

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงาน การพยาบาล กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงาน การพยาบาล กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยในที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข ทั่วประเทศ 25 โรงพยาบาล จำนวนทั้งหมด 277 คน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยกลุ่มตัวอย่างนี้จะเป็นผู้ประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการด้วยตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย แบ่งเป็น 4 ชุด ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วยข้อความแบบเลือกตอบ และคำถามปลายเปิด ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ชุดที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และชุดที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย แบบสอบถามชุดที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือขึ้นเองโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของละออ นุตางกูร (2535) และอุณา นพคุณ (2527) และจากงานวิจัยในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานของ วิไลพร มณีพันธ์ (2539) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามแบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือขึ้นเองโดยใช้แนวคิดทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของ Kanter (1977) และจากงานวิจัยในเรื่องการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของมณี ลีศิริวัฒนากุล (2540) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือขึ้นเองโดยใช้แนวคิดทฤษฎีบทบาทด้านการบริหารของ Mintzberg (1973), Quinn (1988,1996) และแนวคิดจากงานวิจัยในเรื่องการรับรู้บทบาทในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยของหฤทยา ปรีชาสุข (2531) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา นำมาปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามในแต่ละฉบับดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย เท่ากับ .93, .89, และ .97 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีส่งกลับแบบสอบถามทั้งทางไปรษณีย์และรับคืนด้วยตนเอง ในบางแห่ง จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 320 ฉบับ ได้รับตอบกลับมากภายในระยะเวลาที่กำหนด 303 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.69 ของแบบสอบถามที่ส่งไป และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล 277 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.56 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC คำนวณหาค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้สถิติทดสอบ Chi-square ที่ระดับ .05 โดยมีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. อายุ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย
2. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย
3. ประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย
4. การได้รับการอบรมด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย

6. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย

สรุปผลการวิจัย

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย มีอายุระหว่าง 46-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.5 มีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมา คือ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.9 และหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่เคยได้รับการอบรมด้านการบริหารมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58

2. ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า

2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก คือ มีคะแนนเฉลี่ย 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .36

2.2 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีคะแนนเฉลี่ย 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .57

2.3 การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ มีคะแนนเฉลี่ย 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .42

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

3.1.1 อายุ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการ โดยรวมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

3.1.2 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการโดยรวมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

3.1.3 ประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการโดยรวมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

3.1.4 การได้รับการอบรมด้านการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.65$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5

3.3 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.43$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผลการศึกษาวิจัย การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.16$) และทุกด้านก็อยู่ในระดับสูง ซึ่งอธิบายได้ว่า เนื่องมาจากการที่กลุ่มของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยส่วนใหญ่มีลักษณะงานหรือลักษณะการปฏิบัติบทบาทที่คล้ายคลึงกัน และพบว่ากรณีที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ จัดการภายใต้นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขเช่นเดียวกัน ทำให้ทิศทางการจัดการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีโอกาสประชุมปรึกษาร่วมกันภายในเครือข่ายอยู่บ่อยครั้ง รวมทั้งอาจได้รับการนิเทศงานเป็นประจำเช่นเดียวกันจากกองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีทั้งนักวิชาการและนักการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ (ชนิษฐา กวัศรินนท์, 2540) จึงทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง

ในการประเมินการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยนี้เป็นการให้หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินตนเองถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน การที่ระดับการรับรู้บทบาทของตนอยู่ในระดับสูงสุด อาจเนื่องมาจากหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นเจ้าของบทบาทในการปฏิบัติย่อมประเมินบทบาทของตนได้ดีที่สุด ยิ่งการรับรู้ความสามารถในระดับที่ตรงกับความเป็นจริงจะทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น และในการประเมินจะพิจารณาจากผลงาน และเป้าหมายการดำเนินงานของตนเองและหน่วยงานเป็นหลัก เมื่อการดำเนินงานนั้นผ่านพ้นหรือประสบความสำเร็จจะก่อให้เกิดความมั่นใจในความสามารถที่จะกระทำในบทบาทนี้

