



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กำลังประสบปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล อัตราส่วนของอาจารย์ : นักศึกษา เท่ากับ 1 : 16 (กระทรวงสาธารณสุข, สถิติโดยเฉลี่ย 2537) ซึ่งไม่ได้ตามเกณฑ์การจัดตั้ง และบริหารสถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ 2527 โดยทบวงกำหนดอัตราส่วน อาจารย์ : นักศึกษา เท่ากับ 1 : 4 - 1 : 8 ประกอบกับวิทยาจารย์บรรจุใหม่ส่วนหนึ่ง เป็นนักศึกษาพยาบาลทุน สำเร็จการศึกษาเป็นอาจารย์สอนในวิทยาลัยพยาบาล เพื่อแก้ปัญหาการขาดอาจารย์ ทำให้อาจารย์มีประสบการณ์ ด้านการทำงานไม่มากเท่าที่ควร อาจารย์แต่ละคนจึงมีภาระงานรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น และมีปริมาณงานที่ปฏิบัติโดยเฉลี่ย 53 ชั่วโมง/สัปดาห์ (ดาราทพร คงจา, 2534) ส่วนเสริมศรี เวชชะ และคณะ (2536) พบว่า อาจารย์พยาบาล นิเทศการฝึกภาคปฏิบัติ มีชั่วโมงทำงานสูงถึง 25-32 ชั่วโมง/สัปดาห์

ด้วยภาระและปริมาณงานที่มากเกินไป ทำให้อาจารย์ต่างรีบทำงานแข่งกับเวลาเพื่อให้งานในความรับผิดชอบเสร็จลุล่วงตามเป้าหมาย อาจารย์จึงไม่ค่อยมีเวลาในการพบปะสังสรรค์หรือติดต่อสื่อสารกันอย่างเพียงพอ อาจเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งในกลุ่มได้ หรือไม่มีความสามัคคี และเป็นผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานตามมา คาร์เตอร์ (Carter, 1993) กล่าวว่า เมื่ออาจารย์มีภาระและปริมาณงานที่มากเกินไป ก็จะทำให้เกิดภาวะเครียด หากอาจารย์ไม่สามารถยับยั้ง หรือปรับตัวให้เข้ากับภาวะเครียดนั้น อาจถ่ายทอดหรือแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความคับข้องใจ ความไม่สบายใจแก่นักศึกษา อันมีผลกระทบต่อการเรียนของนักศึกษา (ศิริอนันต์ จุฑะเดมีย์, 2523) และความเครียดก็จะบั่นทอนจิตใจอาจารย์ ทำให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการทำงาน (จินตนา ญาติบรรทุง, 2529) ตัดสินใจเลือกทางเดินของคนใหม่ โดยลาออกหรือเปลี่ยนอาชีพ เป็นการสูญเสียทรัพยากรระดับสมองของวิชาชีพไป (เสริมศรี เวชชะ และคณะ, 2536) เกิดภาวะขาดแคลนบุคลากรพยาบาลมากยิ่งขึ้น และยัง

ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาศึกษาค้นคว้า วิจัย รวมทั้งการพัฒนาความรู้ และผลิตผลงานทางวิชาการ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อาจทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์ลดลงได้

