

สรุปผลการดำเนินโครงการ อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้างนี้เป็นการดำเนินโครงการฝึกอบรมผู้นำทีมการพยาบาล สำหรับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลหัวพลู จังหวัดนครปฐม เนื่องจากเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยวัดดูประสงค์เพื่อจัดการฝึกอบรม เปรียบเทียบความรู้เรื่องผู้นำทีมการพยาบาลและความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาลก่อนและหลังการฝึกอบรม วิธีดำเนินโครงการแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนตามขั้นตอนการฝึกอบรม ในขั้นเตรียมการเริ่มจากนำเสนอโครงการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมระดับปฏิบัติการ จากนั้นนำผลมาวิเคราะห์ กำหนดวัตถุประสงค์และแผนการฝึกอบรม ในขั้นดำเนินโครงการโดยการฝึกอบรม นำเสนอเนื้อหาของวิทยากร การผสมผสานวิชาการและการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล และขั้นสรุปผลการดำเนินโครงการ ระยะเวลาฝึกอบรมรวม 2 วัน และติดตามสังเกตการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาลเป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล ก่อนและหลังการฝึกอบรมผู้นำทีมการพยาบาล
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล ก่อนและหลังการฝึกอบรมผู้นำทีมการพยาบาล

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาโครงการครั้งนี้ คือ

พยาบาลประจำการทั้งหมดที่ปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลหัวพลู จำนวน 10 คน ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์ในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาลมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในโครงการ

เครื่องมือมี 2 ชุด คือ

1. เครื่องมือที่ใช้ดำเนินโครงการครั้งนี้สร้างขึ้นโดยผู้ศึกษาโครงการ มีดังนี้

1.1 แบบแผนการสอนเรื่อง ผู้นำทีมการพยาบาล สำหรับพยาบาลประจำการ ผู้ดำเนินโครงการจัดทำแผนการสอนเรื่อง ผู้นำทีมการพยาบาล จากการศึกษา วารสาร วิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้นำทีมการพยาบาล และแนวคิด บทบาทหน้าที่ของผู้นำทีมการพยาบาลจากกองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2539)

1.2 คู่มือการปฏิบัติงานในบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล ผู้ดำเนินโครงการสร้างขึ้นโดยศึกษาเนื้อหาจากหนังสือ คู่มือ วารสาร วิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัยต่างๆในเรื่องทีมการพยาบาล บทบาทหน้าที่ของผู้นำทีมการพยาบาล และอาศัยคำบรรยายลักษณะงานของผู้นำทีมการพยาบาล งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลห้วยพลู

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลโครงการ

2.1 แบบทดสอบความรู้ในการปฏิบัติบทบาท ผู้นำทีมการพยาบาล สำหรับพยาบาลประจำการ สร้างจากเนื้อหาตามแผนการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบความรู้ประกอบด้วยข้อคำถามรวม 26 ข้อ ลักษณะแบบทดสอบเป็นปรนัย 4 ตัวเลือก ให้เลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือก การแปลผลคะแนนผู้ตอบถูกได้ 1 ผู้ตอบผิดได้ 0 โดยผ่านการตรวจสอบความตรงในเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 ท่าน จากนั้นนำไปทดลองใช้ แล้วนำมาวิเคราะห์ความเที่ยงโดยใช้สูตรคูเดอร์ริชาร์ดสัน 20 (Kuder-Richardson 20) ได้ค่าความเที่ยงของแบบทดสอบความรู้เรื่องผู้นำทีมการพยาบาล เท่ากับ .69

2.2 แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล ผู้ดำเนินโครงการสร้างขึ้น โดยปรับปรุงจากแบบประเมินของ ศิริพรรณ ภูมิบรรเจิด (2542) ทำการวิจัยศึกษาผลของการทำงานแบบทีมซึ่งนำตนเองต่อความสามารถในการแก้ปัญหาการจัดการทางการบริหารเป็นรายบุคคลและเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน ซึ่งใช้แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาทางการบริหารการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ (MEQ: Modified Essay Question) มีค่าความเที่ยง .56 ผู้ศึกษาโครงการนำแบบวัดนี้มาดัดแปลงเป็นแบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล โดยเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก โดยแต่ละตัวเลือกมีระดับคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 4 เรียงจากน้อยไปมาก เป็นแบบสถานการณ์ 3 สถานการณ์ จำนวน 13 ข้อคำถาม โดยผ่านการตรวจสอบความตรงในเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 ท่าน จากนั้นนำไปทดลองใช้ แล้วนำมาวิเคราะห์ความเที่ยงโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Alpha Cronbach's Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบทดสอบความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาลเท่ากับ .52

2.3 แบบสังเกตการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาลของพยาบาลประจำการ เป็นการสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาลโดยผู้ศึกษาโครงการ แบบสังเกตพฤติกรรมนี้ ผู้ศึกษาโครงการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดความสามารถ

และสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายงาน (Checklist) ซึ่งระบุรายการที่ต้องการบันทึกไว้ เมื่อสังเกตพบว่า ผู้นำทีมการพยาบาลได้ปฏิบัติตรงกับรายการในแบบสังเกตให้บันทึกเครื่องหมายถูก (/) ในช่อง “ปฏิบัติ” แต่ถ้าสังเกตพบว่า ผู้นำทีมการพยาบาลไม่ได้ปฏิบัติตามรายการในแบบสังเกตให้บันทึกเครื่องหมายถูก (/) ในช่อง “ไม่ปฏิบัติ” โดยผ่านการตรวจสอบความตรงในเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 ท่าน

2.4 แบบประเมินการจัดการฝึกอบรม ประยุกต์จากแบบประเมินการจัดการฝึกอบรมของ ชาญ สวัสดิ์สาส์ (2542) และแบบประเมินผลการสัมมนาของ บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2533)

การดำเนินโครงการ

มีขั้นตอนในการดำเนินโครงการ ดังนี้

ขั้นเตรียมการ

1. เตรียมเครื่องมือ ผู้ศึกษาโครงการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในโครงการดังกล่าวมาแล้ว ในขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
2. เตรียมสถานที่ ขอความร่วมมือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล และหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โดยแจ้งขั้นตอนรายละเอียด วิธีการและระยะเวลาในการดำเนินโครงการฝึกอบรมให้ทราบ
3. เตรียมผู้เข้าร่วมฝึกอบรมผู้นำทีมการพยาบาล หอผู้ป่วยใน

ขั้นดำเนินการ

1. จัดฝึกอบรมผู้นำทีมการพยาบาล สำหรับพยาบาลประจำการเป็นเวลา 2 วัน ในวันที่ 31 มีนาคม ถึง 1 เมษายน พ.ศ. 2546
2. ติดตามสังเกตการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาลของพยาบาลประจำการ หอผู้ป่วยใน เป็นเวลา 2 สัปดาห์ ในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาลเวรเช้า เวรบ่าย เวรคึก ตั้งแต่วันที่ 2-16 เมษายน พ.ศ. 2546

ขั้นประเมินผล

1. การทำแบบประเมินก่อนการฝึกอบรม ผู้ศึกษาโครงการได้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบทดสอบความรู้และแบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาลพร้อมกันภายหลังพิธีเปิดโครงการฝึกอบรม ให้เวลาทำแบบทดสอบความรู้ 30 นาที
2. การทำแบบประเมินหลังการฝึกอบรม ผู้ศึกษาโครงการได้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบทดสอบความรู้ในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาลพร้อมกันทันทีภายหลังพิธีปิดโครงการฝึกอบรม ให้เวลาทำแบบทดสอบความรู้ 30 นาที

3. สองสัปดาห์หลังการฝึกอบรม ผู้ศึกษาโครงการดำเนินการติดตาม ให้คำแนะนำ พร้อมกับสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาลของ ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมผู้นำทีมการพยาบาล หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลห้วยพลู พร้อมทั้งรวบรวมบันทึกการสังเกต และประเมินความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้ศึกษาโครงการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for The Social Science) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. นำคะแนนความรู้และคะแนนความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล เป็นรายบุคคลของพยาบาลประจำการก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมมาคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ โดยใช้สถิติขั้นพื้นฐาน
2. เปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมผู้นำทีมการพยาบาล ใช้สถิติทดสอบ Wilcoxon Matched Pairs Signed-Ranks Test
3. เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล ก่อนและหลังการฝึกอบรมผู้นำทีมการพยาบาล ใช้สถิติทดสอบ Wilcoxon Matched Pairs Signed-Ranks Test

สรุปผลการดำเนินโครงการ

จากการดำเนินโครงการได้สรุปผลการดำเนินโครงการได้ ดังนี้

1. การเปรียบเทียบคะแนนความรู้ในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล ก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่าคะแนนความรู้ในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาลของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม หลังเข้าร่วมฝึกอบรม (Mdn = 18.50) สูงกว่าก่อนเข้าร่วมฝึกอบรม (Mdn = 12.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล ก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า คะแนนความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาลของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมหลังเข้าร่วมฝึกอบรม (Mdn = 39.50) สูงกว่าก่อนเข้าร่วมฝึกอบรม (Mdn = 29.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. พยาบาลประจำการที่เข้าร่วมฝึกอบรมจำนวน 10 คน ได้ปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล แพนกผู้ป่วยใน 2 สัปดาห์ (2 เมษายน-16 เมษายน พ.ศ. 2546) โดยแต่ละคน ได้ปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล ดังนี้ เวรเช้า 2 เวรบ่าย 1 เวรคึก 1 เวร ในระหว่างปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาลใน 2 สัปดาห์ ผู้ศึกษาโครงการร่วมสังเกต ติดตามรับทราบปัญหาและร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล

4. การประเมินผลการจัดฝึกอบรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมต่อความเหมาะสมในการจัดฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ดังนั้นผู้ศึกษาโครงการ จึงสรุปว่า โครงการฝึกอบรมผู้นำทีมการพยาบาล สำหรับพยาบาลประจำการที่สร้างขึ้นมีประสิทธิผล ทำให้พยาบาลประจำการโรงพยาบาลห้วยพลู ตระหนักในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาลเพิ่มขึ้น โดยในช่วง 2 สัปดาห์พยาบาลประจำการได้ปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาลในกิจกรรมด้านการมอบหมายงาน การวางแผนการพยาบาล การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล การนิเทศ และการประเมินผล มีการติดตามเยี่ยมโดยผู้ศึกษาโครงการเข้าร่วมประชุม เพื่อติดตามรับทราบปัญหา และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาลในการดำเนินกิจกรรมของทีม

การอภิปรายผล

การฝึกอบรมพยาบาลประจำการเรื่องผู้นำทีมการพยาบาลเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล โดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในการพัฒนาและปฏิบัติบทบาท ดังที่ วิจิตร อวาทกุล กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมสมรรถภาพของบุคคลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลโดยตรงไปยังผลของงาน สังคม และประชาชน การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีเสริมสมรรถภาพ ส่งเสริมให้มีความรู้ และทักษะในงานเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีภายหลังการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากร ซึ่งจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Goldstein, 1993)

อธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานการพยาบาลในหอผู้ป่วยของพยาบาลประจำการ มีการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยทั่วไป ซึ่งพยาบาลผู้ปฏิบัติงานต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการให้การดูแล อีกทั้งต้องอาศัยความมีใจรักงาน ความพึงพอใจในวิชาชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและญาติ ซึ่งในการปฏิบัติงานบางครั้งทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ เหนื่อยหน่าย เกิดความพึงพอใจในงานลดลง (Chandler, 1986 cited in Wilson and Laschinger, 1994) ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้การทำงานของพยาบาลประจำการเกิดความภาคภูมิใจในงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ การได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัย การได้รับการสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง (Laschinger and Havens, 1996) เช่น การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง คณับ เทียนพุฒ (2541) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ของแต่ละคนจะดีที่สุด เมื่อเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ มีความร่วมมือกัน

อย่างต่อเนื่องจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ โมฬีชาติ (2533) ทำการศึกษาเปรียบเทียบการใช้ทีมพยาบาล และกระบวนการพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช ที่มีความรู้และเจตคติต่างกันของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยแผนกต่างๆ พบว่า 1) พยาบาลกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีความสามารถในการใช้ทีมพยาบาลได้ดีกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี 2) พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า สามารถใช้ทีมพยาบาลได้ดีกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3) พยาบาลกลุ่มที่มีความรู้สูงในเรื่องทีมพยาบาลสามารถใช้ทีมพยาบาล ได้ดีกว่ากลุ่มที่มีความรู้ในเรื่องทีมพยาบาลน้อยกว่า พยาบาลประจำการต้องการความไว้วางใจจากหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยยอมรับในศักยภาพของเขา ให้ปฏิบัติงานตามบทบาทความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ของตน ทำให้พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมพยาบาลเห็นความสำคัญของตน เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง จึงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา อินกลิ่นพันธ์ (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐาน ความรู้สีกมีพลังอำนาจในงาน ความพึงพอใจในปัจจัยการทำงาน กับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชัยนาท พบว่า ความรู้สีกมีพลังอำนาจในงาน ความพึงพอใจในปัจจัยการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ และสอดคล้องกับโครงการศึกษาอิสระของ อังฉรา บุญหนู (2544) ซึ่งศึกษาโครงการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมพยาบาลพี่เลี้ยง: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบ้านหมี่ พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความพร้อมในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง หลังการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมพยาบาลพี่เลี้ยงสูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมผู้นำทีมพยาบาลสำหรับพยาบาลประจำการ สะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมพยาบาล หอผู้ป่วยใน พยาบาลประจำการ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ กระตือรือร้นใฝ่หาวิชาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง อันส่งผลต่อการปฏิบัติบทบาทในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ นำไปสู่คุณภาพการพยาบาลที่ดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ควรมีการศึกษาแนวคิดและการเตรียมผู้นำทีมพยาบาลโดยละเอียดก่อน นำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร

1.2 หากนำรูปแบบทีมพยาบาลไปประยุกต์ใช้ในองค์กรหรือหน่วยงานได้ ต้องมี

การวิเคราะห์สภาพองค์กรหรือหน่วยงานในปัจจุบันก่อน เพื่อดูความสอดคล้องและเป็นไปได้ขององค์กร รวมทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายว่าสามารถนำแนวคิดดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมอย่างไร

1.3 ผู้บริหารทางการแพทย์ควรตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพยาบาลประจำการ อันจะนำไปสู่ความพร้อมต่อการพัฒนาองค์การพยาบาลให้สามารถปรับบทบาทได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูประบบสุขภาพที่เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.4 ผู้บริหารการพยาบาล ควรขยายโอกาสให้พยาบาลประจำการทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาลได้ถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้บริการและหน่วยงาน

1.5 ผู้บริหารการพยาบาล และผู้บริหารหน่วยงานควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยมีการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ และพัฒนาบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนั้นๆ แล้วด้วยการฝึกอบรม

2. ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบผู้นำทีมการพยาบาลไปใช้

2.1 ควรมีการชี้แจงแนวคิดและหลักการของทีมนการพยาบาลให้ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติ มีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน

2.2 ควรจัดหมวดให้ความรู้และฝึกปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล ไปพร้อมๆ กัน และควรจัดเวลาในช่วงฝึกปฏิบัติบทบาทมากกว่า 2 สัปดาห์

2.3 ควรมีการปรับเครื่องมือในการประเมินความสามารถ ในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล เพื่อวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ โดยอาจทำเป็นแบบ Rating scale

2.4 ควรติดตามการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล โดยการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้ได้แนวทางในการปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาลที่เหมาะสมกับภารกิจ และรูปแบบการดำเนินงานของหน่วยงาน

2.5 ควรมีการติดตามผลและกระตุ้นเป็นระยะๆ เพื่อให้พยาบาลประจำการพัฒนาศักยภาพและปรับบทบาทอย่างต่อเนื่อง