

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล และหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ประสบการณ์การทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคล สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมกับการทำงานเป็นทีม และศึกษากลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล โดยใช้อย่างประชากร 295 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทั้งหมด 2 ชุด มีทั้งที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง และคัดแปลงจากของผู้อื่น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบเอฟ และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ และสร้างสมการพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาค่าเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน อาจารย์พยาบาลที่เป็นตัวอย่างประชากร มีจำนวนทั้งสิ้น 295 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25 และมีประสบการณ์การทำงาน อยู่ในช่วง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.3 โดยส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งอาจารย์ที่มีหน้าที่สอน คิดเป็นร้อยละ 67.1

2. การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 การศึกษาสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคลของตัวอย่างประชากร ได้แก่ ขนาดของกลุ่ม พบว่าตัวอย่างประชากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มขนาดใหญ่ (มีจำนวนอาจารย์พยาบาล 50 คนขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 42

2.2 การศึกษาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า ตัวอย่างประชากรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 39.62 ส่วนเบี่ยงเบน-

มาตรฐานเท่ากับ 6.15

2.3 การศึกษาสภาพแวดล้อมทางสังคม พบว่า สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์อยู่ในระดับสูง โดยพบว่า คะแนนสัมพันธภาพในกลุ่มของอาจารย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ และด้านความเป็นอิสระจากการควบคุม มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 16.36, 15.79, 15.32, 15.31 และ 15.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.47, 2.67, 3.05, 3.11, 2.92 และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 15.69

3. การศึกษาการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข พบว่า คะแนนการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 155.03 หมายความว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลโดยรวม อยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลรายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย การทำงานร่วมกัน และการสร้างความคล่องตัวในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมรายด้านอยู่ในเกณฑ์ดี (43.62, 23.59, 28.11, 27.52 ตามลำดับ) ส่วนด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคคล การร่วมกันทบทวนการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมรายด้าน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (17.65, 14.54 ตามลำดับ)

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล

4.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ประสบการณ์การทำงาน กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล พบว่า อายุ และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ($r = .24, .27$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นการตอบสนองสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 กล่าวคืออาจารย์พยาบาลที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานที่เพิ่มสูงขึ้น การทำงานเป็นทีมจะดีมากขึ้นตาม

4.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ ขนาดของกลุ่ม กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล พบว่า ขนาดของกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์ กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

4.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ($r = .47$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการตอบสนองสมมติฐานข้อที่ 4 กล่าวคืออาจารย์พยาบาลที่มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมในระดับสูงการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลจะดีขึ้นด้วย

4.4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และสัมพันธ์ภาพในกลุ่มอาจารย์ กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ($r = .63$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการตอบสนองสมมติฐานข้อที่ 5 กล่าวคืออาจารย์พยาบาลที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูง การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลจะดีขึ้นด้วย

สัมพันธ์ภาพในกลุ่มอาจารย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ($r = .68$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการตอบสนองสมมติฐานข้อที่ 6 กล่าวคือ อาจารย์พยาบาลที่มีสัมพันธ์ภาพในกลุ่มอาจารย์สูง การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลจะดีขึ้นด้วย

5. การศึกษาสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

5.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า กลุ่มตัวพยากรณ์ทั้งหมด สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลได้ โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 59.98 ($R^2 = .5998$) และเมื่อใช้เทคนิค Stepwise Solution มีข้อค้นพบที่คล้ายกันคือ มีตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัว เหมือนกัน แต่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .5927 ได้แก่ สัมพันธ์ภาพในกลุ่มอาจารย์ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม

ทางกายภาพ และประสพการณ์การทำงาน

5.2 เมื่อพิจารณากลุ่มตัวพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ตามน้ำหนักของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ ที่มีความสำคัญในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์และมีความสำคัญลำดับแรกคือ สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ (Beta = .4434) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และประสพการณ์การทำงาน (Beta = .2704, .1818 และ .1258 ตามลำดับ) จากความสัมพันธ์ทั้งหมดดังกล่าว จึงสามารถสร้างสมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = .4434 \text{ RELA} + .2704 \text{ LEA} + .1818 \text{ PHY} + .1258 \text{ EXP}$$

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ประสพการณ์การทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข มีข้อค้นพบและอภิปรายผลดังนี้

1. จากการศึกษาตัวพยากรณ์ ได้แก่ อายุ ประสพการณ์การทำงาน ขนาดของกลุ่มสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า กลุ่มตัวพยากรณ์ทั้งหมด สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ได้โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 59.98 ($R^2 = .5998$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ทั้งหมด ในรูปคะแนนมาตรฐานปรากฏว่า ตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และประสพการณ์การทำงาน

เมื่อใช้เทคนิค Stepwise Solution มีข้อค้นพบที่คล้ายกันคือมีตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 4 ตัว เหมือนกัน แต่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .5927 และเมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ ที่มีความสัมพันธ์ในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีม ของอาจารย์

พยาบาล พบว่า ตัวพยากรณ์ทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวก และตัวพยากรณ์ที่มีความสำคัญหรือมีน้ำหนักมากที่สุด คือ สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และประสิทธิภาพการทำงาน ตามลำดับ

จากข้อค้นพบ สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ สามารถอธิบายความแปรปรวน ของการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลได้เป็นอันดับแรก ซึ่งอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 46.47 (R^2 change = .4647) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์ทางบวกเมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = .4434) แสดงว่าอาจารย์พยาบาลมีสัมพันธภาพในกลุ่มสูง มีแนวโน้มที่จะมีการทำงานเป็นทีมในระดับดี ได้ถึงร้อยละ 46.47 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเข้าไปในขั้นตอนที่สอง สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความแปรปรวน ของการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้เป็นร้อยละ 55.30 (R^2 = .5530) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = .2704) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่า อาจารย์พยาบาลที่มีผู้บริหารมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูง มีแนวโน้มที่จะมีการทำงานเป็นทีมในระดับดีได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 8.83 (R^2 change = .0883)

นอกจากตัวพยากรณ์สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแล้ว อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่เหมาะสมในระดับสูง จะมีความพึงพอใจในการที่จะทำงานร่วมกัน ดังนั้นเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพเข้าไปเป็นขั้นตอนที่ 3 จึงสามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความแปรปรวน ของการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้เป็นร้อยละ 57.76 (R^2 = .5776) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = .1818) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่า อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม ในระดับสูง มีแนวโน้มที่จะมีการทำงานเป็นทีมในระดับดี ได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2.46 (R^2 change = .0246) และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ด้านประสิทธิภาพการทำงานเข้าไป เป็นขั้นตอนที่ 4 พบว่า สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความแปรปรวน ของการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้เป็นร้อยละ 59.27 (R^2 = .5927) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = .1258) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่าอาจารย์พยาบาลที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้นจะมีการปรับตัว และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทำให้มีความคุ้นเคยในหลายสิ่งหลายอย่าง ทั้งบุคคลและสถานที่ ทำให้มีโอกาสได้พบปะสนทนา หรือได้ร่วมทำงานเป็น

ทีมอยู่เสมอ จึงมีแนวโน้มที่จะมีการทำงานเป็นทีมในระดับดี ได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.51
(R^2 change = .0151)

จากที่กล่าวมาพบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ได้มากกว่าตัวพยากรณ์ตัวใดตัวหนึ่ง และจากผลการวิจัยนี้พบว่า การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับดี ดังนั้นเพื่อให้อาจารย์พยาบาลได้มีการทำงานเป็นทีมในระดับดียิ่งขึ้น และมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จึงควรจัดดำเนินการโดยเน้นที่การเพิ่มสัมพันธภาพภายในกลุ่มของอาจารย์ การแสดงออกถึงพฤติกรรมในการนำกลุ่มของผู้บริหารวิทยาลัย เพื่อดำเนินกิจกรรมการบริหาร และกิจกรรมอื่นในสถาบัน โดยมุ่งเน้นทั้งด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและคุณภาพของงาน การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ภายในวิทยาลัยพยาบาลให้เหมาะสมทั้งปริมาณ คุณภาพ และความคล่องตัวในการใช้งานกับการทำงานร่วมกัน และการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม เพิ่มพูน ความรู้แก่กันระหว่างอาจารย์พยาบาล ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า

