



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ผู้วิจัยนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. . แนวคิดการทำงานเป็นทีม
2. . แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล
3. . ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม
4. . งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการทำงานเป็นทีม

การบริหารงานองค์การในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจ หรือองค์การราชการ ก็ตามต่างมีความจำเป็น ที่จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบาย ลักษณะวิธีปฏิบัติงาน กระบวนการตัดสินใจ การพัฒนาบุคลากร ทั้งในแง่ทักษะในงานและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้า ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เทคนิคการสร้างทีมงานหรือการพัฒนาทีมงานให้แข็งแกร่ง จึงเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจกันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน เพราะเป็นเทคนิคการทำงานโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์การ ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจมากกว่าในอดีต

การทำงานเป็นทีมเกิดขึ้นมาช้านาน แต่รูปแบบของทีมงานที่ได้รับการพัฒนา และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ได้แก่ ทีมสหกรรมทางการแพทย์ นอกจากนี้การปฏิบัติงานเป็นทีม ยังได้มีการนำมาใช้ทางด้านสาธารณสุข เช่น ทีมงานสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วยแพทย์ พยาบาล นักสุขศึกษา นักสุขภาพบาล นักโภชนาการ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ทางการศึกษาที่นำมาใช้ ได้แก่ การสอนเป็นทีม (team teaching) ต่อมาก็ได้นำแนวความคิดนี้มาใช้อย่างแพร่หลาย ทางการบริหาร การปกครอง ทางด้านธุรกิจ และอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะ "การทำงานเป็น

ทีม ถือเป็นเทคนิคการบริหารที่นำมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของงานและผลผลิตต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น "เป็นสินค้าหรือบริการ" (ณัฐดนัย อินทรสุทธิ, 2526) การทำงานเป็นทีม จึงถือเป็นมรรควิธีที่สำคัญอย่างหนึ่ง ในการพัฒนาองค์การ พัฒนาบุคคล เป้าหมายองค์การ และการจัดการ (สุวรัตน์ รัตนาคินทร์, 2528)

การศึกษาการทำงานเป็นทีมมีด้วยกันหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาถึงประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม กิจกรรมของการทำงานร่วมกันเป็นทีม รูปแบบหรือโครงสร้างของการทำงานเป็นทีม และการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของทีมงาน เป็นต้น ดังเช่น การศึกษาของออสติน และ บาลวิน (Austin and Baldwin, 1991) ได้ศึกษาถึงประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมของอาจารย์ในวิทยาลัย เอเลน เอช. เอลเฟิร์น และคณะ (Ellen H. Elpern and Others, 1983) ได้ศึกษาถึงทีมระหว่างหน่วยงานของแพทย์และพยาบาล ถึงความสามารถในการที่จะปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันเป็นทีม รวมถึงคุณภาพของการทำงานเป็นทีม และ ศิริวรรณ โทมูติกานนท์ (2536) ได้ศึกษาถึงสภาพจริงและความคาดหวัง ของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ในลักษณะของกิจกรรมการปฏิบัติงานร่วมกัน เฟนเนล และ แซนเดอร์เฟอร์ (Fennell and Sanderfur, 1983) ได้ทำการวิจัยโครงสร้างของทีมวิจัยเชิงสหวิชา ได้แก่ การแบ่งงาน ระบบการแบ่งงาน และอำนาจการบังคับบัญชา เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการศึกษาในลักษณะของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม เช่น สตีเวนสัน (Stevenson, 1980) ได้ศึกษาทีมภายในหน่วยงานที่ให้บริการสังคม ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม โคลบ (Kolb, 1991) ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมผู้นำกับการทำงานของทีม และ สุวรัตน์ รัตนาคินทร์ (2528) ได้ศึกษาถึงคุณภาพของการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักสังคมสงเคราะห์ในทีมสหวิชา และศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ประเภทของทีม

การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ให้บริการสังคม หรือหน่วยงานอื่น ๆ จะมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมได้ในรูปแบบต่าง ๆ กัน ซึ่งเป็นทีมงานที่ประกอบด้วยบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน และต่างหน่วยงานมาทำงานร่วมกัน ซึ่งในที่นี้ได้แบ่งประเภทของทีม ดังนี้

1. ทีมงานภายใน (Intradisciplinary Team) เป็นทีมงานภายในองค์การ ประกอบด้วยสมาชิกที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกันหรือสาขาเดียวกัน แต่จะมีความแตกต่างในระดับความ

รู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และความสามารถที่จะรับผิดชอบงาน ทีมงานภายในเป็นระบบการทำงานที่ใช้กันมากในองค์กร แม้สมาชิกแต่ละคนของทีมจะมีระดับความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานต่าง ๆ กัน เมื่อมาร่วมทำงานเป็นทีมแล้ว ทุกคนจะยึดเป้าหมายและแผนงานของทีมเป็นสำคัญ

2. ทีมระหว่างหน่วยงาน (Interdisciplinary Team) เป็นการรวมกลุ่มกันของบุคคลต่างวิชาชีพหรือต่างหน่วยงาน เป็นทีมที่ดึงขึ้นเมื่องานที่ทำจำเป็นต้องมีบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาเฉพาะ หรือบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานนั้น ๆ โดยตรงมาทำงานร่วมกัน งานจึงจะสำเร็จ เช่น ทีมสุขภาพ (Health Team)

3. ทีมงานระหว่างองค์กร (Intersectoral Team) เป็นทีมงานที่เกิดจากการจัดให้มีการรวมกัน ของบุคคลจากต่างอาชีพหรือต่างหน่วยงานมาทำงานร่วมกัน การจัดตั้งทีมงานในลักษณะนี้จำเป็นเมื่องานที่ทำ เป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง และเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก ซึ่งต้องได้บุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทางจากหลายสาขา หลายองค์กรมาร่วมปรึกษาหารือกัน เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่จะทำให้สำเร็จ (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2529)

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ปัจจุบันเรื่องของทีมหรือกลุ่ม ได้รับความสนใจจากบุคคลวงการต่าง ๆ เป็นอันมาก ได้มีผู้นำเอาไป เป็นเครื่องมือในการทำงานและดำเนินงานในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น นำไปใช้ในการศึกษา การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาชุมชน การพัฒนากลุ่มของเศรษฐกิจ และการพัฒนา กลุ่มทางการเมือง เป็นต้น

วูดค็อก (Woodcock, 1989) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมไว้ว่า คือ การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จได้มากกว่า การที่จะทำงานตามลำพัง

บริลล์ (Brill, 1976) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมไว้ว่า คือ การรวมกลุ่มทำงานของคน ซึ่งมีความชำนาญเฉพาะแต่ละบุคคล โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีความร่วมมือกัน ตัดสินใจร่วมกัน และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ร่วมกันวางแผนทำงานให้สำเร็จ

เดอนใจ แวงงาม (2534) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม คือ คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปทำงานร่วมกัน หรือเกี่ยวข้องกัน เพื่อความสำเร็จของงานอย่างหนึ่ง

ปรีชา คงฤทธิศึกษา (2536) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีมว่า การสร้างกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ความหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นอย่างดี โดยเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์การ ไปในทิศทางเดียวกัน และสมาชิกในกลุ่มนั้นยอมรับบทบาทของตนเอง เพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

จากความหมายต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว จึงสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาร่วมกัน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยมีวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ตัดสินใจ วางแผน สนับสนุนกัน เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้น บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งใจ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ลักษณะของการทำงานเป็นทีม

การปรับปรุงทีมงาน ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องรับรู้ถึงลักษณะของการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน ซึ่งการที่ทีมงานจะทำงานร่วมกันได้อย่างดีนั้น คนที่ทำงานอยู่ในทีม ต้องมีการจัดลักษณะการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพดังนี้

ทิสนา แชนมณี (2537) กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีความประสงค์ในการมารวมกลุ่มกัน คือ จะต้องมีการรับรู้ และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่า จะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานของกลุ่ม ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
3. การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ สื่อความหมาย เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถทำงานร่วมกันไปได้
4. การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีการประสานงานกัน เพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จ
5. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น ได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทน จากผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน
6. การตัดสินใจร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น ต้องมีโอกาสร่วมในการตัดสินใจในงานที่ทำ ในระดับใดระดับหนึ่ง

ในการทำงานเป็นทีมที่จะมีประสิทธิภาพนั้น นอกจากจะต้องประกอบด้วย โครงสร้าง ดังกล่าวแล้ว ไลเคิร์ต (Likert, 1961) ได้กล่าวว่า ต้องประกอบด้วย พฤติกรรมของสมาชิก ที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การที่สมาชิกมีค่านิยม และเป้าหมายต่าง ๆ ของกลุ่มผสมผสานกัน มีการกระตุ้นเตือนกัน เพื่อความสำเร็จของกลุ่มเป็นสำคัญ แต่ละคนจะทำทุกอย่างเพื่อกลุ่ม การแก้ปัญหา การวินิจฉัยสั่งการ เกิดขึ้นจากความร่วมมือเกื้อกูลกัน การแนะนำ การวิจารณ์ ความคิดเห็นหรือข้อมูล เกิดขึ้นในบรรยากาศของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งความสัมพันธ์ในการทำงาน ระหว่างสมาชิกในกลุ่มจะเป็นไปด้วยดี มีความซื่อสัตย์ซึ่งกันและกัน ต่างมีความไวเนื้อเชื่อใจกันสูง และนอกจากนี้บรรยากาศของการสร้างสรรค์ ภายในกลุ่มก็เป็นสิ่งสำคัญ ต้องมีการร่วมมือประสานงานกัน แทนที่จะมุ่งแข่งขันชิงดีกัน ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม กลุ่มมีความกระตือรือร้น ที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกลุ่ม สมาชิกแต่ละคนพร้อมที่จะเผชิญต่ออุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ แมกแกรเกอร์ (Macgrager, 1960) ซึ่งได้กำหนดลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่า บรรยากาศการทำงาน ต้องไม่เคร่งเครียด ความสบาย ยอมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีการตัดสินใจโดยความเห็นร่วมกันเป็นส่วนใหญ่ มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความรู้สึกและแนวคิดในการทำงาน ที่จะนำมาเป็นเครื่องมือแก้ปัญหา งานหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่ม จะได้รับความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งทุกคน สมาชิกพร้อมที่จะช่วยเหลือกันเมื่อมีความจำเป็น การมอบหมายงานได้รับ การยอมรับอย่างดีจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง และแมกแกรเกอร์ (Macgrager) ได้กล่าวเพิ่มเติมในเรื่องของผู้นำกลุ่ม ซึ่งผู้นำของกลุ่ม ต้องไม่ใช่อิทธิพลส่วนตัวเหนือสมาชิก หรือกลุ่มก็ไม่ใช้อิทธิพลเหนือเขา มากจนเกินไป

แนวคิดดังกล่าว สอดคล้องกับ วูดค็อก (Woodcock, 1989) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่ดี คือ

1. มีความสมดุลย์ในบทบาท คือ มีการผสมผสานกันในความแตกต่าง ของความสามารถบุคคลและใช้ความแตกต่าง ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน
2. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย เต็มใจที่จะยอมรับและผูกพันกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้นอย่างแท้จริง
3. มีความเปิดเผยและมีการเผชิญหน้ากัน การสื่อสารและสัมพันธ์ภายในทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย และไว้วางใจซึ่งกันและกัน พுகกันอย่างตรงไปตรงมา เข้าใจตนเองเป็นอย่างดี และเข้าใจผู้อื่นภายในทีมด้วย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ปัญหา ด้วยการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน

4. มีการสนับสนุนและจริงจังต่อกัน สมาชิกในทีมจะสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือร่วมใจกันอย่างจริงจัง ให้โอกาสพูดคุยถึงปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ
5. มีความร่วมมือและมีการขัดแย้งกัน เพื่อให้การทำงานของทีมบรรลุวัตถุประสงค์ สมาชิกในทีม ต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการใช้ประโยชน์และประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน การวางแผนในการดำเนินงาน ต้องให้สมาชิกมีส่วนร่วมด้วย ข้อขัดแย้งภายในทีมเป็นไปในทางสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย
6. มีวิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว การทำงานของทีมจะมีลักษณะยืดหยุ่น การตัดสินใจจะอาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงเป็นหลัก
7. มีผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำภายในกลุ่มควรกระจายไปทั่วกลุ่ม ได้ตามสถานการณ์ ผู้นำที่ควรต้องเป็นผู้ฟังที่คล้อย
8. มีการทบทวนการทำงานของทีมนำเสนอ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที การทบทวนนี้อาจจะทำในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังงานเสร็จก็ได้
9. มีการพัฒนาบุคคล มีแผนการในการพัฒนาสมาชิกของทีม เพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงาน
10. มีสัมพันธ์ภายในระหว่างกลุ่มดี การทำงานระหว่างกลุ่ม เป็นไปในบรรยากาศของสัมพันธ์ภาพที่ดี ฟังความคิดเห็นและทำความเข้าใจ แนวคิดหรือปัญหาของผู้อื่น พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น
11. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี เป็นสิ่งจำเป็นในทุกๆระดับขององค์การ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งสมาชิก ทุกคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ และได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ลักษณะโครงสร้างของการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ควรประกอบด้วย ลักษณะการปฏิบัติงานใน 6 ด้าน ตามแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock, 1989)

1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยสมาชิกร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจน ยอมรับและผูกพันกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์นั้น
2. การติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน พูดยกัน

อย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายในทีมและภายนอกทีม ด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สามารถเป็นผู้พูดและผู้ฟังที่ดี เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

3. การทำงานร่วมกัน โดยการประสานงานกัน สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีการนำทักษะความรู้ ความสามารถของแต่ละคนมารวมกัน ให้โอกาสสมาชิกพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่

4. การสร้างความคล่องตัวในการทำงาน โดยการทำงานมีความยืดหยุ่น การตัดสินใจ อาศัยข้อมูลที่เป็นจริง สนับสนุน หรือเอื้ออำนวยต่อการที่จะทำ ให้ สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็น เขียน หรือพูด ในสิ่งที่ถูกต้องต่อการทำงาน สมาชิกรับรู้บทบาทตนเองในกลุ่ม ตลอดจนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ตนดำรงอยู่

5. การส่งเสริมการพัฒนาบุคคล โดยการส่งเสริมสมาชิกให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของตนเอง ตลอดจนทัศนคติที่ดี และวิธีในการทำงาน โดยได้รับโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เขียนตำรา งานวิชาการ และการทำวิจัย

6. การร่วมกันทบทวนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และใช้ประสบการณ์เป็นแนวทาง ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

นอกจากนี้จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น การทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบในด้านอื่น ๆ ด้วย ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่มีความสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสามารถในการจัดความขัดแย้ง มีเทคนิคการจูงใจสมาชิก มีความรอบรู้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน ติดตามผลงาน และมีความเข้าใจพฤติกรรมของสมาชิก

2. อาจารย์พยาบาล ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความชำนาญ ใช้ความร่วมมือ และประสานงานกันเป็นอย่างดี มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล

ลักษณะงานของอาจารย์พยาบาล

ลักษณะของการจัดการเรียนการสอนทางพยาบาล ต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ของการ

พยาบาล รวมทั้งศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐาน จึงเน้นการสอนเนื้อหาในแต่ละสาขาวิชา ให้มีความผสมผสานเนื้อหาวิชา เพื่อจะนำความรู้นั้นไปถ่ายทอดให้กับนักศึกษา เพื่อสร้างพยาบาล ที่สามารถปฏิบัติการพยาบาล ด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนได้ครอบคลุม และอีกทั้งยังเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม วิริยสร้างสรรคตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ (จินตนา ฮุนพันธ์, 2528) จึงจำเป็นต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ของผู้สอนในหลาย ๆ ด้าน ประกอบกันในการจัดการเรียนการสอน ประกอบกับในสภาพปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับปัญหาสังคม ปัญหาเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัญหาสิ่งแวดล้อมและการเพิ่มขึ้นของความรู้ในด้านต่าง ๆ จึงทำให้เกิดความซับซ้อนของสังคม และการศึกษาในปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะ การศึกษาพยาบาล เพราะมุ่งผลิตบุคลากรทางการพยาบาล ที่ต้องปฏิบัติกับชีวิตมนุษย์ การพยาบาลจึงต้องพัฒนาไปตามสภาวะแวดล้อมของสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา เทคโนโลยี และ ปัญหาสุขภาพของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้อาจารย์พยาบาล ต้องค้นคว้าวิจัยเพื่อได้ความรู้ใหม่ มาพัฒนาการเรียนการสอนและบริการทางด้านวิชาการแก่สังคม รวมทั้งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของชาติด้วย

จากลักษณะการจัดการเรียนการสอน และขอบเขตของการศึกษาพยาบาล ทำให้อาจารย์พยาบาลจำเป็นต้อง มีการทำงานที่อาศัยประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญ ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาร่วมกันในการค้นคว้าหาความรู้ รวมทั้งพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยร่วมกันทำงานเป็นทีม ดังที่ ทิศนา แชมมณี (2537) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างในเรื่องสติปัญญาและความสามารถ การทำงานร่วมกันเป็นทีม จะเป็นการระดมความสามารถของคนเหล่านั้นให้มาช่วยกันคิดช่วยกันทำ ทำให้เกิดความคิดที่กว้างขวาง รอบคอบ และความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล เมื่อประสานกันอย่างเหมาะสม ก็จะช่วยให้งานที่ต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ อย่างดำเนินไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับ ออสติน และ บาลวิน (Austin and Baldwin, 1991) ที่กล่าวว่า แนวโน้มความร่วมมือกันของอาจารย์กำลังเพิ่มขึ้นและเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ดังนั้น อาจารย์ผู้ซึ่งเคยชินกับการทำงานตามลำพัง ควรที่จะพัฒนาความร่วมมือในการทำงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน และยังเป็นการเพิ่มความมั่นคงทางการศึกษา ที่จำเป็นจะต้องมีแนวคิดที่ทันสมัย และการปฏิบัติการที่เป็นมาตรฐาน

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลนั้น จำเป็นที่จะต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้ครอบคลุม ตรงตามหลักสูตร และ

เพื่อให้วิชาการความรู้ก้าวหน้าทันกับการเปลี่ยนแปลง ของสภาพปัจจุบันสังคม อีกทั้งยังเป็นการช่วย เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ได้มาตรฐานตามที่ต้องการอีกด้วย เพราะการร่วมกัน ทำงานเป็นทีม จะเป็นการนำเอาความรู้ ทักษะที่แตกต่างกันของแต่ละคนมารวมกัน ทำให้ได้แนว ความคิดที่กว้างขวาง และครอบคลุมมากขึ้น ดังที่ ทิศนา ชนมมณี (2537) ได้กล่าวว่า การ ทำงานเป็นทีม มีความสำคัญให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานเป็นรายบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากการทำงาน เป็นทีมเป็นการระดมความคิด ความสามารถของคนหลายคน มาสู่การทำงานในลักษณะ ที่ประสาน สอดคล้องกัน ทำให้เกิดความรอบคอบในการคิด และการประสานความสามารถเป็นรายบุคคล

การทำงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

วิทยาลัยพยาบาล เป็นหน่วยงานหนึ่งของสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข มีหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้ (สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข, 2537)

1. จัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการ พยาบาล และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาธารณสุข
2. ศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาการศึกษาและการบริการพยาบาล
3. บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ในการดูแลสุขภาพ ของตนเอง ครอบครัว และชุมชน
4. ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม เพื่อปลูกฝังสำนึกของการเป็นพลเมืองที่ดี มีระเบียบ วินัย คุณธรรม จรรยาบรรณ ตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีการจัดรูปแบบการบริหารองค์การ โดยมีผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเป็นผู้บริหารสูงสุด มีคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยและคณะ กรรมการเฉพาะกิจวิทยาลัย ซึ่งจะมีการจัดตั้งเป็นไปตามวาระการดำเนินงานในแต่ละเรื่อง ร่วมวางแผนเป็นที่ปรึกษา และมีฝ่ายงานในความรับผิดชอบของแต่ละคน แต่ละงานและฝ่าย โดย มีนโยบายของสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน อาจารย์พยาบาล จะเป็นผู้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไข และอำนาจหน้าที่ที่พึงกระทำ เพื่อให้ สอดคล้องกับปรัชญาและวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลนั้น ๆ

จินตนา ฮุนพันธ์ (2527) ได้กล่าวถึง บทบาทด้านการสอนของอาจารย์พยาบาล ไว้ ดังนี้

1. เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจะต้องมีความรับผิดชอบ ในการเลือกและจัดเรียงประสบการณ์การเรียนรู้ มีโอกาสฝึกฝนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ไปจนถึงผู้สอน ต้องมีการจัดสิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพ สังคม และจิตวิทยา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ หรือมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ปรารถนาได้ สิ่งสำคัญอย่างยิ่งของผู้สอน ในฐานะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ก็คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้เพราะการพยาบาล เป็นวิชาชีพที่มีการปฏิบัติเป็นแกน ผู้สอนไม่ได้เป็นตัวอย่างเพียงแต่สอนทางด้านทฤษฎีเท่านั้น ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนชวาทที่จะปฏิบัติตาม ทั้งนี้ เพราะการเรียนรู้โดยการเลียนแบบ จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ว่าจะปฏิบัติอย่างไร ในสถานการณ์ที่แตกต่างออกไป การวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการเป็นแบบอย่างนี้ เน้นความจริงที่ว่า เมื่อผู้สอนสอนอย่างหนึ่ง และทำตัวเป็นแบบอย่างอีกอย่างหนึ่ง การสอนจะมีประสิทธิภาพน้อยกว่า ถ้าครูเป็นแบบอย่างในสิ่งที่ตนเองสอน หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นบทบาทในการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการก็น่าจะได้
2. เป็นผู้ประสานงาน เมื่อพิจารณาว่า สถาบันการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ที่สร้างขึ้นมา เพื่อสนองความต้องการของสังคม จึงต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ระหว่างสถาบันการศึกษากับสังคมตลอดเวลา ผู้มีหน้าที่โดยตรงในฐานะตัวกลางคือ ผู้สอนนั่นเอง
3. เป็นผู้สืบทอดทางวัฒนธรรม สถาบันการศึกษาเป็นสถาบันทางสังคม ซึ่งสังคมให้การสนับสนุน และสร้างขึ้นเพื่อดำรงรักษา และถ่ายทอดประเพณีวัฒนธรรมของสังคม สถาบันการศึกษา จึงเปรียบเสมือนเครื่องมือในการถ่ายทอดวัฒนธรรม และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน คือผู้เรียนนั่นเอง เมื่อสถาบันการศึกษามีหน้าที่ดังกล่าว ครูผู้สอนจึงเป็นบุคคลที่ต้องรับผิดชอบ ในการให้หน้าที่ดังกล่าวเกิดผลในทางปฏิบัติ ผู้สอนจึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในสังคม และสามารถถ่ายทอดผู้เรียน ได้ซาบซึ้งถึงวัฒนธรรมของสังคม ปลุกฝังให้ผู้เรียนระลึกถึง ความจำเป็นในการคำนึงถึงวัฒนธรรมของผู้ป่วย หรือผู้รับบริการ ในขณะที่ปฏิบัติการพยาบาลอีกด้วย
4. เป็นตัวเชื่อมระหว่างสถาบันการศึกษากับชุมชน ผู้สอนทางการพยาบาลศาสตร์นั้นจะต้องคำนึงถึงความต้องการของสังคม แนวโน้มของสังคมในขณะนั้น และนำความต้องการเหล่านี้เข้ามาพิจารณากันในสถาบันการศึกษา ต่อจากนั้นจะต้องดำเนินการปรับปรุง กระบวนการดำเนินการของสถาบัน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมต่อไป
5. เป็นสมาชิกของสถาบันการศึกษา ผู้สอนทางวิชาการพยาบาล เป็นผู้หนึ่งที่จะทำ

ให้สถาบันการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ คือ ต้องมีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนอีกด้วย จะต้องมีการทำงานเป็นกลุ่ม ระหว่างคณาจารย์ด้วยกัน และระหว่างคณาจารย์กับนักศึกษาซึ่งต้องใช้กระบวนการกลุ่ม มีการยอมรับนับถือความรู้ ค่านิยม ทศนคติ และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การทำงานกลุ่มเป็นไปด้วยดี

6. เป็นสมาชิกของวิชาชีพ กล่าวคือ จะต้องเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล มีใบประกอบโรคศิลปะสาขาการพยาบาลชั้นหนึ่ง ในฐานะที่เป็นสมาชิกของวิชาชีพการพยาบาล ทุกคนจึงต้องมีส่วนร่วมในสมาคมวิชาชีพ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ค้นคว้าวิจัย พัฒนากิจกรรมในทางวิชาชีพในสภาพการณ์จริง ซึ่งจะช่วยให้ผู้สอนได้มีแนวทางในการช่วยให้ผู้เรียนมีการพัฒนาไปเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศุภโรจ เจริญสุข (2537) ได้จำแนกบทบาทของอาจารย์พยาบาลออกเป็น

1. บทบาทด้านการสอน คือ การสอนและอบรมนิสิตนักศึกษา เพื่อให้เป็นบัณฑิต คือ เป็นมนุษยที่ดี เป็นพลเมืองที่ดี และเป็นผู้มีความสามารถในการประกอบอาชีพ มีความรู้ความสามารถเพียงพอ ที่จะสนองความต้องการของสังคมได้ ดังนั้น ผู้ที่เป็นอาจารย์จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ และฝึกฝนวิชาการของตนให้ลึกซึ้ง กว้างขวาง ก้าวหน้าและทันสมัยอยู่เสมอ

2. บทบาทด้านการวิจัย การเขียนตำรา และบทความ งานวิจัยเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา เป็นงานที่ต้องทำควบคู่ไปกับงานสอน เพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ต่อสังคม การวิจัยเป็นการแสวงหา ความรู้ ความเข้าใจ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ เพื่อตอบปัญหาที่สงสัย หรือเพื่อแก้ไขปัญหาดัง ๆ บทบาทด้านการวิจัยของอาจารย์พยาบาล จะประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การทำวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ การเข้าร่วมในโครงการวิจัย การให้ความร่วมมือในการทำวิจัย การเขียนเอกสารประกอบการสอน การแต่งตำรา เขียนบทความทางวิชาการ การนำผลการวิจัยทั้งของตนเองและผู้อื่น มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการศึกษา และสังคม การแนะนำ ส่งเสริมให้นักศึกษามีโอกาสร่วมมือ ในการทำวิจัยด้วย

3. บทบาทด้านบริการสังคม ซึ่งงานบริการที่อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา จะจัดให้แก่สังคมมีได้ในหลายลักษณะ เช่น การเข้าฟังและมีส่วนร่วมในการอภิปราย การสัมมนา การบรรยาย และพูดในโอกาสพิเศษต่าง ๆ การเข้าร่วมประชุมกิจกรรมหรือวางแผนโครงการ

ต่าง ๆ ในชุมชน การเป็นที่ปรึกษาในชุมชน การได้รับเชิญไปเป็นวิทยากรบรรยาย ในมหาวิทยาลัย หน่วยงานต่าง ๆ และชุมชน ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้นอกจากจะมีประโยชน์แก่สังคมและชุมชนแล้ว ยังเป็นการพัฒนาอาจารย์เพื่อที่จะได้มีการปรับปรุงทักษะของบุคคล ให้มีความสามารถในการกระทำบทบาทของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. บทบาทด้านกิจการนักศึกษา อาจารย์ทุกคนควรมีความรับผิดชอบโดยตรง ต่องานกิจการนักศึกษา ซึ่งหมายถึงงานที่เกี่ยวกับการบริการ สวัสดิการ วินัยและพัฒนาการศึกษา และงานกิจกรรม ซึ่งงานเหล่านี้ในการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นงานหลักสำคัญที่จะถูกละเลยไม่ได้ จากอาจารย์ ผู้บริหาร และบุคลากรในสถาบัน เพราะเป็นงานที่ทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง

ซึ่งจะเห็นได้ว่า บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ของอาจารย์พยาบาลมีปริมาณมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับ สภาพปัญหาการทำงานในปัจจุบัน ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า

1. มีความขาดแคลนบุคลากร อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา 1 : 16 ทำให้ภาระงานของอาจารย์หนักมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์พยาบาล ที่ต้องขึ้นนิเทศงานฝึกภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วย ต้องนิเทศนักศึกษากลุ่มละ 16-20 คน ตลอดทั้งปี เพราะมีนักศึกษาหลายหลักสูตรและหลายชั้นปี (กระทรวงสาธารณสุข, 2537)

2. วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีวิทยากรบรรจุนิวส่วนหนึ่งเป็นนักศึกษาพยาบาลทุน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว เป็นอาจารย์สอนในวิทยาลัยพยาบาล เพื่อแก้ปัญหาขาดอาจารย์ และการเปิดรับอาจารย์พยาบาล จากหน่วยงานอื่นเป็นไปได้อย่างจำกัด จึงทำให้อาจารย์ มีประสบการณ์ด้านการทำงานไม่มากเท่าที่ควร (คาราพร คงจา, 2534)

3. กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบาย ขยายบริการสาธารณสุขให้ครอบคลุม โดยให้มีการก่อสร้างโรงพยาบาลให้ครบทุกอำเภอ และขยายขอบข่ายการให้บริการของสถานอนามัย เพื่อสนับสนุนโครงการสาธารณสุขมูลฐาน ทำให้ความต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้น ต้องการการผลิตพยาบาลเป็นจำนวนมาก ทั้งระดับวิชาชีพและระดับต้น (กระทรวงสาธารณสุข, 2536)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้อาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีภาระและปริมาณงานที่มากจนเกินไป ในขณะที่จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ และที่มีอยู่บางส่วนก็ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยภาระและปริมาณงานที่มากนี้เอง ทำให้อาจารย์ต่างรีบทำงานแข่งกับเวลา เพื่อให้งานในความรับผิดชอบ เสร็จลุล่วงตามเป้าหมาย อาจารย์จึงไม่ค่อยมีเวลาในการพบปะสังสรรค์กัน หรือติดต่อสื่อสารกันอย่างเพียงพอ อาจเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งใน

กลุ่มได้ หรือไม่มีความสำนึก และ เป็นผลให้เกิดความเครียด ในการปฏิบัติงานตามมา ดังที่ (Carter, 1993) กล่าวว่า เมื่ออาจารย์มีภาระและปริมาณงานที่มากจนเกินไป ก็จะทำให้เกิดภาวะเครียด หากไม่สามารถยับยั้งหรือปรับตัวให้เข้ากับภาวะเครียดนั้น อาจถ่ายทอดหรือแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดความคับข้องใจ ความไม่สบายใจแก่นักศึกษา อันมีผลกระทบต่อการเรียนของนักศึกษา (ศิริอนันต์ จุฑาเดมิย์, 2523) และความเครียดก็จะบั่นทอนจิตใจอาจารย์ ทำให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการทำงาน (จินตนา ญาติบรรทุง, 2529) ตัดสินใจ เลือกลงทางเดินของตนใหม่ โดยลาออกหรือเปลี่ยนอาชีพ เป็นการสูญเสียทรัพยากรระดับสมองของวิชาชีพไป เกิดผลเสียหายอย่างมากมาของรัฐ (เสริมศรี เวชชะ และคณะ, 2536) เกิดภาวะขาดแคลนบุคลากรพยาบาลมากขึ้น ซึ่งเป็นเงื่อนโซ่หนึ่ง ทำให้เกิดความขัดแย้งในกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน (แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์, 2534)

นอกจากนี้ การมีภาระและปริมาณงานที่มาก ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาศึกษาค้นคว้าวิจัย รวมทั้ง การพัฒนาความรู้และผลิตผลงานทางวิชาการ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนขวัญและกำลังใจของอาจารย์ (ดาราทพร คงจา, 2534) อาจทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์ลดลงได้ จากงานวิจัยของ เสริมศรี เวชชะ และคณะ (2536) พบว่า อาจารย์พยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และ เตือนใจชนิดสิทธิ์ (2535) พบว่า การทำงานหนัก จากปริมาณงานที่สูงของอาจารย์พยาบาล มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่ถดถอย หหมดกำลังใจ คุณค่าในตนเอง และความมุ่งหวังต่อความสำเร็จลดลง และฉวีวรรณ สัตยธรรม (2537) พบว่า ชีวิตของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง

จากปัญหาดังกล่าวของอาจารย์พยาบาล จึงเป็นอุปสรรคสำคัญ ที่จะกีดขวางหรือทำลายบรรยากาศที่จะช่วยให้อาจารย์พยาบาล เกิดความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกัน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้สึกว่า "อยู่ในเรือลำเดียวกัน" และต่างก็จะตั้งเป้าหมายส่วนตัว และหาที่พึ่งที่อื่น ซึ่งอาจจะมิได้อยู่ในทิศทางเดียวกัน กับความต้องการของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ ดังที่ ชงอุทธ สาระสมบัติ (2535) ได้กล่าวถึง ข้อจำกัดในการพัฒนาทีมประการหนึ่ง คือ ขวัญและกำลังใจที่ต่ำ ความขัดแย้งอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับกลุ่มที่เอ็นฮา ไม่มีการวางแผนงาน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผลการวิจัยของ ศิริวรรณ โกมุติกานนท์ (2536) พบว่า อุปสรรคและปัญหาในการทำงานเป็นทีม คือ ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่และเป้าหมาย การขาดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ต่างคนต่างทำงาน มีปัญหาขัดแย้ง ขาดความเข้าใจ

ในการทำงาน การทำงานไม่มีการประชุม ปรีกษาหารือร่วมกัน ไม่มีเวลาเพียงพอ เจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อย ดังนั้นจำเป็นต้องช่วยกันพัฒนาทีมงานของอาจารย์พยาบาล เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นเทคนิคที่สำคัญ ที่จะช่วยทำให้หน่วยงานหรือองค์การประสบผลสำเร็จ ในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน และยังเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงานอีกด้วย (Austin and Baldwin, 1991)

นอกจากนี้ ทิศนา แชนมณี (2537) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ประการหนึ่งว่า มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลัง และการทำงานต่าง ๆ ต้องใช้พลังที่แตกต่างกันไป งานใดที่ต้องใช้พลังมากเกินความสามารถที่คนเดี๋ยวจะทำได้ การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้สามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ เพราะเป็นการรวมพลังของคนมาช่วยกันทำงาน และการทำงานเป็นทีม ทำให้บุคคลได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ทำให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวของบุคคล มีผลให้กลุ่มได้มีความเจริญงอกงาม เข้มแข็ง มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงตามขึ้นไป ช่วยให้สามารถทำงานใหญ่ที่มีความสำคัญ และจำเป็นต่อการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า ให้เกิดแก่สังคมที่มนุษย์อาศัยอยู่ได้มาก

ดังนั้นการที่อาจารย์พยาบาล ต้องทำงานที่หนักและปริมาณงานมาก ซึ่งเกินความสามารถที่บุคคลคนเดียว จะทำให้มีประสิทธิภาพได้ดั่งนั้น ถ้าอาจารย์มาร่วมกันทำงานเป็นทีม ก็จะช่วยให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ซึ่งการทำงานร่วมกันเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขนั้น จะเป็นการทำงานเป็นทีมในระดับทีมงานภายใน (Intradisciplinary Team) โดยมีผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเป็นหัวหน้าทีม และมีอาจารย์พยาบาลเป็นสมาชิกทีม ร่วมกันปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในความรับผิดชอบ อาจารย์แต่ละคนจะมีความแตกต่างในระดับความรู้ และความสามารถที่จะรับผิดชอบงาน แต่จะมีการวางแผนงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลร่วมกัน ทำให้ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน แต่ละคนจะปฏิบัติงานได้ตามความสามารถของตน ทำให้อาจารย์มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ไม่เกิดความเครียด มีเวลาเพียงพอในการที่จะปฏิบัติงานด้านการค้นคว้าวิจัย การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ผลิตผลงานทางวิชาการ เป็นการช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจ ตลอดจนคุณภาพชีวิตที่ดีของอาจารย์พยาบาล อาจารย์จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพทางการศึกษาที่ดี ให้แก่นักศึกษาพยาบาลได้

การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล

การทำงานเป็นทีมเป็นแนวทางหนึ่ง ที่จะช่วยให้งานของอาจารย์พยาบาลพัฒนา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเต็มที่ ในสภาพที่มีทรัพยากรจำกัด คือจำนวนอาจารย์พยาบาลขาดแคลน ซึ่งลักษณะการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล มีรายละเอียดในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การสอนเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้สอนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป วางแผนการสอนร่วมกัน ช่วยกันสอน ช่วยกันแก้ปัญหาการสอนที่อาจเกิดขึ้น ร่วมกันประเมินผลการเรียนของนักเรียน การสอนเป็นทีมโดยทั่วไปแบ่งเป็น 4 ประเภทคือ

1. The Teacher Type คือ ทีมครูที่มีครูคนหนึ่งเป็นหัวหน้า และครูลูกทีมอีก 2-3 คน ครูทุกคนอาจประกอบด้วย ครูที่สอนหนักแต่ละวิชาในหลาย ๆ วิชา

2. An Associate Type เป็นทีมประกอบด้วยครู 2-3 คน คล้าย ๆ กับแบบที่หนึ่ง แต่ต่างกันตรงที่ไม่มีครูหัวหน้าทีม ทีมครูประเภทนี้ไม่ค่อยมีแบบแผน ใครจะเป็นหัวหน้าทีมขึ้นอยู่กับสถานการณ์และปัญหาที่ประสบ

3. The Master Begining Teacher Type ทีมครูที่คัดเลือกเพื่อความเหมาะสมกับการสอนเด็กเป็นกลุ่มเล็กก็ได้ บางทีคนหนึ่งสอน ครูคนหนึ่งอาจวิจัยค้นคว้าเพื่อที่จะสอนต่อไปได้

4. A Coordinate Team Type ทีมครูแบบนี้ เป็นการผันแปรทีมต่าง ๆ เข้าด้วยกันโดยร่วมกันวางแผน แต่ไม่มีการรับผิดชอบต่อเด็กกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดโดยเฉพาะ ครูแต่ละคนยังต้องรับผิดชอบต่อเด็กในกลุ่มของตน แต่ครูที่รับผิดชอบต้องมาปรึกษาและทำงานร่วมกัน

หลักการทั่วไปของการสอนเป็นทีม

1. ต้องอาศัยครูหลาย ๆ คนมาทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด ดำเนินการสอนเด็กในหมู่เดียวกัน

2. การสอนอย่างนี้ต้องอาศัยครูอย่างน้อย 2 คนขึ้นไป

3. การสอนแบบนี้ เป็นการสอนที่สมาชิกในทีมเป็นผู้มอบงาน กำหนดเวลา จัดแบ่งหมู่เรียนและจัดสถานที่เรียน เพื่อสนองความต้องการของเด็กให้มากที่สุด

องค์ประกอบของการสอนเป็นทีมที่สำคัญ มี 3 ประการ คือ

1. นักเรียน ในทีมหรือคณะหนึ่งอาจมีนักเรียนตั้งแต่ 40-300 คน โดยทั่วไปจัดเป็นคณะโดยคละกัน แล้วจึงแบ่งงานเป็นกลุ่มย่อยประมาณกลุ่มละ 10-20 คน

2. คณะครู ไม่ควรเกิน 5-7 คน วางแผนช่วยกันกำหนดจุดประสงค์ กำหนดงาน ความรับผิดชอบของนักเรียน มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีการ คกลงแบ่งกลุ่มนักเรียน เพื่อมอบหมายให้ผู้ใดทำการสอน สอนเรื่องอะไร เพียงใด

3. อาคารสถานที่ การสอนเป็นทีมถ้าจะให้ได้ผลดี จะต้องจัดอาคาร สถานที่ โต๊ะ เรียนเป็นพิเศษ

ขั้นตอนในการดำเนินการสอนมี 3 ขั้นตอน คือ

1. การสอนเป็นกลุ่มใหญ่ เป็นการสอนนักเรียนในทีมทั้งหมด โดยมีครูหัวหน้าทีม และใช้วิธีสอนเพื่อเน้นแนวความคิดใหม่ หรืออธิบายหลักการ และใช้สื่อประกอบด้วย การสอน แบบนี้มีจุดประสงค์เพื่อให้นักเรียนมองเห็นภาพพจน์ เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ถ้าจะสอนให้ได้ผล ครูต้องมีเวลา ในการวางแผนร่วมกัน ประมาณ 40% ของเวลาทั้งหมด

2. การจัดกิจกรรมกลุ่มเล็ก เป็นการอภิปรายจัดกิจกรรมเป็นกลุ่มเล็ก เพื่อช่วย เลือกรูปแบบการสอนเป็นกลุ่มใหญ่ ใช้สอนเด็กเพื่อเพิ่มเติมความรู้ในจำนวนเด็กไม่เกิน 15 คน และ ใช้เวลาในการสอนเพียง 2 ใน 3 ของเวลาทั้งหมด การสอนแบบนี้ เป็นการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพ ระหว่างบุคคล

3. การค้นคว้าและทำงานอิสระ เป็นการเปิดโอกาส ให้เด็กได้ค้นคว้าหาความรู้ ด้วยตัวเอง อาจใช้ห้องสมุด หนังสืออ่านประกอบ สื่อการสอนที่เรียนได้ด้วยตนเอง เพื่อจะได้ ช่วยจัดข้อสงสัย หรือสิ่งที่ยังเป็นปัญหาโดยมีครูเป็นผู้ช่วยแนะนำ

การสอนเป็นทีมในอาจารย์พยาบาล ก็จะมีลักษณะโดยทั่วไป คล้ายคลึงกับลักษณะดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นในการสอนเป็นทีม อาจารย์พยาบาลจะต้องมีการวางแผนร่วมกัน ช่วยกันแก้ปัญหาและประเมินผล ต้องรับรู้บทบาทตนเองในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ โดยการทำงานร่วมกันอย่าง ใกล้ชิด จึงต้องคำนึงถึงสัมพันธ์ภาพที่ดี มีการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และจะต้อง มีผู้ที่แสดงถึงภาวะผู้นำกลุ่มในกลุ่มอาจารย์ด้วยกัน ในลักษณะเป็นหัวหน้าทีม ซึ่งอาจารย์พยาบาล ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ในด้านของความรู้ และนำความรู้และทักษะที่ต่างกัน ของ แต่ละคนมารวมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนให้เพิ่มขึ้น และจะเห็นได้ว่าการสอนเป็น ทีม จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น อาคารสถานที่ อุปกรณ์ การเรียนการสอนที่ เหมาะสม จำนวนหนังสือและตำราในการค้นคว้า จำนวนอาจารย์พยาบาลที่จะทำการสอน เป็นต้น

2. การบริการวิชาการแก่สังคม

โกรซิงเจอร์ (Grozinger) ได้ให้ความหมายของ การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง การให้การศึกษานอกระบบ หรือกิจกรรมที่วิทยาลัยจัดขึ้นเพื่อชุมชนโดยไม่ได้เป็นหน่วยกิต พงษ์ภักดี ธรรมคุณ ให้ความหมายว่า การจัดกิจกรรมเชิงวิชาการ ของสถาบันระดับอุดมศึกษา ที่จัดบริการให้แก่ประชาชนในชุมชน เป็นลักษณะให้การศึกษานอกระบบ หรือการศึกษานอกระบบ ตลอดจนการใช้ทรัพยากร ของสถาบันทั้งด้านองค์บุคคล และองค์วัตถุให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ

การบริการวิชาการแก่ชุมชน ในลักษณะการทำงานเป็นทีม ของอาจารย์พยาบาล จึงหมายถึง อาจารย์ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปร่วมกันจัดกิจกรรมเชิงวิชาการของสถาบัน ให้แก่ประชาชนในชุมชน เป็นการศึกษานอกระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ

ปัจจุบัน การให้บริการวิชาการแก่สังคม ของวิทยาลัยพยาบาล ในแผนพัฒนาการศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์ ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 7 (2535-2539) ได้กำหนดนโยบาย ด้านการให้บริการแก่สังคมไว้ดังนี้ ให้ขยายขอบเขตการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการพยาบาลและสุขภาพอนามัย ของสถาบันการศึกษพยาบาล ให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขึ้นโดยเน้นการประสานงาน และระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มีเป้าหมาย ดังนี้

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. จัดบริการวิชาการที่ให้ประโยชน์ โดยตรงด้านสุขภาพอนามัยต่อสังคม อย่างน้อย สถาบันละ 3 โครงการต่อปี
2. จัดสร้างงบประมาณ เพื่อดำเนินการกิจกรรมด้านบริการวิชาการอย่างน้อย ร้อยละ 5 ของงบประมาณดำเนินงานประจำปีของสถาบัน
3. จัดโครงการสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้านบริการวิชาการและผู้แทนองค์กรในชุมชน ในการพัฒนาปรับปรุงงานด้านบริการวิชาการอย่างน้อย สถาบันละ 1 โครงการ ต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

1. ให้มีกิจกรรมการเผยแพร่ความรู้ ผ่านทางสื่อมวลชนต่าง ๆ เช่น สถานีวิทยุ สถานีโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และอื่น ๆ
2. จัดให้มีเครือข่ายสารสนเทศ ด้านการบริการทางวิชาการ ระหว่างสถาบันการ

ศึกษาพยาบาล (คณะอนุกรรมการทำงาน ศึกษาความต้องการบุคลากร สาขาพยาบาลศาสตร์ ของทบวงมหาวิทยาลัย 2534)

นอกจากนั้น ยังมีข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2529 เกี่ยวกับการบริการวิชาการแก่สังคม ที่ต้องรายงานมีดังนี้

- ก. มีกิจกรรมให้บริการวิชาการแก่สังคม เช่น อาจารย์ไปเป็นวิทยากร เป็นต้น
- ข. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน หรือองค์การในการปฏิบัติการพยาบาล ในโอกาสต่าง ๆ

ค. จัดทำแผนกิจกรรมประจำปี สำหรับการบริการวิชาการแก่สังคม

ง. นำแผนไปปฏิบัติ

จ. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานบริการวิชาการแก่สังคมของสถาบัน

จากนโยบายและข้อบังคับดังกล่าว วิทยาลัยพยาบาลได้ให้ความสนใจ ต่อการให้บริการวิชาการแก่สังคมชัดเจนขึ้น โดยจัดกิจกรรมการบริการวิชาการแก่สังคม ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น จัดอบรม บรรยาย สัมมนา การประชุมทางวิชาการ การจัดนิทรรศการ จัดทำวารสารเผยแพร่ ให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยทางเสียงตามสาย จัดทำโครงการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ โครงการศูนย์พัฒนาเด็กวัยก่อนเรียน เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า ลักษณะการให้บริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยนั้น อาจารย์พยาบาลเพียงคนเดียวไม่สามารถ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามวัตถุประสงค์เท่าที่ควร จึงจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังที่ รัชติยา กรรณสูต (2528) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม ช่อมก่ให้เกิดปฏิริยาต่อกันและกัน ปฏิริยาดังกล่าวเป็นแรงกระตุ้น ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในความคิดใหม่ ๆ ขึ้นอีกมาก ดังนั้น อาจารย์พยาบาลจะต้องวางแผนร่วมกัน ในการจัดกิจกรรมบริการวิชาการแก่สังคม ในรูปแบบต่าง ๆ มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน รับผิดชอบต่อตนเองพร้อมทั้งพัฒนาแนวความคิด ความรู้ของตนเองให้ทันกับกลุ่ม และเหตุการณ์ในปัจจุบัน เพื่อจะได้จัดบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

3. การวิจัย

ยุวดี ฤาชา (2532) ให้ความหมายการวิจัยว่า เป็นการแสวงหาความรู้ หรือข้อเท็จ

จริง ที่เป็นคำตอบของปัญหาที่สนใจ โดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ ในเรื่องของกลุ่มที่จะทำการศึกษา ข้อมูลที่จะศึกษา ตลอดจนวิธีการที่จะรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้น ทั้งนี้ต้องมีระบบในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน เพื่อให้คำตอบที่ได้มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ นอกจากนี้ ต้องมีการตีพิมพ์ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน เพื่อให้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ เป็นการยังประโยชน์ให้แก่มนุษย์และสังคม

ดังนั้น การวิจัยเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลก็คือ กิจกรรมที่อาจารย์พยาบาลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันในการแสวงหาความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทของการวิจัย เพื่อการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ หรือแก้ปัญหาและตอบปัญหาที่สงสัย ซึ่งศุภรุจี เจริญสุข (2537) กล่าวว่า งานวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญของอาจารย์พยาบาล และมีได้จำกัดอยู่เฉพาะการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เท่านั้น การศึกษาค้นคว้าเพื่อ เขียนคำสอน แต่งตำรา และบทความต่าง ๆ ก็จัดว่าเป็นงานวิจัยด้วย นอกจากนั้นงานวิจัยในสนาม งานวิจัยในห้องทดลอง งานวิจัยจากเอกสาร ก็ถือเป็นงานด้านการวิจัยของอาจารย์ทั้งสิ้น ซึ่งทั้งนี้อาจจะกระทำการวิจัยเอง ร่วมมือและสนับสนุนโครงการวิจัย และแนะนำส่งเสริม ให้นักศึกษามีโอกาสร่วมมือในการทำวิจัยด้วย

โพลิต และ ฮังเกอร์ (Polit and Hungler อ้างใน ศุภรุจี เจริญสุข, 2537) กล่าวว่า อาจารย์พยาบาลจะต้องสร้างสรรค์งานวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนาเนื้อหาวิชา พัฒนาวิธีการสอนใหม่ ๆ และเป็นตัวอย่างในการนำการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพ บางครั้ง การวิจัยเป็นสาเหตุให้อาจารย์พยาบาลสอนสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากหลักสูตร และบ่อยครั้งที่อาจารย์พยาบาลสอนสอดแทรกสิ่งที่ค้นพบ ได้จากการวิจัยเข้าไปในหลักสูตร ดังนั้น ใน การปฏิบัติงานตามบทบาทดังกล่าว จำเป็นที่อาจารย์พยาบาลจะต้องมาร่วมกันทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการรวมพลังความรู้และความสามารถ ในการค้นคว้าหาความรู้และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ดังที่ ฮัตติยา กรรณสูต (2528) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมนั้น ทำให้มีการนำความรู้และประสบการณ์ มาใช้ร่วมกัน ให้ได้ผลงานที่มีน้ำหนักมากกว่าผลงานของบุคคลคนเดียว ทั้งนี้เพราะถือได้ว่าผ่านการกลั่นกรองร่วมกัน มาจากบุคคลที่มีความถนัดในสาขาวิชาการต่าง ๆ ซึ่งจะมองปัญหาในด้านต่าง ๆ กันมาหลายขั้นตอนแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยประยุกต์ที่ทำเป็นทีมนี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจที่จะนำไปใช้ มากกว่าการวิจัยของบุคคลคนเดียว ซึ่งอาจจะ เป็นความมั่นใจ ที่เกิดจากความเชื่อในความคิดของผู้เชี่ยวชาญหลายด้าน หลายคน

4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา ให้ความหมาย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมว่า คือ การถ่ายทอดวัฒนธรรม โดยมหาวิทยาลัย เป็นสถาบันที่จำลองชีวิตจริงในสังคม เข้ามาอยู่ในมหาวิทยาลัย เพื่อปลูกฝัง และสร้างเยาวชนให้ออกไปสู่สังคมของวัฒนธรรมนั้น ๆ

การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในลักษณะการทำงานเป็นทีม ในอาจารย์พยาบาล จึงหมายถึง อาจารย์ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมกันจัดกิจกรรมในการถ่ายทอดวัฒนธรรม เพื่อปลูกฝัง และสร้างเยาวชน ให้ออกไปสู่สังคมของวัฒนธรรมนั้น ๆ

ขอบเขตของการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่มหาวิทยาลัยจะดำเนินการกิจได้ คือ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา.มปป)

1. การสอน มหาวิทยาลัยอาจจัดหลักสูตร เพื่อให้มีวิชาบางวิชาที่คิดว่าสำคัญที่จะสร้าง ศิลปวัฒนธรรมไทย เช่น วัฒนธรรมไทย เป็นต้น
2. การวิจัย มหาวิทยาลัยอาจจัดสรรให้มีโครงการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมไทย เช่น การวิจัยวิถีชีวิตไทย การทำขนม ช่างสิบหมู่ การตั้งชื่อคนไทย เป็นต้น
3. การจัดนิทรรศการ มหาวิทยาลัยอาจจัดนิทรรศการ เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมไทยในโอกาสต่าง ๆ เช่น การจัดนิทรรศการ 700 ปีลายสี้อไทย นิทรรศการภาพวาดลายไทย
4. การจัดกิจกรรม มหาวิทยาลัยอาจจัดให้มีการแสดงดนตรีไทย ปี่พาทย์ดึกดำบรรพ์
5. การจัดพิพิธภัณฑ์ มหาวิทยาลัยอาจจัดถาวรวัตถุ เพื่อให้ให้นักศึกษาได้ศึกษา และเห็นถึงสิ่งที่เป็นสมบัติของบรรพบุรุษไทย ซึ่งบางอย่างอาจจะไม่มีในปัจจุบัน แต่การเก็บรวบรวมไว้ ทำให้คนรุ่นหลังได้รู้จัก
6. การเผยแพร่ มหาวิทยาลัยอาจจัดเผยแพร่ความรู้ ข่าวสารที่เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม ทางวิทยุ โทรทัศน์ การแสดงในหอประชุม การพิมพ์เป็นเอกสาร หรือทำวีดิทัศน์
7. การอบรม มหาวิทยาลัยอาจให้ความรู้ โดยการอบรมอาจารย์และบุคคลภายนอก ให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับ ศิลปวัฒนธรรมในเรื่องต่าง ๆ เช่น เรื่องประเพณีไทย ศิลปะไทย ดนตรีไทย การแต่งกายไทย ภาษาไทย วิถีชีวิตไทย

บทบาทของอาจารย์ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา)

1. ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี สนใจเรื่องของระเบียบประเพณีวัฒนธรรมไทย

2. แทรกสอน ใ้แนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับเรื่องของศิลปวัฒนธรรมไทย โดยพยายามทำให้ตนเองเป็นผู้รู้ คิดตาม ศึกษา เพื่อจะได้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่นักเรียน
3. สนับสนุน อาจารย์ควรถือการสนับสนุน ในกิจกรรมอันเกี่ยวเนื่องกับศิลปวัฒนธรรมไทย

ปัจจุบันการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยพยาบาล ในแผนพัฒนาการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 7 (2535-2539) ได้กำหนดนโยบาย ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม ของสถาบันการศึกษาพยาบาล เพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของชาติ มีเป้าหมายดังนี้

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. ให้มีการจัดโครงการ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อย่างน้อยสถาบันละ 1 โครงการ

2. ให้มีการจัดโครงการด้านการอนุรักษ์ และส่งเสริมสิ่งแวดล้อมของชาติ อย่างน้อยสถาบันละ 1 โครงการต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

1. ให้มีโครงการความร่วมมือระหว่างสถาบันองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของชาติ

2. ให้มีการปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาและอาจารย์มีส่วนร่วม และมีประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม ที่พึงประสงค์

3. ให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิชาการ และวัฒนธรรมระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น

จะเห็นได้ว่า ในการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของอาจารย์พยาบาล ก็จะต้องทำงานร่วมกันเป็นทีมเช่นเดียวกัน เนื่องจากงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จะสามารถสอดแทรกอยู่ในบทบาทด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม ซึ่งบทบาทดังกล่าว อาจารย์พยาบาลก็จะร่วมกันทำงานเป็นทีมเช่นกัน ประกอบกับการทำงานเป็นทีม จะเป็นการระดมความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล เมื่อประสานกันอย่างเหมาะสมก็จะช่วยให้ การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ อย่างดำเนินไปด้วยดี (ทัศนยา แหมมณี,

2537) ดังจะเห็นได้ว่า ขอบเขตของการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนั้น อาจารย์จะต้องใช้ความสามารถหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการสอน การจัดนิทรรศการ การจัดกิจกรรม การอบรมเผยแพร่ และกิจกรรมอื่น ๆ นอกจากนั้น การดำเนินการแต่เพียงลำพังผู้เดียว ก็จะประสบผลสำเร็จได้ไม่ดีเท่าที่ควรด้วย

5. กิจการนักศึกษา

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา ให้ความหมายงานกิจการนักศึกษาว่า งานที่เกี่ยวกับการบริการ สวัสดิการ วินัยและพัฒนานักศึกษา และงานกิจกรรม

ดังนั้น กิจการนักศึกษา ในลักษณะการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล จึงหมายถึง อาจารย์ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมกันจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริการ สวัสดิการ วินัยและพัฒนานักศึกษา และงานกิจกรรม เพื่อให้นักศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ควบคู่ไปกับการมีมนุษยสัมพันธ์ และการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น

ปัจจุบัน เรื่องกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล ในแผนพัฒนาการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 7 (2535-2539) ได้กำหนดนโยบายด้านกิจการนักศึกษา โดยมุ่งพัฒนานิสิต นักศึกษา ด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม การเป็นผู้นำ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม โดยเน้นการส่งเสริมกิจกรรมหลักสูตร และการปรับปรุงสวัสดิการที่ให้แก่ นิสิต นักศึกษา โดยมีเป้าหมายดังนี้

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. จัดทำโครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ การกีฬา นันทนาการ และการแนะแนวแก่นักศึกษา อย่างน้อยสถาบันละ 3 โครงการต่อปี
2. จัดทำโครงการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งเป็นโครงการร่วมระหว่าง อาจารย์พยาบาลและนิสิตนักศึกษา โครงการร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาพยาบาล และหรือโครงการร่วมมือระหว่างสถาบันกับสมาคมวิชาชีพ อย่างน้อยสถาบันละ 3 โครงการต่อปี
3. ให้สถาบันการศึกษาพยาบาลทุกสถาบัน สนับสนุนให้นิสิตนักศึกษา จัดตั้งสโมสรนักศึกษาพยาบาล เพื่อดำเนินการบริหารกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ตามระบอบประชาธิปไตย สถาบันละ 1 โครงการ
4. ให้สถาบันการศึกษาพยาบาลทุกสถาบัน มีโครงการจัดตั้งกองทุนการศึกษา เพื่อ

ช่วยเหลือ นักศึกษาที่ขาดแคลนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างน้อย 1 โครงการ

5. ให้สถาบันการศึกษาพยาบาลทุกสถาบัน จัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินการใน ด้านสวัสดิการนิสิตนักศึกษา อย่างน้อยร้อยละ 1 ของงบดำเนินการประจำปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

1. ให้มีแผนปฏิบัติงานด้านกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนา นิสิตนักศึกษา ด้านต่าง ๆ ให้ชัดเจนและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน
2. ให้มีการประสานงาน ด้านกิจกรรมนิสิตนักศึกษาที่ชัดเจนระหว่างสถาบัน และ ระหว่างสถาบันกับสมาคมวิชาชีพ
3. ให้มีการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน การประกาศเกียรติคุณ นิสิต นักศึกษา ที่เป็นตัวอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม และการบำเพ็ญประโยชน์ ต่อส่วนรวม อย่างสม่ำเสมอ
4. ให้จัดสรรงบประมาณในการจัดสวัสดิการแก่นักศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น

