

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ประเภทหาความสัมพันธ์ (Descriptive Correlation Research) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่เป็นพยาบาลหัวหน้าเวรภายในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลสมิติเวช(สุขุมวิท) โรงพยาบาลสมิติเวช (ศรีนครินทร์) โรงพยาบาลบีเอ็นเอช และจะต้องเป็นพยาบาลที่ทำงานประจำ (Full time) ปฏิบัติงานในบทบาทหัวหน้าเวรอย่างน้อย 1 ปี ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 306 คนใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยนำรายชื่อพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติของแต่ละแผนกในแต่ละโรงพยาบาลมาทำการสุ่มด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่มีการแทนที่จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,311 คนได้แบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 256 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 83.66

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วน ประเมินค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรเป็นแบบสถานการณ์ให้เลือกตอบ หากความตรงของเครื่องมือโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านพิจารณา และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค .92 และ .95 ตามลำดับ ส่วนตอนที่ 3 ได้ค่า KR-20 เท่ากับ .75 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ด้านความมั่นใจ ความมีเหตุผล ความยืดหยุ่น ความเพียรพยายามและการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานจำแนกตามหลักการบริหารทางการพยาบาล ด้วยค่าร้อยละ และหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลด้านความมั่นใจ ความมีเหตุผล ความยืดหยุ่น ความเพียรพยายาม การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r)

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง ($M = 3.79$, $SD = 0.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับ สูงทุกด้านคือความมีเหตุผล ($M = 3.88$, $SD = 0.42$) ด้านความมั่นใจ ($M = 3.79$, $SD = 0.43$) ด้านความตั้งใจเพียรพยายาม ($M = 3.79$, $SD = 0.40$) และด้านความยืดหยุ่น ($M = 3.70$, $SD = 0.37$)

2. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.60$, $SD = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ($M = 3.79$, $SD = 0.40$) ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ($M = 3.73$, $SD = 0.50$) ด้านการได้รับทรัพยากร ($M = 3.61$, $SD = 0.56$) และมีคะแนนเฉลี่ยการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานระดับปานกลาง 1 ด้านคือ ด้านการได้รับโอกาส ($M = 3.26$, $SD = 0.59$)

3. ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรโดยรวมอยู่ในระดับสูงมากคิดเป็นร้อยละ 80.87

4. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .136$) กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < .05$ ($p < .05$) ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านอื่น ๆ และคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานที่ตั้งไว้ดังนี้

1. ระดับของคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลได้แก่ ความมั่นใจ ความมีเหตุผล ความยืดหยุ่น ความเพียรพยายาม การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน และความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือข่ายเขตกรุงเทพมหานคร เขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่าระดับคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือข่ายเขตกรุงเทพมหานคร เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.79 ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้เนื่องมาจากพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลเอกชนมีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ประกอบกับลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติร่วมกับ

สหสาขาวิชาชีพ ต้องพบเจอกับบุคคลประเภทต่าง ๆ ร่วมกับประสบการณ์ในที่ทำงานที่ต้องพบเจออยู่เป็นประจำและการอบรมที่ได้รับจากโรงพยาบาลเพื่อพัฒนาศักยภาพของพยาบาลหัวหน้าเวร จึงทำให้คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับการศึกษาของ จารุวรรณ ปัทอง (2540) ที่พบว่าคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง มีรายละเอียดดังนี้

ด้านความมีเหตุผล

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลด้านความมีเหตุผลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 3.88 ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้เนื่องจากพยาบาลหัวหน้าเวรต้องเป็น ทำงานเป็นขั้นตอนโดยใช้เหตุผลประเมินวิเคราะห์ ตลอดจนสามารถให้เหตุผลของการกระทำได้เป็นอย่างดี จะเห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่าพยาบาลหัวหน้าเวรสามารถจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานก่อนและหลังโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเหมาะสมเพียงพอ พนิดา คำชู (2548) กล่าวว่าพยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลเอกชน ต้องใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจที่ไม่แตกต่างกับพยาบาลหัวหน้าเวรองค์กรอื่น ความรู้และเหตุผลเป็นสิ่งที่ต้องนำมาใช้เพราะเป็นพื้นฐานที่จำเป็น ประกอบกับโรงพยาบาลเอกชนมีการแข่งขันมากขึ้นจึงเป็นเหตุผลให้พยาบาลหัวหน้าเวรที่อยู่ในโรงพยาบาลเอกชน ต้องใช้มีเหตุผลที่เพียงพอประกอบการคิดและตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา จันทรโคตร (2530) พบว่าพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีคุณลักษณะด้านความมีเหตุผลในระดับสูง และพรพรรณ สมินทร์ปัญญา (2540) ที่พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานครมีคุณลักษณะเฉพาะที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านความมีเหตุผลอยู่ในระดับสูง จากงานวิจัยเมื่อแยกพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรายชื่อจะพบว่าข้อคำถามที่อยู่ในระดับสูงแต่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 3.68 คือหาหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด (เดิมเป็นคำถามเชิงลบว่า กำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม เพื่อควบคุมให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด) ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลเอกชนนั้นจะมีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี (มฤตยา แก้วกิริยา, 2546) และมีอายุที่ไม่แตกต่างกันมากนัก การปฏิบัติงานแม้จะคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก แต่การกำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้ร่วมงานคนอื่นปฏิบัติตามนอกเหนือจากวิธีปฏิบัติหรือหลักเกณฑ์ของหน่วยงาน ถึงจะมีวัตถุประสงค์เพื่อความสำเร็จของงานแต่ก็อาจไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน

ด้านความมั่นใจ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลด้านความมั่นใจของพยาบาล หัวหน้าเวรโรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 3.79 ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้เนื่องจากพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลเอกชนจะเลื่อนตำแหน่งมาจากพยาบาลที่มีทักษะและประสบการณ์ในการทำงานสูง เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและหัวหน้าหน่วยงาน ให้น้ำหนักที่ตัดสินใจในภาวะการณ์ที่ถูกเงินแทน หัวหน้าหน่วยงานได้ (สุพัตรา มะปรังหวาน, 2546) ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลหัวหน้าเวรค่อนข้างสูง ส่งผลให้พยาบาลหัวหน้าเวรมีความมั่นใจในตัวเองสูงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พจนานถ บรรเทาวงศ์ (2551) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความมั่นใจในตัวเองสูงมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตัวเองสามารถแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างอิสระและจากการศึกษาของ จินตนา จันทรโคตร (2530) และจารุวรรณ ปิ่ทอง (2540) พบว่าพยาบาลหัวหน้าตึกมีความมั่นใจอยู่ในระดับสูง งานวิจัยเมื่อแยกพิจารณารายข้อจะพบว่าการปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องแม้ผู้ร่วมงานจะไม่พอใจ และการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ แก่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานตามความตั้งใจนั้นมีความแน่นอนอยู่ในระดับสูง แต่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาล หัวหน้าเวรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลเอกชนนั้นต้องทำงานภายใต้ความคาดหวังที่ค่อนข้างสูงของผู้รับบริการ เพราะผู้รับบริการเสียค่าใช้จ่ายที่สูงกว่า ประกอบกับต้องทำหน้าที่ในด้านการบริหารอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงานในแต่ละวันและอาจต้องปรับเปลี่ยนการมอบหมายงานแบบฉุกเฉินอาจทำให้เกิดความไม่พอใจของผู้ร่วมงานในบางโอกาส และด้วยปริมาณงานที่มีในแต่ละวันนั้นมีปริมาณมากอาจทำให้โอกาสในการนำเสนอผลงานหรือแนวคิดใหม่ ๆ มีน้อยลงและในหน่วยงานนั้นอาจมีการจัดประชุมในช่วงเวลาที่ไม่แน่นอนทำให้ขาดช่องทางการนำเสนอข้อมูลหรือแนวคิดใหม่ ๆ ด้วยเช่นกัน

ด้านความตั้งใจเพียรพยายาม

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลด้านความตั้งใจเพียรพยายามของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 3.79 ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้เนื่องจากพยาบาล หัวหน้าเวรในโรงพยาบาลเอกชนต้องสร้างความประทับใจและต้องให้ความปลอดภัยกับผู้รับบริการเป็นสำคัญเพราะผู้รับบริการส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นบริการที่เหนือความคาดหมายเป็นสำคัญ (มณฑุทัย แก้วกิริยา, 2546) จะเห็นได้จากผลการศึกษาที่พบว่าพยาบาลหัวหน้าเวรมีความพยายาม

ปฏิบัติงานให้สำเร็จไม่ว่าจะใช้เวลานานเพียงใด พยายามศึกษาถึงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อลดในการปัญหาของการปฏิบัติงาน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ ปัทอง (2540) ที่พบว่าความตั้งใจเพียรพยายามของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรายชื่อจะพบว่าข้อคำถามที่อยู่ในระดับปานกลางและมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 3.10 คือปัญหาในการปฏิบัติงาน ต้องใช้ความพยายามในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน (เดิมเป็นคำถามเชิงลบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เกิดจากผู้ร่วมงานคนอื่น) ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน การสืบค้นถึงสาเหตุของปัญหานั้นทำได้ยากและค่อนข้างต้องใช้เวลา เนื่องจากติดต่oprสานงานระหว่างหน่วยงานนั้นมีความซับซ้อนค่อนข้างมาก ทำให้ในบางครั้งปัญหาไม่ได้ถูกแก้ไขในทันที ทำให้ผู้ที่ต้องรับปัญหาในเบื้องต้นเกิดความรู้สึกเครียดและมีความไม่สบายใจเนื่องจากต้องรับปัญหาเพียงลำพัง

ด้านความยืดหยุ่น

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลด้านความยืดหยุ่นของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 3.70 ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้เนื่องจากพยาบาลหัวหน้าเวรมีการปรับเปลี่ยนและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดี ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีทั้งทางความคิดและการกระทำ ดังจะเห็นได้จากการวิจัยที่พบว่าพยาบาลหัวหน้าเวรนั้นยอมเปลี่ยนแปลงความคิดหรือการตัดสินใจหากการปฏิบัตินั้นมีเหตุผลเพียงพอและได้ประโยชน์มากกว่า ยอมรับวิธีการทำงานที่แตกต่างกันของผู้ร่วมงานโดยยึดหลักความถูกต้องเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ พรพรรณ สมินทร์ปัญญา (2539) ที่พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีระดับความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานสูง เมื่อแยกพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรายชื่อจะพบว่าข้อคำถามที่อยู่ในระดับปานกลางและมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 3.05 คือ การปรับเปลี่ยนหลักการและข้อตกลงตามเหตุผลที่สมควร (เดิมเป็นคำถามเชิงลบว่า ยึดมั่นในหลักการและข้อตกลงโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง) ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากหลักการที่ยึดปฏิบัติกันมาเป็นเวลา หากจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงก็ต้องใช้เวลา และอาจไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่ไม่เห็นด้วย ประกอบกับการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ส่วนมากจะเป็นหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นสำคัญ ซึ่งพยาบาลหัวหน้าเวรจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ถูกกำหนดขึ้น

การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลหัวหน้าเวรค่อนข้างได้รับความสำคัญเนื่องจากพยาบาลเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ต้องให้บริการกับผู้ป่วยโดยตรง ประกอบกับโรงพยาบาลเอกชนเครือข่ายกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร ได้ผ่านการประกันและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลรวมทั้งได้มีการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการเป็นสำคัญ ดังนั้นการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลหัวหน้าเวรจึงได้รับความสำคัญจากผู้บริหาร ประกอบกับองค์กรพยาบาลในปัจจุบันให้ความสำคัญและพยายามปรับเปลี่ยนวิธีการถ่ายโอนอำนาจที่ถูกต้อง (จิรสิดาลิมมหาคุณ, 2546) ส่งผลให้ผู้ที่อยู่ในองค์กรสามารถแสดงและเสนอแนวคิดได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญฟ้า ภูธรักษ์ (2549) ที่ศึกษากลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพได้รับการส่งเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับสุชาดา เศรษฐีธร (2549) ที่พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับสูง และทัศนีย์ ทองรักศรี (2548) พบว่าการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับสูงเช่นกัน Kanter กล่าวว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจงานจะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ มีความแข็งแกร่งในการดำรงชีพ หรือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน และจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงและเป็นบุคคลที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ จากระดับคะแนนจะพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลหัวหน้าเวรยังสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้มีระดับคะแนนที่เพิ่มขึ้นได้ เนื่องจากในโรงพยาบาลนั้นมีอีกหลายปัจจัยที่อาจทำให้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร อาจเนื่องจากโครงสร้างขององค์กรที่สายบังคับบัญชายังเป็นลักษณะซับซ้อนจากบนลงล่าง (Hierarchy) จึงยังไม่เอื้อต่อผู้บริหารระดับสูงที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้บริหารระดับล่าง ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ควรให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กรต่อไป

จากผลงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการนั้นได้รับการส่งเสริมพลังอำนาจในงานโดยรวมจากหน่วยงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อแยกพิจารณารายด้านจะพบว่า

ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร จากการวิจัยพบว่าพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการได้รับข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 3.79

ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้เนื่องจากการได้รับข้อมูลข่าวสารเป็นทักษะการสื่อสารเพื่อให้การบริการทั้งภายในและภายนอกแผนกให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารเป็นการให้และแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้ง 2 ฝ่าย (Leebov, 1998) ดังนั้นพยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลเอกชนทุกคนจะต้องรับรู้ข้อมูลและนโยบายของโรงพยาบาลจากช่องทางต่าง ๆ ที่ทางโรงพยาบาลกำหนดขึ้น เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้รับให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้รับบริการซึ่งสอดคล้องกับจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่พบว่า การส่งเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับข้อมูลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับจารุวรรณ ปัทมทอง (2540) ที่พบว่า การส่งเสริมพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับสูงเช่นกัน จากผลการวิจัยเมื่อแยกพิจารณารายชื่อจะพบว่าพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการนั้นได้รับข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งมีระบบการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อให้ทราบถึงนโยบายของโรงพยาบาล และมีแหล่งความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัย แสดงว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพลังอำนาจในงานด้านการให้ข้อมูลข่าวสารกับพยาบาลหัวหน้าเวร พร้อมทั้งมีการเปิดช่องทางการสื่อสารและสนับสนุนให้พยาบาลหัวหน้าเวรได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์และดีที่สุดในที่สุดสำหรับองค์กร

ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน จากการวิจัยพบว่าพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 3.73 ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้เนื่องจากการพัฒนาองค์กรในยุคที่มีการแข่งขันสูงมีความจำเป็นที่บุคลากรในองค์กรทุกแห่งต้องปรับตัวโดยเฉพาะระบบการบริการและคุณภาพของการบริการ (วัชรพล ภูวนล, 2545) ดังนั้นการส่งเสริมบุคคลที่มีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพได้แสดงถึงความความคิดสร้างสรรค์ และหากเกิดปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาจะมีการให้ข้อมูลย้อนกลับโดยตรงเพื่อให้เกิดการยอมรับในความผิดพลาดและเปิดใจรับฟังข้อคิดเห็นจะทำให้พยาบาลหัวหน้าเวรได้รับการพัฒนาความสามารถในด้านการบริหารมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทัศนีย์ ทองรักศรี (2548) ที่พบว่าเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง จากผลการวิจัยเมื่อแยกพิจารณารายชื่อจะพบว่าพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการนั้นได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านการช่วยค้นหา แก้ไขปัญหาที่พบ อำนาจความสะดวกในการทำงาน และจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน

จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าพยาบาลหัวหน้าเวรได้รับการสนับสนุนเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านการได้รับทรัพยากร จากการวิจัยพบว่าพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการได้รับทรัพยากรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 3.61 ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารในโรงพยาบาลเอกชนจะให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งประกอบไปด้วยอัตราค่าจ้างคนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เงินทุนสนับสนุนโครงการต่างๆ ในโรงพยาบาล วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเอื้อประโยชน์กับการทำงาน (สุพัตรา มะปรางหวาน, 2546) ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ที่ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าองค์กรให้ความรักและพยายามให้การสนับสนุนตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยจะพบว่าเรื่องการปฏิบัติงานในหลายบทบาทหน้าที่เพื่อทดแทนอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอในหน่วยงานแม้จะมีคะแนนอยู่ในระดับสูงแต่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 3.63 ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการงานประกอบกับความคาดหวังของผู้รับบริการในโรงพยาบาลเอกชนที่ต้องการบริการที่รวดเร็ว ได้มาตรฐาน และความผิดพลาดที่เกิดน้อยที่สุด พยาบาลหัวหน้าเวรต้องปฏิบัติงานในหลากหลายบทบาทหน้าที่เพื่อให้บริการออกมาอย่างดีที่สุด (รุ่งอรุณ เกศวงษ์, 2547) พยาบาลหัวหน้าเวรจึงจำเป็นต้องวางแผนการพยาบาลอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติการพยาบาลด้วยความรอบคอบเพื่อป้องกันความผิดพลาดและจากผลการวิจัยพบว่ามีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อเมื่อพิจารณาทุกข้อที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลางพบว่าจะเกี่ยวกับจัดสรรงบประมาณ และการจัดอัตราค่าจ้างที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลหัวหน้าเวรจะต้องบริหารอัตราค่าจ้างคนที่มีอยู่ให้สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพมากที่สุด แต่ไม่ได้มีหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างคนที่จะขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละวัน ส่วนการจัดสรรงบประมาณจะเป็นหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นหลัก พยาบาลหัวหน้าเวรจะทำหน้าที่ในการควบคุมการใช้จ่ายเป็นสำคัญซึ่งสอดคล้องกับอภิญาวรรณประพันธ์ (2545) ที่พบว่าพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีส่วนในการจัดสรรงบประมาณน้อย

ด้านการได้รับโอกาส จากการวิจัยพบว่าพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการได้รับโอกาสอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 3.26 ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้แสดงว่าพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลเอกชนไม่ได้รับโอกาสที่จะพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หรือโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะ รวมทั้งการยอมรับและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตามความสามารถจากผู้บริหาร ซึ่งมลฤทัย แก้วกิริยา (2546) กล่าวว่าปัจจุบันโรงพยาบาลแทบจะทุกแห่งนั้นประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนอัตราค่าจ้างคน

ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่วนใหญ่ต้องทำงานอย่างเต็มที่ การได้รับโอกาสในการอบรม และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ต้องเรียงลำดับในการส่งอบรม ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา ลือวานิช (2539) ที่พบว่าการได้รับการสนับสนุนด้านโอกาสของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกับจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่พบว่าการได้รับการสนับสนุนด้านโอกาสของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยครั้งนี้พิจารณารายชื่อพบว่ามีความอยู่ในระดับสูง 1 ข้อคือการได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรมีการเสนอจุดอ่อน จุดแข็งและโอกาสพัฒนา ที่ผลการวิจัยออกมาเป็น เช่นนี้อาจเนื่องมาจากระบบประกันคุณภาพในโรงพยาบาลในเครือกรุงเทพมหานครนั้นเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับการประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง ก่อให้เกิดการพัฒนาในจุดที่สามารถปรับปรุงได้ เมื่อแยกพิจารณารายชื่อจะพบว่าได้รับการได้รับมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการในโรงพยาบาลแม้จะมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลางแต่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 2.91 ที่ผลคะแนนออกมาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยหลายด้านไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านอัตราค่าจ้างที่ยังขาดแคลนและภาระงานที่ต้องรับผิดชอบในหน่วยงาน อาจส่งผลให้มีโอกาสในการได้รับมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการในโรงพยาบาลเป็นไปได้น้อย

ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร

จากผลการวิจัยพบว่าระดับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพมหานคร เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าคะแนนคิดเป็นร้อยละ 80.87 แสดงว่าพยาบาลหัวหน้าเวรสามารถรับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีปริมาณมากซึ่งประกอบด้วย การอำนวยความสะดวก การเป็นพี่เลี้ยง การเป็นพี่เลี้ยง การประสานงาน และรับผิดชอบกิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับหลักสูตรการเรียนการสอนของพยาบาลถูกฝึกให้วิเคราะห์ปัญหาเน้นให้มีการตัดสินใจอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งทำให้การตัดสินใจทั้งทางด้านการบริการผู้ป่วย และการตัดสินใจด้านการบริหารการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าเวรเป็นไปได้ด้วยดี ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ อภิญา วรณประพันธ์ (2545) ที่พบว่าความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรบำย-ดึก โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับปานกลางที่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกันอาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนซึ่งมีประสบการณ์และวัฒนธรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรที่แตกต่างกันและลักษณะการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลเอกชนเน้นคุณภาพของงานเป็นหลักความ

ผิดพลาดต้องเกิดขึ้นน้อยที่สุดและที่สำคัญต้องรวดเร็ว ทันต่อความต้องการของผู้รับบริการรวมทั้งสร้างความประทับใจในบริการเพื่อการกลับมาใช้บริการในครั้งต่อไป ประกอบกับการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ที่สามารถติดต่อประสานงานได้โดยตรง ขั้นตอนไม่ซับซ้อนเป็นการให้อำนาจการตัดสินใจกับพยาบาลหัวหน้าเวรโดยตรงทำให้พยาบาลหัวหน้าเวรมีความสามารถในการตัดสินใจอยู่ในระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ได้แก่ ความมั่นใจ ความมีเหตุผล ความยืดหยุ่น ความเพียรพยายาม กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลด้านความมั่นใจ ความมีเหตุผล ความยืดหยุ่น และความเพียรพยายามอยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติงานในบทบาทหัวหน้าเวรมาอย่างน้อย 1 ปี ซึ่งต้องได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าหน่วยงานว่าสามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาลหัวหน้าเวรได้ และต้องได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถในการด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอกับศักยภาพของพยาบาลหัวหน้าเวร ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ย่อมส่งผลให้พยาบาลหัวหน้าเวรเกิดความรู้สึกมั่นใจ ภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นผู้ที่มีคุณภาพ เมื่อบุคคลเกิดความมั่นใจร่วมกับความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมาในชีวิตก็จะทำให้เกิดความรอบคอบและกระทำการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ (กรีซ สืบสนธิ, 2545) Rowland (1977) กล่าวว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้แก้ปัญหาหรือผู้ทำการตัดสินใจ จะมีผลต่อคุณภาพของการตัดสินใจ แต่คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลของผู้ที่ทำการตัดสินใจ ที่จะผลักดันให้ผู้ตัดสินใจมีพฤติกรรมในการตัดสินใจแตกต่างกันออกไป ประกอบกับการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเครือกรุงเทพดุสิตเวชการนั้นเป็นการดำเนินงานในเชิงธุรกิจ ดังนั้นโรงพยาบาลจะมีการกำหนดนโยบาย วิธีการปฏิบัติงานที่มีขั้นตอนและแบบแผนที่ชัดเจน ที่ง่ายต่อการปฏิบัติงานทำให้พยาบาลหัวหน้าเวรไม่ได้กระทำการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลที่เกิดจากแนวคิดของตนเอง แต่เป็นการปฏิบัติตามแนวทางที่ถูกกำหนดขึ้น โดยองค์กร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ ปัทม (2540) ที่พบว่าคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน อาจกล่าวได้ว่าเมื่อพบปัญหาในองค์กร ส่วนใหญ่ผู้บริหารก็จะหาหนทางแก้ไขปัญหาเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำ ๆ ทำให้เมื่อเกิดปัญหาต้องทำการตัดสินใจด้วยตนเองพยาบาลหัวหน้าเวรจะเกิดความไม่

มั่นใจ กลัว และเครียดกับสถานการณ์ที่ต้องดำเนินการแก้ไข ดังนั้นเมื่อพบปัญหาต้องทำการตัดสินใจในภาวะฉุกเฉินก็จะกระทำไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือพยายามให้ผู้อื่นเป็นผู้ทำการตัดสินใจแทน ไม่พยายามตัดสินใจเพื่อให้เกิดผลที่ดีกว่าเพราะรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบปัญหาที่เกิดจากการตัดสินใจของตนเอง

ความสัมพันธ์ระหว่าง การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p \leq .05$ ($r = .136$, $p < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานบางส่วนกล่าวคือการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่มากขึ้น จะทำให้ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรสูงขึ้นด้วยทั้งนี้อธิบายได้ว่าการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นการเพิ่มศักยภาพของพยาบาลหัวหน้าเวร โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ถ่ายทอดอำนาจส่งเสริมให้พยาบาลหัวหน้าเวรสามารถทำงานและตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง ซึ่ง จิรติดา ลิ้มมหาคณ (2546) กล่าวว่า การเรียนรู้เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานอย่างต่อเนื่องส่งผลให้พยาบาลหัวหน้าเวรมีความรอบคอบ กระทำการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ จรุงวรรณ ปัทม (2540) ที่พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลรัฐบาลมีขั้นตอนและกระบวนการที่ซับซ้อน และใช้เวลาแต่ละขั้นตอนมากกว่าทำให้การส่งเสริมสนับสนุนนั้นทำได้ยากกว่า ในขณะที่การศึกษานี้กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งมีความพร้อมในการส่งเสริมสนับสนุนอย่างเต็มที่จากผู้บริหาร มีการพัฒนาศักยภาพ โดยการประเมินความสามารถและส่งเสริมการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้พยาบาลหัวหน้าเวรเกิดกระบวนการเรียนรู้และสามารถกระทำการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับการศึกษาของ ศศิ อยู่สุขจิ (2545) ที่พบว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้อง ได้กระทำการตัดสินใจหลาย ๆ ครั้งจะทำให้เกิดความคิดวิเคราะห์ จนเกิดความชำนาญและกลายเป็นความสามารถในการตัดสินใจที่พัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร

การได้รับทรัพยากร การได้รับโอกาส ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจกล่าวได้ว่าในโรงพยาบาลเอกชนการดำเนินการตัดสินใจด้านการบริหารงานจะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นหลัก ส่วนพยาบาลหัวหน้าเวรจะมีหน้าที่ในการบริหารงานที่อยู่ในหน่วยงานเท่านั้น หากมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับการอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องทำการตัดสินใจในกรณีฉุกเฉินก็จะต้องกระทำร่วมกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่สูงกว่า เนื่องจากหากเกิดข้อผิดพลาดอาจทำให้เกิดความเสียหายกับโรงพยาบาลได้ ดังนั้นโรงพยาบาลเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ จึงมีระบบปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เช่น การมีคู่มือการปฏิบัติงานอยู่ในทุกหน่วยงาน มีที่ปรึกษาตลอด 24 ชั่วโมง ด้วยเหตุนี้ แม้ว่าพยาบาลหัวหน้าเวรจะได้รับการส่งเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร และการได้รับโอกาสอยู่ในระดับสูง ก็ไม่ทำให้ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรสูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารที่ระดับสูงกว่าพยาบาลหัวหน้าเวร ต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลหัวหน้าเวรมีความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานในทุกด้าน โดยการเปิดโอกาสให้ร่วมทำการตัดสินใจ ให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาและที่สำคัญคือให้อิสระในการตัดสินใจซึ่งเป็นการเปิดกว้างทางความคิดเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในอนาคต

การเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานควรทำควบคู่กันไปทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่กล่าวเช่นนี้เนื่องจากเมื่อพิจารณางานวิจัยจะพบว่า แม้ผู้บริหารจะมีการส่งเสริมสนับสนุนมากมายเพียงใด การรับรู้ และการนำสิ่งที่ได้รับจากการส่งเสริมสนับสนุนไปประกอบการตัดสินใจก็ยังคงเป็นบุคคลซึ่งมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ดังนั้นการได้รับเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจึงควรทำควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล โดยจะเห็นได้จากงานวิจัยที่พบว่า คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ด้านความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล ความตั้งใจเพียรพยายาม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .366, r = .214, r = .446, r = .378$ ตามลำดับ) กับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p \leq .05$ ($p < .001$) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลหัวหน้าเวรที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานระดับสูงจะมีคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ด้านความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล ความตั้งใจเพียรพยายามสูงด้วย กล่าวได้ว่าเมื่อพยาบาลหัวหน้าเวรมีคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลที่สูงขึ้นย่อมส่งผลให้ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรสูงขึ้นด้วยเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เป็นบางส่วนกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยด้านความมั่นใจพบว่าพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลเอกชน มีคะแนนการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ แก่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานได้ตามความตั้งใจน้อยที่สุดแสดงว่าพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลเอกชนนั้นมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จแต่อาจจะยังขาดโอกาสที่จะนำเสนอแนวคิดของตนเอง ดังนั้นทางผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรเพิ่มช่องทางเพื่อให้พยาบาลที่มีความต้องการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ได้มีโอกาสเสนอความคิดตามความตั้งใจ ซึ่งถือเป็นการเปิดกว้างทางความคิดและก่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านวิชาชีพด้วย และจากผลการวิจัยยังพบอีกว่ามีบางส่วนที่ยังคงยึดมั่นกับความคิด ทัศนคติ และแนวการปฏิบัติงานแบบเดิมสิ่งนี้เป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้ามเนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาของหน่วยงานเนื่องจากในปัจจุบันนี้วิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาไปได้ จึงควรมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีเหตุผลเพียงพอได้โดยไม่มีอคติ

2. สำหรับผู้บริหารทางโรงพยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลหัวหน้าเวรรับการฝึกอบรมทั้งทางด้านการบริหารการพยาบาล และทางด้านการปฏิบัติการพยาบาลเนื่องจากพยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลเอกชนนั้นต้องทำงานภายใต้ความคาดหวังของผู้รับบริการ ต้องทำงานด้วยความรวดเร็วและตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าบ่อยครั้ง ประกอบกับการตัดสินใจในแต่ละครั้งนั้นต้องเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุดเนื่องจากอาจเกิดผลกระทบโดยตรงต่อความปลอดภัยของผู้รับบริการ ดังนั้นพยาบาลหัวหน้าเวรจึงควรได้รับการฝึกอบรมทั้งทางด้านการบริหารการพยาบาลและทางด้านการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

3. สำหรับพยาบาลหัวหน้าเวร จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการหมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม เพื่อสามารถทำงานทั้งทางด้านการบริหารและทางด้านการปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อมีโอกาสที่จะเข้าอบรมใด ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ก็ไม่ควรหลีกเลี่ยงและต้องนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อจำกัดในการวิจัยครั้งนี้

จากการเก็บข้อมูลการวิจัยพบปัญหาการตอบแบบสอบถามชุดที่ 3 ซึ่งเป็นการวัดความสามารถในการตัดสินใจทางบริหารงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างจะไม่ตอบแบบสอบถามในบางข้อจึงสอบถามกลับไปให้ฝ่ายการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาลทำให้ทราบว่าแบบสอบถามชุดที่ 3 นั้นเป็นสถานการณ์ค่อนข้างยาว ต้องใช้เวลาในตอบแบบสอบถามมาก จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่ตอบ

แบบสอบถามในบางข้อ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องเข้าไปเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 โดยพัฒนาแบบสอบถามให้มีเนื้อหาที่กระชับ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถอ่านและวิเคราะห์สถานการณ์ได้ง่ายขึ้นและนำมาวิเคราะห์ผลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ควบคู่กับปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล และ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเพื่อสามารถเปรียบเทียบว่าช่วงอายุ ประสบการณ์ ส่งผลให้ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารสูงขึ้นหรือไม่
2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน เช่น บรรยากาศองค์กร ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น
3. ควรวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานด้วยวิธีอื่นนอกเหนือจากแบบสอบถามเช่น วัดสมรรถนะการตัดสินใจจากตัวพยาบาลหัวหน้าเวร หรือพยาบาลหัวหน้าดึก