อย่างไรก็ตาม การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 59.27 จึงควรศึกษาตัวแปรอื่น ที่อาจจะพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลได้มากขึ้น เช่น ลักษณะภูมิประเทศของวิทยาลัย ชื่อเสียงของกลุ่ม ดังที่ Stevenson (1980) กล่าวว่า ลักษณะภูมิประเทศ และความเป็นมาขององค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน และ พนม ลิมอารีย์ (2529) พบว่า ค่านิยมและปทัสถาน มีผลต่อการทำงานของกลุ่ม กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สมาชิกของกลุ่ม ต้องยอมรับปทัสถานของกลุ่มตั้งต้น ยึดถือเป็นระเบียบข้อบังคับและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ดังนั้น ลักษณะภูมิประเทศของวิทยาลัย ชื่อเสียงของกลุ่ม และค่านิยมและปทัสถาน จึงอาจจะมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ประสบการณ์การทำงาน กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล พบว่า อายุ ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับต่ำ กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ($r = .24, .27$ ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับประสบการณ์

การทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อกันในระดับสูง ($r = .86$) จึงกล่าวได้ว่าอาจารย์พยาบาลที่มีอายุมากขึ้น จะมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้น และมีการทำงานเป็นทีมดีขึ้น เนื่องจากในขณะที่บุคคลมีอายุมากขึ้น จะมีการสั่งสมประสบการณ์ชีวิต มีการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น ย่อมสร้างความคุ้นเคยในหลาย ๆ สิ่งหลายอย่าง ทั้งบุคคลและสถานที่ ทำให้มีโอกาสได้พบปะสนทนา หรือได้ร่วมกันทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ (เสริมศรี เวชชะ และคณะ 2536) ทำให้ทักษะการทำงานเป็นทีมมีสั่งสมมากขึ้นตาม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฮูว์รด์น รัตนาคินทร์ (2528) ที่พบว่าประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมสหวิชา คลินิกยาเสพติด ของนักสังคมสงเคราะห์ ดังนั้น กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานมาก จึงสามารถที่จะช่วยเหลือให้คำแนะนำ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ให้แก่อาจารย์พยาบาล ที่มีอายุน้อยและประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ขนาดของกลุ่มกับการทำงานเป็นทีม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน แสดงว่าอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงาน อยู่ในกลุ่มอาจารย์พยาบาลที่มีจำนวนแตกต่างกัน จะมีการทำงานเป็นทีมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ลาทาน และ คาร์เลย์ (Latane & Darley อ้างใน นิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ, 2528) พบว่ากลุ่มที่มีขนาดใหญ่ขึ้น สมาชิกกลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันน้อยลง การมีส่วนร่วมและการเข้าร่วมกิจกรรมจะน้อยลง อาจเกิดกลุ่มย่อย ๆ ขึ้นภายในกลุ่ม และ บริลด์ (Bril, 1976) กล่าวว่า ทีมที่มีขนาดเล็กจะง่ายในการปฏิบัติงานกันอย่างเต็มที่ มีการแบ่งความรับผิดชอบและความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานมากกว่าทีมที่มีขนาดใหญ่ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ลักษณะการจัดการเรียนการสอนทางพยาบาล เน้นการสอนเนื้อหาในแต่ละวิชา ให้มีความผสมผสานเนื้อหาวิชาเพื่อจะนำความรู้ นั้น ไปให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนได้ครอบคลุม ดังนั้น จึงต้องมีการทำงานเป็นทีมระหว่างอาจารย์ด้วยกัน และประกอบกับในสภาพปัจจุบัน ที่ต้องเผชิญกับปัญหาสังคม ปัญหาเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัญหาสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มขึ้นของความรู้ในด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดความซับซ้อนของสังคมและการศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการศึกษาพยาบาลที่ต้องปฏิบัติกับชีวิตมนุษย์ การพยาบาลจึงพัฒนาไปตามสภาวะแวดล้อมของสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา เทคโนโลยี และปัญหาสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้อาจารย์ต้องค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ได้

ความรู้ใหม่ มาพัฒนาการเรียนการสอน และบริการทางด้านวิชาการแก่สังคม รวมทั้งทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมของชาติ จึงจำเป็นที่อาจารย์พยาบาลจะต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อจะได้ร่วมกันค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ประกอบกับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล อัตราส่วนของ อาจารย์ : นักศึกษา เท่ากับ 1 : 16 (กระทรวงสาธารณสุข, สถิติโดยเฉลี่ย 2537) ทำให้อาจารย์มีภาระและปริมาณงานที่มากจนเกินไป ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วย พัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเต็มที่ ในสถานการณ์ที่มีทรัพยากรจำกัด (สุชาติ นิยมมานิตย์, 2529) ด้วยลักษณะงานดังกล่าวทำให้อาจารย์พยาบาล ต้องร่วมกันทำงานเป็นทีม ไม่ว่าจะทำงานในวิทยาลัยที่มีจำนวนอาจารย์มากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับ Lonsdale (1980) กล่าวว่า ปัจจุบันวิชาชีพที่มีหน้าที่ให้บริการสังคม เหมาะสมที่จะทำงานร่วมกันเป็นทีม

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ กับการทำงาน เป็นทีมของอาจารย์พยาบาล พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับ ปานกลางกับการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .47$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 นั่นคือ อาจารย์พยาบาล ที่มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่ เหมาะสมในระดับสูงเพิ่มขึ้น การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลก็จะดีขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ ศิริวรรณ โกมุติกานนท์ (2536) ได้สรุปถึง องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม จะต้องประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และ เพน (Payne, 1982) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพประการ หนึ่ง ต้องประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่ดี จะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในสภาพการทำงาน และเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจก็จะมี ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง ดังที่ ออสติน และ บาลวิน (Austin and Baldwin, 1991) กล่าวว่า เงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งที่สถาบันต้องมีนโยบายในการส่งเสริมความร่วมมือของ อาจารย์ ทั้งทรัพยากรและเวลา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน เป็นทีม

ดังนั้น ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล และอาจารย์พยาบาลควรช่วยกันส่งเสริม สนับสนุน จัดหา และ ดำเนินการจัดการ กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพห้องประชุม

ห้องสมุด ห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกัน เช่น โทรศัพท โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น ให้มีสภาพพร้อมที่จะใช้ได้อย่างตลอดเวลา เพื่อให้อาจารย์ได้มีอาคารสถานที่ในการทำงานร่วมกัน วางแผน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน และการร่วมกันทบทวนการทำงาน รวมทั้งมีอุปกรณ์ที่ช่วยให้สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึง เกิดความคล่องตัวในการทำงานร่วมกัน และมีแหล่งในการช่วยค้นคว้าหาความรู้ เพิ่มเติมในการทำงานได้ทันกับความต้องการ

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .63$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 นั่นคือ อาจารย์พยาบาล ที่มีผู้บริหารมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูง จะส่งผลให้ การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลดีขึ้นตามด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โคลบ (Kolb, 1991) ซึ่งได้ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการกระทำของทีม พบว่า พฤติกรรมของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการกระทำของทีมอย่างมีนัยสำคัญ และผลการวิจัยของ สตีเวนสัน (Stevenson, 1980) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานประการหนึ่ง ได้แก่ อิทธิพลของหัวหน้าทีม ทั้งนี้เนื่องจากในการทำงานเป็นทีม นั้น อักซ บัญประเสริฐ (2531) กล่าวว่า ผู้นำทีมหรือหัวหน้าทีมเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง ต่อการนำให้กลุ่มทำงาน ต่อการสร้างความสามัคคีของทีมงานที่แข็งแกร่ง และการรักษาสภาพนั้นให้คงอยู่ต่อไปได้ ผู้นำกลุ่มเป็นบุคคลสำคัญ ที่ดำเนินการส่งเสริม กระตุ้น ก้ากับ จูงใจ ให้สมาชิกร่วมกันทำงานแบบเป็นกลุ่ม มีการร่วมคิด ร่วมปรึกษาหารือกัน อย่างมีเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอน เป็นผู้สร้างกลุ่มให้เกิดทัศนคติที่ดี และมีความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันมากกว่าแข่งขันกันทำงาน เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความสามัคคีของทีมงาน กลุ่มใหม่มีหัวหน้าดีกลุ่มนั้นมักจะร่วมกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็น ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาพยาบาล ควรที่จะแสดงออกถึงลักษณะในการนำกลุ่มของผู้บริหาร โดยมุ่งทั้งงานและสัมพันธ์ไปพร้อม ๆ กัน

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในกลุ่มของอาจารย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

($r = .68$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 นั่นคือ อาจารย์พยาบาลที่มีสัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ระดับสูง ทำให้การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลดีขึ้นตามด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรัตน์ รัตนาคินทร์ (2528) พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพมีผลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม และ วูดค็อก (Woodcock, 1989) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกที่มีความไว้วางใจ และร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีบรรยากาศของความรัก ความอบอุ่น ฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสำคัญ ของการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันภายในกลุ่ม ดังนั้นอาจารย์พยาบาล และผู้บริหารการศึกษาพยาบาล จึงควรให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

7. จากการศึกษาการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล พบว่า อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข มีคะแนนเฉลี่ยการทำงานเป็นทีม เท่ากับ 155.03 (คะแนนสูงสุด = 228) อยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ยกเว้นด้านการร่วมกันทบทวนการทำงาน และการส่งเสริมการพัฒนาบุคคล มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียดของการทำงานเป็นทีมในแต่ละด้านและรายชื่อ มีกิจกรรมที่น่าสนใจนำเสนออีกปราชญ์ดังนี้

7.1 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคคลของอาจารย์พยาบาล พบว่า คะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมรายด้านอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณากิจกรรมต่าง ๆ เป็นรายชื่อพบว่า การพิจารณาบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม จะเป็นไปตามระบบอาวุโสและตามลักษณะงาน โดยหมุนเวียนภายในกลุ่มบุคคลนั้น ๆ ทั้งนี้ขอขยายได้ว่า โอกาสของอาจารย์พยาบาล ที่จะได้รับพัฒนาทางด้าน การเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา หรือสิทธิในการลาศึกษาต่อ ต้องได้รับการพิจารณาถึงความจำเป็นและความเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหัวข้อการประชุม การสัมมนา หรือการเข้ารับการอบรม ว่าเหมาะสมกับประโยชน์ที่จะนำมาใช้หรือไม่ มีมากน้อยเพียงใด และควรจะเป็นอาจารย์แผนกใดที่จะไปได้รับประโยชน์มาใช้กับแผนกนั้นมากกว่า นอกจากนี้วิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนอาจารย์ที่อาวุโสไม่น้อยอยู่มาก ถึงแม้จะจัดหมุนเวียนกันไป แต่โอกาสที่จะไปอบรมหรือสัมมนา จึงน้อยกว่ากลุ่มที่มีอาวุโสน้อยซึ่งมีจำนวนน้อยกว่า ส่วนการพิจารณาให้ลาศึกษาต่อ จะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของทางราชการ ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานภายหลังจากจบการศึกษาไปแล้วอย่างน้อย 2 ปี จึงจะมีสิทธิลาศึกษาต่อได้ และ

วิทยาลัยบางแห่งการจะอนุมัติให้ลาศึกษาต่อนั้น ผู้ที่อาวุโสในการปฏิบัติงานจะได้รับการพิจารณา ก่อน จึงดูเหมือนว่าอาจารย์ที่อาวุโสน้อยกว่าได้รับโอกาสในการพัฒนาน้อยกว่า

นอกจากนั้น โดยเฉลี่ยแล้วอาจารย์พยาบาลมีการส่งเสริมเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และ ความสามารถซึ่งกันและกันในระดับปานกลาง อาจเกิดขึ้นได้จากภาระงานของอาจารย์พยาบาล ในกระทรวงสาธารณสุขมีมาก ดังที่ ดาราพร คงจา (2534) พบว่าอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล แต่ละคน มีปริมาณงานที่ปฏิบัติโดยเฉลี่ย 53 ชั่วโมง/สัปดาห์ และ เสริมศรี เวชชะ และคณะ (2536) พบว่า อาจารย์พยาบาลนิเทศการฝึกภาคปฏิบัติ มีชั่วโมงทำงานสูงถึง 25-32 ชั่วโมง/สัปดาห์ ซึ่งในการนิเทศการฝึกภาคปฏิบัตินั้นอาจารย์พยาบาล ต้องขึ้นนิเทศตลอดเวลาที่ นักศึกษาฝึกปฏิบัติงานอยู่ ทำให้ทุกคนต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่ ตลอดจนดูแลนักศึกษาอย่าง ใกล้ชิด ทำให้โอกาสที่จะได้ปรึกษาหารือ หรือให้คำแนะนำกันในเรื่องงานมีน้อยลง

นอกจากนี้ โดยเฉลี่ยแล้วอาจารย์พยาบาล จะได้รับการส่งเสริมให้เขียนตำรา เอกสารทางวิชาการ บทความ หรือทำวิจัย จากวิทยาลัยพยาบาล แต่โดยส่วนใหญ่ยังไม่มีโอกาส ลงมือปฏิบัติ หรือบางคนก็เคยปฏิบัติมาบ้างแต่จำนวนน้อยครั้ง ทั้งนี้อธิบายได้ว่าอาจารย์พยาบาล ส่วนใหญ่ ไม่มีเวลา เนื่องจากมีภาระงานสอนมาก จึงไม่ให้ความสำคัญกับงานวิจัยและผลงาน ทางวิชาการ รวมทั้งขาดแคลนแหล่งค้นคว้าและสิ่งสนับสนุน เช่น งบประมาณ ทั้งนี้เพราะการ ปฏิบัติงานด้านการวิจัย ค้นคว้า และเขียนตำรา จะต้องใช้เวลามากจึงจะได้ผลงานที่ดี แต่เมื่อ อาจารย์พยาบาลปฏิบัติงานสอนเต็มที่แล้ว จะไม่มีเวลาเหลือที่จะปฏิบัติงานวิจัย ผลงานทางวิชา การ และอาจารย์ส่วนใหญ่อยู่ในวิทยาลัยพยาบาล ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ส่วนภูมิภาค แหล่งศึกษา ค้นคว้าห้องสมุด และตำราด้านการศึกษาพยาบาล ในระดับท้องถิ่นยังไม่ได้มาตรฐานและเพียงพอ จึงทำให้การศึกษาค้นคว้าเขียนตำราของอาจารย์มีอุปสรรค รวมทั้งการสนับสนุนด้านงบประมาณมี ไม่เพียงพอ ทำให้การสนับสนุนงานด้านดังกล่าวมีน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดาราพร คงจา (2534) พบว่า วิทยากรมีปัญหาเกี่ยวกับงานวิจัย และผลงานทางวิชาการในเรื่องการ ไม่มีเวลา และขาดแหล่งค้นคว้า ในการเขียนงานวิชาการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงาน ตลอดจนขวัญและกำลังใจของอาจารย์พยาบาล