ได้ ส่งผลให้เกิดคุณภาพในการบริหารงานในหน่วยงานของตน ดังนั้นจึงพบว่า การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

และเมื่อพิจารณาการรับรู้ความสามารถในการจัดการในรายด้าน พบว่า การรับรู้ความสามารถด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.21$) รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถด้านข้อมูลข่าวสาร และการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ($\bar{X}=4.18$ และ 4.09 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยของรายด้านแล้ว พบว่า บทบาทผู้ติดต่อประสานงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.26$) (จากตารางที่ 6) องค์ประกอบย่อยนี้เป็นบทบาทด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อธิบายได้ว่าบทบาทผู้ติดต่อประสานงานเป็นบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการดูแลรับผิดชอบ ควบคุมหอผู้ป่วย ให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะเห็นได้จากวิธีการติดต่อกับบุคคลอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มี ปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ที่มาติดต่องานด้านบริการพยาบาลหรือกิจการของหอผู้ป่วย บทบาทนี้เป็นบทบาทหลักที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย จึงสะท้อนภาพความสามารถได้ชัดเจนมากกว่าบทบาทอื่นๆ

บทบาทที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บทบาทด้านการตัดสินใจ ($\bar{X}=4.09$) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของบทบาทด้านการตัดสินใจ พบว่า การเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.97$) (จากตารางที่ 6) แต่อย่างไรก็ตามยังอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่าการริเริ่มสร้างสรรค์นี้เป็นบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาเพื่อริเริ่มโครงการในทิศทางใหม่ๆ ซึ่งการปฏิบัติบทบาทนี้ผู้บริหารต้องอาศัยทักษะทั้งทางด้านความคิดและด้านมนุษยสัมพันธ์ (Mintzberg, 1973) ในกรณีนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยอาจได้รับการสนับสนุน หรืออาจมีความคิด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถ มีความคาดหวังที่จะสร้างสรรค์งานให้มากยิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา ต่างกับงานด้านอื่นๆ ที่ต้องกระทำในปัจจุบัน เห็นผลที่เกิดขึ้นได้ชัดเจนกว่า จึงทำให้ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ดียกว่าความสามารถด้านอื่นๆ ประกอบกับโดยทั่วไปการริเริ่มสร้างสรรค์ มักจะมีปัญหาจากการขาดการสนับสนุน และส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา (นฤทยา ปรีชาสุข, 2532) ดังนั้น ผู้บริหารการพยาบาลควรสนับสนุนให้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้มีโอกาสคิดริเริ่มหรือจัดโครงการใหม่ๆ ขึ้นภายในหอผู้ป่วย เพื่อเป็นการพัฒนาบทบาทด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับ การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2.1 อายุ จากการวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย มีอายุระหว่าง 46-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อธิบายได้ว่า เนื่องจากอายุเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ระดับความสามารถของบุคคลแตกต่างกัน แต่ไม่ได้เป็นองค์ประกอบที่มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน เพราะหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุมาก ปฏิบัติงานโดยอาศัยความชำนาญและประสบการณ์ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน ส่วนหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุน้อย อาจมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และมีความตั้งใจในการบริหารงานมาก ทำให้มีความสามารถในการบริหารและการจัดการมากขึ้นสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชนี อยู่ศิริ (2523: 115) ที่ว่า อายุและจำนวนปีของประสบการณ์ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าตึก

อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย สอดคล้องกับการศึกษาของ ประจิต ศราษพันธุ์ (2532) ที่ศึกษาในหัวหน้างานหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร และพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเอง และการศึกษาของ มณี ลีศิริวัฒนากุล (2540) ที่ศึกษาในหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย และยังมีที่ศึกษาในหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย คือ จินตนา จันทระโคตร (2530) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าตึก และชุตินา ศรีเอี่ยม (2532) ที่พบว่า อายุกับการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ไม่แตกต่างกัน

2.2 ระดับการศึกษา จากการวิจัยพบว่า มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.5 และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีระดับการศึกษาพื้นฐานใกล้เคียงกัน เป็นระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีนั้น ซึ่งมีเป็นจำนวนมากในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และการศึกษาการพยาบาลในระดับปริญญาตรี จะไม่ได้เน้นหนักเกี่ยวกับความรู้ในด้านงานบริหารทางการพยาบาล แต่จะเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านวิชาชีพมากกว่า ดังนั้นระดับการศึกษา จึงไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับ วรณวิไล จันทระภา และคณะ (2523) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลในประเทศไทย พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การศึกษาของ จินตนา

จันทร์โคตร (2530) ที่ศึกษาในหัวหน้าตึก ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และปีทมา ใจเพชร (2535) ที่ศึกษาในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบเหมือนกันว่า ระดับ การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าตึก แต่ไม่สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ วันเพ็ญ เลิศมงคลนาม (2529) และจากรุวรรณ ปีทอง (2540) ที่ศึกษาในหัวหน้า หอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานครเหมือนกัน และพบว่า วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มี ระดับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยแตกต่างกัน และจาก การศึกษาของ มณี สี่ศิริวัฒนากุล (2540) และสุมาลี จักรไพศาล (2541) ที่ศึกษาในหัวหน้า หอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเหมือนกัน พบว่าระดับการศึกษามีความ สัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกันจะปฏิบัติการบริหารการพยาบาลในวิกฤติเหตุได้แตกต่างกันตามลำดับ

2.3 ประสบการณ์ในตำแหน่ง จากการศึกษาพบว่า มีประสบการณ์ในตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมา คือ 6-10 ปี คิดเป็น ร้อยละ 24.9 และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ประสบการณ์ในตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการ รับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อธิบายได้ว่า เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารที่อยู่ในระดับ ตำแหน่งเดียวกันในองค์กร ซึ่งมีหน้าที่ในการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ และยังต้องมีทักษะใน การที่จะจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (Stevens, 1974) ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความเข้าใจเกี่ยว กับบทบาทและทำให้มีลักษณะของการปฏิบัติงานในลักษณะใกล้เคียงกัน หรืออีกนัยหนึ่งการที่ ประสบการณ์เป็นเหตุผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานนั้น ไม่ได้เป็น เครื่องประจักษ์ว่าคนที่ทำงานมานานกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยกว่า (Blau, 1973 อ้างถึงใน พวงพิศ ชนะมณี, 2534) แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในตำแหน่งหรือจำนวนปีใน ตำแหน่งที่มากน้อยกว่ากัน ไม่ได้ช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น หรือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ตำแหน่งน้อยอาจมีความกระตือรือร้น และมีความตั้งใจในการ บริหารงานมาก ทำให้เห็นว่ามีความสามารถในการจัดการมาก

นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการทำงานร่วมกัน พบปะหารือกันบ่อยๆ หัวหน้า หอผู้ป่วยที่ได้รับตำแหน่งใหม่ๆ จะได้รับการปฐมนิเทศในการปฏิบัติงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการ พยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วยที่อาวุโสกว่า ในระหว่างการปฏิบัติงานก็จะได้รับการเรียนรู้เทคนิค และวิธีการบริหารจัดการ การแก้ปัญหา อุปสรรค จากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลหรือ หัวหน้า หอผู้ป่วยที่อาวุโสกว่า (สุมาลี จักรไพศาล, 2541) ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้เพิ่มพูนความสามารถ ในด้านต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้ประสบการณ์ในตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความ สามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย สอดคล้องกับการศึกษาของ วันเพ็ญ

เลิศมงคลนาม (2529) ที่ศึกษาในหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร และ จินตนา จันทร์โคตร (2530) ที่ศึกษาในหัวหน้าตึก โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งพบเหมือนกันว่า ประสบการณ์ในตำแหน่งตำแหน่งต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจ การศึกษาของ ประชิต ศราทธพันธุ์ (2532) และชุตินา ศรีเอี่ยม (2532) พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน และการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล และการศึกษาของ ทิพวรรณ ตั้งวงศ์กิจ (2536) ที่ศึกษาในหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร และพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติกิจกรรมการควบคุมการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยไม่แตกต่างกัน และจากการศึกษาของ มณี ลีศิริวัฒนากุล (2540) พบว่าระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ พัฒนี นาคฤหันธ์ (2540) ที่ศึกษาในหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 20 ปี ขึ้นไป มีสมรรถนะสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 6-10 ปี

2.4 การได้รับการอบรมด้านการบริหาร จากการวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนมากไม่เคยได้รับการอบรมด้านการบริหารมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58 และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า การได้รับการอบรมด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อธิบายได้ว่า เรื่องที่ได้รับการอบรมนั้นอาจไม่อยู่ในความสนใจ หรือไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ และการพิจารณาบุคคลในการเข้ารับการอบรมบางครั้งพิจารณาตามลำดับอาวุโส ตามอายุงาน หรือความเหมาะสมเฉพาะบุคคล ซึ่งอาจไม่ตรงกับความสนใจหรือความต้องการของผู้รับการอบรม หรือเมื่อเข้ารับการอบรมแล้วไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้เนื่องจากข้อจำกัดบางประการของหน่วยงาน

จากสาเหตุการขาดแคลนบุคลากร ทำให้บุคลากรหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ครบทุกคน หรือในเรื่องระยะเวลาการจัดอบรมที่เป็นการอบรมระยะยาว ย่อมทำให้หอผู้ป่วยประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรมากยิ่งขึ้น และในการจัดการการฝึกอบรมโดยทั่วไปในกลุ่มงานการพยาบาล มักกำหนดให้ผู้ที่ผ่านการอบรมมาแล้วนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาถ่ายทอดสู่บุคลากรอื่นๆ (บุญเลิศ ไพรินทร์, 2539) ซึ่งมีผลต่อความรู้และทักษะของผู้ที่รับฟังต่อได้ จึงเป็นเหตุให้หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่เคยได้รับการอบรมด้านการบริหารจากสถาบันต่างๆ ที่จัดการประชุมก็สามารถปฏิบัติงานด้านการจัดการทางการพยาบาลได้ดีเช่นกัน

การได้รับการอบรมด้านการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ วันเพ็ญ เลิศมงคลนาม (2529) ที่ศึกษาหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลของรัฐ และปัทมา ใจเพชร (2535) ศึกษาในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ต่างก็พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยอบรมและไม่เคยอบรมด้านการบริหาร มีความสามารถในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน การศึกษาของ ทิพวรรณ ตั้งวงศ์กิจ (2536) ที่ศึกษาในหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร และพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับและไม่ได้รับการอบรมทางการบริหาร มีการปฏิบัติกิจกรรมการควบคุมการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยไม่แตกต่างกัน และจากการศึกษาของ สุมาลี จักรไพศาล (2541) ที่ศึกษาในหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้รับและไม่ได้รับการอบรมด้านการบริหาร ปฏิบัติการบริหารการพยาบาล ในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มณี ลี้ศิริวัฒนากุล (2540) ที่ศึกษาในหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และพบว่า การได้รับการอบรมด้านการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย

3. การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพัทธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X}=4.18$) และมากกว่าสภาพแวดล้อมทางสังคม ($\bar{X}=4.15$) ซึ่งอยู่ในระดับเหมาะสมมากเช่นกัน (จากตารางที่ 4) สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเหมาะสมมาก ถ้าทำให้เป็นโครงสร้างในทิศทางสนับสนุนโอกาสเพื่อการเรียนรู้ในพัฒนาตนเอง และเติบโตในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงานและความมีประชาธิปไตยได้ ซึ่งทั้งหมดเป็นสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ และด้านสังคมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานให้ลุล่วงด้วยความมั่นใจในความสามารถ

เมื่อพิจารณาในความสัมพัทธ์ จากการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.65$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน (จากตารางที่ 9) อธิบายได้ คือ ในการบริหารงานถือได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงาน (บุญใจ ศรีสถิตย่นราฎร, 2539) ผู้บริหารต้องมีวิธีต่างๆ ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และตั้งตุงตาให้ปฏิบัติงานในองค์การได้นานที่สุด โดยเฉพาะในองค์การพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องคำนึงถึงสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย ขวัญ กำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชา บรรยากาศอบอุ่นเต็มไปด้วยความรัก และไว้วางใจ การสนับสนุนส่งเสริมให้กำลังใจ เคารพเชื่อมั่นในเหตุผล การทำงาน

ที่มีความก้าวหน้าสูง ความสัมพันธ์ที่ติดต่อกันทั้งในระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือในกลุ่มผู้ร่วมงาน การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาความรู้อยู่เสมอ การได้รับข้อมูลข่าวสาร เพื่อปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทางวิชาการของหัวหน้าหรือผู้ปวย สามารถนำมาพัฒนาการทำงานที่รับผิดชอบให้มีความก้าวหน้า และการทำงานที่ต้องอาศัยการตัดสินใจได้เอง ซึ่งเป็นบทบาทอิสระในการทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ใช้ทักษะส่วนตัว และทักษะทางวิชาชีพจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน (บุญศรี ชัยชิตามร, 2534) ซึ่งการปฏิบัติงานทั้งหลายเหล่านี้จะส่งผลถึงความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเองของหัวหน้าหรือผู้ปวยได้

ผลการศึกษาที่ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีคุณสมบัติในทางบวกกับความสามารถด้านการจัดการนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Evans (1992) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของหัวหน้าหรือผู้ปวยจะมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับสูง วณิกาว่องวัจนะ (2535) ที่พบว่า สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร และผลการศึกษาของ ปิยนุช ประทีปทัศน์ (2540) ที่พบว่าสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ และจากการศึกษาของ สุพรรณิ วงคำจันทร์ (2541) ที่ศึกษาในหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และพบว่า สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

4. การศึกษาการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหรือผู้ปวย จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการได้รับอำนาจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.62$) อยู่ในระดับมากและรองลงมา คือ ด้านการได้รับโอกาส ($\bar{X}=3.48$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (จากตารางที่ 5) ถ้าในการทำงานถูกทำให้เป็นโครงสร้างในทิศทางที่สนับสนุนการเข้าถึงอำนาจในด้านข้อมูลข่าวสาร การช่วยเหลือสนับสนุน และการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับการเข้าถึงโอกาสในด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการส่งเสริม ให้กำลังใจ การได้รับคำยกย่องชมเชยและรางวัลจากการปฏิบัติงาน จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถ ทักษะ และความมั่นใจในความสามารถของตนเองสำหรับหัวหน้าหรือผู้ปวยมากยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาในความสัมพันธ์ จากการวิจัยพบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการโดยรวมของหัวหน้าหรือผู้ปวยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.43$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน (จากตารางที่ 9) อธิบายได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็น

กระบวนการที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ให้การเสริมสร้างพลังอำนาจกับฝ่ายผู้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยฝ่ายที่เป็นผู้ให้การเสริมสร้างพลังอำนาจ จะต้องมีความเต็มใจ ในขณะที่เดียวกัน ฝ่ายผู้รับการเสริมสร้างพลังก็จะต้องมีความเต็มใจที่จะรับการเสริมสร้างอำนาจ ทั้ง 2 ฝ่าย มีเป้าหมายที่ตรงกัน คือ ความสำเร็จในการดำเนินงาน (บุญใจ ศรีสถิตยัณทรากูร, 2539) เช่นเดียวกับ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีพลังอำนาจในตนเอง ควรให้การสนับสนุนตัวเอง เรียนรู้วิธีการปรับเป้าหมายส่วนตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้นเมื่อมีการเสริมแรงตัวเองในทางที่ถูกต้อง จะรู้จักการกระจายอำนาจ การกระจายงาน และการสร้างทีมงาน (อวยพร ดัฒนุชยกุล, 2540) ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

ซึ่งการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลต้องใช้ทักษะความสามารถในการจัดการ ในการสนับสนุนทั้งในด้านอำนาจและด้านโอกาสแก่หัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งจะทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเกิดความรู้สึกมั่นใจ และมุ่งมั่นในการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายของตนเองได้ ในการปฏิบัติหรือกระทำภารกิจหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง หัวหน้าหอผู้ป่วยจะเกิดความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจ ยึดมั่นผูกพันต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน (Wilson and Laschinger, 1994) หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องสนใจและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน เพื่อให้สามารถกระทำกิจกรรมต่างๆ ได้ด้วยตนเอง หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าตนเองสามารถกระทำภารกิจต่างๆ ได้สำเร็จ (อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย, 2541) ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นหรือการรับรู้ในความสามารถในตัวของหัวหน้าหอผู้ป่วยเอง จึงทำให้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในด้านจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย สอดคล้องกับการศึกษาของ Laschinger and Shamian (1979) ที่พบว่า การรับรู้ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในบทบาทของผู้สอนงานและบทบาทผู้อำนวยความสะดวก การศึกษาของ มณี ลีศิริวัฒนากุล (2540) ที่ศึกษาในหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และพบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอำนาจ และด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ จารุวรรณ ปีทอง (2540) ที่ศึกษาในหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร และพบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยให้เหตุผลว่าการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นแนวคิดใหม่ของวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทย ผู้บริหารอาจยัง

ไม่เข้าใจความหมาย ไม่เห็นความสำคัญ หรือองค์การพยาบาลยังยึดติดอยู่กับรูปแบบเดิม และอีกประการหนึ่งอาจเนื่องจากโครงสร้างขององค์การ สายการบังคับบัญชา ยังเป็นลักษณะซับซ้อน จากบนลงล่าง จึงไม่เอื้อต่อผู้บริหารระดับสูงที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้บริหารระดับต้น

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล ควรจัดหาสภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ควรเปิดโอกาสให้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้มีอิสระในการทำงานมากที่สุด มีความเป็นประชาธิปไตย มีการกระจายอำนาจ และผู้บริหารทางการพยาบาลควรที่จะสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเกิดการพัฒนาตนเอง โดยมีการปรับปรุงแหล่งบริการความรู้หรือห้องสมุดให้ทันสมัย มีการใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสารสืบค้นข้อมูล มีการจัดการประชุมวิชาการ อบรมสัมมนา และวิทยากรทางการแพทย์ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความรู้ที่มั่นใจในการจัดการและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ จะทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการรับรู้ความสามารถในการจัดการในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล ควรปรับโครงสร้างในทิศทางที่สนับสนุนการเข้าถึงอำนาจในด้านข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและทันเหตุการณ์ การช่วยเหลือสนับสนุน การใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและการเข้าถึงโอกาส ในการเติบโตด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการส่งเสริม ให้กำลังใจ การได้รับคำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือควรหากลยุทธ์ต่างๆ ที่จะทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงความสามารถด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

3. จากผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการเสาะแสวงหาเพื่อริเริ่มโครงการในทิศทางใหม่ ทำให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพทางการพยาบาล เป็นบทบาทที่ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพราะหากขาดการสนับสนุนจะเป็นการหยุดยั้งความคิดที่เกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรสนับสนุนให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีโอกาสคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำความคิดที่ริเริ่มแปลกใหม่ และอาจได้ผลดีกว่าวิธีเดิมมาใช้หรือจัดโครงการ

ใหม่ ๆ ขึ้น ภายในหอผู้ป่วย ซึ่งนอกจากจะเป็นความคิดแปลกใหม่ ในการจัดการแล้วอาจจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จัดทำโครงการการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน การทำวิจัยเชิงทดลองในกลุ่มทดลอง กับกลุ่มควบคุม เพื่อการตรวจสอบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีผลต่อการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการหรือไม่ และทำการประเมินเป็นระยะว่าการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการจะมีความคงทนแค่ไหน อยู่ในระดับใดเมื่อได้ให้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในกลุ่มทดลอง

2. ศึกษาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วย ภายใต้บริบทของสังคมไทย



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย