ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความขัดแย้ง การจัดการกับความขัดแย้ง และการรับรู้ค่าของงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

ชื่อผู้เขียน นางสาวทรียาพรรณ สุภามณี

พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภาดา คุณาวิกติกุล	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรพรรณ พุมอาภรณ์	กรรมการ
รองศาสตราจารย์ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม	กรรมการ
รองศาสตราจารย์ วิลาวัณย์ พิเชียรเสถียร	กรรมการ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความขัดแย้ง การจัดการกับความขัดแย้ง การรับรู้ค่าของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับการรับรู้ค่าของงาน และเปรียบเทียบการรับรู้ค่าของงานของพยาบาลวิชาชีพที่ใช้วิธีการจัดการกับความขัดแย้งที่แตกต่างกัน ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จำนวน 276 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้สัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล สาเหตุและระดับความขัดแย้งของมณฑิกา แก้วทองคำ (2539) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.94 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการกับความขัดแย้งซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของ

โธมัส (Thomas, 1978) นำไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีทดสอบซ้ำ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78 และแบบสอบถามการรับรู้ค่าของงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของอาร์โนลด์ (Arnold, 1989) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด

ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุความขัดแย้งของพยาบาลวิชาชีพที่พบบ่อยที่สุดคือ การที่ผู้ร่วมงานมีบุคลิกลักษณะแตกต่างกัน สาเหตุความขัดแย้งที่พบน้อยที่สุดคือ การขัดขวางการไปสู่เป้าหมายของคู่กรณีหรือฝ่ายตรงกันข้าม ระดับของความขัดแย้งโดยรวมและในแต่ละด้านของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพใช้วิธีการร่วมมือในการจัดการกับความขัดแย้งบ่อยที่สุด รองลงมาเป็นวิธีการประนีประนอม วิธีการปรองดอง วิธีการหลีกเลี่ยง และวิธีการแข่งขัน ตามลำดับ เมื่อแยกกลุ่มพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้วิธีการร่วมมือ และวิธีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้งส่วนพยาบาลประจำการใช้วิธีการร่วมมือบ่อยที่สุด พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ค่าของงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ความขัดแย้งไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ค่าของงาน แต่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ใช้วิธีการร่วมมือและวิธีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้งมีการรับรู้ค่าของงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ใช้วิธีการอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Thesis Title Conflict Conflict Management and Perception of Job Meaningfulness of Professional Nurses at Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital

Author Miss Treeyaphan Supamanee

M.N.S. Nursing Administration

Examining Committee

Assistant Professor Dr. Wipada Kunaviktikul	Chairman
Assistant Professor Orapun Pumarporn	Member
Associate Professor Udomrat Sangounsiritham	Member
Associate Professor Wilawon Picheansathean	Member

Abstract

The purpose of this study was to determine conflict, conflict management, perception of job meaningfulness; to ascertain the relationships between conflict and perception of job meaningfulness and to compare perception of job meaningfulness of professional nurses with different conflict management styles. The subjects, obtained by using the proportional stratified random sampling method, were 276 professional nurses at Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital. Research instrument used consisted of 4 parts; Specific Demographic Data, Cause and Level of Conflict developed by Montiga Kaewthongkum (1996) with Cronbach's alpha coefficient of 0.94, Conflict Management Styles developed by the researcher using Thomas Conflict Management

Theory (Thomas, 1978) as a framework with a test-retest reliability coefficient of 0.78 and Perception of Job Meaningfulness developed by the researcher using Arnold's concept (1989) as a framework with Cronbach's alpha coefficient of 0.91. Data were analyzed using frequency, percentage, the mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation, one way analysis of variance, and post-hoc test by the least significant difference method.

The results showed that the most common cause of conflict among professional nurses was the difference in the characteristics of co-workers. The interruption of a goal of the other party or opposite side was an unusual cause. The overall and each part of conflict of professional nurses was at a moderate level. The professional nurses most frequently used collaborating to manage conflict, followed by compromising, accomodating, avoiding and competing, respectively. Head nurses used only two styles to manage conflict : Collaborating and compromising, while staff nurses used every style. The overall and each part of the perception of job meaningfulness of professional nurses was at a high level. There was no relationship between conflict and the perception of job meaningfulness. However, professional nurses who used collaborating and compromising to manage conflict had higher scores of the perception of job meaningfulness than those that used other styles at .05 level.