7.2 ด้านการร่วมกันทบทวนการทำงานของอาจารย์พยาบาล พบว่า มีคะแนน เฉลี่ยของการทำงานเป็นที่ร้ายด้าน อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ เมื่อพิจารณากิจกรรมต่าง ๆ

เป็นรายข้อพบว่า การประเมินผลการทำงานภายในวิทยาลัย มีลักษณะสรุปเป็นรายงานผลการทำงาน มีการประเมินในที่ประชุมเฉพาะงานสำคัญ ๆ โดยงานที่จะนำมาประเมินผลร่วมกัน มักเป็นงานที่ทุกคนให้ความสนใจและงานที่ได้รับการรายงานผล ซึ่งการรายงานผลการทำงานในวิทยาลัยนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการบันทึกหรือรายงานผลเฉพาะงานสำคัญ ๆ การรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหัวหน้างานมีบ้างเป็นระยะ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลแต่ละคน มีภาระและปริมาณงานมาก จากผลการวิจัยของ ดาราพร คงจา (2534) พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยแต่ละคน มีปริมาณงานที่ปฏิบัติโดยเฉลี่ย 53 ชั่วโมง/สัปดาห์ ส่วนเสรีศรี เวชชะ และคณะ (2536) พบว่า อาจารย์พยาบาลนิเทศการฝึกภาคปฏิบัติ มีชั่วโมงทำงานสูงถึง 25-32 ชั่วโมง/สัปดาห์ ซึ่งในการนิเทศการฝึกภาคปฏิบัติที่อาจารย์พยาบาล ต้องขึ้นนิเทศตลอดเวลาที่นักศึกษาฝึกปฏิบัติงานอยู่ และต้องตรวจรายงานทุกฉบับของนักศึกษา พร้อมทั้งต้องชี้แจง หรือบอกผลของรายงานแต่ละอย่างให้นักศึกษาทราบ จึงทำให้เวลาที่จะนำผลงานมาประเมินผลในที่ประชุมร่วมกันน้อยลง ลักษณะการรายงานผลจึงสรุปเป็นรายงานผลการทำงาน แต่จะนำงานที่สำคัญและทุกคนต้องมีส่วนรับรู้มาประเมินผลพร้อมกันในที่ประชุม และอาจมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหัวหน้างานด้วยวาจาเป็นระยะบ้าง

ลักษณะการประเมินผลร่วมกันนั้น จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน มีการประเมินผลการทำงานซึ่งกันและกัน โดยส่วนใหญ่จะมีการประเมินกันเป็นการส่วนตัว และมีการประเมินเป็นทางการบ้างในบางครั้ง อธิบายได้ว่าในวิทยาลัยมีความแตกต่างในด้านอาวุโส จึงทำให้เกิดความเกรงใจ ผู้ค้อยาวโสหรือประสบการณ์ จึงไม่กล้าที่จะประเมินผลอย่างเป็นทางการ และตามระบบราชการนั้นการประเมินผลอย่างเป็นทางการ ผู้บริหารในระดับหัวหน้าจะเป็นผู้มีบทบาทเด่นชัดมากกว่า นอกจากนี้ยังพบว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทำงานหรือลักษณะการทำงาน ภายในวิทยาลัยจะเกิดขึ้นบ้างนาน ๆ ครั้งโดยไม่สม่ำเสมอ ซึ่งอธิบายได้ว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในสภาพของการทำงานโดยทั่วไป ทำให้ไม่อาจเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงาน และถ้าพิจารณาในด้านของทักษะผู้ที่มีทักษะเรื่องใด ก็จะมีปัญหาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานได้ชัดและรวดเร็วกว่า หากเปลี่ยนงานก็ต้องศึกษางานใหม่ซึ่งต้องใช้เวลาพอสมควรกับการเรียนรู้งานแต่ละเรื่องให้ลึกซึ้ง ประกอบกับอาจารย์ในวิทยาลัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมักจะทำงาน ในวิทยาลัยที่ตนมีภูมิลำเนาเดิมอยู่แล้ว จึงไม่มีการเปลี่ยนแปลงโยกย้าย หรือสับเปลี่ยนหน้าที่เกิดขึ้นมากเท่าที่ควร และตามระบบราชการนั้น การเลื่อนตำแหน่ง

จะเป็นไปตามหลักอาวุโส หรือพิจารณาความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น การเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานก็จะเกิดขึ้นเฉพาะในกลุ่มบุคคลบางกลุ่มเท่านั้น หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงนาน ๆ ครั้ง

โดยสรุปแล้ว อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีการทำงานเป็นที่อยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ควรได้รับการส่งเสริม คือ การส่งเสริมการพัฒนาบุคคล และการร่วมกันทบทวนการทำงาน ซึ่งมีข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหาร การศึกษาพยาบาล ควรสนับสนุนบุคคลให้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ และเป็นไปโดยเท่าเทียมกันทุกคน ทั้งในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม การเขียนตำรา เอกสารผลงานทางวิชาการ และการทำวิจัย นอกจากนี้ ควรสนับสนุนและมีการจัดแบ่งเวลาเพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาส มาร่วมประเมินผลและทบทวนการทำงานร่วมกัน และอาจารย์พยาบาลก็ควรจัดแบ่งเวลาในการทำงานของตนเอง ในการที่จะส่งเสริมพัฒนาตนเอง และร่วมปรึกษารื้อกันในกลุ่มอาจารย์ เพื่อช่วยกันส่งเสริมความรู้ วิธีการในการทำงาน และการประเมินผลงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ควรส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกันของอาจารย์พยาบาล โดยการส่งเสริมการมีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นมิตร มีความไว้วางใจกัน รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของอาจารย์พยาบาล

2. ผู้บริหารวิทยาลัยควรดำเนินการส่งเสริม กระตุ้น กำกับ จูงใจ ให้สมาชิก ร่วมกันทำงานแบบเป็นกลุ่ม มีการร่วมคิด ร่วมปรึกษารื้อกัน อย่างมีเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอน สร้างกลุ่มให้เกิดทัศนคติที่ดี และมีความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกัน มากกว่าแข่งขันกันทำงาน มีบทบาทในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความสามัคคีของทีมงาน โดยแสดงออกถึงพฤติกรรมในการนำกลุ่มในลักษณะมุ่งทั้งงานและมุ่งสัมพันธ์ไปพร้อม ๆ กัน

3. ผู้บริหารวิทยาลัยควรค่าเน้นการจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เหมาะสมในการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การจัดสภาพห้องประชุม ห้องสมุด ห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกัน เช่น โทรทัศน์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น ให้มีสภาพพร้อมที่จะใช้ได้อย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้อาจารย์ได้มีอาคารสถานที่ในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึง และมีแหล่งในการช่วยค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม ในการทำงานได้ทันกับความต้องการ

4. อาจารย์พยาบาลควรสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกัน มีความไว้วางใจ และร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สร้างบรรยากาศของความรักและความอบอุ่น ฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. อาจารย์พยาบาล ควรจัดแบ่งเวลาในการที่จะพบปะ ปรึกษาหารือ เพื่อช่วยกันที่จะส่งเสริมความรู้ วิธีในการทำงานซึ่งกันและกัน และการประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งการแบ่งเวลาเพื่อผลิตผลงานทางวิชาการของตน

6. อาจารย์พยาบาลที่มี อายุ และประสบการณ์การทำงานมาก ควรที่จะช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่อาจารย์พยาบาลที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ และสามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลได้เพิ่มขึ้น เช่น ลักษณะภูมิประเทศของวิทยาลัยพยาบาล ชื่อเสียงของกลุ่มและบรรทัดฐานของกลุ่ม เป็นต้น

2. ควรทำการศึกษา การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงอื่น ๆ เพื่อให้ได้ภาพรวมของสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล