

บทที่ 5

สรุป ผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีม รวมถึงสร้างสมการทำนายการทำงานเป็นทีมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

สมมุติฐาน การวิจัยครั้งนี้มี 3 ข้อ คือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ
2. พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม สามารถร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

ประชากรในการวิจัย คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มีขนาด 120 – 500 เตียง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งสิ้น 25 แห่ง มีประชากรจำนวน 5,023 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการงานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปีได้จากการคำนวณโดยใช้สูตร Taro Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 424 คน และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) จากโรงพยาบาลทั่วไป 13 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ซึ่งมี 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถาม เติมคำลงในช่องว่าง และแบบให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิด ของ Moos (1986) โดยการนำแนวคิดมาศึกษา แปลความหมาย แล้วพิจารณาสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง มีองค์ประกอบ 3 มิติ คือ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และ

เปลี่ยนแปลงระบบงาน จำนวน 37 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Clark (1979) โดยการนำแนวคิดมาศึกษา แปลความหมาย แล้วพิจารณาสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับพยาบาลประจำการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความเป็นอิสระภาพ การควบคุมอารมณ์ตนเอง การใช้สิทธิของตน ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม และการสื่อสาร จำนวน 20 ข้อ และมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Woodcock (1994) โดยการนำแนวคิดมาศึกษา แปลความหมาย แล้วพิจารณาสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับพยาบาล ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ คือ บทบาทที่สมดุล การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนตามกับเป้าหมาย การเปิดเผยและเผชิญหน้า การช่วยเหลือและไว้วางใจกัน ความร่วมมือและความขัดแย้ง การปฏิบัติงานที่คล่องตัว การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และการติดต่อสื่อสารที่ดี จำนวน 41 ข้อ และมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เครื่องมือทุกชุดได้รับการตรวจสอบคุณภาพ (Content Validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ส่วนภาษา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นจึงนำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลชลประทาน จำนวน 30 คน และนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .93, .89 และ .96 ตามลำดับ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเที่ยงอีกครั้งหนึ่ง ด้วยวิธีเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .94, .93 และ .97 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง บางแห่งให้เก็บรวบรวมแบบสอบถาม ด้วยตนเอง จำนวน 2 แห่ง (โรงพยาบาลปทุมธานี และ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า) และใช้วิธีส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์แบบส่งด่วน (EMS) จำนวน 11 แห่ง (โรงพยาบาลอ่างทอง โรงพยาบาลสิงห์บุรี โรงพยาบาลบ้านหมี่ โรงพยาบาลอินทร์บุรี โรงพยาบาลบ้านโป่ง โรงพยาบาลมะการักษ์ โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช

องค์ที่ 17 โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โรงพยาบาลพระจอมเกล้า โรงพยาบาลนครนายกและโรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา) และกำหนดระยะเวลาในการส่งแบบสอบถามกลับ คือ 2 สัปดาห์ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 424 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทุกฉบับ และมีความสมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ได้ครบทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน พร้อมสร้างสมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พบว่า

1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X}=4.16$) เมื่อพิจารณารายมิติพบว่าทุกมิติอยู่ในระดับเหมาะสมมาก มิติสัมพันธภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และเปลี่ยนแปลงระบบงาน ($\bar{X}=4.05$ และ $\bar{X}=4.03$ ตามลำดับ)

1.2 พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X}=4.00$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ความรับผิดชอบในหน้าที่ และกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.19$) รองลงมาคือด้านการใช้สิทธิของตน ด้านการสื่อสาร ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง และด้านความเป็นอิสระภาพ ($\bar{X}=4.05, 4.02, 3.91$ และ 3.82 ตามลำดับ)

1.3 การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ ($\bar{X}=4.02$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง การเปิดเผยและเผชิญหน้ากันมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.09$) รองลงมาคือความช่วยเหลือและไว้วางใจกันและการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.07$ เท่ากัน) และวัตถุประสงค์ชัดเจนตามเป้าหมาย และบทบาทที่สมดุล ($\bar{X}=4.06$ เท่ากัน) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับสูงคือ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ($\bar{X}=3.93$)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พบว่า

2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ ($r=.817$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ ($r=.735$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และสร้างสมการพยากรณ์การทำงานทีม ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ มี 2 ตัว คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 59.20 เขียนสมการพยากรณ์คะแนนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ได้ดังนี้

การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ = $.592$ (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) + $.300$ (พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม)

การอภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ

จากการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X}=4.16$) แสดงว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ สภาพแวดล้อมที่ดีมีความเหมาะสมส่งผลให้พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ส่งเสริมให้พยาบาลประจำการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญบา ประสารอิทธิคม และยุพิน อังสุโรจน์ (2543) ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข และ จันทนา นาคฉาย (2544) ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานครพบว่าอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และผลการศึกษาของ สุมาลัย ประจวบอารีย์ (2546) พบว่า สภาพแวดล้อมในหน่วยงานอยู่ในระดับดี และลดาวัลย์ ราชชนบริบาล (2544) พบว่าลักษณะงานในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายมิติ พบว่าทุกมิติอยู่ในระดับเหมาะสมมาก โดยมีมิติสัมพันธภาพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และเปลี่ยนแปลงระบบงาน ($\bar{X}=4.05$ และ $\bar{X}=4.03$ ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่าการที่พยาบาลประจำการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

เนื่องมาจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นตลอดเวลาและต้องอาศัยความร่วมมือเพื่อประสานงานกับทีมสุขภาพ ในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ปีทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานในมิติสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ามิติอื่นๆ และสัมพันธภาพเป็นสิ่งสำคัญของการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม โดยเฉพาะลักษณะการทำงานของพยาบาลที่ต้องทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกัน จึงจะทำให้การพยาบาลดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วารงคณาสิริปุษกะ และยุพิน อังสุโรจน์, 2550) และวนิกา ว่องวังนะ (2535) ที่พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน การสนับสนุนส่งเสริมให้กำลังใจกัน จะส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงานและการพัฒนาการทำงานร่วมกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลการวิจัยแตกต่างจากมิติอื่นๆ คือสภาพแวดล้อมในมิติการคงไว้และเปลี่ยนแปลงระบบงาน ในด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานพบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ($\bar{X}=3.91$) เนื่องจากมีการส่งเสริมให้ทำงานวิจัยในหน่วยงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้อคำถามทุกข้อ (ดังแสดงในภาคผนวก)แสดงให้เห็นว่า ในโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พยาบาลประจำการต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวัน ไม่มีเวลาที่จะทำงานอื่นๆ รวมทั้งการได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานให้มีการทำวิจัยน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีพยาบาลประจำการที่เรียนจบปริญญาโทจำนวนน้อย จากการวิจัยพบว่ามีจำนวน 5 คนหรือร้อยละ 1.00 เท่านั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ อิศริย์ เหลืองวิไล (2545) ที่พบว่าพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ ด้านการวิจัยของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับต่ำ เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะได้เรียนรู้วิธีการวิจัยและใช้ผลการวิจัยเท่านั้น ทำให้ขาดทักษะและประสบการณ์ในเรื่องการทำวิจัย ส่วนผู้ที่จบหลักสูตรปริญญาโทมาบัณฑิตทางการพยาบาล จะต้องผ่านการทำวิทยานิพนธ์ทุกหลักสูตร จึงทำให้มีประสบการณ์ในการทำวิจัย (สมจิต หนูเจริญกุล, 2540) ถ้าพยาบาลเพียงปฏิบัติงานให้สำเร็จไปตามกิจวัตรประจำวัน อีกทั้งมีอุปสรรคในเรื่องของเวลา และ ถ้าขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย ขาดที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์หรือผู้รู้เรื่องงานวิจัยที่จะให้คำแนะนำที่ถูกต้องระหว่างการทำวิจัย การขาดแหล่งเงินทุนสนับสนุนในการทำวิจัย (นพพร พานิชสุข, 2532; สุมิตรา เวรวนารักษ์, 2539) และที่สำคัญคือ ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างบุคคลและหน่วยงาน ย่อมเกิดอุปสรรคในการสร้างและนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับการศึกษาของ Miller, Adams, and Beck (1993) ที่ศึกษาพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ ของพยาบาลมีพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพด้านวิจัยน้อยมาก ซึ่งถ้าพยาบาลวิชาชีพมีการทำวิจัยเพิ่มขึ้น มีการพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลด้วยการวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการพยาบาลมากขึ้น จะทำให้มีการพัฒนาศาสตร์ให้เป็นศาสตร์เฉพาะของวิชาชีพ และการนำนวัตกรรม

