์ด้านการบริการพยาบาลเป็นอย่างดี เพื่อที่จะสามารถนิเทศการปฏิบัติพยาบาลให้แก่นักศึกษาพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2526) ซึ่งนักการศึกษาบางท่านได้กล่าวถึงภารกิจของอาจารย์พยาบาลทางด้านบริการพยาบาลไว้ ดังนี้

สมคิด รักษาสัตย์ และ ประนอม โอทกานนท์ (2525) กล่าวถึงหน้าที่รับผิดชอบของครูพยาบาลประจำตึกผู้ป่วย

1. หน้าที่รับผิดชอบที่มีต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ตามความต้องการของสถาบันและผู้เรียนอย่างเต็มที่ โดยมีกิจกรรมสำคัญดังนี้

1.1 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

1.2 นิเทศการฝึกปฏิบัติในตึกผู้ป่วย

1.3 ประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. หน้าที่รับผิดชอบในฐานะครูประจำตึกผู้ป่วย ซึ่งหมายถึง การจัดการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์อื่นๆให้กับผู้เรียนขณะปฏิบัติงานในตึกผู้ป่วย และทำหน้าที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคลากรหลายฝ่าย โดยมุ่งหวังที่จะให้ประสบการณ์ทั้งมวลที่ครูและบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มันเป็นประโยชน์ มีคุณค่า และเกิดการเรียนรู้ สำหรับผู้เรียนมากที่สุด ดังนั้นครูจึงต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลทางด้านประสิทธิภาพและความร่วมมือ อันจะช่วยให้การดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพและได้ผลสูงสุด

3. หน้าที่รับผิดชอบต่อตนเองในเรื่องต่อไปนี้

3.1 ทำการสอนด้วยความเต็มใจและตั้งใจ พร้อมทั้งจะให้คำแนะนำต่อผู้

เรียน

- 3.2 ศึกษาหาความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาที่นำมาสอน
- 3.3 ให้ความสนใจและติดตามความรู้ใหม่อย่างสม่ำเสมอ และพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้เหล่านั้นให้ผู้เรียนได้
- 3.4 มีความสามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยด้วยตนเองเมื่อต้องการให้เป็นตัวอย่าง สำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3.5 มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เข้าใจ และยอมรับความแตกต่างของบุคคล
- 3.6 เป็นที่พึ่งของผู้เรียนในด้านเนื้อหาวิชาการต่าง ๆ
- 3.7 ริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้การปฏิบัติการพยาบาลในตึกผู้ป่วยมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

Hinchliff (1986) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของอาจารย์นิเทศไว้ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีทักษะและประสบการณ์ทางการพยาบาล มีความสนใจที่จะพัฒนามาตรฐานในการพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น
2. สนใจที่จะช่วยเหลือนักศึกษาในการเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักศึกษา-พยาบาล
3. มีความเชี่ยวชาญในการให้การพยาบาล
4. มีทักษะในการสอนโดยเฉพาะการสอนรายบุคคลและการสอนรายกลุ่มย่อย
5. สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนของนักศึกษา
6. ตื่นตัวในการสอนเมื่อมีสถานการณ์ที่เหมาะสมในการเรียนรู้ของนักศึกษา

นอกจากนั้น สุภา หรุจิตตวิวัฒน์ (2530) ได้กล่าวถึงบทบาทของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา (Professors) ไว้ดังนี้

1. บทบาทของอาจารย์ในฐานะที่เป็นข้าราชการตามสภาพของไทย อาจารย์มีฐานะ 3 ประการ ได้แก่

1.1 เป็นข้าราชการพลเรือนภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติข้าราชการ-พลเรือน

1.2 เป็นข้าราชการมหาวิทยาลัยอยู่ภายใต้บทบัญญัติพระราชบัญญัติข้าราชการมหาวิทยาลัยซึ่งคล้ายข้าราชการพลเรือนในข้อแรกแต่ต่างกันในปีลี่ย่อยโดยเฉพาะการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นการผูกมัดเช่นนี้ ช่วยให้อาจารย์สำนึกในหน้าที่มากกว่าข้าราชการอื่น ๆ ในชั้นเดียวกัน เพราะอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้นอาจถือได้ว่าเป็นลักษณะวิชาชีพที่สูงสุดวิชาชีพหนึ่ง จึงมีลักษณะแตกต่างไปจากข้าราชการประเภทอื่น ๆ

2. บทบาทของอาจารย์ในด้านวิชาการ ซึ่งอาจารย์จะต้องเป็นผู้รู้พร้อมด้วยคุณวุฒิ ในขณะเดียวกัน ต้องเป็นผู้ใฝ่ความรู้ ใฝ่หาวิชาการเพิ่มเติม ติดตามผลงานและความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เป็นกิจวัตร เพราะในสถาบันอุดมศึกษาการทำหน้าที่ของอาจารย์จะเกี่ยวพันกับการส่งเสริมวิชาการต่าง ๆ จึงมีการเน้นการค้นคว้าวิจัยอื่น ๆ แยกเป็นงานด้านต่าง ๆ คือ งานสอน งานเขียนตำรา งานวิจัย งานให้คำปรึกษา งานบริการวิชาการแก่สังคม

จากบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลดังกล่าว กล่าวได้ว่าเป็นภารกิจของอาจารย์พยาบาล สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

ภารกิจด้านการสอน

การสอนเป็นกระบวนการที่อาจารย์พยาบาลจัดขึ้นโดยกระทำอย่างมีขั้นตอน โดยอาศัยความรู้ในด้านกระบวนการเรียนรู้ ทฤษฎี สื่อสารสัมพันธ์ และการพิจารณาถึงปัจจัยตัวแปรต่าง ๆ เพื่อให้นักศึกษาพยาบาลเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินการสอน อาจารย์พยาบาลจะต้องตระหนักถึงความมุ่งหมายของสถาบันการศึกษาพยาบาล ในการผลิตบุคลากรพยาบาลที่มีคุณภาพ และเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม การเป็นพลเมืองที่ดี และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประกอบวิชาชีพสนองความต้องการของสังคมได้ ดังนั้นอาจารย์พยาบาลจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้สอดคล้องกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทั้งวิธีการสอนและเนื้อหาของการสอนให้เหมาะสม ซึ่งอาจารย์พยาบาลจะต้องดำเนินการเตรียมการสอนและวางแผนการสอนทั้งระยะสั้นระยะยาว และมีความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายทั่วไปของหลักสูตรและบทเรียน การคัดเลือกเนื้อหา การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน การเลือกอุปกรณ์เอกสารตำรา ตลอดจนการประเมินผลที่มีคุณภาพ การดำเนินงานด้านการสอนดังกล่าว อาจารย์พยาบาลต้องมีการพบปะหรือปรึกษาในด้านวิชาการ และการเรียนการสอนกับอาจารย์ผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ในเนื้อหาของหลักสูตรอยู่เสมอ

ภารกิจด้านการวิจัย เขียนตำรา และบทความ

งานวิจัยเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของสถาบันการศึกษาพยาบาล และเป็นงานสำคัญที่จะต้องกระทำควบคู่ไปกับการสอน เพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางด้านวิชาการและการพัฒนาวิชาชีพเช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป งานวิจัยจะทำให้อาจารย์พยาบาลได้แสวงหาความรู้ ศึกษา ค้นคว้า ตลอดจนค้นคว้าวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอน เผยแพร่สิ่งที่เป็นประโยชน์ทางด้านวิชาการพยาบาลสู่สังคม และช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสังคม ปัจจุบันสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญและส่งเสริมให้อาจารย์ได้ทำการวิจัย โดยการสนับสนุนให้ทุนและถือผลงานการวิจัย

ภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

งานด้านการบริการวิชาการ ถือได้ว่าเป็นภารกิจอย่างหนึ่งที่สถาบันการศึกษาพยาบาลควรกระทำ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่สังคมเกี่ยวกับด้านสุขภาพอนามัย เพราะสถาบันการศึกษาพยาบาลเป็นแหล่งความรู้และมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในหลายสาขารวมกันอยู่ ลักษณะงานด้านการบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาลจะมีหลายรูปแบบ เช่น การเป็นวิทยากรในสถาบันหรือชุมชนต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในการจัดการประชุมสัมมนา การจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ ฯลฯ กิจกรรมเหล่านี้นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลได้พัฒนาตนเองและวิชาชีพอีกด้วย การบริการวิชาการจะให้อาจารย์พยาบาลได้รู้ถึงสภาพการณ์ที่แท้จริงของสังคม ได้มีโอกาสติดต่อกับผู้ร่วมงานกับกลุ่มวิชาชีพเดียวกันในสถาบันต่าง ๆ และผู้ร่วมงานต่างอาชีพ ซึ่งจะให้อาจารย์มีความรู้ มีทักษะ และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพและ สถาบันต่อไป

ภารกิจด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

การส่งเสริมและฟื้นฟูทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นภารกิจที่สำคัญอีกงานหนึ่ง เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ การค้นคว้าวิจัย เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่ นักศึกษาชุมชน และเป็นแหล่งที่ถูกคาดหวังให้ทำหน้าที่ในด้านการส่งเสริม ฟื้นฟู และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมของชาติ ซึ่งภารกิจนี้อาจารย์พยาบาลสามารถกระทำได้โดยการสอนในรูป เนื้อหาหลักสูตร การจัดกิจกรรมทั้งในและนอกหลักสูตร การวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมไทย การจัดให้การบริการทางวิชาการแก่สังคมในแบบของโครงการ นิทรรศการ สื่อต่าง ๆ การจัดอบรม ฯลฯ จะเห็นว่าภารกิจดังกล่าวจะเป็นงานที่เพิ่มขึ้นจากงานด้านการสอน และอาจารย์พยาบาลจะต้องมีความรู้ในด้านศิลปวัฒนธรรม อย่างจริงจัง และจะต้องมีความตั้งใจจริง แต่ทั้งนี้จะต้องอาศัยความร่วมมือและสนับสนุนจากผู้ร่วมงานในสถาบันด้วย

ภารกิจด้านกิจการนักศึกษา

งานด้านกิจการนักศึกษาที่จัดขึ้นในสถาบันการศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน โดยการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อการพัฒนาตนเอง งานกิจการนักศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวกับการบริการสวัสดิการ วินัย งานกิจกรรม และงานพัฒนานิสิตนักศึกษา ซึ่งอาจารย์พยาบาลทุกคนควรร่วมกันรับผิดชอบ เพราะเป็นงานที่ทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง กิจกรรมที่อาจารย์ต้องกระทำในบทบาทนี้ ได้แก่ การเป็นที่ปรึกษาในปัญหาด้านวิชาการ ปัญหส่วนตัว ปัญหาสังคม ปัญหาด้านวิชาชีพ ซึ่งการที่จะให้มีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น อาจารย์พยาบาลจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ

โดยอาศัยศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการปฏิบัติ และควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับนักศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วย

ภารกิจด้านการบริหารและวิชาชีพ

นอกจากงานด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานกิจการนักศึกษาแล้ว หน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่เป็น ภารกิจของอาจารย์ ก็คือ งานด้านการบริหารและวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นงานที่อาจารย์พยาบาลจะต้องอบรมให้นักศึกษามี ความรับผิดชอบ ร่วมมือร่วมใจกันส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพพยาบาลให้มีความเจริญก้าวหน้าในการ ปฏิบัติของอาจารย์ในภารกิจนี้ อาจารย์จะต้องเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสมาคมพยาบาลและสภา การพยาบาล การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษา การมีส่วนร่วม ร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ ของสถาบัน การมีส่วนร่วมอภิปรายแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ของวิชาชีพ ดังนั้นอาจารย์พยาบาลจะต้องค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับด้านวิชา การและวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัย พร้อมทั้งปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง ด้านวิชาการและวิชาชีพที่ดี

สรุปภารกิจของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษา จะเห็นได้ว่าเป็นลักษณะงาน ของอาจารย์พยาบาลในกลุ่มของนักวิชาการที่มีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติหลายด้านด้วยกัน และ สามารถสรุปเป็นภารกิจของอาจารย์พยาบาลได้คือ งานด้านการสอน ซึ่งอาจารย์พยาบาลจะต้อง จัดกิจกรรมหรือสถานการณ์การสอนอย่างเป็นขั้นตอน โดยอาศัยความรู้ ทฤษฎี สื่อสารสัมพันธ์ และปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้อาจารย์ พยาบาลยังต้องตระหนักถึงความมุ่งหมายของสถาบันด้วย งานด้านการวิจัย เขียนตำราและบทความ ซึ่งอาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องกระทำควบคู่ไปกับงานด้านการสอน เพื่อแสวงหาความรู้ ใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน งานด้านการบริการวิชาการแก่สังคม เพื่อเผยแพร่ความรู้ทาง ด้านวิชาการพยาบาลแก่สังคม งานด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมและฟื้นฟูรักษา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ งานด้านกิจการนักศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนด้านทักษะของนักศึกษา พยาบาล งานด้านการบริหารและวิชาชีพ อาจารย์พยาบาลจะต้องมีส่วนร่วมในด้านการบริหาร สถาบันและมีส่วนร่วมด้านการพัฒนาวิชาชีพให้มีความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้อาจารย์ พยาบาลยังต้องรับผิดชอบงานด้านบริการพยาบาล ซึ่งจะต้องเป็นผู้ให้เทคนิคศึกษาพยาบาลให้ มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติการพยาบาลได้เป็นอย่างดี มีคุณธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ และมีจรรยาวิชาชีพ จะเห็นได้ว่าภารกิจของอาจารย์พยาบาลนั้นเป็นงานที่มีภาวะที่มากและ หลายด้าน ซึ่งอาจารย์เพียงคนเดียวคนหนึ่งไม่สามารถที่จะดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายของ สถาบันได้ ดังนั้นความร่วมมือร่วมใจของอาจารย์พยาบาลจึงมีความสำคัญยิ่งในการที่จะช่วย พัฒนาสถาบันและวิชาชีพให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล

มนุษย์ทำงานร่วมกันอยู่ในองค์การซึ่งเป็นระบบของสังคม การทำงานในองค์การ มนุษย์จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์การ เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งมีระบบที่สลับซับซ้อน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลในองค์การจะต้องเข้าใจระบบนั้นให้ถูกต้อง อันจะทำให้บุคคลเหล่านั้น ประสบแต่ความสงบสุขและดำเนินการไปได้ถึงเป้าหมายชีวิตของตนเอง และการที่จะให้บุคคลจำนวนมากที่ทำงานในองค์การมีความสุขนั้น บุคคลจำเป็นจะต้องเข้าใจระบบขององค์การ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ซึ่งบุคคลในองค์การจะต้องมีสัมพันธที่ดีต่อกัน เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีทัศนคติ ค่านิยมที่ดีต่องานต่อองค์การ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว (อารี เพชรผุด, 2531) ในการปฏิบัติงานนั้นไม่มีบุคคลใดที่จะดำเนินชีวิตอยู่ได้ตามลำพัง จำเป็นที่จะต้องรู้จักกับบุคคลอื่น เพื่อสนองตามความต้องการพื้นฐานของตนในเรื่องของการ ต้องการความรัก ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และความต้องการในการทำงานให้ บรรลุความสำเร็จ ซึ่งเป็นความต้องการที่นอกเหนือจากความต้องการด้านวัตถุ (Maslow, 1967) นั้นหมายถึงความต้องการที่จะให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจที่เกิดจากการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น นั้นเอง (ปัลลิต อุนทเลขกะ, 2533) พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงลักษณะของการ มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ (Langford, 1981)

1. ยอมรับนับถือความเชี่ยวชาญของผู้ร่วมงานอื่น ๆ และในทางกลับกันตนเองก็ ต้องได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานอื่น ๆ เช่นกัน
2. มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันโดยการอภิปราย
3. ยอมรับว่าสมาชิกทุกคนต่างมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมกัน
4. ต่างมีส่วนร่วมในการทบทวนการทำงานเพื่อให้ไปถึงเป้าหมาย
5. สื่อสารด้วยความซื่อตรงและเปิดเผยต่อหน้าแต่ละฝ่าย
6. แบ่งปันอำนาจการตัดสินใจภายในกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน
7. แลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน
8. สนับสนุนการทำงานร่วมกันโดยการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์
9. เข้าใจภาษาที่ใช้ทั่วไปหรือคำเฉพาะที่ใช้กับปัญหาตรงกัน
10. มีการยอมรับบทบาทของแต่ละฝ่าย

สุวณีย์ ดันดีพัฒนานันต์ (2522) จารุวรรณ ต.สกุล (2528) สมพร แสงชัย (2528) ปัลลิต อุนทเลขกะ (2533) และ Byrne and Tompson (1978) ได้ให้ความเห็นที่

สอดคล้องกับความหมายของสัมพันธภาพไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลต่อบุคคล หรือ บุคคลต่อกลุ่มหรือกลุ่มต่อกลุ่ม มีการติดต่อเกี่ยวข้องเพื่อความรู้จักกันเคยสนิทสนม แสดงออก ถึงการมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน ทั้งกาย วาจาและใจ อันจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

แนวคิดของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตามแนวคิดของ Sullivan (1976 อ้างถึงใน พิไลรัตน์ ทองอุไร, 2529) นักจิตแพทย์ชาวสหรัฐอเมริกาได้เป็นผู้ริเริ่มแนวความคิดของทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลขึ้น โดยใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Theory) และให้ความเห็นว่า มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน 2 ประการ คือ สรีรวิทยาและด้านจิตใจ ซึ่งทั้งสองอย่างนี้จะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพระหว่างกันและกัน และมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคล มนุษย์ไม่สามารถอยู่ตามลำพังด้วยตนเองได้ จะต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นตั้งแต่เริ่มเกิดมาในโลก และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจะเพิ่มขึ้นไปจนตลอดชีวิต ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์ในทุกด้าน รวมทั้งทางด้านการเรียนรู้และการคิด ซึ่งพัฒนาการของกระบวนการคิดของบุคคลเกิดจากประสบการณ์ 3 ระดับ เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนถึงวัยผู้ใหญ่ และแต่ละระดับมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้งสิ้น

1. Prototaxic เป็นแบบประสบการณ์เริ่มแรกของบุคคล เกิดในระหว่าง 7 เดือนแรกของชีวิต ความคิดในวัยทารกนั้นประกอบด้วยความรู้สึกจากอินทรีสัมผัส ความรู้สึกและภาพพจน์ที่เกิดขึ้นปราศจากการเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม รูปแบบการคิดแบบนี้เป็นขั้นสำคัญสำหรับการคิดในระดับที่สูงขึ้น

2. Parataxic เป็นแบบประสบการณ์ที่ต่อเนื่องจากประสบการณ์ Prototaxic บุคคลเริ่มสามารถเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมให้มีความสัมพันธ์เป็นประสบการณ์ได้ สามารถแยกได้ว่าสิ่งใดคือตนเองและสิ่งใดไม่ใช่ตนเอง

3. Syntactic เป็นแบบประสบการณ์ขั้นสูงสุดโดยมีสัญลักษณ์เป็นสื่อ บุคคลเริ่มเรียนรู้การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น โดยใช้ภาษา คำพูด สัญลักษณ์ ทำให้บุคคลมีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้ดีขึ้น

นอกจากนั้น Sullivan ยังมีความเห็นว่า ตลอดเวลาที่มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่นั้นจำเป็นต้องมีสัมพันธภาพซึ่งกันและกันกับสิ่งแวดล้อม อันจะรวมทั้งบุคคลและสภาพการณ์ต่าง ๆ ดังนั้นความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองของแต่ละบุคคลนั้น ส่วนหนึ่งจะเกิดจากการที่บุคคลนั้นรับรู้เกี่ยวกับตนเอง และอีกส่วนหนึ่งจะเกิดจากการที่ถูกบุคคลอื่นมองและเข้าใจ ผลจากการรับรู้ดังกล่าวจะเป็นผลให้บุคคลนั้นรับเอาความคิดทั้งที่ถูกต้องและไม่ถูกต้องของบุคคลอื่นมาเป็นของตน และหากว่าบุคคลนั้นรับเอาแต่ความคิดที่ไม่ถูกต้องของบุคคลอื่นมาเป็นของตนเอง บุคคลนั้นก็จะรับรู้ตลอดทั้งเข้าใจตนเองอย่างผิดพลาด นอกจากนี้ Sullivan ยังกล่าวว่า

มนุษย์มีความปรารถนาพื้นฐาน 2 ประการ คือ ความพอใจ และความปลอดภัย ซึ่งความปรารถนาพื้นฐานนี้ทำให้บุคคลเกิดสัมพันธภาพซึ่งกันและกัน

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลตามแนวคิดของ Paplau

Paplau ได้กล่าวเรื่องของบุคคลไว้ว่า บุคคลแต่ละคนประกอบด้วยลักษณะและความต้องการของทางชีวเคมี สรีรวิทยา และด้านสัมพันธภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนี้เป็นพื้นฐานของการพัฒนาการของบุคลิกภาพตั้งแต่วัยทารกจนตลอดช่วงชีวิต พัฒนาการนี้เป็นไปเพื่อให้มีชีวิตที่มีความสุขและมีประโยชน์ ความต้องการของบุคคลนี้ ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นผลให้เกิดความไม่พอใจ ขับข้องใจ มีความเครียดและวิตกกังวล ความรู้สึกเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับระดับความปรารถนาที่แต่ละบุคคลตั้งไว้ และเมื่อบุคคลจะต้องจัดการกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นโดยการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล จึงมีความมุ่งหมายให้ตนเองเกิดความรู้สึกพอใจและรู้สึกมั่นคงมากขึ้น ซึ่งอาจเรียกว่าพฤติกรรมการดำรงรักษาตน พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกนี้ เป็นผลมาจากการรับรู้ของบุคคลต่อสถานการณ์รอบตน การรับรู้ในแต่ละสถานการณ์นี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของบุคคล ในการเชื่อมโยงอดีต ปัจจุบัน และอนาคต โดยเฉพาะประสบการณ์ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (จินตนา ยูนิพันธ์, 2529)

จากแนวความคิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ Sullivan และ Peplau นั้น มีความสอดคล้อง สามารถกล่าวได้ว่าการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อีกทั้งบุคคลยังต้องสร้างและพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้น สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลเป็นแนวทางนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่มีความสุข และจะดำเนินไปได้ด้วยดีหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับทักษะทางสังคมของแต่ละบุคคล ทักษะที่จำเป็น คือ ทักษะการทำงานติดต่อกันกับผู้อื่น ซึ่งจะเป็นผลทำให้เกิดสัมพันธภาพในระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ปัสดี อุณหเลขกะ, 2533) สัมพันธภาพที่ดีต่อกันของมนุษย์เป็นทางนำไปสู่ความสำเร็จของงาน การอยู่ร่วมกันอย่างราบรื่น สงบสุข และเป็นการพัฒนาสันติในหมู่มนุษย์ (กฤษณา ตักดิ์ศรี, 2534)

การสร้างสัมพันธภาพมีมโนทัศน์พื้นฐาน ซึ่งเป็นแนวคิดเบื้องต้นเพื่อให้ผู้สร้างสัมพันธภาพ สามารถปรับตัวและดำรงสัมพันธภาพไว้ได้คือ มโนทัศน์ในเรื่องความรักและความห่วงใย การเข้าถึงความรู้สึกของบุคคลอื่น ความเห็นอกเห็นใจ การยอมรับความเชื่อใจ ความเป็นตัวของตัวเอง และความเข้าใจซึ่งกันและกัน (พิไลรัตน์ ทองอุไร, 2529) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลมีการอยู่ร่วมกัน มีอาชีพเดียวกัน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีระบบการดำเนินชีวิต การรู้จักกันฉันท์มิตร การศึกษานิสัย และความพึงพอใจต่อกัน การปรับตัวเข้าหากันได้ และจะง่ายขึ้นถ้ามีเป้าหมายเดียวกัน และอีกประการหนึ่งสัมพันธภาพจะเกิดขึ้นได้จากความสามารถของระดับผู้ปฏิบัติที่จะร่วมมือประสานงานได้เพียงใด หากมีความสัมพันธ์ที่ดี

ต่อกัน การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าและผลสำเร็จของงานจะบังเกิดขึ้น (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 25347

ความหมายของสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ

จินตนา ญาติบรรทุง (2529) กล่าวถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรพยาบาลว่า หมายถึง ผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลที่ปรากฏในลักษณะของการให้ความช่วยเหลือ การให้คำปรึกษา การชี้แนะแนวทางแก่กันและกัน แสดงถึงความไว้วางใจต่อกัน ทั้งในด้านการพยาบาล และที่เกี่ยวข้องกับปัญหาส่วนบุคคล

ปัลลีย์ อุณหเลขกะ (2533) ให้ความหมายว่าสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพนั้น เป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ ในลักษณะของการมีส่วนร่วมช่วยเหลือทั้งในด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความจริงใจ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ไปในทางสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลและวิชาชีพพยาบาล

Beyer and Marshall (1981) ได้กล่าวถึง สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพว่า หมายถึง มิตรภาพ (Comradship) ความเป็นเพื่อน (Fellowship or Common Spirit) และเอกลักษณ์ร่วม (Communal identity) ซึ่งเป็นลักษณะของความสัมพันธ์กันในทางบวกมากกว่าทางลบ ก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ และพลังอำนาจทางวิชาชีพ

Kelly (1981) กล่าวว่า สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ความผูกพัน การมีส่วนร่วม การแนะนำและการช่วยเหลือในกลุ่มวิชาชีพพยาบาล ซึ่งจะออกมาในลักษณะของการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การมาร่วมให้ข้อมูลในสิ่งที่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การเปิดโอกาสเพื่อท้าทายให้แต่ละคนได้คิดในแนวทางใหม่ออกมา การกระตุ้นให้สมาชิกได้กล้าเผชิญในสถานการณ์ที่ต้องเสี่ยงหรือไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

คำจำกัดความดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อยู่ในอาชีพเดียวกัน ทำงานร่วมกัน โดยแสดงถึงการมีมิตรภาพ มีเอกลักษณ์ร่วม มีความรักใคร่ สามัคคี ให้ความสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ ทั้งในด้านการงาน และเรื่องส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ และต่อหน่วยงาน

สัมพันธภาพในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของคณาจารย์ที่ทำงานร่วมกันเป็นเรื่องที่น่าสนใจอย่างยิ่งต่อชีวิตการทำงานของนักการศึกษา ความไม่พอใจต่องาน การไม่สนับสนุนซึ่งกันและกัน สัมพันธภาพในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 3 ประการด้วยกัน คือ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การตัดสินใจ และความเป็นวิชาชีพ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2526) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลหรือ

ปฏิกริยาสัมพันธ์ในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบ จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่แตกต่างกัน คือ (Beyer and Marchall, 1981 อ้างถึงใน พวงรัตน์ บุญญาบุรุษ, 2526)

1. ความมั่นใจและความไว้วางใจ คือ ความเชื่อถือตรง พึ่งพาอาศัยผู้อื่น และ ความเปิดเผยแก่กัน
2. การให้ความช่วยเหลือกันและกัน คือ ความเห็นใจที่จะแบ่งปัน เอื้อเพื่อ เมื่อแผ่ความรู้แก่กัน เต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยแก้ปัญหา ช่วยเหลือให้ผู้อื่นได้ ทำงานในความรับผิดชอบของเขาได้อย่างดีที่สุด และช่วยเหลือแบ่งเบาปริมาณงานอย่าง จริงใจ
3. การให้ความสนับสนุนกันและกัน คือ ความเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น ให้การ ยอมรับนับถือยกย่องและให้ข้อมูลป้อนกลับในทางบวก และยอมรับฟังข้อคิดความเห็นของ ผู้อื่นด้วยความจริงใจ
4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ คือ การแสดงออกซึ่งความอบอุ่นในการ ทำงานร่วมกัน ทำงานด้วยความสบาย มีการผ่อนคลาย มีการติดต่อกันตัวต่อตัว โดย แสดงออกซึ่งความเคารพแก่กัน ให้ความสนใจและห่วงใยบุคคลอื่น
5. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ ความร่วม มือกัน มีการติดต่อประสานงานกัน และกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้อื่นได้ทำงานของตนอย่างดี ที่สุด
6. การริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ต้องการบรรยากาศ ซึ่งแสดงถึงการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และมองเห็นคุณค่าของผลงานของบุคคลอื่น
7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด คือ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่าง อิสระ มีความรู้สึกปลอดภัย มั่นคง ที่จะอภิปรายปัญหาต่อกัน เอื้อเพื่อข้อมูลสำคัญต่อกัน ยอมรับข้อมูลจากบุคคลอื่นด้วยความเห็นใจ และสามารถจัดการกับข้อขัดแย้งได้อย่าง เปิดเผยและตรงไปตรงมา
8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาข้อ แตกต่างของแต่ละบุคคลที่ทำงานร่วมกันด้วยใจสงบและด้วยความจริงใจ นั่นคือ สร้าง ความรู้สึกของการยอมรับอย่างจริงใจ โดยปราศจากความรู้สึกสูญเสียในคุณค่าในตนเอง และสูญเสียการติดต่อระหว่างบุคคล มีความรู้สึกปลอดภัยกับผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศที่ ปราศจากความเครียด และให้หัวข้อดีเตือนแก่กันอย่างสร้างสรรค์

ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์นั้น กิจกรรมต่าง ๆ ของอาจารย์จะสำเร็จได้ก็ต้องอาศัย ความร่วมแรงร่วมใจระหว่างอาจารย์พยาบาลด้วยกัน ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความสามารถ หลาย ๆ ด้าน หลายฝ่าย มาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อให้สามารถทำงานสนองต่อความ

ต้องการของสถาบันฯ ดังนั้นการทำงานในกลุ่มอาจารย์จึงมีความสำคัญมาก และจำเป็นที่อาจารย์พยาบาลจะต้องทำความเข้าใจถึงการทำงานเป็นกลุ่มและธรรมชาติของกลุ่มเป็นอย่างดี สุขา จันทรเอม (2533) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มทำงานและกล่าวถึงธรรมชาติของกลุ่มว่า

1. เป็นการรวมของบุคคลที่มีสิ่งเร้าและความสนใจตรงกันหรือร่วมทำกิจกรรมในเวลาและสถานที่เดียวกัน
2. เป็นการรวมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีจุดประสงค์ กิจกรรม และมาตรฐานของกิจกรรมร่วมกัน
3. สมาชิกกลุ่มจะต้องมีความรู้สึก มีทัศนคติ และเป้าหมายเป็นของกลุ่ม ไซ่เป็นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
4. กลุ่มต้องมีการจัดระเบียบและมีโครงสร้างที่แน่นอน

ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามภารกิจระหว่างอาจารย์ย่อมเกิดพฤติกรรมภายในกลุ่มขึ้น ซึ่งอาจารย์พยาบาลจะต้องแสดงถึงพฤติกรรมกลุ่มที่ดี เพื่อให้เกิดประสิทธิผลระหว่างอาจารย์มากที่สุด Homans (1950 อ้างถึงใน เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529) ได้อธิบายความหมายของพฤติกรรมกลุ่มว่าเป็นระบบภายนอกและระบบภายใน โดยแต่ละระบบจะประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐานของพฤติกรรม 3 องค์ประกอบคือ

1. กิจกรรม (Activity) หมายถึง สิ่งที่บุคคลปฏิบัติหรือกระทำ ซึ่งบุคคลภายนอกสามารถสังเกตเห็นได้
2. ปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หมายถึง การปฏิบัติตอบระหว่างกันของบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลสองคน เช่น การที่บุคคลสองคนจะติดต่อประสานงานกัน เพื่อให้กิจกรรมการทำงานทั้งสองประสานกัน หรือการแสดงบทบาทของสมาชิกกลุ่ม ปฏิสัมพันธ์นี้อาจแสดงในรูปของการใช้คำพูดหรือสัญลักษณ์ ก็ได้
3. ความรู้สึก (Sentiment) องค์ประกอบนี้รวมถึงแนวความคิด ความเชื่อ และความรู้สึกเกี่ยวกับงานโดยตรง หรือกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรู้สึกเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนเด่นชัด แต่สามารถจะรู้ว่ามิได้โดยดูที่พฤติกรรม การกระทำหรือสิ่งที่พูดออกมา

จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมกลุ่มทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ กิจกรรม ปฏิสัมพันธ์ และความรู้สึกของกลุ่มนั้น อาจารย์พยาบาลจะต้องแสดงออกในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความสัมพันธที่ดีต่อกัน มีการสนับสนุนช่วยเหลือระหว่างกันเป็นอย่างดี ให้ความเคารพยอมรับในความสามารถของตัวบุคคล ดังนั้นในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของอาจารย์พยาบาล ซึ่งเป็นบุคคลวิชาชีพพยาบาลด้วยกันนั้น มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาพยาบาล การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันจะทำให้อาจารย์พยาบาลได้เรียนรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการ เจตคติ

ค่านิยม ความเข้มแข็ง และจุดอ่อนของตนเอง ยอมรับและให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน รู้จักเป็นผู้มีเหตุผล

สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์พยาบาลจะเกิดขึ้นได้ ถ้าอาจารย์มีเป้าหมายอย่างเดียวกัน และจะดำเนินไปด้วยดีถ้าอาจารย์พยาบาลเข้าใจความต้องการของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจต่อผู้อื่น เพื่อที่จะปรับตัวและปฏิบัติต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิก การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล จะทำให้คนรักกัน ช่วยเหลือกัน สนับสนุนให้กำลังใจในการฟันฝ่าความลำบากในชีวิตได้ทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว (กรรณิการ์ สุวรรณโคต, 2532) ซึ่งจากการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างอาจารย์จะนำไปสู่สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในที่สุด สำหรับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลนั้น จะเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งได้กระทำตามภารกิจของสถาบันการศึกษาพยาบาล คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย การเขียนตำราและบทความ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ด้านกิจการนักศึกษา และด้านการบริหารและวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้รวบรวมองค์ประกอบสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล ตามแนวความคิดของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ Sullivan และ Peplau สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาของ Beyer and Marchall ประกอบกับงานตามภารกิจของอาจารย์พยาบาลที่ต้องกระทำร่วมกัน พฤติกรรมกลุ่ม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษา โดยมุ่งเน้นถึงปฏิสัมพันธ์การแสดงออกทั้งกาย วาจา ใจ ในลักษณะของความเป็นมิตร รักใคร่ผูกพัน สนับสนุนช่วยเหลือ จริ่งใจต่อกันในการดำเนินงานของอาจารย์พยาบาล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานด้านวิชาการ โดยให้ความหมายสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพไว้ดังนี้

สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล หมายถึง การกระทำของอาจารย์พยาบาลที่แสดงออกในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างอาจารย์ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ เป็นกรปฏิบัติงานในบทบาทด้านการสอน การวิจัยเขียนบทความและตำรา การบริการสังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม กิจการนักศึกษา รวมถึงการกระทำกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหาร องค์ประกอบสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล มี 7 ด้าน คือ

1. ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและระบบการดำเนินงาน

การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะเป้าหมายจะเป็นเครื่องกำหนดแนวทางและทิศทางในการทำงาน เป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายขององค์การเป็นของคู่กัน เป้าหมายขององค์การเกิดขึ้นจากผู้ที่มีส่วนร่วม กลุ่มของ

บุคคลที่มีส่วนร่วมในองค์การมารวมตัวกัน ช่วยกันสร้างและยอมรับเป้าหมายร่วมกัน แล้วยึดถือ เป็นเป้าหมายขององค์การ (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534) ในองค์การสถาบันการศึกษาพยาบาลนั้น เป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาที่มุ่งผลิตบุคลากรพยาบาล เพื่อให้การบริการด้านสุขภาพอนามัยกับ สังคม ซึ่งปัจจุบันสถาบันการศึกษาพยาบาลอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานในสังกัด ต่าง ๆ กัน การที่จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพนั้น ขึ้นอยู่กับการจัดการศึกษาพยาบาลและผู้ที่มีความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพยาบาล ก็คือ อาจารย์พยาบาลในสถาบันนั่นเอง หลัก เกณฑ์การจัดการศึกษาพยาบาลจะต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายของชาติและของสถาบัน ซึ่งแต่ละสถาบันจะต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และมีทิศทางในการปฏิบัติเป็นไปใน แนวเดียวกัน ในการปฏิบัติงานในสถาบันจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจของอาจารย์พยาบาล เพื่อดำเนินการให้บรรลุถึงเป้าหมายของสถาบัน ดังนั้นอาจารย์พยาบาลควรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเป้าหมายนโยบายของสถาบัน ตลอดจนระบบการดำเนินงานที่ถูกต้อง เพื่อเป็นแนว ทางการจัดการศึกษาในการกำหนดความมุ่งหมายเกี่ยวกับเรื่องของหลักสูตร เลือกเนื้อหาวิชาที่ เหมาะสมกับสภาพของสังคมปัจจุบัน พร้อมทั้งวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในภาค ทฤษฎีและภาคปฏิบัติในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งเป็นภารกิจทางด้านวิชาการของอาจารย์พยาบาล จะต้องปฏิบัติร่วมกันและการปฏิบัติงานตามภารกิจหรือบทบาทหน้าที่นั้นจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานหรือระหว่างอาจารย์พยาบาลด้วยกัน ซึ่งจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและ แสดงออกถึงการกระทำให้อีกฝ่ายหนึ่งยอมรับ ด้วยการพูดคุยหรือการสนทนา การติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน (ประยูร อาษานาม, 2538) การมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับงาน ภารกิจ ดังกล่าวจะก่อให้เกิดสัมพันธ ภาพเชิงวิชาการและนำไปสู่สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพในที่สุด จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัย สามารถสรุปความหมายสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล ด้านความเข้าใจเกี่ยว กับเป้าหมายและระบบการดำเนินงาน ไว้ดังนี้

ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและระบบการดำเนินงาน หมายถึง การกระทำ ของอาจารย์พยาบาลที่แสดงออกถึงการรับรู้เป้าหมาย นโยบาย ของสถาบันการศึกษาพยาบาล และรับรู้เกี่ยวกับระบบการดำเนินการร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน การ ติดต่อดสื่อสารตามระบบสายงานบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนด มาตรฐานและแนวทางปฏิบัติงานของสถาบัน เพื่อเป็นทิศทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ของสถาบัน

2. การรับรู้บทบาทและอำนาจซึ่งกันและกัน

ภารกิจหลักของสถาบันการศึกษาพยาบาล คือ งานสอนเพื่อให้ได้บุคลากรทาง การพยาบาลที่มีคุณภาพ งานวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาพยาบาลและการบริการพยาบาล งาน บริการต่าง ๆ แก่สังคม และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อาจารย์พยาบาลในฐานะเป็นบุคคลที่

สำคัญของสถาบัน จึงต้องกระทำบทบาทของตนเองให้สอดคล้องกับหลักการและเป้าหมายของสถาบันการศึกษาพยาบาลด้วย ภัทรฤดี สุพัฒน์โสภณ (2536) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องบทบาทว่าเป็นพฤติกรรมที่ตนเองและบุคคลอื่นภายในกลุ่มคาดหวังว่าบุคคลในตำแหน่งนั้นควรกระทำ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบนี้จะต้องเป็นที่รู้และเข้าใจกันระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยบทบาทหน้าที่จะถูกกำหนดไว้ควบคู่กับตำแหน่งที่บุคคลนั้นได้รับ ซึ่งเมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใดก็จะต้องแสดงบทบาทตามกฎหมาย ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสิทธิหน้าที่ที่กำหนดไว้เป็นบรรทัดฐาน (Donall and Shellenberg, 1971) ฉะนั้นการ รับรู้ถึงบทบาทและอำนาจระหว่างอาจารย์พยาบาลจึงมีประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งบทบาทของแต่ละฝ่ายต้องพึ่งพาระหว่างกันและมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นอาจารย์พยาบาลจะต้องให้การยอมรับในบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามความสามารถของแต่ละบุคคล การกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ สายการบังคับบัญชา ขอบข่ายของงานอาจารย์พยาบาลที่ไม่ชัดเจน จะทำให้เกิดความซ้ำซ้อนและช่องว่างในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความไม่พอใจ การเข้าใจผิด ดังนั้น การให้ความเคารพต่อบทบาทอำนาจหน้าที่ การตัดสินใจ และให้ความไว้วางใจของอาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลนั้นจึงมีความสำคัญ ซึ่งจะเป็นแนวทางก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการพัฒนาสถาบันและวิชาชีพพยาบาลต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุปว่า

การรับรู้บทบาทและอำนาจซึ่งกันและกัน หมายถึง การกระทำของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ในบทบาท ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคล หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและความมีอำนาจในการบริหารงานวิชาการของกันและกัน ทำให้แต่ละฝ่ายไม่ก้าวก่ายงานซึ่งกันและกันอันจะก่อให้เกิดความขัดแย้ง ให้ความเคารพในสิทธิการตัดสินใจซึ่งกันและกัน ยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล

3. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน

การทำงานร่วมกันในสถาบันการศึกษาพยาบาลจำเป็นต้องมีการร่วมมือระหว่างอาจารย์พยาบาลที่มีความชำนาญในแต่ละสาขาที่จะช่วยให้งานดำเนินไปบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น พฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์จึงมีความสำคัญที่จะเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งจะแสดงออกได้โดยกระทำตนเองเป็นผู้คอยเสริมบรรยากาศ เป็นผู้ที่คอยกระตุ้น คอยช่วยเหลือ และให้กำลังใจแก่ผู้อื่น การเป็นผู้คอยควบคุมและส่งเสริมการแสดงออกที่เหมาะสมของสมาชิกในกลุ่ม (อุทัย บุญประเสริฐ, 2532) การมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งจะมีมากขึ้นเพียงใดนั้นเริ่มต้นจากการที่สมาชิกของกลุ่มได้ทำความรู้จักกัน มีความไว้วางใจกัน ปฏิบัติงานร่วมกัน พบปะสังสรรค์กัน และรักษาสภาพของกลุ่มให้คงไว้ (ประยูร อาษานาม, 2538) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน บรรยากาศมีความเป็นกันเอง อบอุ่น

Kurt Liwin (อ้างถึงใน สุภัทรา เอื้องวงศ์, 2537) ได้ให้แนวทางในการปฏิบัติ เพื่อความสุขในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีไว้ ดังนี้

การเข้าใจคนอื่นในด้านอารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการ โดยรู้จักสังเกต จดจำ และทำความเข้าใจพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกในแต่ละครั้ง การที่พยายามเข้าใจคนอื่นจะทำให้เกิดความเห็นใจ สงสาร และให้อภัย ไม่เกิดความขุ่นมัวในการทำงาน จะส่งผลให้หน่วยงานมีความสุข

การมีความคิดเห็น ความรู้สึก และทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เพื่อนร่วมงานทุกคนปรารถนา ซึ่งจะเป็นพฤติกรรมที่สร้างความพึงพอใจ และสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน และในที่สุดทุกคนก็จะทำงานอย่างมีความสุข

การมีความจริงใจและเต็มใจในการทำงานร่วมกับคนอื่น ไม่แก่งแย่งชิงดีชิงเด่น อิจฉาริษยากัน จะช่วยให้บรรยากาศของหน่วยงาน เป็นบรรยากาศแห่งความสมัคปรองดองสามัคคี รักใคร่ปรองดอง สามารถร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้ลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนในหน่วยงานก็จะอยู่กันอย่างมีความสุข และทำงานด้วยบรรยากาศและความรู้สึกที่เป็นสุข

การสร้างความรู้สึกว่าสมาชิกคนอื่นมีค่า โดยตระหนักในควมมีคุณค่าของเพื่อนสมาชิกด้วยกัน การแสดงออกของการทำงานจะเป็นลักษณะการมีความรู้สึกทนุถนอม กลัวว่าจะสูญเสียสมาชิกในหน่วยงานไป จะทำให้บรรยากาศทำงานภายในหน่วยงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

การยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและเพื่อนสมาชิกในหน่วยงาน จะเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยลดภาวะความเครียด ลดบรรยากาศข้อขัดแย้งภายในหน่วยงาน จะเป็นจุดเริ่มต้นของความเห็นอกเห็นใจ และหันหน้าเข้าร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันในส่วนที่เป็นข้อบกพร่อง เป็นลักษณะการทำงานที่เต็มไปด้วยบรรยากาศแห่งความสมานฉันท์ ถ้อยทีถ้อยอาศัย ชิงกันและกัน

การรับฟังและยอมรับข้อคิดเห็นของคนอื่น โดยตระหนักและระลึกเสมอว่า งานในหน่วยงานนั้นไม่มีใครสามารถทำคนเดียวได้ ถ้าสมาชิกในหน่วยงานรู้จักรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกันด้วยความมีเหตุผล จะช่วยให้ข้อขัดแย้งและบรรยากาศอันไม่พึงประสงค์ในหน่วยงานหมดไป ชีวิตในหน่วยงานจะเป็นชีวิตที่สามัคคีและปรองดอง ข้อคิดที่ได้จากเพื่อนสมาชิกเพื่อการปรับปรุงแก้ไข นอกจากจะช่วยให้มีสัมฤทธิ์ผลในการทำงานสูงแล้ว ยังส่งผลให้ตนเองและหน่วยงานเจริญก้าวหน้า มีความสุข และพบกับความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

การสร้างความสัมพันธ์โดยไม่หวังผลตอบแทน การอยู่ด้วยกันในสังคม ถ้าสมาชิกแต่ละคนรู้จักการสร้างสัมพันธ์โดยไม่หวังผลตอบแทน บรรยากาศในหน่วยงานก็จะ เป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์และเป็นไปในทางบวก

การรู้จักให้ความรักและอุทิศตนเพื่อผู้อื่น การอยู่ร่วมกันในสังคมจะต้องมีชีวิตที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ต้องการรักผู้อื่น ให้ผู้อื่นรัก ต้องการได้รับความเอาใจใส่และความ

สนใจจากเพื่อนสมาชิกในหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้ชีวิตการทำงานในหน่วยงานมีความอบอุ่น และทำงานอย่างมีความสุข

การรู้จักปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าสนใจ ดึงดูดใจ และ กระปรี้กระเปร่า คูลดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จะทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ความซ้ำซากจำเจใน หน่วยงาน ชีวิตการทำงานก็จะมีแต่ความสุข

การติดต่อและพูดคุยสนทนากับเพื่อนร่วมงานที่มีความสำเร็จในชีวิตการงาน และบุคคลที่มีความสุขในการทำงาน จะช่วยให้เกิดความคาดหวังและค้นพบแนวทางที่จะช่วยให้ ชีวิตพบกับความสำเร็จได้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพูดคุยสนทนา สามารถนำมาใช้ปรับปรุง ให้เกิดความสำเร็จและเกิดความสุขในชีวิตการทำงานได้

จากลักษณะที่ได้ศึกษาจะเห็นได้ว่า การอยู่ร่วมกันในสถาบันหรือองค์การ เพื่อร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น การสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้สมาชิกมีชีวิตการทำงานที่อบอุ่น มีความสุข ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจะเป็นลักษณะของการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ผู้วิจัยขอสรุปความหมายการสร้าง บรรยากาศในการทำงานของอาจารย์พยาบาลดังนี้

การสร้างบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การกระทำของอาจารย์พยาบาลที่ แสดงออกถึงการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานด้านวิชาการ ให้ความไว้วางใจต่อกันใน การทำงาน ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในกิจกรรมการปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งด้านวิชาการและ ปัญหาส่วนตัวต่อผู้ร่วมงาน การพบปะสังสรรค์ เพื่อให้เกิดความสนิทสนม สามัคคี และการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในงานตามเป้าหมายของสถาบัน

4. การยึดมั่นต่อกันภายในกลุ่ม

การยึดมั่นต่อกันในกลุ่มเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลถึง ประสิทธิภาพขององค์การ การยึดมั่นต่อกันภายในกลุ่มจึงเป็นความรู้สึกและลักษณะต่าง ๆ ที่ ปรากฏ ไม่ว่าจะเป็นความภาคภูมิใจของสมาชิก การยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของ กลุ่ม การร่วมแรงร่วมใจกันในการฟันฝ่าอุปสรรค หรือลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้สมาชิกรู้สึกว่าเป็น การรวมกันเพื่อการอยู่รอดของกลุ่ม (พนม ลิ้มอารีย์, 2529) ในการปฏิบัติงานร่วมกัน นั้น สมาชิกจะมีความสัมพันธ์ มีปฏิภิริยาต่อกัน และการที่สมาชิกมีการยึดมั่นต่อกันภายในกลุ่ม สูง จะทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มมาก รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เต็มใจ ช่วยงานของกลุ่มอย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ มีความสุขเมื่อกลุ่มประสบความสำเร็จ และเสียใจเมื่อเกิดความล้มเหลว ลักษณะของกลุ่มจะแสดงออกถึงความเป็นมิตร และ สมาชิกกลุ่มจะมีความพึงพอใจในกลุ่มมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีมีการยึดมั่นต่อกัน (Shaw, 1981) และผลที่ตามมา คือ สมาชิกมีส่วนร่วมในงานของกลุ่มมากขึ้น เกิดการคล้อยตามหรือปฏิบัติ

งานมากขึ้น มีการให้ข้อมูล ฟังพาทอาศัยกัน ทำให้เกิดความไว้วางใจกัน ซึ่งจะทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (John, 1983) จากลักษณะดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า

การยึดมั่นต่อกันภายในกลุ่ม หมายถึง การกระทำของอาจารย์พยาบาลที่แสดงออกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน ในการที่จะร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันด้วยความเต็มใจที่จะเห็นผลงานในกลุ่ม มีความเป็นมิตรและผูกพันส่วนตัวภายในกลุ่ม รับผิดชอบในผลงานของกลุ่ม

5. การมีเสรีภาพทางวิชาการ

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2516 อ้างถึงใน วิจิตร ศรีสอาน, 2534) ให้ความเห็นว่า เสรีภาพทางวิชาการมีความหมายใหญ่ ๆ 3 ประเด็น คือ เสรีภาพที่อาจารย์ในสถาบันการศึกษาต้องการจะมีในการแสดงออก ซึ่งความคิดเห็นจะเป็นในรูปของการพูดหรือการเขียน ในความหมายรองลงมาเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันการศึกษากับสถาบันการปกครอง ซึ่งหมายถึงการที่สถาบันการศึกษาต้องการเรียกร้องที่จะมีสิทธิที่จะวางนโยบายและระเบียบปฏิบัติการเอง โดยไม่ถูกควบคุมจากองค์การภายนอก และสุดท้ายเป็นการเรียกร้องที่จะมีเสรีภาพในการสอน โดยปราศจากข้อจำกัดตามกฎหมายหรือระเบียบของสถาบันที่ปราศจากเหตุผล การมีความคิดเห็นอย่างเสรีเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสังคมที่ต้องการความก้าวหน้า การกำจัดความคิดเห็นของบุคคลอาจเป็นสิ่งที่ทำให้ความเจริญของสังคมต้องหยุดชะงัก นอกจากนั้น ยังได้กล่าวถึงเสรีภาพทางวิชาการที่คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยคอร์เนลได้ร่วมกันประกาศไว้เป็นหลักการว่าคือ ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาและความมุ่งหมายของวิชาที่สอน ตลอดจนถึงวิธีการสอนในห้องเรียนหรือความเป็นอิสระจากการควบคุมในการแสวงหาความรู้ การวิจัย และการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ ทั้งในด้านการอภิปรายทางวิชาการหรือการพิมพ์เผยแพร่ผลของการวิจัย หรือการมีอิสระในการพูดและเขียนในฐานะพลเมืองผู้หนึ่ง โดยไม่ต้องถูกควบคุมด้วยการเซ็นเซอร์หรือระเบียบวินัย

