

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ในลักษณะการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation study) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 รายละเอียดดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อ

1.1.1 ศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ และประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9

1.1.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาลในหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในลักษณะเป็นทีมการพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 ทั้งหมด 33 โรงพยาบาล จำนวน 1,626 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ตัวอย่างพยาบาลประจำการจำนวน 322 คน การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling)

1.2.3 ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของ

หัวหน้าหอผู้ป่วย และภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของทีมการพยาบาล

1.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ จำนวน 7 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลโดยประเมินตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ จำนวน 41 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ตามแนวคิดของ ดร็คเกอร์ (Drucker 2006) และมัลลิกา ต้นสอน (2544) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราการประเมินค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลโดยประเมินตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ จำนวน 28 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของเคลลี (Kelly 1988) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราการประเมินค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผลของทีมการพยาบาลโดยประเมินตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ จำนวน 21 ข้อ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามของธนวรรณ สุกสี (2551) ซึ่งใช้แนวคิดของกิบสัน (Gibson et. al, 1991) มาปรับใช้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราการประเมินค่า 5 ระดับ

1.2.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณร้อยละของความเห็นที่สอดคล้องกัน ความเห็นของคณะมากกว่าร้อยละ 80 ถือว่ามีความตรงรายข้อ ส่วนเกณฑ์ CVI ทั้งฉบับเท่ากับ 0.80 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้ค่า CVI เท่ากับ 0.86 แบบสอบถามภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล ได้ค่า CVI เท่ากับ 0.93 และแบบสอบถามประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ได้ค่า CVI เท่ากับ 1.0 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงภาษาให้มีความชัดเจน ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2) การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุง ไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ ซึ่งปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่มีลักษณะการทำงานเป็นทีม ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดจันทบุรี ได้แก่ โรงพยาบาลสอยดาว จำนวน ตัวอย่างจากพยาบาลประจำการ จำนวน 35 คน นำข้อมูลที่ได้อธิบายวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยใช้

สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล และประสิทธิผลของทีมงานพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ เท่ากับ 0.98, 0.93 และ 0.91 ตามลำดับ

1.2.6 การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามโดยผ่านผู้ประสานงานในแต่ละโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่กรอกข้อมูลในแบบสอบถามด้วยตนเอง (self-administrated questionnaire) ได้รับแบบสอบถามจากพยาบาลประจำการ ที่มีความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ จำนวน 279 ฉบับ จากจำนวนที่ส่งไป 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.64 ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่ 25 ธันวาคม 2553 ถึง 31 มกราคม 2554 ใช้ระยะเวลา 37 วัน

1.2.7 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป กำหนดร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ผลการวิจัย จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 จำนวน 279 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี ร้อยละ 43.73 มีสถานภาพสมรสอยู่ ร้อยละ 56.63 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ร้อยละ 97.38 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการมากที่สุดร้อยละ 96.06 มีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 11-20 ปี ร้อยละ 52.79 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-10 ปี ร้อยละ 50.82 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันส่วนใหญ่อยู่ในช่วงน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 54.75

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนน ของประสิทธิผลของทีมงานพยาบาล
ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 พบว่า

1) ระดับประสิทธิผลของทีมงานพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79, S.D. = 0.40$) เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของทีมงานพยาบาลรายด้าน พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสามารถในการผลิตมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.00, S.D. = 0.44$)

รองลงมาคือด้านประสิทธิภาพการบริการ ($\bar{x}=3.80$, S.D.= 0.46) ส่วนด้านความพึงพอใจในงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}=3.57$, S.D.= 0.53)

2) **ระดับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วย** โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.81$, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ($\bar{x}=3.86$, S.D.= 0.59) ด้านความสามารถในการสื่อสาร ($\bar{x}=3.86$, S.D.= 0.72) และด้านตัดสินใจได้เด็ดขาด ชัดเจน มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=3.86$, S.D.= 0.72 ค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้ง 3 ข้อ) ส่วนด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}=3.70$, S.D.= 0.87)

3) **ระดับภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ ตามการรับรู้ของพยาบาล** โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.72$, S.D.= 0.41) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการกล้าแสดงออกมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=3.90$, S.D.= 0.47) รองลงมา คือ ด้านการผูกพันกับองค์กร ($\bar{x}=3.88$, S.D.= 0.48) ส่วนด้านการเสริมสร้างศักยภาพและทุ่มเทตนเองในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}=3.56$, S.D.= 0.47)

1.3.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=0.476$) และภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=0.557$)

2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 การศึกษาระดับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ

2.1.1 การศึกษาระดับประสิทธิผลของทีมงานพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล

ประจำการในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของทีมงานพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณา ประสิทธิภาพของทีมงานพยาบาลรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= 0.44) รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพการบริการ ($\bar{x} = 3.80$, S.D.= 0.46) อธิบายได้ว่าเป็นเพราะองค์การวิชาชีพ ได้แก่ สำนักงานพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ได้ให้การสนับสนุนด้านวิชาการแก่โรงพยาบาลในแต่ละเขตทั่วประเทศตามภารกิจ (ชุดิกาณูจน์ หฤทัย และคณะ 2550) เช่น การพัฒนาคุณภาพการพยาบาลในโรงพยาบาล การพัฒนาคุณภาพการพยาบาลในชุมชน การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศทางการพยาบาล การพัฒนาระบบป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล พัฒนาระบบ benchmarking คุณภาพการพยาบาล การศึกษาวิจัยและการพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการพยาบาลระดับประเทศ และมีการจัดทำมาตรฐานการพยาบาลตามกรอบแนวคิดของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมีการเผยแพร่ความรู้แก่หัวหน้างานและพยาบาลประจำการ (สำนักงานพยาบาล 2553) ล่าสุดในปี 2554 สภาการพยาบาลได้ร่วมมือกับสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพสถานพยาบาลในการกำหนดกรอบมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการตรวจประเมินโรงพยาบาลที่ขอการรับรองมาตรฐานการพยาบาล ดังนั้นพยาบาลจึงตื่นตัวในการพัฒนาตนเองตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพ จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพของทีมงานพยาบาลด้านการผลิตอยู่ในระดับมาก และจากการศึกษาของ สรุติ สฤตรัตน์ และคณะ (2551: 124) ที่ทำการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนและผู้ให้บริการต่อการบริการด้านสุขภาพปีงบประมาณ 2551 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจในการบริการในระดับมาก และผลการวิจัยด้านประสิทธิภาพของทีมงานพยาบาลนี้สอดคล้องกับการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของทีมงานพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป (กาญจนา แสนทวี 2547; ราตรี วงษ์ดิษฐ์ 2547) โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้ (อารีย์วรรณ อ่วมธานี 2547; ทิพรรัตน์ กลั่นสกุล 2547) โรงพยาบาลศูนย์ (จินตนา วราภาสกุล 2547) และในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (เดือนใจ เจริญบุตร 2547) อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{x} = 3.57$, S.D.= 0.53) พบว่า พยาบาลยังมีความคับข้องใจในการทำงาน ($\bar{x} = 3.25$, S.D.= 0.87) มีความคิดที่จะย้ายหรือลาออกจากงานที่ทำ ($\bar{x} = 3.25$, S.D.= 1.09) มีความเห็นว่า มีภาระงานมากและบุคลากรไม่เพียงพอ ($\bar{x} = 3.46$, S.D.= 0.85) ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงาน

พัฒนาคุณภาพเพื่อให้ผ่านการรับรองมาตรฐานการพยาบาลจากสภาการพยาบาล
 สำนักการพยาบาล และสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (HA) ซึ่งที่ผ่านมา
 โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 ผ่านการรับรองคุณภาพสถานพยาบาลเพียง
 ร้อยละ 12.12 (www.HA.or.th) และไม่มีโรงพยาบาลใดผ่านการรับรองคุณภาพบริการการพยาบาล
 และการผดุงครรภ์ ของสภาการพยาบาล ส่งผลให้พยาบาลมีภาระงานหนัก และเหนื่อยล้าจากการที่
 จะต้องพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักการพยาบาล และ
 สภาการพยาบาล โดยมีรายงานสนับสนุนจาก ชุตติกาญจน์ หุทัย และคณะ (2550: 1) ว่ากลุ่มการ
 พยาบาลส่วนใหญ่ที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขร้อยละ 80.11 มีนโยบายการพัฒนา
 คุณภาพโรงพยาบาลให้ผ่านการรับรองตามระบบคุณภาพ (TQA, HA) และสอดคล้องกับกลยุทธ์ไม่
 ริพรพรรณ (2547) ที่ศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพ
 ดำเนินงานด้านระบบงาน/การให้บริการมากที่สุด ส่วนขั้นตอนการพัฒนาคุณภาพพบว่าดำเนินงาน
 มากที่สุดในขั้นตอนการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ (Do) ส่วนขั้นตอนการแก้ไขปรับปรุง
 (Act) ดำเนินการน้อยที่สุด จึงทำให้พยาบาลประจำการต้องดำเนินการในส่วนขั้นตอนการแก้ไข
 ปรับปรุงเพิ่มมากขึ้น ทำให้ภาระงานหนักมากจนเกิดความเหนื่อยล้าและพึงพอใจในงานน้อยลง

**2.1.2 การศึกษาระดับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้
 ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9** พบว่า ภาวะผู้นำที่มี
 ประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.66)
 เมื่อศึกษารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกด้านอยู่ในระดับมาก
 โดยด้านการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.59) ด้านความสามารถในการ
 สื่อสาร ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.72) และด้านตัดสินใจได้เด็ดขาด ชัดเจน ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.72) มีค่า
 คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด อธิบายได้ว่า เป็นเพราะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจ
 ราชการสาธารณสุขที่ 9 ได้รับการพัฒนาให้มีการแสดงออกด้านวุฒิภาวะและพฤติกรรม ทำให้
 หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสามารถในการกำกับ ดูแลงาน สอนงาน สนับสนุนงาน มอบหมายงาน
 ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมารักษ์ เรืองภักดี (2545) กล้วยไม้ ริพรพรรณ (2545)
 ทิพรรัตน์ กลั่นสกุล (2547) สุรีย์ โพธาราม (2547) กาญจนา แสนทวี (2547) อริย์วรรณ
 อ่วมตานี (2547) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งแนวทาง
 การพัฒนาได้จากการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น ซึ่งจัดโดยสถาบันการศึกษาต่างๆ
 การศึกษาในหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา และการอบรมในหลักสูตรการบริหารการพยาบาลระยะ
 สั้น (สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ และอภิญญา จำปามูล 2549: 25-27) การฝึกอบรมหลักสูตร

ผู้บริหาร และการฝึกปฏิบัติงานในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขเขตที่ 9 จัดโครงสร้างกลุ่มการพยาบาลให้มีการกระจายอำนาจสู่บุคลากรระดับต่างๆ ได้แก่ มีรองหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล หัวหน้างานแผนกต่างๆ รองหัวหน้างาน และหัวหน้าทีมผู้ปฏิบัติการพยาบาล เพื่อช่วยในการบริหารงานกลุ่มการพยาบาลและปฏิบัติการกิจแทนหัวหน้าเมื่อจำเป็นและเมื่อได้รับการมอบหมาย ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับสายพิรุณ เจริญจิตต์ (2553) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารถึงร้อยละ 86.20 จะเห็นได้ว่าปัจจุบันได้มีการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลเพิ่มขึ้นตามลำดับ โดยพบว่า ผู้นำทางการพยาบาลในอดีต ส่วนใหญ่ยังขาดคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ เนื่องจากขาดการคิดสรร ขาดการเตรียมความพร้อม และการให้ความรู้ที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำทางการพยาบาล และการเข้ารับตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นไปตามลำดับอาวุโส มักคิดว่าการเรียนรู้ภาวะผู้นำจะกระทำต่อเมื่อเป็นผู้บริหารเท่านั้น (สายพิณ เกษมกิจวัฒนา 2538; ชูชีพ มีศิริ 2547)

เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}=3.70$, S.D.=0.87) อธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการประเมินว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมต่ำกว่าด้านอื่นๆ โดยเฉพาะในเรื่องการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ($\bar{x}=3.57$, S.D.=0.98) การให้ความยุติธรรมแก่สมาชิกทุกคนในทีม ($\bar{x}=3.60$, S.D.=0.98) เพราะการประเมินผลการปฏิบัติการในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 ในทางปฏิบัติมีการประเมินทุก 6 เดือน เพื่อนำผลการประเมินมาใช้พิจารณาจ่ายค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน (Performance-based pay) แต่การประเมินขาดประสิทธิภาพ และขาดการใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง (Multi-source) การพิจารณาความดี ความชอบ ขาดการให้ข้อมูลป้อนกลับในทางสร้างสรรค์ ผู้ปฏิบัติงานจึงขาดการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากการศึกษาการประเมินการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดจันทบุรี ของ อัครี บุญช่วยเหลือ (2551) พบว่าเนื่องจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินไม่มีความเที่ยงและความตรง หัวหน้าหอผู้ป่วยขาดการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปประเมินผล ทำให้พยาบาลประจำการมีความรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่ยุติธรรม มีความลำเอียง มีมุมมองคับแคบ ทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกท้อแท้ หดห่อกำลังใจ และไม่พึงพอใจ สอดคล้องกับการศึกษาของกลุ่มการพยาบาล สถาบันบาราศนราดูร ของธนอมจิตต์ ดวนดวน (2554) พบว่า ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานต่างคนต่างประเมินตามความรู้

ความเข้าใจของตนเอง กลุ่มการพยาบาลไม่มีแบบประเมินและคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขาดการสะท้อนกลับหรือแจ้งผลการประเมิน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถรู้จุดบกพร่องของตนเอง ส่งผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจ และมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใส ความไม่เป็นธรรม ไม่เที่ยงตรง ลำเอียงและมีอคติในการพิจารณา ดังนั้นพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 จึงประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมต่ำกว่าด้านอื่นๆ สอดคล้องกับการศึกษาของดารณี จามจุรี (2546: 90) พบว่าบุคลากรทางการพยาบาล ต้องการผู้นำทางการพยาบาลที่มีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง และมีความยุติธรรม ในการให้รางวัล เช่นเดียวกับเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) กล่าวว่า การมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารเป็นคุณสมบัติข้อหนึ่งของผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งหลักการบริหารด้านความเสมอภาค คือ ผู้บังคับบัญชาทุกคนต้องได้รับความยุติธรรมและเสมอภาค (สันติธร ภูริภักดี 2542: 29-32) บุคลากรพยาบาลทุกคนย่อมต้องการทำงานในองค์กรที่มีความยุติธรรม ต้องการผู้บริหารที่มีความยุติธรรม มีความเสมอภาค หากผู้บริหารปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค มีการกระจายงานและ ผลตอบแทนอย่างยุติธรรมอย่างเหมาะสม ตามความรู้ ความสามารถ ตามความสำคัญของงาน ย่อมทำให้บุคลากรพยาบาลทำงานด้วยความสุข (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร 2550: 76)

2.1.3 การศึกษาระดับภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 พบว่า ระดับภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของ พยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D.=0.41) โดยพยาบาลประเมินตนเองว่า มีคุณลักษณะด้านการกล้าแสดงออกมากที่สุด ($\bar{x} = 3.90$, S.D.=0.47) รองลงมาคือด้านการผูกพัน กับองค์กร ($\bar{x} = 3.88$, S.D.= 0.48) ด้านการสามารถบริหารจัดการตนเองได้ดี ($\bar{x} = 3.70$, S.D.= 0.48) และด้านการเสริมสร้างศักยภาพและทุ่มเทตนเองในการทำงาน ($\bar{x} = 3.56$, S.D.= 0.47) เนื่องจากพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนตอบแบบสอบถามว่า จะปฏิเสธทันทีกับคำร้องขอที่ ขัดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.15$, S.D.=0.77) และชื่นชมผลงานความสำเร็จของผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ ($\bar{x} = 4.06$, S.D.=0.60) อธิบายได้ว่า จากข้อกำหนดด้านการ ประเมินประสิทธิผลด้านคุณภาพบริการโดยให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ พยาบาล ประจำการ ตามกรอบแนวคิดของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักการพยาบาล 2551) ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องสำรวจและตอบสนองความต้องการของพยาบาลประจำการ ทำให้ผู้ตามในฐานะพยาบาลประจำการมีช่องทางในการแสดงออกถึงความต้องการ หรือความคิดเห็นมากขึ้น และข้อมูลจากงานวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างมีค่ากลางของอายุอยู่ที่ 35.28 หรือ อยู่ในช่วงอายุ 36 – 45 ปี มากที่สุด (มัธยฐานอายุของพยาบาลประจำการ= 35.28 ตารางที่ 4.1)

ซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ อยู่ในช่วงวัยทำงาน หารายได้เลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว การทำงานในชีวิตประจำวันย่อมต้องเผชิญปัญหาที่ซับซ้อนหลายรูปแบบ มีอายุและประสบการณ์ชีวิตมากพอควร ทำให้กล้าแสดงออกอย่างตรงไปตรงมามากขึ้นและมีความเข้มแข็ง (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร 2550: 276) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอจริยา วัชรวิวัฒน์ (2536) พบว่าอายุที่มากขึ้นทำให้บุคลิกกล้าแสดงออกมากขึ้น ทำให้พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 ประเมินคุณลักษณะด้านการกล้าแสดงออกอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ ถดวาลัย ปฐมชัยคุปต์ (2545: 137) ที่ศึกษาวิจัยภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความกล้าแสดงออกน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งมีอายุต่ำกว่า 30 ปี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างศักยภาพและทุ่มเทตนเองในการทำงาน ($\bar{x} = 3.56$, S.D.= 0.47) ซึ่งพยาบาลประจำการประเมินว่าตนเองมีมาตรฐานการทำงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.24$, S.D.= 0.69) และประเมินว่ามีการพัฒนาตนเองให้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้เสมอต่อรองลงมา ($\bar{x} = 3.33$, S.D.= 0.67) ทั้งนี้เป็นเพราะมีภาระงานมากในการที่จะต้องพัฒนาคุณภาพบริการให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ในขณะที่มีบุคลากรจำกัด ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถประเมินได้ว่าตนเองมีมาตรฐานการทำงานที่สูงกว่าเกณฑ์ ซึ่งพิจารณาได้จากการประเมินสมรรถนะของพยาบาลประจำการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 พบว่า พยาบาลยังประเมินตนเองว่ามีสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ (ผลการประเมินสมรรถนะของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9) ส่วนในข้อที่เกี่ยวกับการมีความสุขในการทำงานและไม่ปฏิเสธว่ามีความคิดที่จะย้ายที่ทำงาน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างต่ำเช่นกัน ($\bar{x} = 3.36$, S.D.= 1.02) เป็นผลจากปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่น ภาระงานประจำที่มากในแต่ละวันทุกหน่วยงานในขณะที่มีบุคลากรน้อย ทำให้ไม่สามารถจัดหาบุคลากรมาทดแทนได้ ประกอบกับภาระงานที่หนักไม่ได้สัดส่วนกับอัตรากำลังของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยในแต่ละเวร จึงทำให้พยาบาลประจำการนั้นมีความสุขในการทำงานที่ลดลง เกิดความเครียดและเหนื่อยล้าในการทำงาน (นางสภรณ์ สุทธิวงศ์ 2545; สิริลักษณ์ สมพลกรัง 2542)

2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย และภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาลและ

ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุข
ที่ 9 พบว่า

2.2.1 ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

($r=0.476$) กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 อธิบายได้ว่า เป็นเพราะผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของภารกิจส่วนใหญ่ร้อยละ 50 ต้องเกิดจากผู้นำ (Kennedy อ้างใน สมพงษ์ สุวรรณจิตกุล 2547) ลักษณะผู้นำในทีมการพยาบาลหรือหัวหน้าหอผู้ป่วยในปัจจุบันต้องเรียนรู้ทักษะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องโน้มน้าวจิตใจของสมาชิกในทีมการพยาบาล ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีความสามารถครอบคลุมในด้านการบริหารจัดการด้านการแก้ปัญหา การวางแผน กำกับตรวจสอบ ความสามารถในการตัดสินใจ มีความสามารถในการสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถติดตามและประเมินผล มีการปรับตัว และมีคุณธรรม จริยธรรม (Drucker 2004: 6) ซึ่งปัจจุบันหัวหน้าหอผู้ป่วยนอกจากมีหน้าที่ในการบริหารหอผู้ป่วยแล้ว ในการรับนโยบายสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ต้องมีการสื่อสารกับพยาบาลในทีมการพยาบาล มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ติดตามงาน กำกับและตรวจสอบ เมื่อมีปัญหาต้องรีบแก้ไขโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง หรือใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศที่ทันสมัย โดยพยาบาลในทีมการพยาบาลมีส่วนร่วมและเห็นชอบ เพื่อให้เป้าหมายลุล่วงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งภาวะผู้นำดังกล่าวส่งผลให้ทีมการพยาบาลปฏิบัติงานได้สำเร็จ เป็นทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา วราภาสกุล (2547) พบว่า ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ($r=0.49$) และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมการพยาบาลได้ร้อยละ 35 และทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล (2547) ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ($r=0.475$) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมการพยาบาลได้ร้อยละ 51.8 และสอดคล้องกับก้องเกียรติ เดิมเกษมสานต์ (2547) ที่ศึกษาวิจัยพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีผลต่อประสิทธิผลของ TQM ในโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพ

2.2.2 ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

($r=0.557$) กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 อธิบายได้ว่า เนื่องจากพยาบาลประจำการที่เป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล จะคอยให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถบริหารจัดการด้วยตนเอง สามารถมองเห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของตัวเอง และตกลงร่วมใจกันทำงานเพื่อทีมการพยาบาล จะคอยเป็นตัวช่วย

หัวหน้าหอผู้ป่วย (บุญใจ ศรีสถิตนรากร 2550: 456; วิเชียร วิทยอุดม 2548: 51; Lussier 2007: 226; Finkelman 2006: 207; show 2007: 75) มีผลให้ทีมการพยาบาลมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีรัตน์ (2548) และวิเชียร วิทยอุดม (2548) ได้กล่าวว่า พยาบาลประจำการ เมื่อปฏิบัติงานในทีมการพยาบาล ซึ่งจะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันขึ้นปฏิบัติงาน สลับกันปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหัวหน้าเวรตามที่ได้รับมอบหมาย พยาบาลประจำการต้องมีความสามารถ มีทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานได้ดีแม้ว่าจะไม่ได้รับการนิเทศ มีความผูกพันกับทีมการพยาบาล มีขวัญกำลังใจ วิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดอ่อนใดที่ควรเสริมให้เพิ่มขึ้น มีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ตลอดเวลา มีความกล้าหาญในการตัดสินใจที่จะปฏิเสธ หรือตัดสินใจในเรื่องสำคัญขณะปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้ทีมการพยาบาลมีผลผลิต ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจ ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์กรหรือประสิทธิภาพของทีมการพยาบาลจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์ (2545) ศึกษาวิจัยพบว่าภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย ($r = 0.65$) และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 58

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีมการพยาบาล จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารทางการพยาบาลมีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยการจัดอบรมเฉพาะทาง หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น หรือระดับกลาง การศึกษาทางไกล หรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ สนับสนุนแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อให้มีการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการบริการที่เป็นเลิศและมาตรฐานสากล ส่วนข้อที่พยาบาลประจำการประเมินว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น เสนอแนะให้มีการพัฒนาระบบการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาคำตอบแทนและการให้รางวัลให้มีมาตรฐาน ชัดเจน โปร่งใส และกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร

3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการในทีมการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 มีภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ดังนั้นองค์กรพยาบาลควรมีแผนพัฒนาพยาบาลประจำการ ให้มีคุณลักษณะของผู้ตามที่มีประสิทธิผลสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรที่มีภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลเป็นปัจจัยสนับสนุนต่อการเพิ่มประสิทธิผลของทีมการพยาบาล และจากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พยาบาลประจำการไม่ค่อยมีความสุขในการทำงานและมีความคิดที่จะย้ายที่ทำงาน ขาดการพัฒนาตนเองและการทำงานให้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด จึงควรจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน เพื่อลดความเหนื่อยล้าและความเครียด และมีเวลาในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ได้ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเท่านั้น แสดงว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล จึงควรศึกษาเพิ่มเติมว่า มีปัจจัยอื่นๆ อะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาให้ทีมการพยาบาลทำงานได้มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น