จากนโยบายดังกล่าว วิทยาลัยพยาบาล ได้ให้ความสนใจต่อกิจการนักศึกษาชัดเจนขึ้น โดยจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งสโมสรนักศึกษา จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือ นักศึกษาที่ขาดแคลน จัดกิจกรรมกีฬาภายในและระหว่างสถาบัน และกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ จัดตั้งอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้คำแนะนำนักศึกษาในปัญหาต่าง ๆ จัดตั้งคณะกรรมการบริหารในการพิจารณาความประพฤติของนักศึกษา เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของอาจารย์ ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ในการจัดการดำเนินงาน แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ ติดต่อกันสัมพันธ์และการประสานงานที่ดีต่อกัน วางแผนและ ประเมินผลงานร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งถ้าอาจารย์ปฏิบัติงานโดย รับผิดชอบเพียงผู้เดียว โอกาสในการประสบผลสำเร็จก็จะยากมากขึ้นตามลำดับ

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม

เมื่อบุคคลมารวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีม ทีมต้องมีการเคลื่อนไหว มีปฏิสัมพันธ์ ซึ่ง จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะ เป็นองค์ประกอบจากภายนอกและภายในทีม ดังที่ บริลล์ (Brill, 1976) กล่าวว่า

ทีมเป็นหน่วยหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะ มีชีวิต มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา มีทั้งวิถีชีวิตภายใน และภายนอกทีม ซึ่งองค์ประกอบที่จะช่วยให้การทำงานเป็นทีม มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานของทีมนั้น ดังที่ ลอร์เลอร์ (Lawler อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2521) พบว่า การทำงานเป็นทีมต้องมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำงาน ในเรื่องความสามารถของพนักงาน และนอกจากนี้ เดวิส และ นิวส์ตรอม (Davis and Newstrom, 1989) กล่าวว่า ก่อนที่การทำงานเป็นทีมจะเริ่มพัฒนา จำเป็นต้องดำเนินการจัดการสนับสนุน สภาพแวดล้อมก่อนเป็นก้าวแรก เพื่อเป็นพื้นฐานของก้าวต่อไปในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วูดค็อก (Woodcock, 1989) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่งที่ต้องสร้างขึ้นคือ สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในความหมายของ โจนส์ (Jones, 1949) หมายถึง "ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมด ที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม" ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม หรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ได้ทั้งสิ้น โดยแบ่งเป็น

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) หมายถึง ภูมิอากาศ พื้นที่ ภูมิประเทศ และอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่ทั่วไป เป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบการปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ในอันดับแรก ๆ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (social environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่ล้อมรอบบุคคล โดยทั่วไป และมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (cultural environment) มีความสำคัญมากที่สุด เพราะได้รวมถึงสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น เครื่องมือ ที่อยู่อาศัย กฎหมาย เครื่องจักร ความเชื่อ ประเพณี และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น

4. สภาพแวดล้อมย่อย (segmented environment) ได้แก่ สภาพชนบทและสภาพเมืองในสังคม

สับพร ชุทรานนท์ (2527) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของทันตแพทย์ออกเป็น 4 ประเภท โดยมีความสอดคล้องกับ Jones ใน 2 ประเภทแรก คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) หมายถึง ภูมิอากาศ ภูมิประเทศ พื้นที่ อุณหภูมิ และสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีชีวิตที่แวดล้อมปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ และมีอิทธิพลในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ทำให้มนุษย์คิด และมีปฏิริยาโต้ตอบต่อสิ่งเร้าแตกต่างกัน

2. สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม (social environment) หมายถึง คนอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัวเรานั้นเอง ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อเรา โดยการปฏิสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งโดยชนิดและปริมาณของคนเหล่านั้นด้วย และเราก็จะมีปฏิริยาโต้ตอบกับบุคคลเหล่านั้นด้วยในที่สุด

3. สภาพแวดล้อมทางบุคคล (personal environment) เป็นสภาพแวดล้อมประเภทที่ดัดแปลงมาจาก กรอบการศึกษาของ French et al. (1974) หมายถึง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพทางสังคม ซึ่งทำให้ทัศนแพทย์แต่ละคนมีความแตกต่างกัน

4. สภาพแวดล้อมทางหน้าที่การงาน คือ สิ่งที่ถูกกำหนดขึ้นมาโดยธรรมชาติของงาน ในหน้าที่ของทัศนแพทย์ มีดังนี้ วันหยุด รายได้ งานบริหารสถานพยาบาล การป้องกันการติดเชื้อ

ดังนั้น การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัย จึงได้ดัดแปลงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมจากการแบ่งของ โจนส์ (Jones, 1949) และ สับพร ชุทรานนท์ (2527) ให้มีความสอดคล้อง กับสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นทีม ของอาจารย์พยาบาล ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคล สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางสังคม

สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคล (Personal environment)

หมายถึง ลักษณะที่เป็นอยู่ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของอาจารย์ ในงานวิจัยนี้คือขนาดของกลุ่ม

ขนาดของกลุ่ม เป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ถ้าบุคคลทำงานในกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การร่วมมือกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ จะลดลง ความผูกพันกันภายในกลุ่ม ก็จะน้อยลงตามด้วย บทบาทของแต่ละบุคคลก็จะไม่เท่าเทียมกัน ทำให้อาจารย์เกิดความไม่พอใจ ที่จะทำงานร่วมกันได้ มีผลการวิจัยสนับสนุนว่าขนาดของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับการทำงานดังนี้ พนม ลิ้มอารีย์ (2529) กล่าวถึง ผลการ

ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มขนาดเล็ก กับกลุ่มขนาดใหญ่ พบว่า กลุ่มขนาดเล็กจะมีการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มสูงมากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ กลุ่มขนาดเล็กจะมีความสามัคคีในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ เมื่อเปรียบเทียบความรู้สึกของสมาชิก กลุ่มขนาดเล็กจะมีความพึงพอใจในการเข้ากลุ่มมากกว่าสมาชิกของกลุ่มขนาดใหญ่ จากผลการศึกษาวิจัยของ ลาทานเน และ คาเลย์ (Latane & Darley อ้างใน พิสมัช วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ, 2528) พบว่า กลุ่มที่มีขนาดใหญ่ขึ้นสมาชิกกลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันน้อยลง การมีส่วนร่วมและการเข้าร่วมกิจกรรมจะลดลง และอาจเกิดกลุ่มย่อย ๆ ขึ้นด้วย บริลล์ (Brill, 1976) กล่าวว่า ทีมที่มีขนาดเล็กจะง่ายในการที่จะปฏิบัติงานกันอย่างเต็มที่ มีการแบ่งความรับผิดชอบ มีความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานมากกว่า ดังนั้น กลุ่มขนาดเล็กน่าจะสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ได้ดีกว่ากลุ่มขนาดใหญ่

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment)

หมายถึง อาคารสถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ภายในวิทยาลัยพยาบาล ที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษาจัดขึ้น ในการอำนวยความสะดวก ส่งเสริมความร่วมมือของอาจารย์ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

ในการทำงาน องค์ประกอบที่สำคัญของบุคคลอีกประการหนึ่งคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี จะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ในสภาพการทำงาน และเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจ ก็จะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง สุชาดา รัชชกุล (2535) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถาบันการศึกษา ที่จะทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ต้องประกอบด้วย มีห้องเรียนที่คืออากาศเย็นสบาย จำนวนนักศึกษาไม่เกิน 50 คน/ห้อง เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุทัศนูปกรณ์ ครบมีจำนวนมากเพียงพอ และอยู่ในสภาพที่ดี ห้องพักอาจารย์ควรแยกเป็นสัดส่วน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ห้องสมุดมีจำนวนหนังสือ และตำราเพียงพอกับความต้องการ และ เดวิส (Davis, 1971) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรเป็นสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ มีการถ่ายเทอากาศ มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ดีพอ

ในการทำงานเป็นทีม นั้น จำเป็นต้องอาศัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น มีสถานที่เพียงพอในการประชุม ดังที่ เคือนใจ แวงงาม (2534) กล่าวว่า การประชุมเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานร่วมกัน การประชุมอย่างมีแบบแผนและเหมาะสม จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้การทำงานเป็นทีม ยังต้องประกอบด้วย สถานที่ทำงานสะดวกต่อการวางแผน ปฏิบัติงานร่วมกัน และสถานที่ในการค้นคว้าหาข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ ได้แก่ ห้องสมุดและตำรา เนื่องจากการทำงานเป็นทีม เป็นการนำความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญของแต่ละบุคคลมาร่วมกัน ดังนั้น จำเป็นที่บุคคลจะต้องค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ความรู้ที่ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ นอกจากนี้ในการทำงานเป็นทีม จำเป็นต้องอาศัยอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ได้แก่ โทรทัศน์ โทรสาร วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น ฮานพาหนะในการเดินทาง เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น ดังที่ ออสติน และ บาลวิน (Austin and Baldwin, 1991) กล่าวว่า เงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งที่สถาบันต้องมีนโยบาย ในการส่งเสริมความร่วมมือของอาจารย์ ทั้งทรัพยากรและเวลา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม สถาบันควรจะช่วยในเรื่องค่าเดินทาง ค่าบริการในการติดต่อสื่อสาร และค่าใช้จ่าย อุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นจะต้องใช้ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เช่น โทรทัศน์ โทรสาร หรืออาจมีการจัดหากองทุนพิเศษร่วมในโครงการ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ทำงานร่วมกัน ดังนั้น สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการวิจัยนี้ จึงหมายถึง

1. ห้องประชุม สถาบันต้องจัดให้มีห้องประชุม สำหรับอาจารย์ที่เหมาะสม กับการประชุมทั้งกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ ขนาดห้องประชุมพอเหมาะ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีพื้นที่ไม่น้อยกว่า 1.5 ตารางเมตร ต่อ อาจารย์ 1 คน (ชัยบัณเฑาะฐการพยาบาล, 2529)
2. ห้องพักอาจารย์ ควรแยกออกมาเป็นสัดส่วนจากห้องเรียน และไม่ไกลกันมากนัก ภายในห้องพัก ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานร่วมกัน ได้แก่ โทรทัศน์ โต๊ะสำหรับประชุมร่วมกัน เป็นต้น ควรมีอากาศที่เย็นสบาย เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (สุชาดา รัชชกุล, 2535) และควรมีบริเวณเพียงพอไม่คับแคบจนเกินไป
3. ห้องสมุด ขนาดห้องควรกว้างขวางพอเหมาะ บรรยากาศเงียบสงบ แสงสว่างพอดี และควรติดตั้งเครื่องปรับอากาศ โต๊ะ เก้าอี้เขียนหนังสือมีมากเพียงพอ สำหรับจำนวนนักศึกษาและอาจารย์ คิดเป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 25 % ของจำนวนนักศึกษาทั้งสถาบัน และ 10 %

ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด จำนวนหนังสือและตำรา ที่ใช้ประกอบการค้นคว้าที่จำเป็น ความมีมากเพียงพอกับความต้องการของนักศึกษาและอาจารย์ ตามข้อบังคับของสภาการพยาบาล (2529) สถาบันการศึกษาที่ทำการสอน หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ระดับวิชาชีพ ให้มีหนังสือ 50 เล่ม ต่ออาจารย์ 1 คน และหนังสือ 30 เล่ม ต่อนักศึกษา 1 คน หรือให้มีจำนวนหนังสือทั้งหมดไม่น้อยกว่า 7,000 เล่ม สถาบันที่เปิดสอนเฉพาะหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ระดับต้น ให้มีจำนวนหนังสือทั้งหมดไม่น้อยกว่า 4,000 เล่ม และต้องเป็นตำราที่ทันสมัย ประกอบกับต้องมีวารสารทางวิชาชีพด้วย

4. สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานได้แก่ โทรศัพท์ โทรสาร อาหาร เครื่องดื่ม ยานพาหนะในการเดินทาง วัสดุจำเป็นใช้ในการทำงาน เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์

สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment)

หมายถึง พฤติกรรมบุคคลที่อยู่รอบตัวอาจารย์พยาบาล มีอิทธิพลต่ออาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติงาน โดยการปฏิสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อม และอาจารย์พยาบาลก็จะมีปฏิริยาโต้ตอบกับบุคคลนั้นด้วย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะวัดถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล และ สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์พยาบาล

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ดังที่ นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง อรุณ รัชชธรรม (2524) กล่าวว่า ผู้นำกลุ่มเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ให้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ รักษาระดับความพอใจของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยของการอยู่รอดขององค์การหรือกลุ่ม ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีสำคัญต่อกลุ่มมาก ถ้ากลุ่มใดขาดผู้นำ กลุ่มนั้นไม่สามารถจะทำงานได้สำเร็จ หรือสำเร็จอย่างล่าช้า ออสติน และ บาลวิน (Austin and Baldwin, 1991) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญ ในการที่จะดูแล

ความร่วมมือของสมาชิกให้มีประสิทธิภาพ และ สุภาพร โชติศิริคุณวัฒน์ (2535) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำกลุ่ม มีความสำคัญต่อการทำงาน มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในกลุ่ม ต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน และต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มนั้น

ผู้นำกลุ่ม มีความหมายได้หลายนัยดังที่ ฮาลปิน (Halpin อ้างใน ประไพ ปิศจันทร์, 2523) ได้กล่าวสรุปความหมายผู้นำว่า ควรจะหมายถึงอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 ประการต่อไปนี้

1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญที่สุด ในการทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการเลือกจากผู้อื่น ให้เป็นผู้นำ

5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งในหน่วยงานตามหน้าที่

จึงสรุปได้ว่า ผู้นำคือ ผู้ที่มีอำนาจอิทธิพล หรือมีบทบาทเหนือผู้อื่นในหน่วยงาน สามารถชักจูง และควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มได้ ผู้นำอาจมาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งก็ได้

พฤติกรรมของผู้นำหรือหัวหน้างาน มีความสำคัญต่อผลงานของหน่วยงาน เพราะพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำ จะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม และผลงานที่เกิดขึ้น พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่ปฏิบัติ จะไม่เป็นแบบใดแบบหนึ่งโดยเฉพาะ แต่แบบที่ให้ผลสูงสุด และเป็นที่ต้องการของคนส่วนใหญ่ ควรเป็นแบบที่ผู้นำสามารถชักชวน ให้เกิดความร่วมมื้อมุ่งใจจากผู้ร่วมงานได้ ทั้งในด้านการวางแผนไปจนถึงการปฏิบัติหน้าที่ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการทำงานเป็นทีมนั้น อุทัย บุญประเสริฐ (2531) กล่าวว่า ผู้นำทีมหรือหัวหน้าทีม เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง ต่อการนำให้กลุ่มทำงาน ต่อการสร้างคุณสมบัติของทีมงานที่แข็งแกร่ง และรักษาสภาพนั้นให้คงอยู่ต่อไปได้ ผู้นำกลุ่มเป็นบุคคลสำคัญ ที่ดำเนินการส่งเสริม กระตุ้น กำกับ จูงใจให้สมาชิกร่วมกันทำงานแบบเป็นกลุ่ม มีการร่วมคิด ร่วมปรึกษาหารือกัน อย่างมีเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอน เป็นผู้สร้างกลุ่มให้เกิดทัศนคติที่ดี และมีความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกัน มากกว่าแข่งขันกันทำงาน เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความสามัคคีสามัคคีสมานฉันท์ของทีมงาน กลุ่มไหนมีหัวหน้าดี กลุ่มนั้นมักจะร่วมกันทำงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โคลบ (Kolb, 1991) ซึ่งได้ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการกระทำของทีม พบว่า พฤติกรรมของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการกระทำของทีมอย่างมีนัยสำคัญ และจากผลการวิจัยของ สตีเวนสัน (Stevenson, 1980) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานประการหนึ่ง ได้แก่ อิทธิพลของหัวหน้าทีม

ลักษณะพฤติกรรมผู้นำในการทำงานเป็นทีมที่ดี เคือนใจ แวงวาม (2534) กล่าวว่า ลักษณะผู้นำทีมที่ดี ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกในกลุ่ม ด้วยความจริงใจ เป็นคนเปิดเผย จริงใจ ซื่อสัตย์ เป็นกันเอง ไม่ใช้อิทธิพลครอบงำกลุ่ม ไม่เป็นเผด็จการทุกรูปแบบ มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในงานสูง สามารถนำการประชุมได้ ไม่ผูกขาดการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำ และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือกลุ่มเสมอ สามารถเสนอผลงานให้กลุ่มและสาธารณชน เข้าใจได้

นิพนธ์ จิตต์ภักดี (2528) กล่าวถึง ผู้นำทีมที่ดี ต้องมีคุณสมบัติคือคน ตั้งใจจริง ไม่หุนหันเหินในความล่าช้า ไม่คอยความก้าวหน้าของกลุ่ม พยายามให้สมาชิกของกลุ่ม ได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ให้อิสระในการตัดสินใจ สามารถขจัดความขัดแย้งของกลุ่มได้ และใช้ความขัดแย้งนั้นในทางเสริมสร้าง มีเทคนิคในการจูงใจสมาชิก เข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคน มีความรอบรู้ในการวางแผน การปฏิบัติงานและการติดตามประเมินผลงาน

ไลเคิร์ต (Likert, 1961) กล่าวถึง ผู้นำของทีมต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศให้มีความรัก ความอบอุ่น การช่วยเหลือ และการร่วมแรงร่วมใจ ในการทำงานร่วมกัน มากกว่าที่จะสร้างความแตกแยก แข่งขันหรือต่อสู้

แมกแกรเกอร์ (Macgrager, 1960) กล่าวว่า หัวหน้าทีมต้องไม่ใช่อำนาจ ภาวะผู้นำจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์เสมอ กิจกรรมกลุ่มมักจะเป็นไปเพื่อให้งานนั้นสำเร็จมากกว่าจะแสดงหรือใช้อำนาจกัน

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นว่า ผู้นำในการทำงานเป็นทีมที่ดีนั้น จะต้องแสดงพฤติกรรม

1. แสดงออกถึงความจริงใจ เปิดเผย พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ ยุติธรรม เสมอภาค เข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ สร้างบรรยากาศของความรักและความอบอุ่น มีความยุติธรรม และซื่อสัตย์สุจริต

2. แสดงถึงการมีความรู้และความสามารถ นำกลุ่มได้โดยไม่เป็นเผด็จการ ไม่ผูกขาดการเป็นผู้นำ สามารถวางแผนการปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลงาน โดยกิจกรรม

จะเน้นไปเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง โดยการร่วมแรงร่วมใจกัน

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ท่าทีการ แสดงออกถึงลักษณะในการนำกลุ่มของผู้บริหาร ในการดำเนินกิจกรรมการบริหาร และกิจกรรม อื่นในองค์การ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในลักษณะของความสนิทสนม เป็นกันเอง มีความไว้วางใจผู้ร่วมงาน มีความนับถือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการดำเนินงานตามนโยบาย เพิ่มพูน ความสามารถในการทำงาน และการดำเนินงานให้สำเร็จ ซึ่งลักษณะการแสดงผลออกของผู้นำใน งานวิจัยนี้ เป็นไปตามแนวคิด ฮาลปิน (Halpin) ที่เรียกว่า ผู้บริหารแบบมุ่งสัมพันธ์ และผู้ บริหารแบบมุ่งงานสูง

สัมพันธ์ภาพในกลุ่มอาจารย์

บริลล์ (Brill, 1976) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม จะมีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรม และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในรูปแบบต่าง ๆ และ พฤติกรรมที่แสดงออกภายในกลุ่มนี้ ต้องได้รับการเลือกสรร ขัดเกลา เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มยอมรับซึ่งกันและกัน และเป็นการแสดงถึงสัมพันธ์ภาพที่ต่อกันด้วย อันเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมาก ในการทำงานเป็นทีม

สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลมีผู้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

พจน์ เพชรบรรณิน (2519) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์นั้น เป็น เรื่องเกี่ยวกับ การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เพื่อให้คนเกิดความรู้สึกที่ดี มีความพอใจ รักใคร่ต่อกัน ทำให้อาการร่วมมือช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ รวมทั้งมี ความจริงใจต่อกันด้วย

สุวนีย์ คันฉิมพัฒนานันต์ (2522) กล่าวว่า สัมพันธภาพ หมายถึง กระบวนการที่บุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ทำความรู้จักกัน ติดต่อกันสัมพันธ์สร้างความคุ้นเคยสนิทสนมกัน บุคคลที่สัมพันธ์กัน ก็จะได้รับผลกระทบจากกันและกัน

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ทำความรู้จัก ติดต่อกันสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกัน ด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันด้วยความเต็มใจ

สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม

วูดค็อก (Woodcock, 1989) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีม ต้องทำงานด้วยบรรยากาศของการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกัน มีความไว้วางใจกัน มีความรัก ความอบอุ่น ฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

แมกแกรเกอร์ (Macgrager, 1960) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมต้องทำงานด้วยบรรยากาศที่ไม่เคร่งเครียด มีความเป็นกันเอง ไม่มีพิธีรีตรอง ยอมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ไม่คิดหนีความขัดแย้ง จะพยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สมาชิกทุกคนเข้าร่วมกัน และให้ความสนใจในการทำงาน ไม่แสดงความเบื่อหน่าย

ไลเคิร์ต (Likert, 1961) ได้กล่าวถึง บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม ต้องเป็นบรรยากาศของการสร้างสรรค์ ร่วมมือประสานงาน ไม่แข่งขันชิงดีกัน มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกันในการพัฒนาประสิทธิภาพของกลุ่ม

บริลล์ (Brill, 1976) กล่าวถึง บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม ต้องส่งเสริมให้สมาชิก มีความคิดสร้างสรรค์ มีอิสระที่จะวิพากษ์วิจารณ์ แสดงความคิดเห็นและโต้แย้งอย่างเปิดเผย

ปรีชา คงฤทธิศึกษา (2536) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีม สมาชิกต้องทำงาน ในบรรยากาศที่จริงจังต่อกัน เปิดเผย เป็นมิตร เห็นอกเห็นใจ ให้ความสำคัญต่อกัน ไม่ชิงดีชิงเด่น มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีสิ่งผูกพันจิตใจในหมู่สมาชิก และมีทัศนคติที่ดีต่อกัน

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ สมาชิกทีมต้องปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะ

1. มีความไว้วางใจ เปิดเผยต่อกัน จริงใจ
2. มีความรักให้แก่กัน สร้างความอบอุ่นในการทำงาน เห็นอกเห็นใจ ฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญต่อกัน และมีความสามัคคี
3. มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติดีและผูกพันกับกลุ่ม
4. ปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนาน ไม่เคร่งเครียด มีความเป็นกันเอง กระตือรือร้น
5. ส่งเสริมให้สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ร่วมมือประสานงานกัน
6. มีอิสระในการที่จะแสดงความคิดเห็น เสนอปัญหา และโต้แย้งได้อย่างเปิดเผย

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดพฤติกรรมของอาจารย์พยาบาล ในการปฏิบัติงาน ภายในวิทยาลัยพยาบาล ที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ในการมีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่จะสนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ โดยยึดตามแนวคิดของ เบเยอร์ และ มาร์แชล (Beyer and Marshall อ้างใน บิลลี่ ออฬเลขกะ, 2533) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งในการวิจัยนี้จะเลือกใช้แนวคิด ในองค์ประกอบที่จะสนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ และนอกจากนี้ยังอาศัยแนวคิดของ ฮาลปิน และ ครอฟท์ (Halpin อ้างใน พุทธิพันธ์ คีมาภ, 2527) ซึ่งกล่าวถึงบรรยากาศขององค์การ ในมิติขวัญ (Esprit) มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) จึงสรุปเป็นพฤติกรรมของอาจารย์พยาบาล ที่แสดงความสัมพันธ์ต่อกันในการวิจัยครั้งนี้ เป็น 5 ด้าน คือ

1. ความมั่นใจและความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะกิจกรรมของความซื่อตรง พึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเปิดเผยแก่กัน
2. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะของความอบอุ่นในการทำงานร่วมกัน ทำงานด้วยความสบาย มีการผ่อนคลาย มีการติดต่อกันตัวต่อตัว โดยแสดงออก ซึ่งความเคารพแก่กัน ให้ความสนใจและห่วงใยบุคคลอื่น
3. การริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะกิจกรรมของการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และมองเห็นคุณค่าของผลงานบุคคลอื่น
4. ความเป็นอิสระจากการควบคุม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะกิจกรรมของความรู้สึกปลอดภัย ที่จะทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานทุกคน โดยไม่มีความหวาดระแวง และการให้ข้อคิดเห็นแก่กันอย่างสร้างสรรค์
5. ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะกิจกรรมของความสามรถในการทำงานในหน้าที่ ด้วยกำลังใจดี มีความรักในหมู่คณะ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานนี้

นอกจากนี้ ทศนา บุญทอง (2529) กล่าวว่า ในคนปกติเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับบุคลิกภาพจะเจริญสูงขึ้นตามวัย ประสบการณ์มากขึ้น ความคิดอ่าน และการมองปัญหาจะชัดเจน การกระทำจะค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนไปตามวัย ออสติน และ บาลวิน (Austin and Baldwin, 1991) พบว่า ความแตกต่างของอายุมีผลต่อการทำงานร่วมกัน ของอาจารย์ในวิทยาลัย กลุ่ม

ที่มีอายุมาก การสื่อสารและการแข่งขัน จะลดน้อยลงกว่ากลุ่มอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับคอร์วิน (Corwin, 1969) พบว่า ยิ่งอายุมากขึ้น ปัญหาหรือความขัดแย้งมีแนวโน้มลดลง จากผลการวิจัยของ สุวรัตน์ รัตนาคินทร์ (2528) พบว่า ช่วงอายุ ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน เป็นทีมสูงสุด คือ 41-59 ปี ดังนั้น อายุน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม

ประสบการณ์หรือระยะเวลาทำงาน จะทำให้บุคคลมีโอกาสดูแลเรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาชัดเจนถูกต้อง ตามความเป็นจริงมากขึ้น ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงาน (สกุลพร สัจวงภาณูจน์, 2529) ประสบการณ์ในอดีต เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นรู้ว่า ภาวะอะไรบ้างที่เลื่องและไม่เลื่อง มีความกล้าจะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ประสบการณ์มาก จะช่วยพัฒนาความคิด สามารถเลือกทางได้ดีและเหมาะสม เกิดทักษะและทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงาน และจากผลการวิจัยของ คอร์โคแรน (Corcoran, 1981) พบว่า ประสบการณ์จะช่วยให้ทักษะทางการตัดสินใจ ของหัวหน้างานหรือผู้ช่วยเพิ่มขึ้น การตัดสินใจเป็นหัวใจสำคัญของ กิจกรรมการปฏิบัติ จากผลการวิจัยของ สุวรัตน์ รัตนาคินทร์ (2528) พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จของการทำงานเป็นทีมสหวิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ประสบการณ์การทำงานของอาจารย์พยาบาล น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Stevenson (1980) ได้ทำการวิจัย ทีมในหน่วยงานที่ให้บริการสังคม ในประเทศ อังกฤษ เวลล์ สก็อตแลนด์ และนอร์ทเซอร์ไฮแลนด์ จำนวน 62 ทีม วัดคุณสมบัติของการศึกษามี 2 ประการ คือ การศึกษาองค์การ รูปแบบการทำงาน ความรู้สึก ทัศนคติต่องานและผู้ร่วมงาน ศึกษาเปรียบเทียบข้อเหมือนและแตกต่างของแต่ละทีม ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ได้แก่ ลักษณะภูมิประเทศ และประชากรในเขตพื้นที่ให้บริการ ผู้ร่วมงาน และสภาพการทำงานภายในทีม รวมทั้งความแตกต่างของระดับและทักษะในการให้บริการ ความเป็นมาขององค์การ อิทธิพลของหัวหน้าทีมและกลุ่มสัมพันธ์ ใช้วิธีการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ สังเกต ทีมขณะทำงาน

Austin and Baldwin (1991) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความร่วมมือกันของ อาจารย์ในวิทยาลัย เนื่องจากพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการเพิ่มขึ้นของความรู้

ต่าง ๆ ทำให้อาจารย์ต้องร่วมมือกันทำงาน โดยเฉพาะในบทบาทด้านการสอนและการวิจัย ซึ่งการร่วมมือกันทำงาน จะมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับ สภาพแวดล้อมของสถาบัน ปริมาณงาน และขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกหลายประการ ได้แก่ ลักษณะของสมาชิก คือ มีการสื่อสารที่ดี สามารถเป็นทั้งผู้พูด ผู้ฟัง เขียนได้ชัดเจน สามารถแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกันได้ มีการรับรู้ถึงความแตกต่างกันในบทบาท และสามารถใช้ความแตกต่าง ให้เป็นประโยชน์ในกลุ่มได้ในเวลาที่ต่างกัน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับ ภูมิหลัง ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของทีม โครงสร้างของทีม การติดต่อสื่อสารของทีม ความแตกต่างกันในสถานภาพของกลุ่ม ความยึดมั่นผูกพันของกลุ่ม และระยะเวลาที่ร่วมมือกันทำงานของกลุ่ม

Mary J. Farley and Martha H. Stoner (1989) ได้ศึกษาการทำงานร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารทางการพยาบาลว่า ผู้บริหารทางการพยาบาล ต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นทีม เกี่ยวกับด้านทักษะและการประนีประนอม การใช้อำนาจภายใต้กลยุทธ์หรืออำนาจที่ระบุไว้ในคำสั่งต่าง ๆ ให้ความรู้และสื่อสารให้ผู้ร่วมทีม ได้รับรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากบุคคลในทีมทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางสำหรับการสร้างความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ การรับนโยบายและหาสิ่งสนับสนุนจากองค์การ สำหรับโครงการ การวางแผน หรือวางเป้าหมายจากผู้บริหารสูงสุดขององค์การ มีการประชุมในช่วงเวลาที่สะดวก มีการแจ้งข่าวสารให้สมาชิกทุกคนในทีมทราบ วัตถุประสงค์ของทีมต้องชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริง สมาชิกต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องไวต่อความรู้สึก และความต้องการของสมาชิกในทีม สามารถบริหารความขัดแย้งภายในทีมได้ กระตุ้นให้สมาชิกได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หอมรับความแตกต่างของบุคคลในทีม

Judith Kolb (1991) ได้ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการกระทำของทีมในสหรัฐอเมริกา จำนวน 32 ทีม แบ่งเป็นทีมทดลอง 16 ทีม ไม่ทดลอง 16 ทีม โดยมีจุดประสงค์เพื่อเปรียบเทียบว่า พฤติกรรมผู้นำทีมมีความสัมพันธ์กับการกระทำของทีมในกลุ่มทดลองและไม่ทดลอง ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมผู้นำกลุ่มทดลองตามทฤษฎีต้องมีลักษณะ ให้ความสำคัญกับบุคคลเท่าเทียมกัน โดยช่วยไม่ให้เกิดการกระทบกระทั่ง ให้มีโอกาสรองตนเองเท่าที่จำเป็น และในการปฏิบัติงานต้องกระทำอย่างเต็มความสามารถ มีความมั่นคง มั่นใจ มีการประเมินผลสมาชิกทีมและเสริมแรงจูงใจ ซึ่งจากการออกแบบสอบถามพบว่า มีความแตกต่างกันในการกระทำของทีมทดลองกับไม่ทดลอง และพบว่า พฤติกรรมของผู้นำนั้นมีความสัมพันธ์กับ



การกระทำของทีมอย่างมีนัยสำคัญ

สุวรัตน์ รัตนาคินทร์ (2528) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของนักสังคมสงเคราะห์ : ศึกษาเฉพาะกรณีทีมสหวิชา คลินิกยาเสพติด กรุงเทพมหานคร จำนวน 17 ทีม นักสังคมสงเคราะห์ 47 คน โดยศึกษาถึงทฤษฎีและสภาพการณ์ของการปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ใช้แบบสอบถามเป็นหลัก ประกอบกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม พบว่า ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล ได้แก่ อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม แต่ความชำนาญเฉพาะด้าน และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ส่วนปัจจัยด้านสัมพันธภาพ พบว่า การดำเนินงานร่วมกันตามขั้นตอนต่าง ๆ และความร่วมมือกัน มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านโครงสร้าง ได้แก่ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ การมอบหมายงาน และบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

ศิริวรรณ โกมลิกานนท์ (2536) ได้ทำการศึกษาสภาพจริงและความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรทีมสุขภาพสาขาอื่น ในด้านองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม การพัฒนาทีมสุขภาพ กระบวนการทำงานเป็นทีม การเป็นพลวัตของทีมสุขภาพ โดยใช้พยาบาลวิชาชีพ 40 คน และบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น 40 คน ที่ทำงานในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร ใช้แบบสัมภาษณ์สภาพจริงและความคาดหวัง เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพเป็นเครื่องมือ ผลการวิจัยพบว่า สภาพจริง เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ของทีมสุขภาพโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาทีมสุขภาพ กระบวนการทำงานเป็นทีม การเป็นพลวัต ของทีมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และพบว่า อุปสรรคและปัญหาในการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ คือ นโยบายไม่ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละวิชาชีพให้ชัดเจน ไม่มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ รองลงมา คือ ขาดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ต่างคนต่างทำงาน มีปัญหาขัดแย้ง ไม่ยอมรับบทบาทซึ่งกันและกัน ขาดความเข้าใจในลักษณะ ขอบเขตในการทำงานของแต่ละวิชาชีพ ไม่มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ไม่มีการเรียนรู้พฤติกรรมของสมาชิก ต้องพึ่งมนุษยสัมพันธ์ส่วนตัว ไม่มีเวลา เจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนน้อย ตามลำดับ

พนม ลีมาวรี (2529) ศึกษาถึงกลุ่มสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของกลุ่ม คือ

1. การยึดเหนี่ยวกันและผลผลิตของกลุ่ม เพราะบุคคลเมื่อได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ก็จะมีความรู้สึกต่อกลุ่มนั้น มีความรู้สึกภาคภูมิใจหรือมีความรู้สึกอับอาย และความรู้สึกที่แตกต่างกันนี้ ย่อมมีผลเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของกลุ่มโดยตรง

2. ขนาดของกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิก กลุ่มขนาดเล็กจะมีความสามัคคี ความยึดเหนี่ยวต่อกัน ความพึงพอใจในการเข้าร่วมกลุ่ม มากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่

3. ค่านิยมและทัศนคติ ในกลุ่มที่มีประสิทธิภาพสมาชิกจะต้องมีค่านิยมบางอย่าง ที่คล้ายคลึงกัน กลุ่มใดที่สมาชิกไม่มีความเชื่อ หรือค่านิยมที่คล้ายคลึงกันเลย กลุ่มจะรวมกันไม่ได้ไม่นาน และถึงแม้ว่ากลุ่มจะประสบผลสำเร็จ ก็จะเป็นเพียงระยะสั้น ๆ สำหรับทัศนคตินั้นก็มีความสำคัญมาก กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับทัศนคติที่กลุ่มตั้งขึ้น และยึดถือเป็นระเบียบข้อบังคับ ที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

4. ลักษณะสมาชิก ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ ความคล้ายคลึงกัน และความประนีประนอมกันของสมาชิกในกลุ่ม

5. ผู้นำ ที่มีลักษณะการปกครองแบบประชาธิปไตย คำนึงถึงคุณภาพของผลผลิตมากกว่าปริมาณ

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปกรอบแนวคิดทฤษฎีที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ดังแผนภูมิที่ 1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์