ในฐานะที่สถาบันการศึกษาพยาบาลเป็นสถาบันอุดมศึกษา อาจารย์พยาบาลมีบทบาทและรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิชาการ การมีเสรีภาพทางวิชาการจึงเป็นสิ่งสำคัญในการที่อาจารย์พยาบาลจะแสดงออกในเรื่องความคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับบทบาทในการดำเนินงานของตน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพ ซึ่งการแสดงออกดังกล่าวจะเป็นในลักษณะการพูด การแสดงความคิดเห็น การเขียน การเผยแพร่งานด้านวิชาการอันจะเป็นประโยชน์ต่อวงการการศึกษาพยาบาล นอกจากนั้นอาจารย์พยาบาลควรมีอิสระในการแสวงหาความรู้ การวิจัยเพื่อเสริมสร้างงานด้านวิชาการให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป การมีเสรีภาพทางวิชาการดังกล่าวนี้จะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ ถ้าปราศจากการสนับสนุน ความช่วยเหลือของอาจารย์พยาบาลด้วยกัน เพราะเหตุว่าในสถาบันการศึกษาพยาบาลนั้น อาจารย์พยาบาลต้องทำงานและ

กระทำกิจกรรมร่วมกันอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถาบัน ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างอาจารย์จะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีทางด้านวิชาการ ซึ่งสามารถสรุปความหมายได้ดังนี้

การมีเสรีภาพทางวิชาการ หมายถึง การกระทำของอาจารย์ที่แสดงออกถึงการยอมรับในความเป็นอิสระของวิชาการของแต่ละบุคคล ไม่เข้าไปมีอิทธิพลควบคุมเหนือความคิดของผู้อื่นในการแสวงหาความรู้ การวิจัย การมีอิสระในการพูด การเขียน การแสดงความคิดเห็น วิริเริ่มเชิงสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ของงานวิชาการ ตลอดจนถึงวิธีการสอน การพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้แก่สถาบัน

6. การมีส่วนร่วมในด้านการบริหารและวิชาการ

การดำเนินงานในสถาบันการศึกษาพยาบาล อาจารย์พยาบาลทุกคนควรยอมรับในภารกิจของตนที่จะต้องกระทำตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งนอกจากงานด้านการสอนแล้วภารกิจของอาจารย์ก็อย่างที่สำคัญ ก็คือ งานด้านการบริหารและวิชาการ อาจารย์พยาบาลในฐานะเป็นผู้จัดการศึกษาพยาบาล จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดและการพัฒนาหลักสูตรเป้าหมายที่ตั้งไว้ และวิธีการที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งในสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หลักสูตรพยาบาลก็จะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน การพัฒนาหลักสูตรนั้น อาจารย์พยาบาลทุกคนควรมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งกระบวนการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอน กิจกรรมแต่ละขั้นตอนต่อเนื่องและมีเหตุผลสนับสนุนกัน เป็นกระบวนการที่มีลักษณะเป็นกลไกเปลี่ยนแปลงเสมอเมื่อมีข้อมูลย้อนกลับ ขั้นตอนแรกของการพัฒนาหลักสูตร คือ การกำหนดแนวทางของหลักสูตร ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 4 อย่าง คือ ปรัชญาของหลักสูตร คำจำกัดความคุณสมบัติของผู้สำเร็จการศึกษา และกรอบแนวคิดทางทฤษฎี ในการกำหนดปรัชญาของหลักสูตร คณาจารย์ในสถาบันทุกคนควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การเขียนปรัชญา คือ การเขียนข้อความแสดงการตัดสินใจของคณาจารย์เกี่ยวกับความเชื่อ ซึ่งจะเป็นแนวทางให้การกระทำอยู่ในแนวเดียวกัน ดังนั้น คณาจารย์ทุกคนควรมีส่วนในการตัดสินใจสิ่งที่ตนจะต้องกระทำ ทั้งนี้จะเป็นผลให้เกิดการร่วมมือกัน การประสานงานกันเป็นอย่างดี (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2530) จะเห็นได้ว่างานของการบริหารวิชาการนั้น อาจารย์พยาบาลจะต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานและขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้มีทิศทางในทางเดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัยขอสรุปดังนี้

การมีส่วนร่วมในด้านการบริหารและวิชาการ หมายถึง การกระทำของอาจารย์ที่แสดงออกถึงการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ในการบริหารของสถาบันการศึกษาพยาบาล รวมทั้งมีสิทธิในการจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนงานด้านวิชาการ

7. การดูแลซึ่งกันและกัน

การดูแลซึ่งกันและกันในการดำเนินงานระหว่างอาจารย์พยาบาลนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล เนื่องจากอาจารย์พยาบาลซึ่งเป็นผู้จัดการเรียนการสอนทางการพยาบาล จะต้องอาศัยความสามารถความชำนาญของแต่ละบุคคล ทำงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน ด้วยเหตุนี้อาจารย์พยาบาลทุกคนจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลกันและเป็นกำลังใจให้แก่กัน การรวมกลุ่มกัน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์พยาบาลจะทำให้เกิดความเป็นมิตร มีความสามัคคี รักใคร่ผูกพัน นั้นหมายถึง สัมพันธภาพที่ดีย่อมเกิดขึ้น ดังที่ พิไลรัตน์ ทองอุไร (2529) ได้กล่าวว่า การสร้างสัมพันธภาพ มีมโนทัศน์พื้นฐานซึ่งเป็นแนวคิดเบื้องต้น เพื่อให้ผู้สร้างสัมพันธภาพสามารถปรับตัวและดำรงสัมพันธภาพไว้ได้ คือ มโนทัศน์ในเรื่องความรักและความห่วงใย ซึ่งจะแสดงออกด้วยการรู้จักสร้างความคุ้นเคย สร้างความไว้นับถือเชื่อใจ มีความจริงใจและบริสุทธิ์ใจต่อกัน เต็มใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และคบหาสมาคมกันทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัว รู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน กล้ารับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้น ให้การยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควรและตามความเหมาะสม พยายามให้ความช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้และให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย (สุภัทรา เอื้อวงศ์, 2537) จะเห็นได้ว่าการแสดงออกดังกล่าวนั้นบ่งบอกถึงการที่อาจารย์พยาบาลดูแลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ซึ่งสามารถให้ความหมายได้ดังนี้

การดูแลซึ่งกันและกัน หมายถึง การกระทำของอาจารย์พยาบาลที่แสดงออกถึงความชื่นชม ความห่วงใย ความเอาใจใส่ ในผลงานทางวิชาการของแต่ละบุคคล ความรัก ความจริงใจ ความปรารถนาดี และให้ความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล

ปัจจัยด้านองค์การ

มนุษย์ในสังคมปัจจุบันต่างต้องพึ่งพาอาศัยกัน มนุษย์ไม่สามารถอยู่ตามลำพังคนเดียวได้ ดังนั้นจึงต้องอยู่ร่วมกันและต้องใช้ชีวิตโดยการร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่ม และเกี่ยวพันกันในลักษณะงานต่าง ๆ เพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย การรวมตัวนี้เป็นลักษณะของหน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายในลักษณะที่สอดคล้องกันดังนี้

องค์การ หมายถึง หน่วยงานของสังคมที่มีกลุ่มของบุคคลร่วมมือกันทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันอย่างมีระบบ มีแบบแผน และมีการประสานการ

ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (ซงชัย สันติพงษ์, 2530 ; พยอม วงศ์สารศรี, 2533 ; Barnard, 1976) องค์กรจึงเป็นที่ที่มนุษย์มาทำงานร่วมกัน มาปฏิบัติหน้าที่ตามระบบงานที่ได้จัดไว้ สำหรับการทำงานซึ่งเกินกำลังความสามารถและสติปัญญาที่มนุษย์คนเดียวสามารถจะปฏิบัติได้สมบูรณ์ เป็นงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน มีปริมาณมาก มีลักษณะเฉพาะ จำเป็นต้องอาศัยความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากผู้อื่น มนุษย์ได้ใช้สติปัญญาอันชาญฉลาดจัดระบบการทำงานขึ้นสำหรับผู้ที่มาทำงานจากหลายฝ่าย โดยบุคคลที่แตกต่างกันและความหลากหลาย มาปฏิบัติงานเฉพาะซึ่งมีความแตกต่าง แต่นำไปสู่วัตถุประสงค์ร่วมกันได้ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2539)

ซงชัย สันติพงษ์ (2535) กล่าวถึงส่วนประกอบพื้นฐานขององค์กร 3 ส่วนคือ

1. งาน (Task) คือ ภารกิจหรืองานที่ต้องกระทำให้ลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งเป็นงานระดับองค์กร หมายถึง งานที่เชื่อมโยงใกล้ชิดกับกลยุทธ์ขององค์กรโดยตรง เป็นงานที่มีความสลับซับซ้อน ใช้ความสามารถ ขนาด และความจำเป็น ต้องมีการประสานระหว่างกันและกันในลักษณะที่แตกต่างกัน ระดับย่อย หมายถึง งานที่มีการแยกย่อยลงมา แล้วรวมกันเป็นงานขององค์กร

2. บุคคล คือ ผู้ที่ทำงานต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งจะมีลักษณะที่มีความแตกต่างในด้านทักษะ ความถนัด ความสามารถ บุคลิกลักษณะ ทัศนคติ และพฤติกรรม

3. กลุ่ม คือ การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนหรือมากกว่า ทำงานที่กลุ่มได้รับมอบหมาย โดยมีกระบวนการวิธีทำงานของกลุ่มและความสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นไปภายในกลุ่ม

อุทัย บุญประเสริฐ (2539) ได้กล่าวว่า องค์กรประกอบที่แสดงถึงลักษณะที่เฉพาะขององค์กรจะต้องประกอบด้วย การรวมตัวของสมาชิกเป็นกลุ่ม มีการดำเนินการหรือกระทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกัน และมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

จากลักษณะดังกล่าวสรุปได้ว่า ลักษณะองค์กรนั้นจะประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถต่างกันตามลักษณะของงาน มารวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อกระทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

องค์กรใด ๆ ก็ตาม ประสิทธิภาพของงานจะดีเพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารงาน ที่ดี และในการบริหารงานนั้น องค์กรจะต้องมีการจัดและกำหนดโครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะเป็นสิ่งชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ของหน่วยงานและระดับชั้นของการบังคับบัญชา ซึ่ง กฤษณา ทักคี่ศรี (2534) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์กรจะประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ (Objective) ตั้งองค์กรขึ้นมาเพื่ออะไร

2. ภารกิจหน้าที่ (Function) โดยทั่วไปแล้วภารกิจหรือหน้าที่ขององค์กรจะกำหนดไว้อย่างถาวรมากกว่าจะกำหนดไว้ชั่วคราว

3. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) การจัดกลุ่มงานแล้วมอบหมายแต่ละคนหรือแต่ละหน่วยงานรับผิดชอบอย่างเป็นทางการและจัดให้มีการประสานกันอย่างมีระบบ

4. สายการบังคับบัญชา (Hierarchy) หมายถึง ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อแสดงให้เห็นว่าใครมีอำนาจหน้าที่มากกว่ากันอย่างไร สายการบังคับบัญชาจะบอกให้ทราบว่าตำแหน่งใดมีความรับผิดชอบลดหลั่นกันอย่างไร และใครรับผิดชอบต่อใคร

5. ช่วงการควบคุม (Span of Control) คือ สิ่ง que แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งมีขอบเขตแห่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพียงไร มีผู้บังคับบัญชากี่คน มีหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบกี่หน่วย หากว่าช่วงการควบคุมกว้างหรือยาวเกินไป อาจทำให้การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมงานไม่ทั่วถึงได้

6. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) หมายถึง อำนาจการควบคุมบังคับบัญชา ซึ่งรวมอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือคณะบุคคลอย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้การปฏิบัติหน้าที่ก้าวก่ายกัน และมุ่งทำให้เกิดเอกภาพในการบริหาร

อุทัย บุญประเสริฐ (2539) ได้กล่าวถึงโฉมหน้าภาพรวมขององค์การว่า ภายในองค์การหรือหน่วยงานประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๆ 3 ส่วน ด้วยกันคือ

1. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ (Organization Goal) ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดขององค์การ แสดงให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายสุดท้ายที่ต้องการ ในการรวมตัวเป็นองค์การ ในการรวมตัวของสมาชิกเพื่อบำเนินกิจกรรมร่วมกันและให้ประสานสัมพันธ์กัน

2. โครงสร้างระบบงาน (Organization Structure) ซึ่งเป็นส่วนแสดงให้เห็นกลุ่มงาน สะท้อนให้เห็นรูปร่างหรือหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การนั้น ๆ และสายการดำเนินงานภายใน การจัดระบบงานส่วนต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มของการทำงานภายในองค์การที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น

3. กลไกการปฏิบัติงานขององค์การ (Organization Mechanism) ในส่วนนี้จะป็นรายละเอียดเกี่ยวกับคนและระบบการทำงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์การ เกี่ยวกับเรื่องระเบียบแบบแผนและวิธีการหรือขั้นตอนการปฏิบัติในการทำงาน

ทั้งสามส่วนเป็นองค์ประกอบร่วมพื้นฐานขององค์การ ซึ่งสัมพันธ์กันดังแสดงในภาพต่อไปนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน ถ้ามีความสัมพันธ์กันเป็นอันดี ตอบสนองต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว องค์การนั้นจะเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้เป็นอย่างดี

ในสังคมปัจจุบันมีสมาชิกช่วยกันทำงานเป็นกลุ่มและมีความเกี่ยวพันกัน ในลักษณะที่เป็นองค์การแบบต่าง ๆ ซึ่งในปัจจุบันมีองค์การอยู่มากมายทั้งที่เป็นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน Weber (1947 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2530) กล่าวว่า องค์การที่เราพบเห็นอยู่ในปัจจุบันนี้ มีลักษณะเป็นองค์การแบบระบบราชการส่วนใหญ่ และได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการไว้ว่า เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ซึ่งสามารถสรุปรูปแบบลักษณะขององค์การแบบระบบราชการไว้ ดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำ องค์การที่มีลักษณะเป็นแบบระบบราชการจะมีการแบ่งงานออกเป็นส่วน ๆ โดยให้บุคลากรเข้าไปทำงานรับผิดชอบในแต่ละส่วน ซึ่งจะทำให้บุคลากรที่ประจำหน่วยงานนั้น สามารถพัฒนาตนเองในด้านความสามารถเฉพาะด้าน และยังเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวข้องกัน มีการแข่งขันในด้านความสามารถของตนอีกด้วย ซึ่งการทำงานลักษณะนี้จะทำให้ผลผลิตของแต่ละหน่วยงานมีประสิทธิภาพ มีการกระจายความรับผิดชอบและทำให้การควบคุมงานดีขึ้น

2. การบังคับบัญชา ลักษณะการบังคับบัญชาในองค์การแบบระบบราชการจะมีการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น จากระดับสูงไปสู่ระดับกลาง หน่วยงานย่อยจะมีผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

3. การกำหนดบทบาทของบุคลากร บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การ ในลักษณะองค์การแบบระบบราชการจะมีการกำหนดบทบาทของบุคลากรแต่ละคนไว้

อย่างแน่นอน เพื่อให้แต่ละบุคคลรู้ว่าตนเองจะต้องแสดงบทบาทอย่างไร มีสถานภาพอย่างไร ซึ่งจะทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว การปฏิบัติไม่ซับซ้อนหรือก้าวก่ายกัน

4. กฎเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับ ลักษณะขององค์การแบบระบบราชการจะเน้นเรื่องการมีกฎเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับ สำหรับการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน ดังนั้น การตัดสินใจ การแสดงพฤติกรรมของบุคลากร การดำเนินงาน จะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับที่ระบุไว้

ในโครงสร้างระบบงานและกลไกการปฏิบัติงานดังกล่าวอาจเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานขององค์การ โดยเฉพาะในสถาบันที่เป็นแบบระบบราชการ ซึ่งมีความล่าช้า ยึดกฎระเบียบแบบแผนที่เคร่งครัด ไม่ทันต่อสถานการณ์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ แตกต่างจากสถาบันเอกชนซึ่งมีความคล่องตัวในการปรับปรุงการทำงาน ด้วยสาเหตุดังกล่าว อาจทำให้การดำเนินงานภายในองค์การมีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อบุคลากรภายในที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพด้วย

องค์การการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย

สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์การการศึกษาที่สังคมมอบหมายให้ทำหน้าที่สร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อก่อให้เกิดความเจริญงอกงามทางปัญญาและคุณธรรมแก่บุคคล สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมีโครงสร้างสังกัดอยู่ในกระทรวง ทบวง และกรมต่าง ๆ กัน และต่างมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวตามสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่เปิดสอน และการวิจัยความชำนาญของคณาจารย์ การเน้นภารกิจบางอย่างของสถาบันอุดมศึกษา ลักษณะของวิธีการเรียนการสอนมีความหลากหลาย ซึ่งความหลากหลายนี้ ทำให้มองเห็นคุณค่าของสถาบันอุดมศึกษาชัดเจน (ประเสริฐ จรรย์านุกูล, 2536) ความมุ่งหมายของการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้น ส่วนใหญ่วางตามแนวหน้าที่ของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยโดยสากล 4 ประการ คือ (วิจิตร ศรีสอาน, 2527 ; ลิปปนนท์ เกตุทัต, 2532 และ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2530)

1. การสอน เพื่อผลิตบัณฑิต พัฒนาสังคม ส่งเสริมคุณภาพของประชากรในสังคม
2. การวิจัย ค้นคว้า บุกเบิก แสวงหาและทำนุบำรุงวิชาการ
3. การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน เพื่อให้ผลงานทางวิชาการได้แพร่กระจายสู่ประชาชนอย่างกว้างขวางที่สุด
4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อทำนุบำรุงและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรม ชำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของชาติ

จากภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป จะเห็นว่านักการศึกษาหลายท่านมีความเห็นในลักษณะคล้ายคลึงกันในภารกิจ 4 ประการ คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่

สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้เพื่อสร้างบัณฑิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความเจริญ
ด้านสติปัญญา ความคิด ความรับผิดชอบ เป็นพลเมืองดีเพื่อสร้างสรรค์สังคมให้ก้าวหน้า

สำหรับสถาบันการศึกษาพยาบาลเป็นสถาบันที่ผลิตบุคลากรวิชาชีพพยาบาล ซึ่ง
สถาบันการศึกษาในประเทศไทยมีการดำเนินงานภายใต้การควบคุมของกระทรวง ทบวง กรม
ต่าง ๆ คือ ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย
กรุงเทพมหานคร สภากาชาดไทย และเอกชน ปัจจุบันสถาบันการศึกษาพยาบาล ทุกแห่งจะ
ต้องได้รับรองมาตรฐานหลักสูตรจากทบวงมหาวิทยาลัยและสภาการพยาบาล ซึ่งสภาการ
พยาบาลได้ระบุหน้าที่หลักของสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2529
ไว้คือ ให้การศึกษาและจัดการเรียนการสอน ทำการค้นคว้าและวิจัย บริการวิชาการแก่สังคม
และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และจากการศึกษาเอกสารของสถาบันการศึกษาพยาบาลในแต่ละ
สังกัด กล่าวได้ว่าแต่ละสถาบันมีระบบโครงสร้างในรูปแบบระบบราชการ คือ ภายในสถาบันมี
การแบ่งงานกันทำเป็นฝ่าย ภาค และแผนก มีผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมีการบังคับบัญชาตาม
ลำดับชั้น มีการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และบทบาทความรับผิดชอบของบุคลากรอย่าง
ชัดเจน และมีกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นแบบแผนในการดำเนินงาน โดยมีปรัชญาและ
วัตถุประสงค์ ภารกิจที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ มุ่งผลิตบุคลากรพยาบาลเพื่อให้บริการแก่สังคม
ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันโรค การให้การดูแลรักษาพยาบาล ตลอดจนการ
ฟื้นฟูสุขภาพอนามัยทั้งในสถานพยาบาลและชุมชน ถึงแม้ว่าสถาบันในแต่ละสังกัดจะมีระบบ
การบริหาร โครงสร้าง ปรัชญา วัตถุประสงค์ ภารกิจที่คล้ายคลึงกัน แต่ก็ยังมีความแตกต่างใน
ความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ ซึ่งในการดำเนินงานนั้นสถาบันจะต้องดำเนินงานให้
สอดคล้องกับนโยบายเฉพาะขององค์การนั้น ๆ ด้วย ด้วยเหตุนี้ในการกำหนดแนวทางปฏิบัติ
ภารกิจต่าง ๆ จะมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ลักษณะและนโยบายแต่ละสังกัดที่ผู้วิจัยจะกล่าวถึง
เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

สถาบันการศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มี 2 แห่ง คือ คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล และภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล นโยบายของทบวงมหาวิทยาลัย ดังเช่น นโยบายของคณะพยาบาล
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเปิดสอนในหลักสูตรระดับปริญญาตรีนั้น เพื่อผลิตบัณฑิต
พยาบาลเพื่อให้บริการด้านสุขภาพอนามัยและการสาธารณสุขแก่ประชาชน กระจายโอกาสทาง
การศึกษาในวิชาชีพที่ขาดแคลนในสาขาพยาบาลศาสตร์และพัฒนาด้านวิชาชีพสาขาพยาบาล
ซึ่งปัจจุบันคณะพยาบาลศาสตร์รับผิดชอบผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ 5 หลักสูตร ได้แก่
พยาบาลศาสตรบัณฑิต พยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
พยาบาลดุซงฎิบัณฑิต และหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง รวมทั้งหลักสูตรนานาชาติ

สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข คือ วิทยาลัยพยาบาลบรม
ราชชนนีกรุงเทพ นโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ผลิตบุคลากรพยาบาลเพื่อแก้ปัญหาการ

ขาดแคลนพยาบาล ภาระหน้าที่รับผิดชอบของวิทยาลัย คือ จัดการศึกษาพยาบาลหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อผลิตและพัฒนาพยาบาลและครูพยาบาลให้กับสถาบันการศึกษาพยาบาลและสถานบริการสาธารณสุข

สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ วิทยาลัยเกื้อการุณย์ มีนโยบายผลิตบุคลากรพยาบาล เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลสำหรับปฏิบัติงานในวงการแพทย์และการสาธารณสุขของเทศบาลนครกรุงเทพ

สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มี 3 แห่งคือ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ นโยบายของกระทรวงกลาโหมในการผลิตบุคลากรพยาบาลเพื่อให้การสนับสนุนการรักษาพยาบาล และเป็นสวัสดิการสำหรับข้าราชการทหาร ครอบครัว และประชาชนทั่วไป ทั้งยามปกติ และยามสงคราม

สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ นโยบายการจัดการศึกษาพยาบาล ผลิตบุคลากรพยาบาลเพื่อสนับสนุนการรักษาพยาบาลและเป็นสวัสดิการสำหรับข้าราชการตำรวจ ครอบครัว และประชาชน ในภาวะปกติ และฉุกเฉิน

สถาบันการศึกษาพยาบาล สภาอากาศไทย ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลสภาอากาศไทย นโยบายผลิตบุคลากรพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของสภาอากาศไทยในการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ผู้ประสบทุกข์ภัย ทั้งในยามสงบและในยามเกิดสงครามหรือภัยพิบัติสาธารณะ

สถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนมี 6 สถาบัน คือ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ วิทยาลัยพยาบาลคริสเตียน วิทยาลัยพยาบาลมิชชั่น วิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์ นโยบายของเอกชนนั้นเพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐและสนองต่อความต้องการขององค์การ ดังเช่น มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญร่วมกับมูลนิธิคณะนักบุญคามิลโลแห่งประเทศไทย ได้ตระหนักถึงความสำคัญในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และมีความเห็นตรงกันว่าสมควรที่จะผลิตบุคลากรในสาขาที่เกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพอนามัยของปวงชน เพื่อสนับสนุนนโยบายในอันที่จะมุ่งให้พลเมืองของชาติมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์อย่างทั่วถึง ทั้งเป็นการสนองความต้องการด้านบุคลากรของมูลนิธิคณะนักบุญคามิลโลฯ ซึ่งดำเนินการกุศลด้านการรักษาพยาบาล

จากลักษณะดังกล่าว จะเห็นได้ว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลนอกจากจะต้องปฏิบัติภารกิจหลักของอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติแล้ว ในการดำเนินการจัดการศึกษาพยาบาลจะต้องให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์การตามสังกัดดังกล่าวด้วย นโยบายขององค์การจะเป็นแนวทางกำหนดภารกิจและลักษณะงานการจัดการเรียนการสอนของ

อาจารย์พยาบาล ซึ่งในแต่ละสังกัดจะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นบทบาทและภารกิจของอาจารย์จึงมีลักษณะแตกต่างกันด้วย

นอกจากนั้นในระบบการบริหารแต่ละสังกัดยังมีความแตกต่าง การมีอิสระทางด้านวิชาการ กล่าวคือ ในสังกัดกระทรวงกลาโหมและกระทรวงมหาดไทย อาจารย์พยาบาลอยู่ในฐานะเป็นนายทหารและตำรวจ ระบบการทำงานทหารตำรวจต้องยึดกฎและระเบียบของทหารโดยเคร่งครัด มีการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ลักษณะดังกล่าวบุคคลจะขาดโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มของตนเองไป (เจริญ โภกสีอำนาจ, 2530) ซึ่งต่างจากสถาบันในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่ให้ความเป็นอิสระทางวิชาการ อาจารย์มีเสรีภาพในการคิด การสอน การปฏิบัติ เพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ จากเหตุผลดังกล่าวในเรื่อง ระบบโครงสร้าง การบริหาร และบทบาทหน้าที่ในแต่ละสังกัดที่มีความแตกต่างกัน อาจมีผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ในระบบการทำงาน อันจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพที่มีลักษณะแตกต่างกันด้วย

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ลักษณะขององค์การนั้นเป็นลักษณะที่มนุษย์จะต้องอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เพื่อให้ผลงานบรรลุถึงเป้าหมาย นั่นคือมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะองค์การการศึกษาพยาบาล ซึ่งปัจจุบันการจัดการศึกษาพยาบาลอยู่ในความรับผิดชอบของทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งการจัดการศึกษาที่จัดโดยหน่วยงานอื่น นอกจากทบวงมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรทางด้านการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่จำเป็นต้องใช้ในหน่วยงานเป็นสำคัญ (คณะอนุกรรมการการศึกษาสถานภาพการศึกษาพยาบาล และศูนย์ประสานงานการศึกษาพยาบาล, 2527) ลักษณะการจัดการศึกษานอกจากจะต้องปฏิบัติตามภารกิจหลักแล้ว ยังจะต้องกระทำให้สอดคล้องกับนโยบายและปรัชญาของสถาบันในสังกัดนั้น ๆ ด้วย ด้วยเหตุนี้ทำให้ภารกิจของสถาบันมีลักษณะแตกต่างกัน

ในองค์การต่าง ๆ จะประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์การ งานขององค์การจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลในองค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่ ภารกิจความซับซ้อนของงานจะมีมากขึ้น ต้องใช้จำนวนคนทำงานมากขึ้น ขนาดขององค์การมีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ดังที่ อาร์รี เพชรมุด (2530) กล่าวว่า ขนาดขององค์การมีผลต่อความสัมพันธ์ทั้งด้านการบริหาร ด้านปฏิบัติการของคน ยิ่งกิจการขยายออกไปเท่าไร ปัญหาต่าง ๆ ก็เพิ่มขึ้น องค์การที่ใหญ่ บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานต่ำ เพราะงานแต่ละหน่วยงานแต่ละแผนกเป็นเอกเทศไม่ค่อยมีความสัมพันธ์กัน ความร่วมมือระหว่างกันจะมีน้อยลง ขนาดขององค์การที่มีขนาดเล็ก บุคลากรจะมีความยึดมั่นในกลุ่มสูงกว่ากลุ่มใหญ่ กลุ่มเล็กมีความสามัคคีในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่ากลุ่มใหญ่ และความรู้สึกสมาชิกกลุ่มขนาดเล็กมีความพึงพอใจในการเข้ากลุ่มรับผิดชอบช่วยเหลือกันมากกว่ากลุ่มใหญ่หรือองค์การขนาดใหญ่ (พนม ลีมอารีย์, 2529) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ George และ Bishop (1971) พบว่า คนที่อยู่ใน

องค์การขนาดเล็กจะมีการติดต่อกันในลักษณะเปิดเผย มีความไว้นื้อเชื่อใจระหว่างกัน และมีบรรยากาศขึ้นต่อกันและกันมากกว่าองค์การขนาดใหญ่

จากลักษณะและเหตุผลดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า ขนาดของสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่มีขนาดต่างกันตามภารกิจของสถาบันนั้น จะมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของอาจารย์พยาบาลในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันที่กำหนด นั้นหมายถึง สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพระหว่างอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลด้วยกัน

ปัจจัยด้านผู้นำของผู้บริหาร

รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

ความหมายของผู้นำ/ผู้บังคับบัญชา (Leader) นักวิชาการได้ให้ความหมาย คำว่า "ผู้นำ" ไว้หลากหลาย ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2529) กล่าวว่า

1. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น
2. ผู้นำคือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่น ๆ ในกลุ่มหรือในองค์การที่เขาปฏิบัติอยู่
3. ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อให้เป็นหัวหน้า
4. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลมากในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ
5. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งได้รับตำแหน่งในสำนักงานและมีอิทธิพลในตัวสูง (ในแง่ของตำแหน่งงาน)

Halpin (1966) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 ประการ ต่อไปนี้

1. บุคคลซึ่งมีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. บุคคลซึ่งมีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
3. บุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่เขาวางไว้
4. บุคคลซึ่งได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานตามหน้าที่

Blake and McCanse (1991) ได้ให้ความหมายของผู้นำอีกรูปแบบหนึ่งว่า เป็นผู้จัดการ (Manager) เกี่ยวกับปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยผู้จัดการเกี่ยวกับทรัพยากร (Resources, R1) ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ฯลฯ และทรัพยากรที่ไม่ใช่บุคคล

2. ปัจจัยผู้จัดการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ (Relationship, R2) หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interaction) ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ลูกค้า หรือบุคคลใดก็ตามที่พบปะในแต่ละวัน

3. ปัจจัยผู้จัดการเกี่ยวกับผลลัพธ์ (Results, R3) หมายถึง ผลผลิตหรือกำไร ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้จากการจัดแปลงทรัพยากรโดยขบวนการของความสัมพันธ์

จากความหมายของผู้นำที่ Blake and McCanse ได้ให้ไว้ นั้น ปัจจัย R1, R2, R3 มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ถ้าปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นไปด้วยดี ก็จะส่งผลถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและมีผลผลิตที่เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด แต่ถ้าปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ดี ก็จะทำให้ผลผลิตเสียหาย ขวัญในการปฏิบัติงานตกต่ำ (อุบลรัตน์ ณ บางช้าง, 2536) นั้นย่อมมีผลกระทบตอสัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้วย ดังนั้นผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ใช้ความสามารถในการบริหารขบวนการของความสัมพันธ์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลผลิตสูงสุดต่อองค์การ

จากความหมายของผู้นำตามการนิยามของ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, Halpin และ Blake and McCanse สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทและอิทธิพลในการบังคับบัญชา การปกครอง และการจัดการต่อทรัพยากรขององค์การ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ในสถาบันการศึกษาพยาบาลซึ่งเป็นองค์การที่มีภารกิจในการผลิตบุคลากรพยาบาล นั้น การดำเนินงานของสถาบันจะประกอบไปด้วยบุคคลหลายฝ่ายที่ทำงานร่วมกัน ด้วยเหตุนี้ ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารงาน ซึ่งจะเป็นผู้วางแผนการกำหนดนโยบายของสถาบัน การติดต่อประสานงาน นอกจากนี้ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ต่อสถาบัน ต่อวิชาชีพพยาบาล และจะต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เป็นผู้ประสานความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ร่วมงาน ตลอดจนชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของสถาบัน

รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

การบริหารงานขององค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ หรือแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เพราะผู้นำเป็นจุดดวงประทีปของหน่วยงาน ผู้นำเป็นจุดรวมแห่งพลังของสมาชิกในองค์การ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดย

เฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานส่วนรวม ความสามารถและลักษณะผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณคุณภาพและคุณค่าขององค์การ มีผลสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นเป็นอย่างดี (สมพงศ์ เกษมสิน, 2526)

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2536) ได้ให้ความสำคัญของการมีปฏิริยาสัมพันธ์ต่อกันในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญของภาวะผู้นำว่า หากผู้นำใช้รูปแบบหรือทฤษฎีอื่น ๆ ของภาวะผู้นำโดยไม่ให้ความสำคัญของการติดต่อกันในระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างแน่นอน ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งของการขัดขวางสัมพันธภาพในสถาบันการศึกษาพยาบาลได้ ด้วยเหตุนี้บทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายในองค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นผู้ทำหน้าที่ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผน และกำหนดเป้าหมายขององค์การโดยส่วนรวม ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การจะมีมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะความเป็นผู้นำในองค์การนั่นเอง (พรณราย ทรัพย์ะประภา, 2530)

Daniel (1957 อ้างถึงใน กรรณิการ์ รักเสนาะ, 2536) ได้ให้ข้อคิดเห็นในเรื่องของพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งนักบริหารการศึกษาควรมีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ดังนี้

1. นักบริหารการศึกษาในฐานะผู้มีความริเริ่มในงาน (As an initiator)

นักบริหารการศึกษาควรมีความคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ และมีการจัดระเบียบขั้นตอนไว้ เพื่อให้การดำเนินงานเหล่านั้นบรรลุผลสำเร็จ

2. นักบริหารการศึกษาในฐานะที่เป็นนักปรับปรุง (As an Improver)

นักบริหารการศึกษาควรเปิดและแสวงหาโอกาสให้ครูได้ปรับปรุงตนเองในอาชีพการสอน โดยจะเป็นผู้คอยกระตุ้นและให้กำลังใจแก่ครูสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา แสวงหาและปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าวิธีเดิมอยู่เสมอ เป็นผู้เสนอแนวทางวิธีทำงานแบบใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน

3. นักบริหารการศึกษาในฐานะผู้ให้การยอมรับคนอื่น ๆ (As a Recognizer)

เมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ให้กำลังใจและให้คำชมเชย ยอมรับในผลสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ไม่ฉวยโอกาสเอาผลงานคนอื่นมาเป็นของตน เพราะเมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จนั้น หมายความว่าผู้บริหารเองก็เป็นผู้ที่สามารถบริหารให้คนทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ หน้าที่ของผู้บริหาร คือ พยายามดึงเอาความสามารถของบุคคลที่มีแฝงอยู่ในตัวออกมาใช้ให้ปรากฏ และมองเห็นถึงปัญหาของคนอื่น ๆ ในการทำงาน พร้อมกับชมเชยและยกย่องเพื่อนร่วมงานต่อหน้าคนอื่น ๆ เมื่อทำงานสำเร็จ เพื่อเป็นกำลังใจให้ทำงานอื่น ๆ เพื่อหน่วยงานต่อไป

4. นักบริหารจะต้องเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดี (As a helper) นักบริหารการศึกษาที่ดีจะต้องพร้อมเสมอที่จะช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขาติดขัด และจะต้องมีความห่วงใยและกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือครูใหม่ๆ หรือครูเก่าที่มีปัญหาขอความช่วยเหลือจากตน

5. นักบริหารการศึกษาในฐานะที่เป็นนักพูดเก่ง (As a Effective Speaker) คือมีความความสามารถพูดชักจูงให้หมู่คณะปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือประสานสัมพันธ์กัน จะต้องมีความสามารถในเชิงการใช้ภาษา เพราะสิ่งนี้จะสร้างเสน่ห์ ความศรัทธา และความเชื่อมั่น อย่างไรก็ตามจะต้องมีความจริงใจในคำพูดด้วย

6. นักบริหารการศึกษาในฐานะผู้ประสานงานที่ดี (As a coordinator) คือจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ในปัจจุบันผู้บริหารก็คือ ผู้ที่สามารถประสานให้คนทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ถึงแม้งานบางเรื่องผู้บริหารยังไม่เข้าใจหรือไม่ถนัด แต่ก็จะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกให้แก่ผู้อื่นที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง มาทำงานร่วมกันให้เกิดความสำเร็จของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

7. นักบริหารในฐานะผู้เข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดี (As a Social man) ภารกิจอย่างหนึ่งของผู้บริหารคือการเข้าสังคม ผู้บริหารจะต้องอยู่กับคนเป็นจำนวนมากภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร ดังนั้นการเข้าสังคมในระดับต่าง ๆ ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัว ต้องเลือกและใช้เวลา ต้องเรียนรู้ภูมิหลังต่าง ๆ ของสังคมที่จะเข้าไปร่วมเพื่อปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

8. นักบริหารการศึกษาในฐานะนักเปลี่ยนแปลง (As a Change Agent) การเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้า นักบริหารควรรู้ถึงวิธีการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงสถานที่ ซึ่งจะต้องมีแนวความคิดเหตุผลและวิธีการที่จะเปลี่ยน และคำนึงถึงความประหยัดและความถูกต้องเหมาะสมด้วย

9. นักบริหารในฐานะผู้วางพื้นฐานหรือควบคุมมาตรฐานทางพฤติกรรมให้กับผู้อื่น พฤติกรรมของนักบริหารมักได้รับการเพ่งเล็งจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และโดยวิสัยมนุษย์มักจะเลียนแบบและเอาอย่าง ดังนั้นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องให้เป็นแบบอย่างต่อคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2529) กล่าวถึง บทบาทและหน้าที่ของผู้นำไว้ 2 ประการ คือ

1. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกในกลุ่มอยู่ร่วมกัน (Maintenance of Membership) หมายถึง ผู้นำจะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่ม ทำให้กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

2. ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective attainment) หมายถึง ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบในกระบวนการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และผู้นำจะต้องทำให้กลุ่มทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group Interaction Facilitation) หมายถึง ผู้นำจะต้องปฏิบัติงานในทางที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการช่วยให้หน้าที่นั้นบรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ สามารถสรุปได้ว่าการที่ผู้นำจะทำให้บุคคลในองค์การเกิดความพึงพอใจในงานนั้น พฤติกรรมผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่มและจูงใจคนไปยังเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเป็นเรื่องของ การปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน และเสริมสร้างความก้าวหน้าขององค์การหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายที่กำหนด และนั่นหมายถึงกลุ่มผู้ร่วมงานจะต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพื่อให้เกิดพลังแห่งความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำในปัจจุบันได้มีผู้ศึกษาโดยการวิเคราะห์จากพฤติกรรมผู้นำ (Leadership) ซึ่งพฤติกรรมผู้นำจะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงคุณสมบัติภาวะผู้นำของผู้บริหารว่ามีมากน้อยเพียงใด

แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเป็นผู้นำในปัจจุบันแบ่งออกเป็น 3 ทฤษฎี

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ (Trait Theories)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะเดิมของผู้นำ 6 ลักษณะ คือ

- 1.1 ลักษณะทางกาย (Physical Characteristics)
- 1.2 ภูมิหลังทางสังคม (Social Background)
- 1.3 สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ (Intelligence)
- 1.4 บุคลิกภาพ (Personality)
- 1.5 ลักษณะเกี่ยวกับงาน (Task-Relation Characteristics)
- 1.6 ลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม (Social Characteristics)

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นเรื่องภาวะผู้นำในด้านรูปแบบพฤติกรรมผู้นำ (Leadership Styles) ที่แสดงออกในการกระทำกิจกรรมตามบทบาทในการบริหาร ในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญคือ

2.1 แนวการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (Ohio State University) ได้สรุปผลการศึกษารูปแบบพฤติกรรมผู้นำสองมิติ คือ

2.1.1 กิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้นำกับกลุ่มสมาชิกในเรื่องที่เกี่ยวกับรูปแบบ ระบบงาน และขั้นตอนที่เป็นระเบียบแบบแผน วิธีดำเนินงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.1.2 มิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความมีมิตรภาพ ความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยกย่องนับถือ และสัมพันธ์ภาพอันอบอุ่นระหว่างผู้นำและสมาชิกเพื่อนร่วมงาน

2.2 แนวการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน การวิจัยได้อธิบายถึงแนวคิดรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่บ่งบอกถึงประสิทธิผล 2 ทาง คือ

2.2.1 ผู้นำซึ่งมุ่งคน จะเน้นมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ให้ความสำคัญและความสนใจในปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาและเสริมสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ

2.2.2 ผู้นำซึ่งมุ่งงาน จะถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการทำงาน มีการควบคุมอย่างใกล้ชิดเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์การ

2.3 แนวคิดของ Likert (1967) ได้แบ่งระบบของการเป็นผู้นำออกเป็น 4 ระบบ คือ

2.3.1 ระบบเผด็จการเอาเปรียบ (Exploitive Autocratic) เป็นผู้นำที่ใช้ระเบียบการเข้มงวดกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ของตนเอง

2.3.2 ระบบเผด็จการแบบใจดี (Benevolent Autocratic) เป็นผู้นำที่มีลักษณะของพ่อปกครองลูก จะควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด ไม่มอบหมายอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.3 ระบบการปรึกษาหารือ (Consultative) เป็นผู้นำที่รับฟังและขอความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ยังคงเป็นผู้ตัดสินใจในขั้นสุดท้าย

2.3.4 ระบบมีส่วนร่วม (Participative) เป็นผู้นำที่ให้มีการปรึกษาและตัดสินใจร่วมกันตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง

2.4 แนวคิดตามตารางการบริหาร (Managerial Grid) Blake และ Mouton (1978) ได้แบ่งตารางการบริหารซึ่งแสดงถึงรูปแบบพฤติกรรมผู้นำ 5 รูปแบบ คือ

2.4.1 แบบ 1, 1 (แบบโลกนิยม) คือ ผู้นำที่ทำงานเพียงเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย หรือให้งานเสร็จ ๆ ไป โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพ ให้ความสนใจกับงานและคนน้อยมาก ไม่ตั้งใจทำงานให้กับองค์การอย่างแท้จริง

2.4.2 แบบ 9, 1 (แบบมุ่งงานเป็นหลัก) คือ ผู้นำที่จะเป็นผู้วางแผน การปฏิบัติและมุ่งสั่งการเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานที่ตนกำหนดไว้ให้สำเร็จ มีพฤติกรรม แบบเผด็จการ สนใจคนแต่น้อย เน้นผลผลิตโดยไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน

2.4.3 แบบ 5, 5 (แบบทางสายกลาง) คือ ผู้นำที่หวังผลงานเท่าเทียม กับให้ความสนใจในการบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมกันไปด้วย เป็นผู้นำมุ่งงาน ในระดับปานกลาง

2.4.4 แบบ 1, 9 (แบบมุ่งคนเป็นหลัก) คือ ผู้นำที่ใช้หลักการมนุษย สัมพันธ์ในการบริหารงานมาก โดยไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์การ แต่จะให้ความสนใจ สัมพันธภาพของกลุ่มเป็นสำคัญ ผู้นำประเภทนี้มีความเชื่อว่า ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็ จะดีตามไปด้วย

2.4.5 แบบ 9, 9 (แบบการทำงานเป็นทีม) คือ ผู้นำที่ให้ความสนใจ ทั้ง เรื่องงานและเรื่องคน ผู้นำแบบนี้มีความเชื่อว่า ความต้องการขององค์การและความต้องการของ คนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน และผลสำเร็จของงานเกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้ามามี ส่วนร่วมในการทำงานได้อย่างเต็มที่ สนุกสนานกับงาน มีความรู้จักยึดมั่น ร่วมแรงร่วมใจกัน ระหว่างสมาชิก โดยยึดเป้าหมายขององค์การซึ่งจะนำไปสู่ความเคารพ ความไว้วางใจ และความ สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้นำจะเป็นผู้สอนแนะหรือผู้ให้คำปรึกษาเท่านั้น อำนาจการ วินิจฉัยสั่งการ และการปกครองบังคับบัญชายังคงมีอยู่

2.5 แนวคิดของ Getzels และ Guba (1957 : 423-441) ได้แบ่งผู้นำออก เป็น 3 แบบคือ

2.5.1 ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก (The Nomothetic Leader) ผู้นำประเภท นี้จะยึดจุดมุ่งหมายของสถาบันเป็นเกณฑ์ในการทำงาน จะทำทุกอย่างเพื่อให้สถาบันบรรลุจุดมุ่ง หมายที่วางไว้

2.5.2 ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (The Idiographic Leader) ผู้นำประเภทนี้ พยายามปฏิบัติงานเพื่อให้บุคคลที่ทำงานร่วมกันได้รับความพึงพอใจ จึงพยายามส่งเสริมขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติ บางครั้งจะเสียงานไปบ้างก็ยอม

2.5.3 ผู้นำแบบประสานประโยชน์ (The Transactional Leader) ผู้นำประเภทนี้จะพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน โดยมุ่งทั้งงานและคน จัดเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Theories)

แนวคิดทฤษฎีสถานการณ์จะเน้นที่พฤติกรรมของผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นตัวแปรของกระบวนการภาวะผู้นำ (Leadership Process) นักวิชาการด้านการบริหารได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว และผลที่ให้ความสอดคล้องกัน คือ องค์การต้องการผู้นำที่มีลักษณะยืดหยุ่น สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และสามารถนำแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่สุดมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่ วิเคราะห์ได้ ซึ่งจะกล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญบางทฤษฎีดังนี้

3.1 แนวคิดของ Fiedler

Fiedler (1967) ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งทฤษฎีบริหารตามสถานการณ์ เขาได้สรุปว่าประสิทธิผลของงานขึ้นอยู่กับสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำ - สมาชิกสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยนั้นขึ้นอยู่กับตัวแปร 3 ประการ คือ

3.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader - member - relationships) หมายถึง ระดับการสนับสนุนที่กลุ่มให้แก่ผู้นำ สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามความต้องการของผู้นำและให้การสนับสนุนผู้นำเพียงใด

3.1.2 โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง กระบวนการทำงานที่ชัดเจน และบทบาทผู้นำที่ชัดเจน

3.1.3 อำนาจในตำแหน่ง (Position Power) หมายถึง อำนาจที่ผู้นำได้รับในตำแหน่ง ในการที่จะให้รางวัลและลงโทษแก่ลูกน้อง

3.2 แนวคิดของ Tannenbaum

ลักษณะผู้นำของ Tannenbaum (1967) แบบนี้ เป็นการพิจารณา ลักษณะของผู้นำตามขนาดของการใช้อำนาจโดยเริ่มต้นจากการเป็นผู้นำแบบเผด็จการไปสู่การเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ซึ่งจะทำให้ลักษณะของผู้นำแตกต่างไปตามวิธีการใช้อำนาจและการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินงาน

3.3 แนวคิดของ Reddin

ทฤษฎี 3 มิติ (3-D Management Style) ของ Reddin (1970) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และแบบของผู้นำในทางการบริหาร ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีลักษณะความเป็นผู้นำ และแบบของผู้นำอยู่ด้วยกันทั้งนั้น จะต่างกันตรงที่แบบ ผู้นำของแต่ละคนไม่เหมือนกัน และลักษณะความเป็นผู้นำมีมากน้อยต่างกัน มิติทั้ง 3 ของ Reddin นั้น ได้แก่

3.1.1 มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ (Task Orientation : TO) คือ การที่ผู้นำพยายามที่จะทำให้ตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

3.1.2 มิติสัมพันธ์ภาพหรือมิตรสัมพันธ์ (Relationships Orientation : RO) คือ การที่ผู้นำต้องการให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.1.3 มิติประสิทธิผล (Effectiveness) คือ การประกันความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3.4 แนวคิดของ Hersey และ Blanchard

Hersey และ Blanchard (1988) ได้พัฒนาทฤษฎีประสิทธิผลของผู้นำสามมิติขึ้นมา โดยยึดหลักการจากทฤษฎี Reddin ที่ว่า แบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลหรือไม่มีประสิทธิผลก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และได้กล่าวถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานของผู้นำมีหลายประการ คือ ผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Followers) ผู้บังคับบัญชา (Boss) เพื่อนร่วมงาน (Key associates) องค์กร (Organization) ความต้องการของงาน (Job demands) เวลาในการตัดสินใจ (Decision time) ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มิได้แยกจากกันอย่างอิสระ และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน ทฤษฎีนี้เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำ และความพร้อมของผู้ตาม ตัวแปรที่สำคัญที่สุดคือผู้ตาม เพราะหากผู้ตามไม่ปฏิบัติตามผู้นำแล้ว ตัวแปรอื่น ๆ ย่อมต้องความหมายลงไป ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจะคิดอย่างไร งานจะเป็นอย่างไร ทุกอย่างจะจบสิ้นลง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์มี 3 ประการ คือ

1. ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่าง ๆ
2. ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์
3. ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

จากการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีผู้นำ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมผู้นำเป็นการแสดงออกในด้านต่าง ๆ ของผู้นำ การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมนั้นได้นำเอาแบบผู้นำและภาวะผู้นำมาเป็นแนว เพราะถ้าหากผู้นำมีแนวความเชื่อ ความคิด หรือมีลักษณะผู้นำแบบใด ก็จะสร้างภาวะผู้นำและแสดงออกถึงพฤติกรรมผู้นำตามแนวความเชื่อหรือแนวความคิดของตนเอง

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำรูปแบบพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ Getzels และ Guba (อ้างถึงใน นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, 2534) ซึ่งเป็นทฤษฎีหนึ่งในทฤษฎีพฤติกรรม โดยจำแนกรูปแบบพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก (Nomothetic

Leadership Style) ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (Idiographic Leadership Style) และผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก (Transactional Leadership Style)

การจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหาร

การที่มนุษย์ร่วมกันอยู่กับคนอื่นในสังคมย่อมมีความเกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์ระหว่างกันไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง แต่ในธรรมชาตินั้นจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ซึ่งความแตกต่างนี้จะเป็นสาเหตุของการเกิดความขัดแย้งได้ ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้เสมอในสังคม องค์กรและหน่วยงาน เมื่อบุคคลสองฝ่ายสองกลุ่มหรือมากกว่า มีข้อมูลความคิดเห็น ค่านิยม การรับรู้ และผลประโยชน์ไม่สอดคล้องกัน (วีระพงษ์ แสนโกชณ์ : 2533)

ความหมายความขัดแย้ง

ได้มีผู้ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้หลายลักษณะแตกต่างกันไป ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2531) ให้คำนิยามไว้ว่า ความขัดแย้ง คือ สภาพการณ์ที่คนหรือกลุ่มคนเกิดความไม่เข้าใจกัน มีความรู้สึกไม่พึงพอใจ หรือคับข้องใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากสภาพทรัพยากรทางการบริหาร หรือตำแหน่งมีจำกัด และไม่สามารถตอบสนองความต้องการของคนหรือกลุ่มคนได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน

วีระพงษ์ แสนโกชณ์ (2533) ได้สรุปความหมายของความขัดแย้งว่า ลักษณะมนุษย์อย่างหนึ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในสังคม ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความไม่เข้าใจกัน หรือคับข้องใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกไม่พึงพอใจ และอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถหาข้อยุติเป็นที่พอใจได้ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากความแตกต่างกันในด้านความเชื่อ ทักษะ ค่านิยม บทบาทและหน้าที่ เป้าหมาย การแข่งขันทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด การสื่อความหมาย และการสื่อสารที่ไม่ถูกต้องชัดเจน และโครงสร้างองค์กรที่ไม่เหมาะสม

แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์ (2534) ได้ให้ความหมายความขัดแย้งไว้ว่า หมายถึงความขัดแย้งขององค์กร เป็นความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร ที่มีความคิดเห็น ค่านิยม และเป้าหมาย ไม่เป็นไปในทางเดียวกัน รวมทั้งการต่อสู้กันเพื่อทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด หรือการที่ฝ่ายหนึ่งรุกล้ำหรือขัดขวางการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้เป้าหมายของตนบรรลุผล

Chung และ Mcgginson (1981) ให้ความหมายของความขัดแย้งว่า ความขัดแย้งเป็นความพยายามต่อสู้กันระหว่างผู้ที่ไม่ลงรอยกันในด้านความต้องการ ความคิด ความ

ปรารถนา และผลประโยชน์ หรือความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มประสบเป้าหมายที่ทั้งสองฝ่ายไม่ได้รับความพอใจ

จากความหมายความขัดแย้งดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ความขัดแย้งหมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่ม มีความรู้สึกหรือมีปฏิภริยาที่แสดงถึงความไม่พึงพอใจ การไม่เข้าใจกัน เนื่องจากมีความคิดเห็น ค่านิยม เป้าหมาย ระบบการบริหาร โครงสร้างที่ไม่เหมาะสม ต่างฝ่ายพยายามต่อสู้เพื่อให้ได้ตามความต้องการ ความปรารถนา ความคิด และผลประโยชน์ของตน หรือแย้งชิงในทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตน

แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์ (2534) ได้ให้ความเห็นว่า แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งโดยทั่วไป มี 2 ลักษณะ คือ แนวคิดในเชิงสร้างสรรค์ และแนวคิดในเชิงไม่สร้างสรรค์ และได้สรุปว่าแนวคิดในเชิงไม่สร้างสรรค์คือ แนวคิดที่มองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่ดี ไม่มีประโยชน์ และความจำเป็นใด ๆ ต่อองค์การ ไม่ให้ความสนใจต่อความขัดแย้งใด ๆ หรือไม่ต้องการให้มีการความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความสงบสุขขึ้นในองค์การ เพราะคิดว่าความขัดแย้งเป็นเครื่องแสดงถึงความล้มเหลวในการบริหารงาน ซึ่งตรงข้ามกับแนวคิดในเชิงสร้างสรรค์ที่มองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้งที่มีไม่มากจนเกินไปหรือน้อยจนเกินไปเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทำให้องค์การมีการพัฒนา ไม่หยุดนิ่ง และคิดว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่สามารถจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การได้

อรุณ รัชธรรม (2520) ให้ความเห็นว่า ความขัดแย้งของคนในองค์การเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ คุณและโทษของความขัดแย้งขึ้นอยู่กับศิลปะของนักบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งนั้น และได้ให้ข้อสรุปถึงผลดีผลเสียของความขัดแย้งไว้ดังนี้ คือ

ข้อดี

1. ทำให้เกิดความคิดเห็นแนวทางที่ดีกว่าเหนือกว่า
2. เป็นการบังคับให้มนุษย์แสวงหาแนวความคิดที่ใหม่อยู่เสมอ
3. เป็นการบังคับให้มนุษย์สำรวจตรวจสอบความคิดของตนเองอีกครั้งหนึ่ง ดีแล้ว เหมาะสมหรือไม่ ในการที่จะเอาชนะฝ่ายตรงข้าม
4. ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ อันจะทำให้เกิดความคิดเห็นที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. เปิดโอกาสให้มนุษย์มีโอกาสตรวจสอบความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

ข้อเสีย

1. บางคนทนดูและอยู่ร่วมไม่ได้ จำเป็นต้องหนีออกไปจากหน่วยงานหรือองค์การ
2. ความเป็นมิตรระหว่างบุคคลย่อมลดลงไป

3. บรรยากาศของความเชื่อถือได้ ไว้วางใจจะหมดไป และอาจจะเป็นการต่อสู้กันด้วยอารมณ์ไร้เหตุผล

4. มีการต่อต้าน ซึ่งอาจจะขัดกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่บางคนต้องการความสงบหรือต้องการความร่วมมือทำงานเป็นกลุ่ม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2533) ได้ให้ความเห็นว่า ในทางการศึกษานั้น ความขัดแย้งมักจะเกิดจากลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรทางการศึกษามีไม่พอเพียงกับความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มในสถานศึกษาหรือองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทรัพยากรในที่นี้อาจเป็นทั้งสิ่งที่เห็นได้และสิ่งที่เห็นไม่ได้ เช่น คน เงิน วัสดุ ตำแหน่ง สถานภาพ หรือเกียรติยศ

2. ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มแสวงหาทางที่จะควบคุมกิจกรรมงานหรืออำนาจ ซึ่งเป็นสมบัติของคนอื่นหรือกลุ่มอื่น ความขัดแย้งนี้เป็นผลจากการก้าวก่ายในงาน หรืออำนาจหน้าที่ของผู้อื่น

3. ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มไม่สามารถที่จะตกลงกันได้เกี่ยวกับเป้าหมายหรือวิธีการในการทำงาน ต่างคนต่างก็มีเป้าหมายและวิธีการที่แตกต่างกัน เป้าหมายหรือวิธีการต่าง ๆ นั้น เป็นสิ่งที่ไปด้วยกันไม่ได้

จะเห็นได้ว่าผลของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น อาจจะเป็นได้ทั้งประโยชน์และโทษ ความขัดแย้งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การหรือต่อองค์การนั้น ซึ่งอาจจะทำให้องค์การมีความเสื่อมลงหรืออาจทำให้มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหาร

พิมลพรรณ พงษ์สวัสดิ์ (2531) กล่าวว่า ความขัดแย้งไม่ได้เป็นสิ่งที่อันตราย แต่การบริหารความขัดแย้งเป็นสิ่งที่อันตรายกว่า เพราะถ้าการจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหารนั้นไม่สามารถทำให้คู่พิพาททั้งสองฝ่ายมีความพอใจ อาจจะทำให้อีกฝ่ายหนึ่งคับข้องใจ มีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ปัญหาความขัดแย้งอาจจะทวีความรุนแรงขึ้นได้ (วีระพงษ์แสนโกชน : 2533)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2533) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะต้องพิจารณาและนึกถึงก่อนจะจัดการต่อความขัดแย้งไว้ 11 ประการคือ

1. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ประเด็นขัดแย้งมักคลุมเครือหรือไม่กระจ่างชัดเจน
2. คนที่เกี่ยวข้องกับการขัดแย้งมักไม่พยายามเข้าใจคนอื่น
3. การมองปัญหาอย่างไม่ถูกต้อง จะทำให้ปัญหารุนแรงขึ้น
4. คนที่มีความขัดแย้งมักพร้อมที่จะสู้มากกว่าคิดหาทางแก้ไข

5. แต่ละฝ่ายจะมองเห็นว่าอีกฝ่ายหนึ่งพยายามที่จะเอาชนะ
6. คนมักจะไม่เห็นปัญหาอย่างครอบคลุม เมื่อคนมองไม่เห็นปัญหาอย่างครอบคลุมก็จะเติมปัญหาให้เต็มด้วยฐานคติที่เกิดจากความลำเอียงส่วนบุคคล
7. คนโดยมากมักจะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ขัดแย้ง ไม่นำความขัดแย้งมาพูดกันอย่างเปิดเผยหรือหาทางแก้ไข
8. คนมักจะทึกทักว่าคนอื่นก็มองเห็นปัญหาเหมือนกับตนเอง จึงทำให้การมองเห็นปัญหาผิดเพี้ยนไป และมักสรุปว่าเป็นความโง่เขลาของคนอื่นมากกว่าจะยอมรับว่ามีการรับรู้ปัญหาที่ต่างกัน
9. บางครั้งความขัดแย้งอาจถูกแก้ไขโดยไม่ยากนัก หากมีคนใดคนหนึ่งยอมจำนนหรือยอมแพ้เสียบ้าง
10. อารมณ์ ความโกรธ ความกังวล จะทำให้คนมองปัญหาผิดไป
11. ผลของความขัดแย้งจะทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเสื่อมทรามลง เพราะวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งนั้น ๆ

การจัดการต่อความขัดแย้ง

การที่จะจัดการต่อความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องอาศัยทักษะการบริหารและจะต้องวินิจฉัยได้อย่างถูกต้อง นอกจากทักษะแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีศิลปะการจูงใจคน มีความอดทน สุขุมรอบคอบ และสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในสถานะสถานการณ์นั้น ๆ ด้วย ดังที่ Follent (อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2533) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความขัดแย้งนั้น ถ้าหากเข้าใจกันอย่างถูกต้องและจัดการอย่างเหมาะสมแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความเจริญงอกงามได้ ดังนั้นความขัดแย้งจึงเป็นได้ทั้งการสร้างสรรค์และทำลาย Follent ได้เสนอวิธีการจัดการต่อความขัดแย้งไว้ 3 วิธีคือ

1. การเอาชนะ (Domination) หมายถึง การจัดการกับความขัดแย้งโดยที่ฝ่ายหนึ่งมีชัยชนะเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง นั่นคือ ฝ่ายหนึ่งจะชนะอีกฝ่ายหนึ่งจะแพ้ นับเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดและรวดเร็วที่สุด แต่เป็นวิธีการที่ได้ผลน้อยที่สุด

2. การประนีประนอม (Compromise) เป็นวิธีที่แต่ละฝ่ายลดความต้องการของตนเอง เพื่อที่จะก่อให้เกิดความสันติสุข ทั้งสองฝ่ายไม่ได้รับผลเต็มตามความต้องการ ในการจัดการกับความขัดแย้ง การประนีประนอมเป็นวิธีที่ใช้กันมากที่สุด

3. การบูรณาการ (Integration) เป็นวิธีแก้ปัญหาที่ผสมเอาความต้องการของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน วิธีนี้จะได้ผลดีที่สุดในการจัดการกับความขัดแย้ง

Simmel (1955) เชื่อว่าสันติภาพและความขัดแย้งเป็นสิ่งผูกพันซึ่งกันและกัน นั่นคือ เมื่อสันติภาพมีมากความขัดแย้งก็จะมีน้อย ในทางตรงกันข้ามเมื่อสันติภาพมีน้อยความขัดแย้งก็จะมีมาก Simmel ชี้ให้เห็นว่ามีวิธีการอยู่ 4 วิธี ที่จะทำให้ความขัดแย้งสิ้นสุดลง คือ

1. ทำให้เหตุแห่งความขัดแย้งหมดไป
2. ให้ฝ่ายหนึ่งชนะ
3. การประนีประนอม
4. การคืนดีกัน

Johnson (1982) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกลวิธีในการบริหารความขัดแย้งไว้ 5 แบบคือ

1. ขอบใช้กำลัง (Forcing) เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยเน้นการใช้อำนาจตามตำแหน่ง (Authority) คำนึงถึงเป้าหมายงานหรือความต้องการของตนเองมากกว่าความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน

2. การหลีกเลี่ยง (Withdrawing) เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยเน้นความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากกว่าเป้าหมายของงาน และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ หลีกเลี่ยงในการที่จะเผชิญกับปัญหาความขัดแย้ง

3. ความราบเรียบ (Smoothing) เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยเน้นความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากกว่าเป้าหมายของงาน ไม่ว่าจะเกิดปัญหาอะไรขึ้นก็จะใช้วิธีการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขเหมือนครอบครัวเดียวกัน จะไม่แก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยการทำลายมิตรภาพ

4. การเผชิญหน้า (Confronting) เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยเผชิญกับปัญหา มีความสุขุมรอบคอบอยู่ในการแก้ปัญหา ถึงแม้จะเสียเวลามากกว่าวิธีอื่น ๆ ก็ตาม การเผชิญกับปัญหานี้จะพยายามหาวิธีการที่สนองความต้องการของผู้ร่วมงานและได้ตามเป้าหมายมากที่สุด

5. การประนีประนอม (Compromising) เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยเน้นทางสายกลาง คือ เป็นไปตามเป้าหมายของงานบ้าง และได้ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานบ้าง

สำหรับการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Thomas Clayton และ Kilmann (1974) ซึ่งได้สร้างเครื่องมือขึ้นเพื่อที่จะใช้วัดวิธีแก้ความขัดแย้ง เรียกว่า วิธีแก้ความขัดแย้งแบบโทมัส-คิลแมนน์ (Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument) ซึ่งสามารถประเมินพฤติกรรมบุคคลที่แสดงออกในสถานการณ์ที่เกิดความขัดแย้งขึ้น สถานการณ์ที่เกิดความขัดแย้งคือ สถานการณ์ที่บุคคลสองฝ่ายแสดงพฤติกรรมออกมา 2 มิติ คือ

1. มิติแห่งการยืนยันทักษาผลประโยชน์ หมายถึง มิติที่บุคคลพยายามที่จะให้เป็นไปตามความต้องการของตน

2. มิติแห่งการร่วมมือ หมายถึง มิติที่บุคคลพยายามที่จะให้เป็นไปตามความต้องการของคนอื่นหรือคล้อยตามผู้อื่น

ทั้ง 2 มิตินี้ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางอธิบายรูปแบบเฉพาะของการแก้ความขัดแย้งต่าง ๆ ออกเป็น 5 แบบคือ

1. การแข่งขัน (Competing)
2. การปรองดอง (Accommodating)
3. การหลีกเลี่ยง (Avoiding)
4. การร่วมมือ (Collaborating)
5. การประนีประนอม (Compromising)



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการแก้ปัญหาความขัดแย้ง 2 มิติ

แหล่งที่มา : Kenneth, Thomas "Conflict and Conflict Management
in Vol. 11 The Handbook of Industrial and Organization
Psychology. 1975 p.11

การแข่งขัน (Competing)

การแข่งขัน หมายถึง การแก้ปัญหาแบบยืนยันทัดรักษาผลประโยชน์ ไม่ให้ความร่วมมือ นั่นก็คือ การที่บุคคลยืนยันทัดผลได้ของตน บนความสูญเสียของคนอื่น เป็นวิธีการแก้ปัญหาแบบมุ่งใช้อำนาจซึ่งบุคคลเห็นว่าเหมาะสม เพื่อที่จะรักษาสถานภาพของตนไว้ให้ได้ เช่น ใช้ความสามารถที่จะโต้แย้ง ใช้ตำแหน่งของตน หรือใช้การลงโทษ เป็นต้น คำว่าการแข่งขันนี้ยังอาจหมายถึงการยืนยันทัดเพื่อสิทธิของตนเอง การป้องกันจุดยืนซึ่งตนเชื่อว่าถูกต้องหรือเพียงเพื่อเอาชนะให้ได้เท่านั้น

การปรองดอง (Accommodation)

การปรองดอง หมายถึง การแก้ปัญหาแบบไม่ยืนยันทัดรักษาผลประโยชน์ แต่ให้ความร่วมมือ ซึ่งตรงข้ามกับแบบการแข่งขัน (Competing) เมื่อให้ความร่วมมือ บุคคลจะไม่ใส่ใจใน

เรื่องของตน ทั้งนี้เพื่อจะได้สนใจแต่เรื่องของคนอื่น ดังนั้น จึงมีการเสียสละตนเองอยู่ในวิธีการแก้ปัญหาแบบนี้ การแก้ปัญหาแบบให้ความร่วมมืออาจแสดงออกมาในรูปของความใจกว้างโดยไม่คิดถึงตัวเองเลย หรือที่เรียกกันว่าความรักแบบเสียสละ อาจออกมาในรูปของการมอบเชื่อฟังคำสั่งของคนอื่นทั้ง ๆ ที่ตัวไม่อยากจะมอบ หรือในรูปของการยอมตามความคิดเห็นของคนอื่น

การหลีกเลี่ยง (Avoiding)

การหลีกเลี่ยง หมายถึง การแก้ปัญหาแบบไม่ยืนยันรักษาผลประโยชน์และไม่ให้ความร่วมมือ นั่นก็คือ บุคคลไม่ยึดมั่นในเรื่องที่ตนเองและคนอื่นสนใจอยู่ เขาเองจะไม่พูดถึงความขัดแย้ง การแก้ปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้อาจแสดงออกมาในรูปของการเลี่ยงแบบนักการทูต การเลื่อนเวลาแก้ปัญหาออกไปจนกว่าจะถึงเวลาที่เหมาะสมกว่า หรือการถอยหนีออกไปจากสถานการณ์ที่คุกคามตนอยู่ได้

การร่วมมือ (Collaborating)

การร่วมมือ หมายถึง การแก้ปัญหาแบบทั้งยืนยันรักษาผลประโยชน์และให้ความร่วมมือ ซึ่งเป็นวิธีตรงข้ามกับการหลีกเลี่ยง (Avoiding) การร่วมมือนั้นคือความพยายามที่จะทำงานร่วมกับคนอื่น ทั้งนี้เพื่อหาทางทำให้ทั้งสองฝ่ายพอใจอย่างเต็มที่ ทั้งยังหมายถึงการศึกษาเจาะลึกลงไปเพื่อแยกแยะว่าอะไรเป็นความสนใจพื้นฐานของทั้งสองฝ่าย และเพื่อจะได้หาทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับความมั่นใจของทั้งสองฝ่ายด้วย การร่วมมือกันของบุคคลสองคนยังอาจแสดงออกมาในรูปการสำรวจจุดถึงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันของทั้งสองฝ่าย ทั้งนี้เพื่อให้รู้ถึงความคิดของกันและกันแจ่มชัดขึ้น ยังแสดงออกมาในรูปของการสรุปความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน ทั้งนี้เพื่อคลี่คลายสถานการณ์อันอาจก่อให้เกิดการแข่งขัน เพื่อที่จะหาข้อมูลมาสนับสนุนตนเอง และแสดงออกมาในรูปของการเผชิญหน้าและการพยายามที่จะหาวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สำหรับการแก้ปัญหาระหว่างบุคคลอีกด้วย

การประนีประนอม (Compromising)

การประนีประนอมอยู่ระหว่างการยืนยันรักษาผลประโยชน์และการให้ความร่วมมือ วัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหาแบบนี้ก็คือ หาวิธีการแก้ปัญหาคิดที่ไม่เป็นอุปสรรค และทั้งสองฝ่ายต่างก็ยอมรับได้เป็นบางส่วน วิธีนี้จึงอยู่ตรงกลางระหว่างวิธีแก้ปัญหาแบบการแข่งขัน (Competing) และแบบการปรองดอง (Accommodating) การประนีประนอมนั้นยอมให้มากกว่าการแข่งขัน แต่อย่างน้อยกว่าแบบปรองดอง การแก้ปัญหาแบบนี้มีลักษณะเช่นเดียวกับวิธีการแก้ปัญหาแบบการปรองดอง นั่นก็คือพูดถึงปัญหาอย่างตรง ๆ มากกว่าจะหลีกเลี่ยงปัญหา แต่

ยังไม่ถึงกับเจาะลึกลงไปเหมือนกับการร่วมมือ (Collaborating) การประนีประนอมนั้นอาจหมายถึงการแยกเอาความแตกต่างกันออกไปเสีย แล้วมาแลกเปลี่ยนประเด็นที่ยอมกันได้ หรือพุดง่าย ๆ เป็นการแสวงหาจุดยืนที่เป็นกลาง ๆ อย่างรวดเร็วนั่นเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านผู้นำของผู้บริหาร กับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล ยังไม่มีผู้ใดทำมาก่อนทั้งในประเทศและต่างประเทศ และไม่ค่อยพบบทความหรือตำราทางวิชาการเกี่ยวกับเรื่องนี้มากนัก แต่มีงานวิจัยที่กล่าวถึงโดยทางอ้อมบ้างดังต่อไปนี้

ไพศิลปี แผล่งสนาม (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล กับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธภาพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมคิด สุขสมัย (2532) ได้วิจัยเรื่ององค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 367 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่ามี 5 องค์ประกอบตามลำดับความสำคัญในการส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้คือ การให้รางวัล โครงสร้างองค์การ ความขัดแย้ง ความอบอุ่น การสนับสนุน และความรับผิดชอบ

สมบูรณ์ ไกรแก้ว (2532) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการทำงานเรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ด้วงงานเอง การเปรียบเทียบกับคนอื่น ค่าตอบแทนหรือรายได้ เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหาร และความก้าวหน้า และผลการวิจัยยังพบว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีพฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้เรียงตามลำดับดังนี้คือ การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน การเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม ความเป็นอิสระของตัวเอง ความสามารถที่จะรอผลระยะยาว ความต้องการความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว การเลือกกิจกรรมที่แสดงถึงความสำเร็จ การเลือกงานที่ทำทลายความสามารถ และประการสุดท้ายคือ ความผูกพันกับอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน

เสาวลักษณ์ พัวพัฒนกุล (2533) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมพัฒนาฐานอำนาจโดยตำแหน่ง ฐานอำนาจส่วนบุคคล การรับรู้ต่อการยึดมั่นต่อกันภายในกลุ่มวิชาชีพ กับการรับรู้สัมพันธภาพในการร่วมกันทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ต่อการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มวิชาชีพ เป็นปัจจัยหนึ่งของการรับรู้สัมพันธภาพในการร่วมกันทำงานกับแพทย์และกับบุคลากรอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประดิษฐ์ ทองคำปลิว (2534) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์ และการแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพันในระดับสูง มีพฤติกรรมด้านความต้องการร่วมประสานสัมพันธ์ การแสดงออกในการควบคุมความต้องการการควบคุมและความต้องการความรักใคร่ผูกพันในระดับปานกลาง

สุภาพร โชติศิริคุณวัฒน์ (2536) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขต 7 ผลการวิจัยพบว่าการร่วมรับรู้เป้าหมายของกลุ่ม ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม ทักษะจิตของสมาชิกกลุ่ม บรรยากาศกลุ่ม พฤติกรรมผู้นำกลุ่ม การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม และชื่อเสียงของกลุ่ม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัสดี อุณหเลขกะ (2533) ได้ศึกษาสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับความสามารภในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหอผู้ป่วย ผลการวิจัยสรุปว่าสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารภในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อุบลรัตน์ ณ บางช้าง (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับรูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามแนวทฤษฎีดาข่ายการบริหารของ Robert R.Blake และ Jane S. Mouton ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาแบบ(9,9) มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงาน

กसानต์ วณิชชานนท์ (2529) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามแนวความคิดของ Robert F. Moser ซึ่งอาศัยทฤษฎีพฤติกรรมขององค์การ ตามแนวความคิดของ Getzelz และ Guba พบว่าโดยส่วนรวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมตามแบบภาวะผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลักอยู่ในระดับมาก และรองลงมาคือ มีพฤติกรรม

ตามแบบภาวะผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก และมีพฤติกรรมตามแบบภาวะผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลักอยู่ในระดับน้อย

วิรัตน์ ภาจันทรู (2532) ได้ศึกษาความคิดเห็นของศึกษานิเทศกรอำเภอเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของศึกษานิเทศกรอำเภอในเขตการศึกษา 10 ซึ่งแบ่งเป็น 3 แบบ คือ แบบยึดสถาบันเป็นหลัก แบบยึดบุคคลเป็นหลัก และแบบยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของศึกษานิเทศกรอำเภอที่ปฏิบัติหรือแสดงออกมาปรากฏให้เห็นตามแบบภาวะผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์ และแบบภาวะผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลักอยู่ในระดับมาก และแบบภาวะผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลักอยู่ในระดับน้อย

วีระพงษ์ แสนโกษณ์ (2533) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาวิธีการแก้ไขความขัดแย้งตามแบบของ โรมัส-คิลแมนน์ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เลือกใช้การปรองดอง นอกจากนี้เลือกใช้การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง การประนีประนอม การแข่งขัน ถ้าแบ่งตามระดับการใช้สูงที่สุดในการแก้ไขความขัดแย้งพบว่า การปรองดองและการร่วมมือใช้ในระดับปานกลาง การหลีกเลี่ยงและการประนีประนอมใช้ในระดับสูง การแข่งขันใช้ในระดับต่ำ

เจริญ โกลสีอำนาจ (2530) ได้ศึกษาเรื่องวิธีแก้ความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารจำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิธีแก้ความขัดแย้งของ Thomas-Killmann ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเลือกริธีแก้ความขัดแย้งเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ แบบการประนีประนอม แบบการปรองดอง แบบการหลีกเลี่ยง แบบการแข่งขัน และแบบการร่วมมือ

Invernizzi (1988) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง School Superintendents และผู้บริหารเทศบาลนคร : การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เกี่ยวกับด้านการปฏิบัติงาน วิธีการแก้ไขความขัดแย้ง และลักษณะที่เลือกสรร โดยใช้เครื่องมือของ Thomas-Killmann ที่เรียกว่า Thomas-Killmann Conflict Mode Instrument ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารเทศบาลใช้วิธีแก้ความขัดแย้งแบบการประนีประนอม ความร่วมมือ และการหลีกเลี่ยงมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การปรองดอง และต่ำที่สุดคือ แบบการแข่งขัน ส่วน School Superintendents ใช้วิธีการประนีประนอมสูงสุด รองลงมาได้แก่ การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง การปรองดอง และการแข่งขันให้น้อยที่สุด

Beyer (1981) ได้วิจัยเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลของคณาจารย์พยาบาลด้วยการใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของคณาจารย์ 222 คน ที่สอนในระดับปริญญาตรีในรัฐเท็กซัส พบว่า สัมพันธภาพของคณาจารย์เป็นไปในทางสนับสนุนกันและกันอยู่ในระดับต่ำมาก และต่ำกว่าความมุ่งหวังของคณาจารย์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น คณาจารย์ให้ความสำคัญของความมั่นใจและการไว้วางใจซึ่งกันและกันสูงสุดในการสร้างความพอใจต่องาน คณาจารย์มีความพอใจต่อการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในระดับต่ำมาก และคณาจารย์ให้ความสำคัญสูงสุดในเรื่องการสัมพันธภาพที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน

Winkler (1982) ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจต่องานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา และเปรียบเทียบความพึงพอใจตามตัวแปรอายุ การได้ประสบการณ์ในสาขาวิชา และเพศ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 600 คน เป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัย 22 แห่ง พบว่าอาจารย์ต่างคณะมีความพึงพอใจต่างกัน สิ่งที่พึงพอใจมากที่สุดคือความเป็นอิสระ มีเสรีภาพทางวิชาการ การได้สอนหรือให้คำแนะนำแก่นักศึกษา ส่วนที่ไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่งคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับ การมีผู้นำและผู้บริหารที่ไม่ดี ไม่ได้รับการสนับสนุน โครงสร้างของมหาวิทยาลัย ระบบการให้รางวัล และความคับแคบของเพื่อนร่วมงาน

Weber (1986) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะสถาบันกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยมีความพอใจในงานมากกว่า โดยเฉพาะในด้านผลตอบแทนเพื่อนร่วมงาน โอกาสที่ได้รับการสนับสนุน ส่วนที่มีอายุมากจะไม่นำความสัมพันธ์ทางสังคมเข้ามาเกี่ยวข้องกับสภาพในการทำงาน รวมทั้งพอใจที่จะใช้วิธีการนิเทศแบบดั้งเดิมมาใช้ในการทำงาน นอกจากนี้เมื่ออาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น การยอมรับความสัมพันธ์ทางสังคมกลับมีส่วนให้การทำงานลดลง

Ostroski (1990) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างอาจารย์ที่สอนประจำและอาจารย์ที่ไม่ได้สอนประจำในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ได้พิจารณาถึงคุณลักษณะที่สำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่สนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน 4 ด้าน ด้วยกันคือ

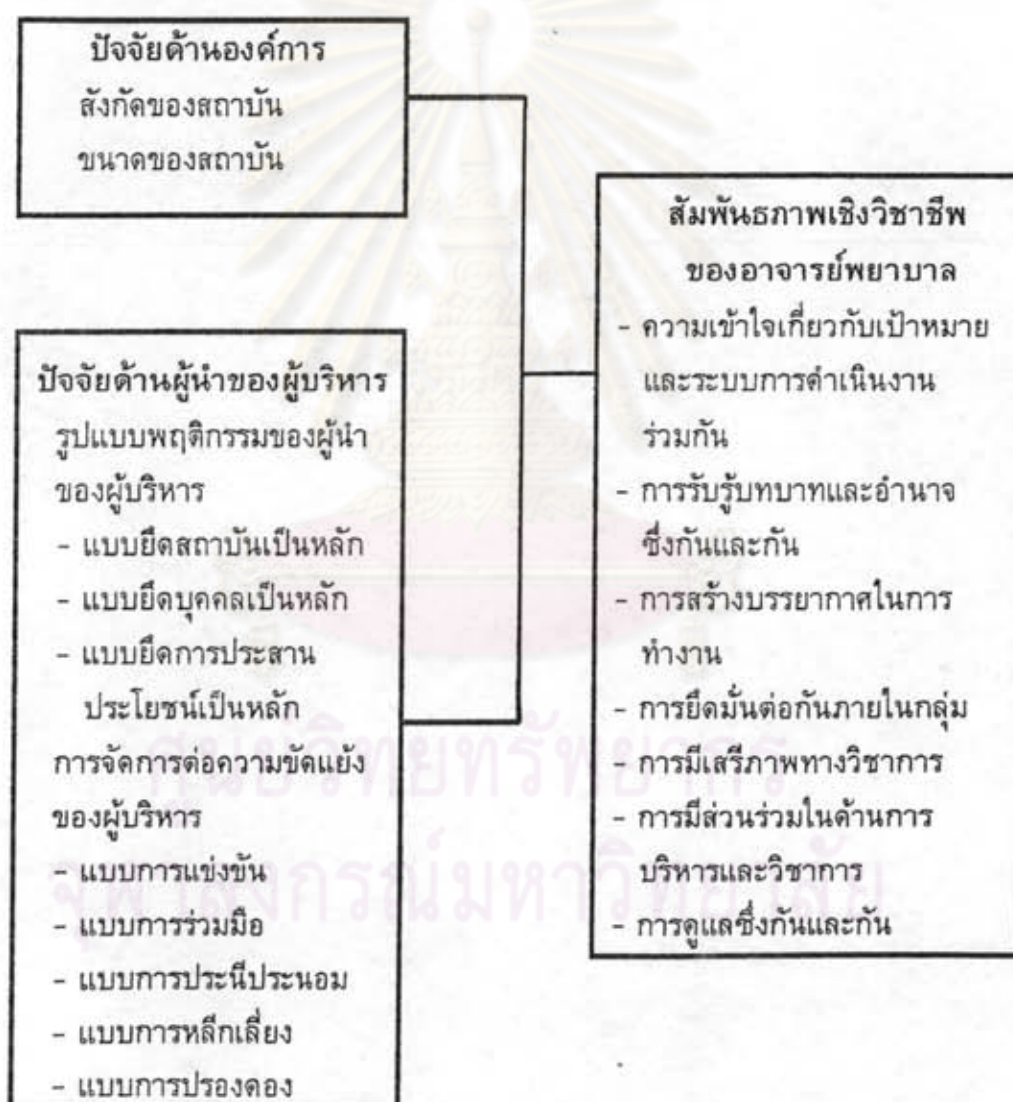
1. การแบ่งกันให้ได้รับการศึกษาในระดับที่เท่าเทียมกัน
2. ความสามารถของกลุ่มเพื่อนที่กระตุ้นให้ใฝ่หาความรู้
3. ความจริงใจของกลุ่มเพื่อนที่จะช่วยดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจกัน
4. การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน

และจากการสำรวจยังพบว่าอาจารย์ที่สอนประจำจะมีความสัมพันธ์ในการทำงานแบบวิชาชีพมากกว่าอาจารย์ที่ไม่ได้สอนประจำ ยิ่งไปกว่านั้นคุณภาพของปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ที่สอนประจำจะสูงกว่าคุณภาพของปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ที่ไม่ได้สอนประจำ

Tompkin (1992 อ้างในมาณี ไชยธีรานุวัฒน์ศิริ, 2536) เขียนบทความเกี่ยวกับชีวิตของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนอาจารย์ มีความทุกข์ใจเกี่ยวกับภาระการสอน อาจารย์ส่วนใหญ่มักจะปรับทุกข์กันเรื่องภาระการสอนในมหาวิทยาลัย

Fong (1993) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่มากเกินไป การสนับสนุนทางสังคม และความเบื่อก่อนหน้าของอาจารย์พยาบาล ผลการศึกษาพบว่าบทบาทที่มากเกินไป มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเบื่อก่อนหน้า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเบื่อก่อนหน้า และบทบาทที่มากเกินไปด้านความต้องการของงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาล เป็นตัวทำนายความเบื่อก่อนหน้าได้ดีที่สุด

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านผู้นำของผู้บริหาร ผู้นำของผู้บริหารกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล ได้ดังนี้



กรอบแนวคิดของการวิจัย