มาใช้ในการพยาบาลในการปฏิบัติงานมากขึ้นย่อมส่งผลให้สภาพแวดล้อมในด้านการนำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มขึ้น

1.2 ระดับพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการ

จากผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X}=4.00$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเขวตักษณ์ โพธิดารา (2536) และอังกริยา วัชรวิวัฒน์ (2536) ที่พบว่าพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลทั่วไป มีพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม สามารถนำพฤติกรรมนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี เพราะพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมจะช่วยในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมทีมการพยาบาลและสหสาขาวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสมมาก โดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม ($\bar{X}=4.19$) อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการได้แสดงออกถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน และได้ทุ่มเทเวลาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภิญญา แสนศรีจันทร์ (2546) ที่พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงออกในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรมอยู่ในระดับเหมาะสมมากเช่นกัน และเมื่อพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดจะยอมรับผิดและนำมาปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X}=4.28$) รองลงมาคือ พร้อมเผชิญปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ และทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.25$ และ 4.23 ตามลำดับ) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อังกริยา วัชรวิวัฒน์ (2536) และจงกลณี ศรีจักร โคตร (2539)

ส่วนพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ($\bar{X}=3.91$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทองสมัย ชุรชัย (2543) ที่พบว่าผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ด้านการควบคุมตนเอง อยู่ในระดับต่ำสุด และจากการศึกษาของ สุภิญญา แสนศรีจันทร์ (2546) พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำสุดคือด้านการควบคุมตนเอง แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสามารถควบคุมอารมณ์ให้เป็นปกติในการปฏิบัติงานทุกสถานการณ์ รองลงมาคือ การให้ข้อคิดหรือข้อวิจารณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และการรับฟังด้วยท่าทีที่สงบเมื่อผู้ร่วมงานวิพากษ์วิจารณ์การทำงาน อธิบายได้ว่าในปัจจุบัน พยาบาลประจำการมีระดับการศึกษาสูงขึ้น ทำให้มีความรู้ ความสามารถ มีความมั่นใจในตนเอง ถ้าคิดกล้าแสดงออกถึงความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นรับรู้ จึงทำให้ค่าเฉลี่ยของการแสดงพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมทุกด้านอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

1.3 การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ

จากผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.02$) เมื่อพิจารณาข้อคำถามทั้งรายด้านและรายข้อแล้วแสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการให้ความสำคัญของการทำงานในทีมพยาบาล โดยร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ การเปิดเผยและเผชิญหน้ากัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.09$) รองลงมาคือการช่วยเหลือและไว้วางใจกัน และการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.07$ เท่ากัน) และวัตถุประสงค์ชัดเจนตามเป้าหมาย และบทบาทที่สมดุล ($\bar{X}=4.06$ เท่ากัน) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับสูง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ($\bar{X}=3.93$) ดังที่ ชัยพร วิชาวุธ (2538) ได้กล่าวว่า ทีมงานจะพัฒนา ร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี สมาชิกต้องเข้าใจตนเอง และสมาชิกในทีมหาวิธีในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในการแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้แผนงานเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมจะมีผลสำเร็จได้นั้นจะต้องมีปัจจัยด้านการมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการทำงาน (ยุวรัตน์ รัตนนาคิน, 2538; กุหลาบ รัตนสังขธรรม, 2536) และจากการศึกษาของ อังรา สืบศักดิ์ (2540) พบว่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาล ภายหลังได้รับกระบวนการกลุ่มในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง และวาริ พูลทรัพย์ (2544) ศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่เอื้อให้เกิดประสิทธิผลของทีมพยาบาล เช่นเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน ต้องอาศัยความร่วมมือจากทีมงานหรือการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญ

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ ($r=.817$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมาก จะสามารถปฏิบัติงานในทีมการพยาบาลได้ดี หรืออยู่ในระดับสูงในทางตรงกันข้าม พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม จะความสามารถปฏิบัติงานในทีมการพยาบาลในระดับต่ำ (Grigby, 1991) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bigoness (cited in Muchinsky, 1997) พบความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ไม่มีความเป็นมิตรในระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมไม่ดี เนื่องจากในปัจจุบันผู้บริหารทางการพยาบาลมีความเข้าใจถึงคุณแจความสำเร็จในการทำงานที่สำคัญ คือ การทำงานเป็น

ทีม นั้นคือพยาบาลประจำการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงาน โดยมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องกับงาน มีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจ ให้การสนับสนุน และมีการสนับสนุนในการทำงานจากหัวหน้างาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน นำไปสู่ประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูติมา มาลัย (2538) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม และวนิกา ว่องวิงนะ (2535) ที่พบว่า สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงาน และผลการศึกษาของ ประภารัตน์ แบนขุนทด (2534) และสุมาลัย ประจวบอารีย์ (2546) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิผลของงาน ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานของพยาบาล ต้องดูแลรักษาชีวิตคน เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง การทำงานต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีความละเอียดรอบคอบ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ด้านกายภาพ มีการออกแบบอาคารสถานที่เหมาะสม สภาพเครื่องพร้อมใช้งาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น (McComick and Iiden, 1998) และจากการศึกษา ของวิไลพร มณีพันธ์ (2539) พบว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งด้านแสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ ความสะอาด อุปกรณ์เครื่องใช้เป็นปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ และการที่บุคคลจะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถนั้น มีปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมคือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ถ้ามีการจัดสภาพการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานจะช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้น เป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และสามารถเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น (Clerc, 1985)

ดังนั้นในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีม หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงควรดูแลสนับสนุนส่งเสริมพยาบาลประจำการให้มีการทำงานเป็นทีมได้อย่างสูงสุดโดยจัดให้พยาบาลประจำการมีความเกี่ยวข้องกับงาน สนับสนุนให้บุคลากรส่งเสริมซึ่งกันและกัน และหัวหน้าหอผู้ป่วยควรสนับสนุนส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจ และมีการทำงานเป็นทีมได้อย่างดีที่สุด เพื่อให้ดำเนินการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ

2.2 พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีม

จากผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ($r=.735$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โดยที่พยาบาลประจำการที่มีพฤติกรรม

แสดงออกที่เหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เพราะบุคคลที่มีการแสดงออกที่เหมาะสมจะเป็นบุคคลที่รู้สึกอิสระในการเปิดเผยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการกระทำ กล่าว แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิด และความต้องการของตนเอง สามารถติดต่อกับบุคคลทุกระดับ ทั้งคนแปลกหน้า เพื่อนฝูงและคนในครอบครัว ซึ่งการติดต่อนั้นต้องเปิดเผย ตรงไปตรงมาจริงใจ และเหมาะสมกับกาลเทศะ มีความกระตือรือร้น และแสวงหาโอกาสให้กับตนเอง กระทำในสิ่งที่ตนเองภูมิใจ และคิดว่าถูกต้อง (Fensterheim and Bear, 1975)

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับที่ Lange and Jakubowski (1976) กล่าวไว้ว่าการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ช่วยให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถติดต่อกัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดี ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิสัมพันธ์ต่อกันทั้ง 2 ฝ่าย (รัชนี สุจินทรรัตน์, 2533) ช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดีกับตนเอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี (Langrish, 1986) นอกจากนี้ผลการศึกษาของ ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ (2547) พบว่า การฝึกพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมมีผลทำให้การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาลสูงขึ้น และผลการศึกษาของ Smith-Jentsch, Salas, and Baker (1996) ที่พบว่าพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุ่งนภา ชั้นแจ่ม (2543) ที่พบว่าพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม มีผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพยาบาลที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม

Alberti and Emmons (2001) กล่าวว่าพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออกและพฤติกรรมก้าวร้าวเกินไปจะมีผลกระทบทางลบต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่วนพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมเป็นคุณลักษณะที่พึงปรารถนา จะช่วยเอื้ออำนวยให้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีประสิทธิภาพดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคคลในการทำงานเป็นทีม ถ้าบุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันก็จะส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดีได้ (สุนันทา เกาหนันท์, 2544) สอดคล้องกับการศึกษาของ Clark (1979) ที่พบว่าพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม ช่วยให้ผู้มีเป้าหมายของตนเองทั้งในระยะสั้นหรือระยะยาวในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นบุคคลนั้นยอมเป็นผู้มีความรับผิดชอบในงานสูง สามารถทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมหรือสมาชิกทีมที่ดี ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และ Kanter (1979) ก็ได้กล่าวไว้เช่นกันว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญในการกำหนดเจตคติและพฤติกรรมของบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสนับสนุนได้ว่าพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์ กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ

3. การวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธีเพิ่มตั้งแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise method) พบว่าตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($Beta=.592$) และพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ($Beta=.300$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม สามารถร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ ซึ่งสอดคล้องกับ The American Association of Critical Care Nurses (AACN, 2005) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ และเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นเรื่องจริงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถ เป็นผลให้องค์กรเพิ่มคุณค่าของงานได้มากขึ้น ดังนั้นเพื่อให้พยาบาลประจำการ สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดการสภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้เหมาะสม

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความแปรปรวนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง เป็นอันดับแรก แสดงว่า ถ้าหากสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ จะสูงขึ้นร้อยละ 65.9 เนื่องจากพยาบาลที่ทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว มั่นใจในความปลอดภัยในการทำงาน ช่วยเพิ่มสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพราะถ้าบุคคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน บรรยากาศในการทำงานก็จะดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงสามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการได้เป็นอย่างดี

เมื่อเพิ่มตัวแปรพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมเข้าไปในขั้นที่ 2 จะมีความแปรปรวนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 70.1 ($R^2 \text{ change} = .701$) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง ($Beta = .300$) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่าหากพยาบาลประจำการมีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมจะส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมดีขึ้น ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการแสดงออกที่เหมาะสมจะเป็นบุคคลที่รู้สึกอิสระในการเปิดเผยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการกระทำ กล่าวแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิด และความต้องการของตนเอง สามารถติดต่อกับบุคคลได้ทุกระดับ (Fensterheim and Bear, 1975) พยาบาลประจำการที่มีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม ทั้งในด้านการมีอิสรภาพ การควบคุมอารมณ์ตนเอง การใช้สิทธิของตน การรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม และการสื่อสาร ทั้ง 5 ด้านนี้ จะส่งผลให้พยาบาลเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ สามารถทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมหรือสมาชิก

ทีมที่ดีได้ (Clark, 1978) ดังนั้นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม จึงสามารถร่วมทำนายนาย การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลงานวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ ผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมในหน่วยงานทุกด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางด้านสัมพันธภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการคงไว้และเปลี่ยนแปลงระบบงาน เพื่อช่วยให้พยาบาลประจำการรู้สึกสะดวก ปลอดภัย และสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม ของพยาบาลประจำการ จึงควรมีการส่งเสริมให้พยาบาลประจำการได้รับการฝึกพฤติกรรมในการแสดงออกที่เหมาะสม เพราะในการปฏิบัติงานเป็นทีมจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ การที่พยาบาลมีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม จะช่วยให้ประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน

3. ในด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ที่พบว่าในหน่วยงานมีการส่งเสริมให้ทำวิจัยในหน่วยงานค่อนข้างน้อย ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีโอกาสในการศึกษา ต่อในระดับปริญญาโทหรือเอก เพื่อจะได้สร้างผลงานวิจัย นำปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานมาแก้ไขโดยตรง จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการของหน่วยงาน

4. จากผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถเป็นข้อมูลยืนยันถึง การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ว่าเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ในการบริหารงานจึงต้องคำนึงถึงและสนับสนุนทั้ง 2 ปัจจัย แต่ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ก็ยังสามารถทำนายนายการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการได้เพียงร้อยละ 70.1 เท่านั้น แสดงว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ ที่ควรนำมาศึกษาอีกเพื่อที่โรงพยาบาลจะได้มีแนวทางนำปัจจัยเหล่านั้นมาพัฒนาและปรับปรุงการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการในหน่วยงานอื่นๆ ในโรงพยาบาล เช่น ในงานผู้ป่วยนอก ห้องผ่าตัด เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตลอดไป
2. ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลในการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการขยายกลุ่มประชากรที่ศึกษาให้กว้างขึ้น โดยทำการศึกษาในพยาบาลประจำการสังกัดอื่นหรือทั่วประเทศ
4. ควรทำการวิจัยเชิงทดลอง เนื่องจากสมการทำนายการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมสามารถนำไปใช้เป็นแนวคิดเพื่อจัดโปรแกรมหรือกิจกรรมการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ/หรือ พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมให้ดียิ่งขึ้น เพื่อส่งผลถึงการทำงานเป็นทีมที่ดียิ่งขึ้น