จากปัญหาลักษณะการทำงานดังกล่าวของอาจารย์พยาบาล จึงเป็นอุปสรรคสำคัญที่จะ กีดขวางหรือทำลายบรรยากาศที่จะช่วยให้อาจารย์พยาบาล เกิดความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงาน ร่วมกัน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้สึกว่า "อยู่ในเรือลำเดียวกัน" ต่างก็จะตั้งเป้าหมาย ส่วนตัว และหากที่พึ่งที่ตนซึ่งอาจจะมีได้อยู่ในทิศทางเดียวกัน กับความต้องการของหน่วยงานที่ตน สังกัดอยู่ ดังที่ ฮิงฮุท สาระสมบัติ (2535) ได้กล่าวถึง ข้อจำกัดในการพัฒนาทีมประการหนึ่ง คือ ขวัญและกำลังใจที่ต่ำ ความขัดแย้งอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับกลุ่มที่ เย็นชา ไม่มีการวางแผนงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผลการวิจัยของ ศิริวรรณ โทมุดิกานนท์ (2536) พบว่า อุปสรรคและปัญหาในการทำงานเป็นทีม คือ ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่และ เป้าหมาย การขาดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ต่างคนต่างทำงาน มีปัญหาขัดแย้ง ขาด ความเข้าใจในการทำงาน การทำงานไม่มีการประชุม ปรึกษาหารือร่วมกัน ไม่มีเวลาเพียงพอ เจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อย ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องช่วยกันพัฒนาทีมงาน ของอาจารย์ พยาบาล เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นเทคนิคที่สำคัญ ที่จะช่วยทำให้หน่วยงานหรือองค์การ ประ สบผลสำเร็จในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน เป็นการนำแนวคิดของคนมาก กว่า 1 คน มาร่วมกันในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดนวัตกรรมและสิ่ง สร้างสรรค์ เป็นการเพิ่มผลกำไรที่อิ่งใหญ่ มีประสิทธิภาพและคุณภาพ บุคคลจะเกิดความพอใจ ในการที่จะได้ร่วมแสดงความคิดเห็น มีความรับผิดชอบในงาน และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นการ เพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน (Austin and Baldwin, 1991) และยังเป็นแนวทางหนึ่งที่จะ ช่วยทีมงานพัฒนา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเต็มที่ ในสถานการณ์ที่มีทรัพยากรจำกัด (สุชาติ นิมมานนิตย์, 2529) และยิ่งช่วยลดเวลาในการทำงานของคนงานลง (Kolb, 1991) ดังนั้น อาจารย์พยาบาลก็จะมีเวลาเพิ่มมากขึ้น

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องประกอบด้วยโครงสร้างการทำงาน ดังนี้

1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจน สอดรับและผูกพันกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

2. การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภายในทีมและภายนอกทีม ด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สามารถเป็นผู้พูดและผู้ฟังที่ดี เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

3. การทำงานร่วมกัน โดยการประสานงานกัน สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกันนำทักษะความรู้ ความสามารถของแต่ละคนมารวมกัน ให้โอกาสสมาชิกพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ สมาชิกรับรู้บทบาทตนเอง ตลอดจนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ตนดำรงอยู่

4. การสร้างความคล่องตัวในการทำงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน การตัดสินใจอาศัยข้อมูลที่เป็นจริง ร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็น เขียน หรือพูดในสิ่งที่ถูกต้องต่อการทำงาน

5. การส่งเสริมการพัฒนาบุคคล ให้สมาชิกมีโอกาสเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ความสามารถของตนเอง ตลอดจนทัศนคติที่ดี และวิธีในการทำงาน โดยการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เขียนตำรา งานวิชาการ และทำวิจัย

6. การร่วมกันทบทวนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และใช้ประสบการณ์เป็นแนวทาง ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

(Woodcock: 1989, Likert: 1961, สมิต สัจฉกร: 2532, ทิศนา แคมมณี: 2537)

นอกจากนี้ จากผลการวิจัยของ ออสติน และ บาลวิน (Austin and Baldwin, 1991) พบว่า ความแตกต่างของอายุ มีผลต่อการทำงานร่วมกันของอาจารย์ในวิทยาลัย ส่วน ฮูว์ตัน รัตนาคินทร์ (2528) พบว่า ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จของการทำงานเป็นทีมสหวิชา และ Davis and Newstrom (1989) ยังกล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่า จะดำเนินไปได้ราบรื่นประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องดำเนินการสนับสนุนสภาพแวดล้อมก่อนเป็นก้าวแรก เพื่อเป็นพื้นฐานของก้าวต่อไปในการทำงาน ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยปัจจัยที่เกี่ยวข้อกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคล บริลล์ (Brill, 1976) พบว่า ทีมที่มีขนาดเล็ก จะง่ายในการที่จะปฏิบัติงานกันอย่างเต็มที่ มีการแบ่งความรับผิดชอบ และมีความเป็นประชาธิปไตย ในการปฏิบัติงานมากกว่า ทีมที่มีขนาดใหญ่

2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การทำงานเป็นทีม จำเป็นต้องอาศัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น มีสถานที่เพียงพอ และเหมาะสมในการประชุม สถานที่ทำงานสะดวกต่อการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน สถานที่ในการค้นคว้า หาความรู้ต่าง ๆ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการทำงานอย่างเพียงพอ ดังที่ สิริวรรณ โทมุดิกานนท์ (2536) ได้สรุปถึงองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ในด้านบรรยากาศ จะต้องประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งสอดคล้อง

คล้องกับ เพน (Payne, 1982) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพ ประการหนึ่งต้องประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

3. สภาพแวดล้อมทางสังคม จากผลการวิจัยของ โคลบ (Kolb, 1991) ซึ่งได้ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการกระทำของทีม พบว่า พฤติกรรมของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการกระทำของทีมอย่างมีนัยสำคัญ และจากผลการวิจัยของ สตีเวนสัน (Stevenson, 1980) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานประการหนึ่ง ได้แก่ อิทธิพลของหัวหน้าทีม และวูดค็อก (Woodcock, 1989) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ต้องประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกที่มีความไว้วางใจ ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีบรรยากาศของความรัก ความอบอุ่น ฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฮิวเวิร์ด รัตนาคินท์ (2528) พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีม ยังมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล เนื่องจาก ลักษณะของการจัดการเรียนการสอนทางพยาบาล ต้องอาศัยศาสตร์และศิลปะของการพยาบาล รวมทั้งศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐาน จึงเน้นการสอนเนื้อหาในแต่ละสาขาวิชา ให้มีความผสมผสานเนื้อหาวิชา เพื่อจะนำความรู้ที่นำไปถ่ายทอดให้กับนักศึกษา เพื่อสร้างพยาบาลที่สามารถปฏิบัติการพยาบาล ด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนได้ครอบคลุม และอีกทั้งยังเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ริเริ่มสร้างสรรค์ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ (จินตนา ฮุนพันธ์, 2528) จึงจำเป็นต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ของผู้สอนในหลาย ๆ ด้าน ประกอบกันในการจัดการเรียนการสอน ประกอบกับในสภาพปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับปัญหาสังคม ปัญหาเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัญหาสิ่งแวดล้อมและการเพิ่มขึ้นของความรู้ในด้านต่าง ๆ จึงทำให้เกิดความซับซ้อนของสังคม และการศึกษาในปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการศึกษาพยาบาล เพราะมุ่งผลิตบุคลากรทางการพยาบาล ที่ต้องปฏิบัติกับชีวิตมนุษย์ การพยาบาลจึงต้องพัฒนาไปตามสภาวะแวดล้อมของสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา เทคโนโลยี และปัญหาสุขภาพของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้อาจารย์พยาบาล ต้องค้นคว้าวิจัยเพื่อความรู้ใหม่ มาพัฒนาการเรียนการสอนและบริการทางด้านวิชาการแก่สังคม รวมทั้งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของชาติด้วย

จากลักษณะการจัดการเรียนการสอน และขอบเขตของการศึกษาพยาบาล ทำให้จำเป็นต้องมีการทำงานที่อาศัยประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญ ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาร่วมกัน ในการค้นคว้าหาความรู้ รวมทั้งพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยร่วมกัน

ทำงานเป็นทีม ดังที่ ทิศนา แรมมณี (2537) ได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีม จะเป็น การระดมความสามารถและสติปัญญาที่แตกต่างกันของบุคคล ให้มาช่วยกันคิดช่วยกันทำ ทำให้เกิด ความคิดที่กว้างขวาง รอบคอบ และเมื่อนำมาประสานกันอย่างเหมาะสม ก็จะช่วยให้การทำงาน ที่ต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ อย่าง ดำเนินไปได้ด้วยดี

ดังนั้น การที่อาจารย์พยาบาลต้องรับผิดชอบ ในการจัดการเรียนการสอนทางการ พยาบาล ในสภาพที่จำนวนอาจารย์พยาบาลขาดแคลน ทำให้ต้องทำงานทำงานที่หนักและปริมาณ งานมาก ถ้าอาจารย์มาร่วมกันทำงานเป็นทีม ก็จะช่วยให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี มี ประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลนั้น เป็นการทำงานภายในวิทยาลัย พยาบาล โดยมีผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเป็นหัวหน้าทีม และมีอาจารย์พยาบาลเป็นสมาชิกทีม ซึ่งจะมีการวางแผนงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลร่วมกัน ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติ งาน ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ตามความสามารถ มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ไม่เกิด ความเครียด และมีเวลาเพียงพอในการที่จะปฏิบัติงานด้านการค้นคว้าวิจัย การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ผลงานงานทางวิชาการ เป็นการช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจ ตลอดจนคุณภาพชีวิตที่ ดีของอาจารย์พยาบาล ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของอาจารย์ พยาบาล มีแนวโน้มจะขยายกว้างออกไปมากยิ่งขึ้น การเตรียมการลดจนการเสริมสร้าง และ พัฒนาคณะภาพการจัดการศึกษาพยาบาล เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และปัญหา จึงเป็นความ รับผิดชอบของอาจารย์พยาบาล ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักศึกษาพยาบาลนั่นเอง จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีการทำงานเป็นทีมอย่างไร มากน้อยเพียงใด และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อม ในการทำงาน กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล การค้นหาคำตอบเหล่านี้ จะช่วยเป็น แนวทางในการพัฒนา และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษา และการทำงานของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสภาพแวดล้อม

ล้อมในการทำงาน โดยแบ่งเป็น สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ ขนาดของกลุ่ม สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ สภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

แนวเหตุผลและสมมติฐานของการวิจัย

ออสติน และ บาลวิน (Austin and Baldwin, 1991) พบว่า ความแตกต่างของอายุ มีผลต่อการทำงานร่วมกันของอาจารย์ในวิทยาลัย กลุ่มที่มีอายุมาก มีแนวโน้มที่ต้องการการพักผ่อนมากกว่า การสื่อสาร และการแข่งขัน จะลดน้อยลงกว่ากลุ่มอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับคอร์วิน (Corwin, 1969) พบว่า ยิ่งอายุมากขึ้นปัญหาหรือความขัดแย้ง มีแนวโน้มลดลง และจากผลการวิจัยของ สุวรัตน์ รัตนาคินทร์ (2528) พบว่า ช่วงอายุที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมสูงสุด คือ 41-59 ปี จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานข้อ 1. อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล

สกลพร สัจวารกาญจน์ (2529) กล่าวว่า ประสบการณ์การทำงานจะทำให้บุคคล มีโอกาสเรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาชัดเจนถูกต้อง เป็นจริงมากขึ้น ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการทำงาน คอร์โครานท์ (Corcoran, 1981) พบว่า ประสบการณ์จะช่วยให้ทักษะทางการตัดสินใจ ของหัวหน้างานหรือผู้ปวยเพิ่มขึ้น ซึ่งการตัดสินใจเป็นหัวใจสำคัญของกิจกรรมการปฏิบัติงาน และจากผลการวิจัยของ สุวรัตน์ รัตนาคินทร์ (2528) พบว่า ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จของการทำงานเป็นทีมสหวิชา ของนักสังคมสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานข้อ 2. ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล

สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคล

ลาทาเน และ ดาร์เลย์ (Latane & Darley อ้างใน พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และ คณะ, 2528) พบว่า กลุ่มที่มีขนาดใหญ่ขึ้น สมาชิกกลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันน้อยลง การมีส่วนร่วม และการเข้าร่วมกิจกรรมจะน้อยลง อาจเกิดกลุ่มย่อย ๆ ขึ้นภายใน สอดคล้องกับ บริลล์ (Brill, 1976) ซึ่งกล่าวว่าทีมที่มีขนาดเล็ก จะง่ายในการปฏิบัติงานกันอย่างเต็มที่ มีการแบ่ง ความรับผิดชอบ และความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน มากกว่าทีมที่มีขนาดใหญ่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานข้อ 3. ขนาดของกลุ่ม มีความสัมพันธ์ทางลบกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี จะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ในสภาพการทำงาน และเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจ ก็จะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง ในการทำงานเป็นทีมนั้น จำเป็นต้องอาศัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น มี สถานที่เพียงพอ และเหมาะสมในการประชุม สถานที่ทำงานสะดวกต่อการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน สถานที่ในการค้นคว้าหาความรู้ต่าง ๆ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการทำงานอย่าง พึงพอใจ ดังนั้น บุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม จะส่งผลให้ การทำงานเป็น ทีมมีประสิทธิภาพมากกว่า ดังที่ ศิริวรรณ โกมุดิกานนท์ (2536) ได้สรุปถึง องค์ประกอบการ ทำงานเป็นทีม ในด้านบรรยากาศ จะต้องประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ รวมถึงสิ่ง อำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เพน (Payne, 1982) กล่าวถึง องค์ ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประการหนึ่ง ต้องประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทาง กายภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานข้อ 4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของ อาจารย์พยาบาล

สภาพแวดล้อมทางสังคม

ในการทำงานเป็นทีมนั้น อุกฤษ บัญประเสริฐ (2531) กล่าวว่า ผู้นำทีมหรือหัวหน้าทีม เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง ต่อการนำให้กลุ่มทำงาน ต่อการสร้างคุณสมบัติของทีมงานที่แข็งแกร่ง และรักษาสภาพนั้นให้คงอยู่ต่อไปได้ ผู้นำกลุ่มเป็นบุคคลสำคัญที่ดำเนินการส่งเสริม กระตุ้น กำกับ จูงใจ ให้สมาชิกร่วมกันทำงานแบบเป็นกลุ่ม มีการร่วมคิด ร่วมปรึกษาหารือกัน อย่างมีเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอน เป็นผู้สร้างกลุ่มให้เกิดทัศนคติที่ดี และมีความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันมากกว่าแข่งขันกันทำงาน เป็นผู้มามีบทบาทสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความสามัคคีสามานฉันท์ของทีมงาน กลุ่มใหม่มีหัวหน้าดี กลุ่มนั้นมักจะร่วมกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โคลบ (Kolb, 1991) ซึ่งได้ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการกระทำของทีม พบว่า พฤติกรรมของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการกระทำของทีมอย่างมีนัยสำคัญ และจากผลการวิจัยของ สตีเวนสัน (Stevenson, 1980) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานประการหนึ่ง ได้แก่ อิทธิพลของหัวหน้าทีม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานข้อ 5. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล

วูดค็อก (Woodcock, 1989) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ต้องประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกที่มีความไว้วางใจ และร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีบรรยากาศของความรัก ความอบอุ่น ฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ บริลล์ (Brill, 1976) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม จะมีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรม และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกนี้ จะเกิดจากการที่สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในรูปแบบต่าง ๆ และพฤติกรรมที่แสดงออกภายในกลุ่มนี้ ต้องเป็นพฤติกรรมที่ได้รับการเลือกสรร ขัดเกลา เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งจะเป็นการแสดงถึงสัมพันธภาพที่ดีต่อกันด้วย อันเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมาก ในการทำงานเป็นทีม จากผลการวิจัยของ ฮิวริตัน รัตนาคินทร์ (2528) พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ อันได้แก่ การดำเนินการร่วมกันตามขั้นตอนต่าง ๆ และความร่วมมือกัน มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานข้อ 6. สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม ของอาจารย์พยาบาล

จากแนวเหตุผลของการตั้งสมมติฐานที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลว่า

สมมติฐานข้อ 7. อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ขนาดของกลุ่ม สภาพแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และสัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล มุ่งศึกษาถึงการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงาน ด้านการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย การทำงานร่วมกัน การสร้างความคล่องตัวในการทำงาน การส่งเสริมการพัฒนาบุคคล การร่วมกันทบทวนการทำงาน

2. การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล มุ่งศึกษาถึงกิจกรรมการทำงานร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในวิทยาลัยพยาบาล ตามภาระงานหลัก คือ งานการสอน งานบริการวิชาการ การสังคม งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานวิจัย และงานกิจการนักศึกษา ซึ่งอาจารย์ได้ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมาแล้ว

3. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล ที่เปิดดำเนินการสอน หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ หรือ หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ระดับต้น สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มาอย่างน้อย 1 ปี ในปีการศึกษา 2537 จำนวน 1117 คน

4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ

ตัวแปรพหุภาคี ได้แก่

- อายุ ประสบการณ์การทำงาน
- สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ ขนาดของกลุ่ม
- สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- สภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สัมพันธ-

ภาพในกลุ่มอาจารย์

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กิจกรรมของการทำงานร่วมกันของอาจารย์ ในระดับหน่วยงาน คือวิทยาลัยพยาบาล โดยมีผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเป็นหัวหน้าทีม และมีอาจารย์พยาบาลเป็นสมาชิกทีม เป็นกิจกรรมที่ได้ทำมาแล้วในภาระงานหลัก คือ การสอน การบริการ วิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การวิจัย และ กิจกรรมนักศึกษา ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานกำหนดเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง กิจกรรมที่อาจารย์ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจน เข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตรงกัน เต็มใจที่จะยอมรับและผูกพันกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น
2. การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง กิจกรรมที่อาจารย์มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร กันอย่างเปิดเผย พูดกันอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภายในทีม และภายนอกทีม ด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สามารถเป็นผู้พูดและผู้ฟังที่ดี เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน
3. การทำงานร่วมกัน หมายถึง การแสดงความช่วยเหลือกัน สนับสนุน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของกลุ่ม โดยการนำทักษะความรู้และความสามารถของแต่ละคนมารวมกัน มีโอกาสพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ สมาชิกรับรู้บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของตน
4. การสร้างความคล่องตัวในการทำงาน หมายถึง กิจกรรมที่อาจารย์ร่วมกันทำงานด้วยความยืดหยุ่น ร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยอาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงเป็นหลัก สนับสนุนหรือเอื้ออำนวยต่อการที่จะทำให้ สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็น เชื้อเชิญ หรือพูด

ในสิ่งที่ถูกต้องต่อการทำงาน

5. การส่งเสริมการพัฒนาบุคคล หมายถึง กิจกรรมที่อาจารย์ มีส่วนร่วมในการส่งเสริม เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเอง ตลอดจนทัศนคติที่ดี และวิธีในการทำงาน โดยได้รับโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติม มีกิจกรรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เขียนตำรา เอกสารวิชาการ ทำวิจัย

6. การร่วมกันทบทวนการทำงาน หมายถึง กิจกรรมที่อาจารย์ปฏิบัติงานร่วมกัน ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งของตนเองและส่วนรวม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และใช้ประสบการณ์ เป็นแนวทาง ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของอาจารย์พยาบาล นับเป็นปี

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล นับเป็นปี

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะเกี่ยวกับการทำงาน ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ วัดโดยการรายงานของอาจารย์พยาบาล ใน 3 ลักษณะ คือ

1. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคล หมายถึง ลักษณะที่เป็นอยู่ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของอาจารย์ในงานวิจัยนี้คือ

ขนาดของกลุ่ม หมายถึง จำนวนของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานร่วมกันภายในวิทยาลัยพยาบาล

2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง อาคารสถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ภายในวิทยาลัยพยาบาล ที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษาจัดขึ้น ในการอำนวยความสะดวก ส่งเสริมความร่วมมือของอาจารย์ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

3. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมบุคคลที่อยู่รอบตัวอาจารย์พยาบาล มีอิทธิพลต่ออาจารย์พยาบาล ในการปฏิบัติงาน โดยการปฏิสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อม และอาจารย์พยาบาล ก็จะมีพฤติกรรมโต้ตอบกับบุคคลนั้นด้วย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ จะวัดถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล และสัมพันธ์ภายในกลุ่มอาจารย์พยาบาล

3.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ทำที่การแสดงออกถึงลักษณะในการนำกลุ่มของผู้บริหารสถาบันการศึกษา ในการดำเนินกิจกรรมการบริหาร และกิจกรรมอื่นในสถาบัน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์กับอาจารย์พยาบาล ในลักษณะของความสนิทสนม ความเป็นกันเอง มีความไว้วางใจผู้ร่วมงาน และมีความนับถือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการดำเนินงานตามนโยบาย เพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน และการดำเนินงานให้สำเร็จ ซึ่งลักษณะการแสดงออกของผู้นำในงานวิจัยนี้ เป็นไปตามแนวคิดของ แอนดรู คับบลิว ฮาลปิน (Andrew W. Halpin) ที่เรียกว่าผู้บริหารแบบมุ่งสัมพันธ์ และผู้บริหารแบบมุ่งงานสูง

3.2 สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์พยาบาล ในการปฏิบัติงาน ภายในวิทยาลัยพยาบาล ที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ในการมีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่จะสนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ แจกแจงได้เป็นพฤติกรรมเฉพาะ 5 ด้าน คือ

3.2.1 ความมั่นใจและความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะกิจกรรมของความซื่อตรง ฟังพาคำผู้อื่น และมีความเปิดเผยแก่กัน

3.2.2 ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะของ ความอบอุ่นในการทำงานร่วมกัน ทำงานด้วยความสบายมีการผ่อนคลาย มีการติดต่อกันตัวต่อตัว โดยแสดงออกซึ่งความเคารพแก่กัน ให้ความสนใจและห่วงใยบุคคลอื่น

3.2.3 การริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะกิจกรรมของการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และมองเห็นคุณค่าของผลงานบุคคลอื่น

3.2.4 ความเป็นอิสระจากการควบคุม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะกิจกรรม ของความรู้ลึกปลอศกภัย ที่จะทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานทุกคน โดยไม่มีความหวาดระแวง และการให้ข้อติเตียนแก่กันอย่างสร้างสรรค์

3.2.5 ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะ กิจกรรมของความสามารถในการทำงานในหน้าที่ ด้วยกำลังใจดี มีความรักในหมู่คณะ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานนี้

อาจารย์พยาบาล หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยทำหน้าที่หรือปฏิบัติงานในการจัดการจัดการเรียนการสอนที่เกี่ยวกับการพยาบาล ในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ และประกาศนียบัตร

พยาบาลศาสตร์ระดับต้น ของกระทรวงสาธารณสุข มาอย่างน้อย 1 ปี ในปีการศึกษา 2537

วิทยาลัยพยาบาล หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ หรือ ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ระดับต้น ตลอดหลักสูตรการศึกษาที่เปิดดำเนินการอยู่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการศึกษาระดับต้น เพื่อพิจารณานำปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม มาปรับปรุงส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาล มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อให้อาจารย์พยาบาล มีข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และนำข้อมูลนั้นไปปรับปรุงการทำงานของตนเอง ให้มีคุณภาพที่ดีเหมาะสมกับสภาพของหน่วยงานที่สังกัดอยู่
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ซึ่งรวมถึงการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถาบันการศึกษาระดับต้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย