



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาพยาบาลเป็นการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มุ่งผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพแก่สังคมและประเทศชาติ ลักษณะงานที่ปฏิบัติจะเกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยและชีวิตมนุษย์โดยตรงซึ่งจะสนองความต้องการของสังคมได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับมาตรฐานการศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับนโยบายของชาติ ดังนั้นคุณภาพของบุคลากรทางการพยาบาลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องมีการพัฒนา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล และเป็นบุคคลสำคัญอันดับแรกคือ อาจารย์พยาบาล เพราะจะเป็นผู้สร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการให้ความรู้แก่นักศึกษาในสถาบันเพื่อบริการแก่สังคม ฉะนั้นอาจารย์พยาบาลควรมีคุณภาพเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านสาขาวิชาการพยาบาล มีประสบการณ์ มีคุณสมบัติการเป็นอาจารย์และพยาบาลที่ดี พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักศึกษา (Heidgerken, 1965)

ในสภาพการณ์ที่มีความเจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี ในยุคโลกาภิวัตน์ระบบข้อมูลข่าวสารได้ขยายตัวอย่างรวดเร็วและบุคคลสามารถติดต่อกันได้ทั่วโลก ได้ส่งผลให้สถาบันการศึกษาพยาบาลในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อให้เป็นได้มาตรฐานตามที่สังคมคาดหวัง นั่นคือ อาจารย์พยาบาลจะต้องเผชิญกับภารกิจที่มากขึ้น ทั้งด้านการสอน วิจัย เขียนบทความ ตำรา บริการชุมชน การบริหารและวิชาชีพ การนิเทศนักศึกษาพยาบาลในคลินิก นอกจากภารกิจดังกล่าว อาจารย์พยาบาลยังต้องสร้างความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพด้วย ซึ่งปัจจุบันเน้นการพัฒนาความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวดังกล่าวของสถาบันย่อมส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถาบัน สถาบันที่มีความพร้อมน้อย ย่อมได้รับผลกระทบสูงต่อการดำเนินงานของสถาบันนั้น ๆ เพื่อให้ทันต่อวิทยาการและเทคโนโลยี และย่อมส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานและการปรับตัวของบุคลากรในสถาบัน (สุภัทรา เอื้อวงศ์, 2539) ซึ่งในการดำเนินงานอาจเกิดการแข่งขัน การถกเถียงกัน การแย่งชิงทรัพยากรในกลุ่มของอาจารย์พยาบาลเพื่อให้กลุ่มของตนมีความสมบูรณ์ ลักษณะดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อสัมพันธภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของอาจารย์พยาบาลด้วย ในการ

ดำเนินงานที่สมบูรณ์นั้น องค์การภายในจะต้องมีความสัมพันธ์เป็นอย่างดี และต้องไม่มีหน่วยงานใดดีเกินและโดดเด่นเฉพาะตัว (วิจิต คาราบถ, 2529) และองค์การจะมีสัมฤทธิ์ผลสูงได้ต่อเมื่อทุกกระบวนการของความต้องการในองค์การได้รับการสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลลงความมีค่าและความสำคัญของตนเองไว้ได้ (Likert อ้างถึงใน พวงรัตน์ บุญญาบุรุษ, 2526)

การที่จะให้สถาบันการศึกษาพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น อาจารย์จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจระหว่างอาจารย์พยาบาลที่มีความสามารถหลาย ๆ ด้าน หลายฝ่ายมาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งแต่ละบุคคลจะต้องทำความเข้าใจถึงการทำงานเป็นกลุ่ม และธรรมชาติของกลุ่มเป็นอย่างดี ในเรื่องของเป้าหมาย กิจกรรม การมีปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกทัศนคติ ซึ่งจะต้องมีร่วมกัน (สุชา จันท์ธอม, 2533) อันจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างอาจารย์พยาบาลสามารถสร้างขึ้น โดยเริ่มต้นจากการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการติดต่อสื่อสาร ประกอบกับการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีก็จะช่วยให้สัมพันธภาพนั้นเริ่มต้นได้ด้วยดี และจะเกิดขึ้นได้ถ้าอาจารย์พยาบาลมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และจะดำเนินไปได้ด้วยดีถ้ามีการรับรู้ต่อสถานภาพของตนเองในด้านความต้องการ ทัศนคติ ค่านิยม ความเข้มแข็ง และจุดอ่อนของตนเอง จะทำให้รู้ว่าตนจะปฏิบัติอย่างไรต่อผู้อื่น (บัลดีอุณหเลขกะ, 2533)

สัมพันธภาพที่ดีระหว่างอาจารย์พยาบาลควรเป็นไปในลักษณะที่อาจารย์พยาบาลมีความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและระบบร่วมกันในนโยบายและการดำเนินงานเพื่อมีทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน มีการรับรู้อาชีพและอำนาจซึ่งกันและกันในบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล ทำให้แต่ละฝ่ายไม่ก้าวก่ายงานกัน ให้ความเคารพสิทธิของกันและกัน สร้างบรรยากาศในการทำงานโดยการช่วยเหลือสนับสนุนในกิจกรรมทางวิชาการ มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานที่ดี เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ มีการยึดมั่นต่อกันภายในกลุ่ม โดยการแสดงออกถึงการเป็นคนขององค์การร่วมกันในงานกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันด้วยความเต็มใจ เป็นมิตรและผูกพันส่วนตัวภายในกลุ่ม ให้ความไว้วางใจในความสามารถของกลุ่ม มีเสรีภาพทางวิชาการ ไม่เข้าไปมีอิทธิพลควบคุมเหนือความคิดเห็นของผู้อื่น มีอิสระในการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาสถาบัน มีส่วนร่วมในด้านการบริหารและวิชาการแสดงถึงการเข้าไปมีบทบาทในการตัดสินใจในงานด้านวิชาการ มีการดูแลซึ่งกันและกันโดยให้ความห่วงใยในทุกข์สุขของกันและกัน ให้ความรักความจริงใจ ความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน เอาใจใส่ในผลงานวิชาการของกันและกัน ร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ พัฒนาสถาบัน ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล

สถาบันการศึกษาพยาบาลในปัจจุบันอยู่ภายใต้การควบคุมของกระทรวง ทบวง กรม ในสังกัดต่าง ๆ คือ ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม



กรุงเทพมหานคร สภาภาษาชาวไทย และเอกชน ซึ่งแต่ละสังกัดก็มีลักษณะระบบโครงสร้างของสถาบันในรูปแบบระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผนที่แตกต่างกัน และในการดำเนินงานแบบระบบราชการนั้นมักยึดติดกับกฎระเบียบแบบแผนที่ไม่ยืดหยุ่น มีความล่าช้าของขั้นตอนที่ซับซ้อน ตัวระบบและโครงสร้างแบบราชการนี้มีอิทธิพลสูงต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (Herbert อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2526) ในการจัดการศึกษาพยาบาลแต่ละสถาบันนั้น นอกจากจะต้องสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติแล้ว ยังต้องสอดคล้องกับนโยบายของสถาบันนั้น ๆ ด้วย ดังนั้นลักษณะการจัดแนวการเรียนการสอนจึงมีความแตกต่างกัน นั้นหมายถึงบทบาทหน้าที่และภารกิจของอาจารย์พยาบาลจะมีความแตกต่างกันด้วย และจากเหตุผลดังกล่าวเกี่ยวกับระบบโครงสร้างของสังกัด บทบาทหน้าที่และภารกิจของอาจารย์นี้ อาจมีผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ในระบบการดำเนินงานอันจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพที่แตกต่างกันด้วย การจัดการศึกษาพยาบาลที่จัดโดยหน่วยงานอื่นนอกจากทบวงมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นการจัดการศึกษาที่ผลิตบุคลากรทางด้านการศึกษาพยาบาลเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่จำเป็นต้องใช้ในหน่วยงานเป็นสำคัญ หลักสูตรที่จัดกันอยู่จึงมีมากมายหลายหลักสูตรหลายประเภท (คณะอนุกรรมการการศึกษาสถานภาพการศึกษาพยาบาล และศูนย์ประสานงานการศึกษาพยาบาล, 2527) ในสถาบันที่มีการจัดการศึกษาหลายหลักสูตร ภารกิจของงานในองค์การจะมากขึ้น และงานจะมีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งอาจารย์พยาบาลจะต้องมีความรับผิดชอบและมีปริมาณงานที่สูงขึ้น เป็นผลให้ขนาดขององค์การขยายกว้าง จำนวนอาจารย์ก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย ขนาดขององค์การที่ใหญ่นี้อาจเป็นสิ่งที่ขัดขวางสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล ขนาดขององค์การที่มีขนาดเล็ก บุคลากรจะมีความยึดมั่นในกลุ่มสูงกว่ากลุ่มใหญ่ กลุ่มเล็กมีความสามัคคีในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่ากลุ่มใหญ่ และความรู้สึกสมาชิกกลุ่มขนาดเล็ก มีความพึงพอใจการเข้ากลุ่ม รับผิดชอบช่วยเหลือกันมากกว่ากลุ่มใหญ่ หรือองค์การขนาดใหญ่ (พนม ลิมอารีย์, 2529) ลักษณะดังกล่าวย่อมมีผลกระทบต่อสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานด้วย

การบริหารงานของสถาบันการศึกษาพยาบาล จะมีความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่นั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานและมีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันก็คือ ผู้นำ ซึ่งจะเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทำให้สามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่ต้องการโดยที่บุคคลในองค์การมีความพึงพอใจในงาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติดีตามไปด้วย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผู้นำที่ดีจะต้องให้ความสนใจทั้งงานและตัวบุคคลด้วย ดังที่ Halpin (1957) ได้สรุปว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีส่วนช่วยต่อเป้าหมายของกลุ่มที่สำคัญสองอย่าง คือ ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การและการบำรุงรักษากลุ่มผู้ร่วมงาน นั่นคือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงานสูงและมุ่งคนสูง เป็นพฤติกรรมผู้นำที่ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ Getzels and Guba (1957 อ้างถึงใน นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, 2534) ได้กล่าวถึงผู้นำ 3 ประเภท คือ ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก ซึ่ง



จะยึดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนระเบียบข้อบังคับของสถาบันเป็นหลัก ไม่คำนึงถึงบุคคลที่ปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลเกิดความท้อแท้และขวัญในการทำงานไม่ดี งานก็อาจล้มเหลวได้ ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลักเป็นผู้นำที่จะปล่อยปลະละเลยกฎระเบียบข้อบังคับและเป้าหมาย เพียงแต่จะทำให้บุคคลทำงานด้วยความสุขสบายและตามใจโดยไม่คำนึงถึงผลเสียของงาน และผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลักจะเป็นผู้นำที่พยายามให้บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถาบัน และขณะเดียวกันก็ให้สิ่งตอบแทนแก่บุคลากรบ้างตามความเหมาะสมและยุติธรรม โดยบุคลากรเองก็มีความพอใจในการทำงานด้วย ประโยชน์จะเกิดขึ้นกับทั้งสถาบันและบุคลากรที่ทำงาน ผู้นำประเภทนี้นับว่าเป็นประเภทที่ดียิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ พวงรัตน์ บุญญาบุรุษ (2526) ที่กล่าวว่า หากผู้นำใช้รูปแบบหรือทฤษฎีอื่น ๆ ของภาวะผู้นำโดยไม่ให้ความสำคัญของการติดต่อกันในระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างแน่นอน ดังนั้นผู้บริหารจึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งของการขัดขวางสัมพันธภาพในสถาบันการศึกษาพยาบาลได้เช่นกัน

ความขัดแย้งในองค์การหรือสถาบันเป็นเรื่องสำคัญอีกประการหนึ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ จากงานเขียนทางวิชาการเกี่ยวกับความขัดแย้งในปัจจุบันได้กล่าวถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นว่าไม่ได้เป็นสิ่งที่เลวร้ายเสมอไป ความขัดแย้งบางอย่างเป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพราะทำให้มองเห็นปัญหาต่างๆ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534) กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้การดำเนินงานสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ หากความขัดแย้งมีขอบเขต ขณะเดียวกันความขัดแย้งก็อาจก่อให้เกิดความสับสนวุ่นวาย สร้างความยุ่งยากให้แก่องค์การ ถ้าความขัดแย้งไม่สามารถควบคุมได้ พิมลพรรณ พงษ์สวัสดิ์ (2531) ได้ให้ความเห็นว่าความขัดแย้งไม่ได้เป็นสิ่งที่อันตราย แต่การบริหารความขัดแย้งที่มีการจัดการไม่เหมาะสมเป็นสิ่งที่อันตรายกว่า ปัญหาความขัดแย้งควรได้รับการจัดการที่เหมาะสมจากผู้บริหารหรือผู้นำ เพราะถ้าการจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหารนั้นไม่สามารถทำให้คู่พิพาททั้งสองฝ่ายมีความพอใจ ทำให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งคับข้องใจ มีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ปัญหาความขัดแย้งอาจจะทวีความรุนแรงขึ้นได้ (วีระพงษ์ แสนโกชณ์, 2533) ซึ่งสาเหตุดังกล่าวนี้ย่อมมีผลกระทบต่อบรรยากาศและสัมพันธภาพในองค์การด้วย

Robbins (1974) ได้ให้แนวคิดในการจัดการต่อความขัดแย้งด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactionist Approach) ว่าเป็นแนวคิดที่มองความขัดแย้งในด้านดี คือ เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงทั้งหลายทั้งปวงมีสาเหตุมาจากความขัดแย้ง ดังนั้น หากสามารถจัดการต่อความขัดแย้งให้ดีขึ้นได้ โดยสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ถูกต้องก็จะทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเปลี่ยนไปในเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์การ และจากผลการวิจัยของ วีระพงษ์ แสนโกชณ์ (2533) ได้ศึกษาวิธีการแก้ไขความขัดแย้งตามแบบของ ไร้มัส-คิลแมนน์ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 10 พบว่า



ผู้บริหารส่วนใหญ่เลือกใช้การปรองดอง นอกนั้นเลือกใช้การร่วมมือ การหลีกเลี่ยง การประนีประนอม การแข่งขัน ถ้าแบ่งตามระดับการใช้สูงที่สุดในการแก้ไขความขัดแย้งพบว่าการปรองดองและการร่วมมือใช้ในระดับปานกลาง การหลีกเลี่ยงและการประนีประนอมใช้ในระดับสูง การแข่งขันใช้ในระดับต่ำ และผลการวิจัยของ เจริญ โภคสีอำนวย (2530) ได้ศึกษาวิธีการแก้ความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารเลือกวิธีแก้ความขัดแย้งแบบประนีประนอมมากที่สุด รองลงมาแบบปรองดอง แบบการหลีกเลี่ยง แบบการแข่งขัน และแบบการร่วมมือน้อยที่สุด ซึ่งได้อภิปรายไว้ว่าการจัดการความขัดแย้งแบบการประนีประนอมเป็นการถ้อยที่ถ้อยอาศัยกัน ด้วยการลดฐานะระดับความต้องการ และยอมรับข้อผิดพลาดในบางส่วนของตน ซึ่งวิธีนี้อาจใช้ได้ผลกับความขัดแย้งในผลประโยชน์อันเกิดจากความจำกัดของทรัพยากรที่จะสนองความต้องการของแต่ละฝ่าย การจัดการต่อความขัดแย้งแบบการปรองดองช่วยให้เป็นคนใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งตรงกับลักษณะอุปนิสัยของคนในสังคมไทยที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเมตตากรุณาเป็นสิ่งที่ยึดมั่น หรือถ้อยที่ถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน การจัดการต่อความขัดแย้งแบบการร่วมมือ เป็นแบบที่ผู้บริหารคำนึงถึงการรักษาสภาพผลประโยชน์ และบรรยากาศมีการให้ความร่วมมือ รวมถึงความพยายามที่จะทำงานกับคนอื่นเพื่อหาคำตอบของปัญหาซึ่งเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย โดยหาทางเลือกร่วมกัน การจัดการต่อความขัดแย้งแบบการแข่งขันเป็นแบบที่ผู้บริหารไม่ยืนยันรักษาสภาพผลประโยชน์และไม่ให้ความร่วมมือ นั่นคือบุคคลไม่ยึดมั่นในเรื่องที่ตนเองและคนอื่นสนใจอยู่ จะไม่มีการกล่าวถึงความขัดแย้ง เป็นการหลีกเลี่ยงในการเผชิญกับปัญหาหรือแสดงออกในรูปของการเลี่ยงปัญหาแบบนักการทูต ด้วยการเลื่อนเวลาแก้ปัญหาออกไปจนกว่าจะถึงเวลาอันเหมาะสม การจัดการต่อความขัดแย้งแบบการแข่งขัน เป็นการแก้ปัญหาโดยที่ผู้บริหารยืนยันผลประโยชน์ แต่ไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะแต่ละคนมุ่งรักษาเสถียรภาพและผลประโยชน์ของตนเป็นสำคัญ เน้นการใช้อำนาจตามตำแหน่ง การแข่งขันนี้ยังรวมไปถึงการยืนยันเพื่อสิทธิของตน การป้องกันจุดยืนที่ตนเชื่อว่าถูกต้องหรือเพียงเอาชนะให้ได้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2534) จะเห็นได้ว่าการจัดการต่อความขัดแย้งเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหาร ผลที่เกิดขึ้นตามมาภายหลังอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์การหรือทำลายองค์การ เพราะแต่ละวิธีจะมีผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน และมีผลต่องานขององค์การหรือบุคคลที่ทำงานในองค์การต่างกัน และนั่นย่อมมีผลกระทบต่อสัมพันธภาพของบุคคลในองค์การด้วย

จากปัญหาและสาเหตุดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร สถาบันการศึกษาพยาบาล ซึ่งมีอาจารย์พยาบาลเป็นผู้จัดการศึกษาพยาบาลนั้น จะต้องมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินการทางด้านวิชาการให้ทันต่อสภาวะการณนั้นด้วย อาจารย์พยาบาลจะต้องปฏิบัติหน้าที่ภารกิจที่มากขึ้น และจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถพัฒนาตนเองที่มากขึ้น นอกจากนั้นการปฏิบัติงานจะต้องแข่งขันด้านการทำงาน ความก้าวหน้า

ทางวิชาชีพ ลักษณะดังกล่าวจะทำให้มีผลกระทบต่อสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ และจากการที่ได้ศึกษา ผู้วิจัยสนใจปัจจัยที่อาจจะมีความเกี่ยวข้องกับต่อสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล ปัจจัยดังกล่าวคือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ สังกัดของสถาบัน ขนาดของสถาบัน ปัจจัยด้านผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร การจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหาร ในสถาบันการศึกษาพยาบาลกรุงเทพมหานคร และการที่ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะสถาบันในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากว่ากรุงเทพมหานครนี้เป็นศูนย์กลางของหน่วยงานราชการและมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและด้านวิชาการสูง ประกอบกับในภาวะสังคมของกรุงเทพมหานครต้องมีการแข่งขันกัน ภาวะเศรษฐกิจสูงขึ้น และมีปัญหาการจราจรที่ติดขัด ซึ่งมีผลต่อการเดินทางจากที่อยู่อาศัยมาปฏิบัติงานในสถาบันของอาจารย์พยาบาล สภาพสังคมดังกล่าวทำให้อาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องต่อสู้ดิ้นรนและช่วยเหลือตัวเองเพื่อความอยู่รอด และน่าจะมีผลกระทบต่อสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์พยาบาลในการทำงาน นอกจากนี้ ในกรุงเทพมหานครมีสถาบันการศึกษาพยาบาลทุกสังกัดรวมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งมีความเป็นไปได้สูงในการศึกษาสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ที่ส่งผลต่อแนวคิดการบริหารจัดการของผู้บริหารที่จำเป็นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อสภาวะการณ์ดังกล่าว ซึ่งผู้บริหารจะต้องอาศัยทักษะของการเป็นผู้นำที่จะทำให้ผู้ตามเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน และทักษะการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถาบันมากที่สุด และจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบาย ระบบระเบียบแบบแผนของแต่ละสถาบัน ซึ่งจะมีลักษณะที่เฉพาะตามสังกัด และมีขนาดของสถาบันที่แตกต่างกันไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลและปัจจัยตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในสถาบันการศึกษาพยาบาลต่อไป ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งปัญหาในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล กรุงเทพมหานคร มีมากน้อยเพียงใด
2. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล กรุงเทพมหานครกับปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ สังกัด ขนาดของสถาบัน ปัจจัยด้านผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร การจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่



## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสังกัดของสถาบัน ขนาดของสถาบัน
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลกรุงเทพมหานคร กับสังกัดของสถาบัน ขนาดของสถาบัน รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และการจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหาร

## แนวเหตุผลและสมมติฐานในการวิจัย

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพการณ์สังคมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ได้ส่งผลให้สถาบันการศึกษาพยาบาลต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว เพื่อให้สนองต่อความต้องการของสังคมได้นั้น อาจารย์พยาบาลจะต้องเผชิญกับภารกิจตามบทบาทด้านการสอน วิจัย เขียนบทความ ตำรา บริการชุมชน การบริหารและวิชาชีพ การนิเทศนักศึกษาพยาบาลในคลินิก และยังคงสร้างความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพ ซึ่งปัจจุบันเน้นการพัฒนาความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานและการปรับตัวของบุคลากรในสถาบัน (สุภัทรา เอื้อวงศ์, 2539) ซึ่งอาจเกิดการแข่งขัน การถกเถียงกัน ในระบบการดำเนินงาน การแย่งชิงทรัพยากรในกลุ่มของอาจารย์พยาบาลเพื่อให้กลุ่มของตนมีความสมบูรณ์ขึ้น ลักษณะดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อสัมพันธภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของอาจารย์พยาบาลด้วย สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์พยาบาลมีผลต่อความพึงพอใจในงานและผลผลิตของงาน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าของหน่วยงานและคุณภาพการสอนในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งความก้าวหน้าส่วนบุคคลของอาจารย์ด้วย นั่นคือ ผลผลิตมีความสัมพันธ์โดยตรงและในทางบวกต่อปริมาณของการมีปฏิภยสัมพันธ์ของอาจารย์ กล่าวคือ สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ดี จะมีผลผลิตสูง และในทางตรงข้าม คือผลผลิตจะต่ำหากสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ไม่ดี นอกจากนี้แล้ว สัมพันธภาพในระหว่างอาจารย์พยาบาลยังมีผลต่อการคงอยู่ในระบบและความดีใจของงานที่มีต่อคณาจารย์ด้วย ที่สำคัญคือ การมีผลต่อการริเริ่มสร้างสรรค์ นั่นคือคณาจารย์อาจจะหยุดการเจริญและหยุดพัฒนาการ หรืออาจสร้างความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาการของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นไปได้มีทางใดก็ทางหนึ่ง (พวงรัตน์ บุญญาบุรุษ, 2526)

ปัจจุบันมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน หน่วยงานและองค์การดังกล่าวต่างมีระบบโครงสร้างขององค์การแบบราชการ ซึ่ง Weber (อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2530) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการไว้ว่าเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด กล่าวคือ มีการแบ่งงานตามหน้าที่รับผิดชอบ มีการบังคับ

บัญชาตามลำดับชั้น ถึงแม้ว่าองค์การและสถาบันดังกล่าวจะมีระบบโครงสร้าง วัตถุประสงค์ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ก็ยังมีเอกลักษณ์หรือเป้าหมายนโยบายขององค์การที่มีลักษณะ เฉพาะและแตกต่างกัน การผลิตบุคลากรพยาบาลขององค์การนั้น ส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ใช้ในหน่วยงานของตนเป็นสำคัญ ดังนั้นลักษณะการจัดการเรียนการสอนจึงต้องกระทำให้ สอดคล้องกับความต้องการและนโยบายขององค์การนั้น ๆ เป็นสำคัญ ในการดำเนินงาน อาจารย์พยาบาลจะต้องปฏิบัติตามนโยบายของสถาบัน ซึ่งยึดติดกับกฎระเบียบแบบแผนที่ไม่ ยืดหยุ่น มีความล่าช้าของขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน ตัวระบบและโครงสร้างแบบราชการนี้มี อิทธิพลสูงต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (Herbert อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2526) แม้จะเป็นหน่วยงานในระบบราชการ แต่ระบบการบังคับบัญชาและการจัดแบ่งองค์การมีการ กระจายอำนาจสูง และนโยบายสถาบันมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ ให้ความสำคัญอิสระเสรี ภาพทางวิชาชีพสูง อาจารย์พยาบาลจะมีเสรีภาพในด้านการสอน การคิด การปฏิบัติ และมี โอกาสแสวงหาความก้าวหน้าทางวิชาการในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลในแต่ละสถาบันจึงมีความแตกต่างกัน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ในการทำงานร่วมกันตามลักษณะงานทางวิชาการของแต่ละสถาบัน ดังกล่าว จะส่งผลกระทบต่อสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันนั้น ๆ ด้วย จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

1. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันที่สังกัดแตกต่างกัน จะแตกต่างกัน

การปฏิบัติงานขององค์การจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น อยู่ที่ความ ร่วมมือ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคคลในองค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่ ภารกิจของ องค์การจะมีมากขึ้น การบริหารมีความซับซ้อนซึ่งการปฏิบัติงานจะต้องใช้จำนวนคนมากขึ้น อารี เพชรสุด (2530) กล่าวว่า ขนาดขององค์การมีผลต่อความสัมพันธ์ทั้งด้านบริหาร ด้าน ปฏิบัติการของคน ยิ่งกิจการขยายออกไปเท่าไรปัญหาต่าง ๆ ก็เพิ่มขึ้น องค์การที่ใหญ่บุคลากร จะมีความพึงพอใจในงานต่ำ เพราะงานแต่ละหน่วยแต่ละแผนกเป็นเอกเทศไม่ค่อยมีความ สัมพันธ์กัน ความร่วมมือระหว่างกันจะมีน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับ พนม ลิมอารีย์ (2529) ที่กล่าวว่า ขนาดขององค์การที่มีขนาดเล็ก มีความยึดมั่นต่อกันในกลุ่มสูงกว่าองค์การขนาดใหญ่ และองค์การขนาดเล็กมีความสามัคคีในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่ากลุ่มใหญ่ จากลักษณะ ดังกล่าวสามารถกล่าวได้ว่าขนาดขององค์การย่อมมีผลกระทบต่อสัมพันธภาพของบุคคลใน องค์การ โดยเฉพาะในสถาบันการศึกษาพยาบาลซึ่งมีอาจารย์พยาบาลเป็นผู้ปฏิบัติงาน

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

2. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันที่มีขนาดแตกต่างกัน จะแตกต่างกัน ดังนี้



2.1 สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันที่มีขนาดเล็กจะสูงกว่าสถาบันขนาดกลาง

2.2 สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันที่มีขนาดเล็กจะสูงกว่าสถาบันขนาดใหญ่

2.3 สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันที่มีขนาดกลางจะสูงกว่าสถาบันขนาดใหญ่

ผู้ที่มีอิทธิพลในการบริหารงานของสถาบันการศึกษาและมีอิทธิพลต่อ สัมพันธภาพของอาจารย์พยาบาล ก็คือผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งภายในสถาบัน การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลจะมีความร่วมมือร่วมใจ รักใคร่ผูกพัน และมีความสามัคคีได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารขั้นต้นซึ่งจะมีอำนาจสั่งการโดยตรงกับอาจารย์พยาบาล ดังที่ Halpin (1957) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีส่วนช่วยต่อเป้าหมายของกลุ่มที่สำคัญสองอย่าง คือ ทั้งความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และการบำรุงรักษากลุ่มผู้ร่วมงาน นั่นคือผู้ที่มีพฤติกรรมแบบกึ่งสัมพันธสูงและมีมิตรสัมพันธ์สูงเป็นพฤติกรรมผู้นำที่ดีที่สุด เช่นเดียวกับขอบข่ายการบริหารของ Blake และ Mouton (1964) ที่ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำที่ดีที่สุด คือ แบบการบริหารที่มุ่งทั้งงานและคนสูง

Getzels และ Guba (1957, อ้างถึงใน นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, 2534) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก ซึ่งจะยึดจุดมุ่งหมายของสถาบันเป็นเกณฑ์ในการทำงาน จะทำทุกอย่างเพื่อให้สถาบันบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก ซึ่งจะพยายามปฏิบัติงานเพื่อให้บุคคลที่ทำงานร่วมกันได้รับความพึงพอใจ จึงพยายามส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติ บางครั้งจะเสียงานไปบ้างก็ยอม ผู้นำแบบประสานประโยชน์เป็นหลัก ซึ่งจะพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน โดยมุ่งทั้งงานและคน จัดเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

3.รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจะมีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล ดังนี้

3.1 รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบยึดสถาบันเป็นหลัก จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล

3.2 รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบยึดบุคคลเป็นหลัก จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล

3.3 รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล

ในสภาพการที่บุคคลทำงานร่วมกันในองค์การนั้น แต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันในด้านทัศนคติ ความคิด ค่านิยม ฯลฯ ซึ่งในความแตกต่างของบุคคลนี้เป็นสาเหตุของความขัดแย้งในองค์การที่บุคคลจะต้องเผชิญกันอยู่เสมอ และไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ในสถาบันการศึกษา

พยาบาลก็เช่นเดียวกัน การทำงานของอาจารย์พยาบาลย่อมต้องพบกับปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้งอยู่เป็นประจำ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นย่อมมีผลกระทบต่อนักศึกษาค่ะ จากแนวความคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในปัจจุบัน ได้กล่าวถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่ได้เป็นสิ่งที่เลวร้ายเสมอไป ความขัดแย้งบางอย่างเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะทำให้มองเห็นปัญหาต่าง ๆ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2534) ดังนั้น การบริหารความขัดแย้งจึงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบอันสำคัญของผู้บริหารในสถาบัน ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะมีผลต่อการที่จัดการกับความขัดแย้งให้เป็นไปในลักษณะใด (แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์, 2534) เพราะถ้าการจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหารนั้น ไม่สามารถทำให้คู่พิพาททั้งสองฝ่ายมีความพอใจ อาจจะทำให้อีกฝ่ายหนึ่งคับข้องใจ มีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ปัญหาความขัดแย้งอาจจะทวีความรุนแรงขึ้นได้ (วีระพงษ์ แสนโกชณ์, 2533) และนั่นย่อมส่งผลกระทบต่อบรรยากาศและสัมพันธภาพในสถาบันด้วย

จากการวิจัยของ เจริญ โลกสีอำนวย (2530) ได้ศึกษาวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง 5 แบบ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารเลือกวิธีแก้ความขัดแย้งทั้ง 5 รูปแบบ คือ การแข่งขัน การร่วมมือ การประนีประนอม การปรองดอง และการหลีกเลี่ยง มากน้อยต่างกัน โดยอภิปรายผลวิธีการแก้ไขความขัดแย้งไว้ว่าแบบการแข่งขันจะสร้างบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันทางบุคคลใน องค์กรให้มีความขัดแย้งมากขึ้น แบบการร่วมมือจะทำให้บุคคลในองค์กรหาทางเลือกร่วมกันเพื่อหาคำตอบของปัญหาซึ่งจะเป็นที่พอใจของแต่ละฝ่าย แบบการประนีประนอมจะทำให้บุคคลในองค์กรถ้อยทีถ้อยอาศัยกันด้วยการลดฐานะระดับความต้องการและยอมรับข้อผิดพลาดในบางส่วนของตน แบบการปรองดองจะทำให้บุคคลเป็นคนใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น แบบการหลีกเลี่ยงเป็นวิธีการที่หนีปัญหา จะก่อให้เกิดความไม่พอใจของบุคคลในองค์กร จากวิธีการจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหารนั้น จะเห็นได้ว่าอาจมีผลต่อบุคคลในองค์กรที่จะเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นระหว่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้ง สมมติฐานว่า

4. การจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหารจะมีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล ดังนี้

4.1 การจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหารแบบการแข่งขัน จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล

4.2 การจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหารแบบการร่วมมือ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล

4.3 การจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหารแบบการประนีประนอม จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล

4.4 การจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหารแบบการหลีกเลี่ยง จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล



4.5 การจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหารแบบการปรองดอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล

### สรุปสมมติฐาน

1. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันที่สังกัดแตกต่างกันจะแตกต่างกัน
2. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันที่มีขนาดแตกต่างกันจะแตกต่างกันโดย
  - 2.1 สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันขนาดเล็กจะสูงกว่าสถาบันขนาดกลาง
  - 2.2 สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันขนาดเล็กจะสูงกว่าสถาบันขนาดใหญ่
  - 2.3 สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันขนาดกลางจะสูงกว่าสถาบันขนาดใหญ่
3. รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจะมีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล ดังนี้
  - 3.1 รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบยึดสถาบันเป็นหลัก จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล
  - 3.2 รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบยึดบุคคลเป็นหลัก จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล
  - 3.3 รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล
4. การจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหารจะมีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล ดังนี้
  - 4.1 การจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหารแบบการแข่งขัน จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล
  - 4.2 การจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหารแบบการร่วมมือ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล
  - 4.3 การจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหารแบบการประนีประนอม จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล
  - 4.4 การจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหารแบบการหลีกเลี่ยง จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล

4.5 การจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหารแบบการปรองดอง จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล

#### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ อาจารย์พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ในกรุงเทพมหานคร ที่ทำหน้าที่สอนนักศึกษาพยาบาลภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ (มีประสบการณ์อย่างน้อย 1 ปี) ปีการศึกษา 2538 วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปในสาขาการพยาบาล และได้รับใบประกอบวิชาชีพการพยาบาล

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ สังกัดของสถาบัน ขนาดของสถาบัน ปัจจัยด้านผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และการจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหาร

ตัวแปรตาม ได้แก่ สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล

3. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล กรุงเทพมหานคร โดยมุ่งศึกษาถึงสัมพันธภาพของอาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและระบบการดำเนินงานร่วมกัน การรับรู้บทบาทและอำนาจซึ่งกันและกัน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การยึดมั่นต่อกันภายในกลุ่ม การมีเสรีภาพทางวิชาการ การมีส่วนร่วมในด้านการบริหารและวิชาการ การดูแลซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติภารกิจหลักของสถาบันการศึกษาพยาบาล คือ งานด้านการสอน งานด้านการวิจัย เขียนบทความและตำรา งานด้านการบริการวิชาการ งานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานด้านกิจการนักศึกษา งานการบริหารและวิชาชีพ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. บัณฑิตด้านองค์การ หมายถึง ลักษณะของกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานและกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีระบบมีแบบแผน และมีการประสานการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของหน่วยงาน ซึ่งบัณฑิตในงานวิจัยนี้ ได้แก่ สังกัดของสถาบัน ขนาดของสถาบัน

1.1 สังกัดของสถาบัน หมายถึง หน่วยงานที่เป็นหน่วยหนึ่งของสถาบันการศึกษาพยาบาล มีหน้าที่กำหนดนโยบายของสถาบันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอาจเรียกว่าอยู่ภายใต้การควบคุมของสังกัดกระทรวง ทบวง กรม 7 สังกัด ได้แก่ ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย กรุงเทพมหานคร สภาวิชาชีพไทย และเอกชน

1.2 ขนาดของสถาบัน หมายถึง จำนวนนักศึกษาพยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถาบันออกเป็น 3 ระดับ คือ ขนาดใหญ่ จำนวนนักศึกษาพยาบาล 508 คนขึ้นไป ขนาดกลาง จำนวนนักศึกษาพยาบาล 258-508 คน และขนาดเล็ก จำนวนนักศึกษาพยาบาลน้อยกว่า 258 คน

2. บัณฑิตด้านผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะหรือการทำงานของผู้บริหารขั้นต้นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากร การจูงใจและกำกับดูแลอาจารย์พยาบาลในการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างราบรื่นตามวัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษาพยาบาล มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล ในการวิจัยนี้ได้แก่ รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และการจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหาร

2.1 รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะการแสดงออกถึงการกระทำที่เป็นกระบวนการใช้ความสามารถ ใช้อิทธิพล และศิลปะต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในการวิจัยนี้ใช้แนวคิดตามแบบพฤติกรรมผู้นำของ Getzels และ Guba (1957 อ้างถึงใน นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, 2534) แบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ

2.1.1 ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก (The Nomothetic Leader) ผู้นำประเภทนี้จะยึดจุดมุ่งหมายของสถาบันเป็นเกณฑ์ในการทำงาน และจะทำทุกอย่างเพื่อให้สถาบันบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

2.1.2 ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (The Idiographic Leader) ผู้นำประเภทนี้พยายามปฏิบัติงานเพื่อให้บุคคลที่ทำงานร่วมกันได้รับความพึงพอใจ และพยายามส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน จนบางครั้งจะยอมเสียงานไป

2.1.3 ผู้นำแบบยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก (The Transactional Leader) ผู้นำประเภทนี้จะพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน โดยมุ่งทั้งงานและคน จัดเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.2 การจัดการต่อความขัดแย้งของผู้บริหาร หมายถึง วิธีการของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่ออาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสภาพการณ์ที่คนหรือกลุ่มคนเกิดความไม่เข้าใจกัน ทำให้เกิดความคับข้องใจ โดยคำนึงถึงความร่วมมือและรักษาผลประโยชน์เป็นสำคัญ การวิจัยนี้ใช้แบบการจัดการต่อความขัดแย้งของ Thomas และ Kilmann 5 แบบ ได้แก่ การแข่งขัน การร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง การปรองดอง

2.2.1 การแข่งขัน (Competing) หมายถึง การแก้ปัญหาแบบยืนยันรักษาผลประโยชน์ ไม่ให้ความร่วมมือ ยืนยันเพื่อสิทธิของตนเองบนความสูญเสียของผู้อื่น ใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยมุ่งใช้อำนาจซึ่งตนคิดว่าเหมาะสม เพื่อรักษาสถานภาพของตนไว้ให้ได้

2.2.2 การร่วมมือ (Collaborating) หมายถึง การแก้ปัญหาแบบทั้งยืนยันรักษาผลประโยชน์และให้ความร่วมมือ โดยพยายามที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นพร้อมทั้งศึกษาถึงความสนใจพื้นฐานของแต่ละฝ่าย เพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสม ให้แต่ละฝ่ายเกิดความพอใจและความมั่นใจ

2.2.3 การประนีประนอม (Compromising) หมายถึง การแก้ปัญหาที่อยู่ระหว่างการยืนยันรักษาผลประโยชน์ และการให้ความร่วมมือ เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาที่ไม่เป็นอุปสรรค โดยให้แต่ละฝ่ายแยกความแตกต่างออกไปแล้วมาเปลี่ยนประเด็นที่ยอมกันได้ หรือหาจุดยืนที่เป็นกลาง

2.2.4 การหลีกเลี่ยง (Avoiding) หมายถึง การแก้ปัญหาแบบ ไม่ยืนยันรักษาผลประโยชน์และไม่ให้ความร่วมมือ คือ บุคคลไม่ยึดมั่นในเรื่องที่ตนเองและคนอื่นสนใจอยู่ จะไม่พูดถึงความขัดแย้ง วิธีการแก้ปัญหาละเลยหรือเลื่อนเวลาหรือถอยหนีออกไปจากสถานการณ์ที่คุกคามตนเอง

2.2.5 การปรองดอง (Accommodating) หมายถึง การแก้ปัญหาแบบ ไม่ยืนยันรักษาผลประโยชน์ แต่ให้ความร่วมมือ คือบุคคลจะไม่สนใจในเรื่องของตน แต่สนใจในเรื่องของผู้อื่น มีการเสียสละ ใจกว้าง ยอมตามความคิดเห็นของผู้อื่น

3. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล หมายถึง การกระทำของอาจารย์พยาบาลที่แสดงออกในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งกาย วาจาและใจ ระหว่างอาจารย์พยาบาลกับอาจารย์พยาบาล อาจารย์พยาบาลกับกลุ่มอาจารย์พยาบาล และกลุ่มอาจารย์พยาบาลกับกลุ่มอาจารย์พยาบาล ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนา และส่งเสริมการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ เป็นการปฏิบัติงานในบทบาทด้านการสอน การวิจัยเขียนบทความและตำรา การบริการสังคม



การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมนักศึกษา รวมถึงการกระทำกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการบริหาร ในการวิจัยนี้จะศึกษาสัมพันธ์ภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลใน 7 ด้าน

3.1 ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและระบบร่วมกัน หมายถึง การกระทำของอาจารย์พยาบาลที่แสดงออกถึง การรับรู้ในระบบการดำเนินการและร่วมรับรู้เป้าหมาย นโยบายของสถาบันการศึกษาพยาบาลร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน การติดต่อสื่อสารตามระบบสายงานบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติงานของสถาบัน เพื่อเป็นทิศทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน

3.2 การรับรู้บทบาทและอำนาจซึ่งกันและกัน หมายถึง การกระทำของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้ในบทบาท ภาระหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคล หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและความมีอำนาจในการบริหารงานวิชาการของกันและกัน ทำให้แต่ละฝ่ายไม่ก้าวก้าวยานซึ่งกันและกัน ให้ความเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน ยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล

3.3 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การกระทำของอาจารย์พยาบาลที่แสดงออกถึงการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานด้านวิชาการ ความไว้วางใจต่อกันในการทำงาน ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในกิจกรรมการปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งด้านวิชาการและปัญหาส่วนตัวต่อผู้ร่วมงาน การพบปะสังสรรค์เพื่อให้เกิดความสนิทสนม สามัคคี และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายของสถาบัน

3.4 การยึดมั่นต่อกันภายในกลุ่ม หมายถึง การกระทำของอาจารย์พยาบาลที่แสดงออกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ในการที่จะร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันด้วยความเต็มใจที่จะเห็นผลงานในกลุ่ม มีความเป็นมิตรและผูกพันส่วนตัวภายในกลุ่ม รับผิดชอบในผลงานของกลุ่ม

3.5 การมีเสรีภาพทางวิชาการ หมายถึง การกระทำของอาจารย์ที่แสดงออกถึงการยอมรับในความเป็นอิสระของวิชาการของแต่ละบุคคล ไม่เข้าไปมีอิทธิพลควบคุมเหนือความคิดเป็นของผู้อื่นในการแสวงหาความรู้ การวิจัย การมีอิสระในการพูด การเขียน การแสดงความคิดเห็น การริเริ่มเชิงสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับกิจกรรมของงานวิชาการ ตลอดจนถึงวิธีการสอนการพิมพ์ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การสร้างชื่อเสียงทางวิชาการให้แก่สถาบัน

3.6 การมีส่วนร่วมในด้านการบริหารและวิชาการ หมายถึง การกระทำของอาจารย์ที่แสดงออกถึงการเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ในการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล รวมทั้งการมีสิทธิในการจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนงานด้านวิชาการ

3.7 การดูแลซึ่งกันและกัน หมายถึง การกระทำของอาจารย์ที่แสดงออกถึงความชื่นชม ความห่วงใย ความเอาใจใส่ในผลงานวิชาการของแต่ละบุคคล ความรัก ความจริงใจความปรารถนาดี และให้ความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

4. ผู้บริหาร หมายถึง อาจารย์พยาบาลผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ วิทยาลัยทางวิชาการระดับใดระดับหนึ่งในภาคทฤษฎี ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าแผนกวิชา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของอาจารย์พยาบาล

5. อาจารย์พยาบาล หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนนักศึกษาพยาบาลทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติการพยาบาล มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปในสาขาการพยาบาล ซึ่งได้รับใบการประกอบโรคศิลป์หรือใบการประกอบวิชาชีพพยาบาล และมีประสบการณ์การสอนอย่างน้อย 1 ปี (ในปีการศึกษา 2538)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาสัมพันธภาพของอาจารย์พยาบาล โดยเฉพาะในด้านวิชาการ

2. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติการหลักของสถาบัน และการพัฒนาวิชาชีพของพยาบาลต่อไป

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย