

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้าง  
พลังอำนาจในงานกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน  
ของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ  
เขตกรุงเทพมหานคร\*

**Relationships between Personal Characteristics, Job  
Empowerment and Administrative Decision-Making Ability  
of Charge Nurses in Hospitals under Bangkok Dusit Medical  
Service, Bangkok Region**

สุกฤตา สีบานเย็น\*\* พย.ม.  
จุฬาลักษณ์ บารมี\*\*\* Ph.D.  
สุวดี สกุลคู\*\*\*\* Ph.D.

Sukhitta Seebanyen, M.N.S.  
Julaluk Baramee, Ph.D.  
Suwadee Sakulkoo, Ph.D.

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ของพยาบาลหัวหน้าเวร ในโรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ในโรงพยาบาลเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 256 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม 3 ตอนคือคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค .92 และ .95 ตามลำดับและความสามารถในการตัดสินใจด้าน

การบริหารงานซึ่งมีค่า KR-20 เท่ากับ .74 ผลการวิจัยพบว่า

คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมของพยาบาลหัวหน้าเวรมีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง ส่วนคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก

คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลทั้งโดยรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .136$ )

\* วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\* พยาบาลวิชาชีพ 3 วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

\*\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กลุ่มวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\*\*\* อาจารย์ กลุ่มวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**คำสำคัญ :** การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการตัดสินใจ พยาบาลหัวหน้าเวร

### Abstract

The purpose of this research was to study the relationships between personal characteristics, job empowerment and administrative decision-making ability of charge nurses in hospitals under Bangkok Dusit medical service, Bangkok region. The sample was 256 charge nurses working in hospitals under Bangkok Dusit medical service, Bangkok region. The instruments were 3-part questionnaires including personal characteristics, job empowerment, with Cronbach's alpha coefficients .92 and .95 respectively, and administrative decision-making ability with KR-20 coefficient. 74.

The research findings were:

Charge nurses in hospitals under Bangkok Dusit medical service had mean scores for personal characteristics and job empowerment at high level whereas the mean score of administrative decision-making ability was at the very high level.

All dimensional and total scores of personal characteristics were not related to administrative decision-making ability of charge nurses. There were significant relationships between opportunity-dimensional score of empowerment and total score of administrative decision-making ability at the level of .05 ( $r = .136$ ).

**Key words :** Job empowerment, administrative decision-making ability, charge nurse

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันวิทยาการและเทคโนโลยีมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น ทำให้ในองค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วส่งผลให้เกิดความซับซ้อนขององค์กรและเกิดปัญหาในการทำงานตามมา ดังนั้นบุคคลที่ทำงานในแต่ละองค์กรจะต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์นั้นสามารถลดความผิดพลาดที่ส่งผลกระทบต่อมนุษย์ได้รวมทั้งยังก่อให้เกิดโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรและเกิดแนวทางในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงาน การตัดสินใจจึงเป็นคุณสมบัติที่ต้องใช้ในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์กร การจูงใจ การควบคุม ซึ่งการตัดสินใจจะเป็นหน้าที่แฝงอยู่ในหน้าที่อื่นๆ (ชนงกรณ์ กุลทลบุตร, 2546 ; นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545 และสร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545)

การพยาบาลในโรงพยาบาลนั้นเป็นการให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีพยาบาลเป็นผู้ให้บริการกับผู้ป่วยโดยตรงและเป็นผู้ให้บริการสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุดประมาณร้อยละ 78 ของบุคลากรสาธารณสุขทั้งหมด (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2540) โดยมีขอบเขตงานคือการป้องกัน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้การพยาบาลและช่วยเหลือฟื้นฟูสุขภาพผู้ป่วยให้กลับคืนสู่สภาวะปกติการให้บริการกับผู้ป่วยจึงจำเป็นต้องวางแผนการพยาบาลอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติการพยาบาลด้วยความรอบคอบปราศจากความผิดพลาด (สุภลักษณ์ สุภศรี, 2548) ซึ่งจากสภาพการณ์ที่ปรากฏให้เห็นในการปฏิบัติการพยาบาลมักพบปัญหาและอุปสรรคอยู่เสมอ เนื่องจากงานที่ต้องรับผิดชอบมีมากทั้งที่เป็นงานด้านการพยาบาล

โดยตรงและงานที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรง รวมทั้งงานที่ทีมสุขภาพต้องทำงานร่วมกัน พยาบาลต้องติดต่อประสานงานกับทีมสุขภาพเพราะอยู่ใกล้ชิดผู้ป่วยตลอดเวลา ทำให้รับรู้ปัญหาของผู้ป่วยมากกว่าทุกคน รวมทั้งต้องดูแลจัดเตรียมอุปกรณ์ในการให้การพยาบาลผู้ป่วยให้พร้อมอยู่เสมอ (จินตนา พุ่มเพ็ชร, 2545 ; สุคาร์คณ์ เปี่ยมสนธิ, 2543) การปฏิบัติงานในหลายบทบาทดังกล่าว ทำให้พยาบาลจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาท ของตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต้องหาวิธีการให้การบริการพยาบาลอย่างเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ (จินตนา พุ่มเพ็ชร, 2545) ซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจที่ถูกต้องและมีเหตุผลเพียงพอที่จะแก้ปัญหาจึงจะทำให้การบริการพยาบาลประสบความสำเร็จ (เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์, 2543) พยาบาลจึงจำเป็นต้องเข้าใจกระบวนการตัดสินใจแก้ไข ปัญหาและสามารถนำความรู้เรื่องการตัดสินใจมาใช้ในทุกขั้นตอนของการพยาบาล (ศศิ อยู่สุชี, 2545) โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าเวร ซึ่งมีบทบาทหน้าที่เป็นทั้งผู้ให้บริการแก่ผู้ป่วยโดยตรงในด้านการพยาบาลและบทบาทด้านการบริหารงาน

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวรนั้นประกอบด้วย การอำนวยความสะดวก การนิเทศงาน การเป็นที่ปรึกษา การประสานงาน และรับผิดชอบกิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน พยาบาลหัวหน้าเวรจึงต้องเป็นผู้ที่มีทักษะสูงในการให้การพยาบาลต่อผู้ป่วยและต้องใช้ศิลปะการบริหาร งานในการสร้างความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจ ของทีมสุขภาพเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล, 2536) ด้วยกิจกรรมที่มากและต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง จึงมีโอกาสเกิดปัญหาจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้ใช้ บริการ และวัสดุอุปกรณ์ได้ตลอดเวลาพยาบาล

หัวหน้าเวร จึงต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นซึ่งในทางการบริหารนั้นพยาบาลหัวหน้าเวรจัดเป็นผู้บริหารระดับต้น (first line manager) เช่นเดียวกับหัวหน้าตึก (ศศิ อยู่สุชี, 2545 ; อภิญญาวรรณประพันธ์ , 2545) ที่ควรมีทักษะในด้านการบริหาร โดยเฉพาะทักษะด้านการตัดสินใจ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารระดับต้นต้องเผชิญปัญหาเฉพาะหน้าตลอดเวลาและต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมากต้องส่งงานโดยตรงชนิดวันต่อวัน และมีผู้ร่วมงานหลายระดับที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์แตกต่างกัน ดังนั้นพยาบาลหัวหน้าเวรผู้ซึ่งต้องทำหน้าที่หลากหลายบทบาทในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน ภายในองค์กรที่มีลักษณะไม่หยุดนิ่ง เคลื่อนไปพร้อมกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในยุคที่มีการแข่งขันสูง การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากสภาวะการณ์ของโรงพยาบาลในประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาลรัฐบาลหรือโรงพยาบาลเอกชนต่างก็มีการแข่งขันกัน ซึ่งผู้รับบริการจะมีความคาดหวังในบริการของโรงพยาบาลเอกชนค่อนข้างสูงกว่าโรงพยาบาลของรัฐบาล ดังนั้นหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนจึงต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพสามารถทำการตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริการพยาบาลได้ตรงกับความคาดหวังของผู้รับบริการและลดปัญหาในการทำงานร่วมกันในทีมสุขภาพ

การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพนั้นนอกจากจะต้องดำเนินตามขั้นตอนของการตัดสินใจแล้วยังมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอีก 2 ปัจจัยคือปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล (ธนิกานต์ มาณะศิริานนท์, 2544 ; ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2544 ; ยุดา รักไทย, 2545) ผู้วิจัย

ศึกษาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่สามารถนำมาพัฒนา และปรับเปลี่ยนได้คือปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะ ส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยความมั่นใจ ความมีเหตุผล ความยืดหยุ่น ความเพียรพยายาม (Corcoran, 1981) ส่วนปัจจัยด้านการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานนั้นผู้วิจัยเลือกศึกษาเนื่องจากเป็นปัจจัย ภายนอกตัวบุคคล ที่ต้องได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ที่ทำการตัดสินใจเกิดความมั่นใจ มีอิสระในการทำงานและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยที่ผู้วิจัยเลือกศึกษานั้นเป็นส่วนที่สามารถส่งเสริมให้ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานนั้นมีคุณภาพ จากเหตุผลดังกล่าวเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัย สนใจศึกษาความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานครกับคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอันจะเป็นแนวทางนำไปสู่คุณภาพมาตรฐานการบริการพยาบาลต่อไป

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ได้แก่ ความมั่นใจ ความมีเหตุผล ความยืดหยุ่น ความเพียรพยายาม และการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน ของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ได้แก่ ความมั่นใจ ความมีเหตุผล ความยืดหยุ่น ความเพียรพยายาม และการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร

#### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

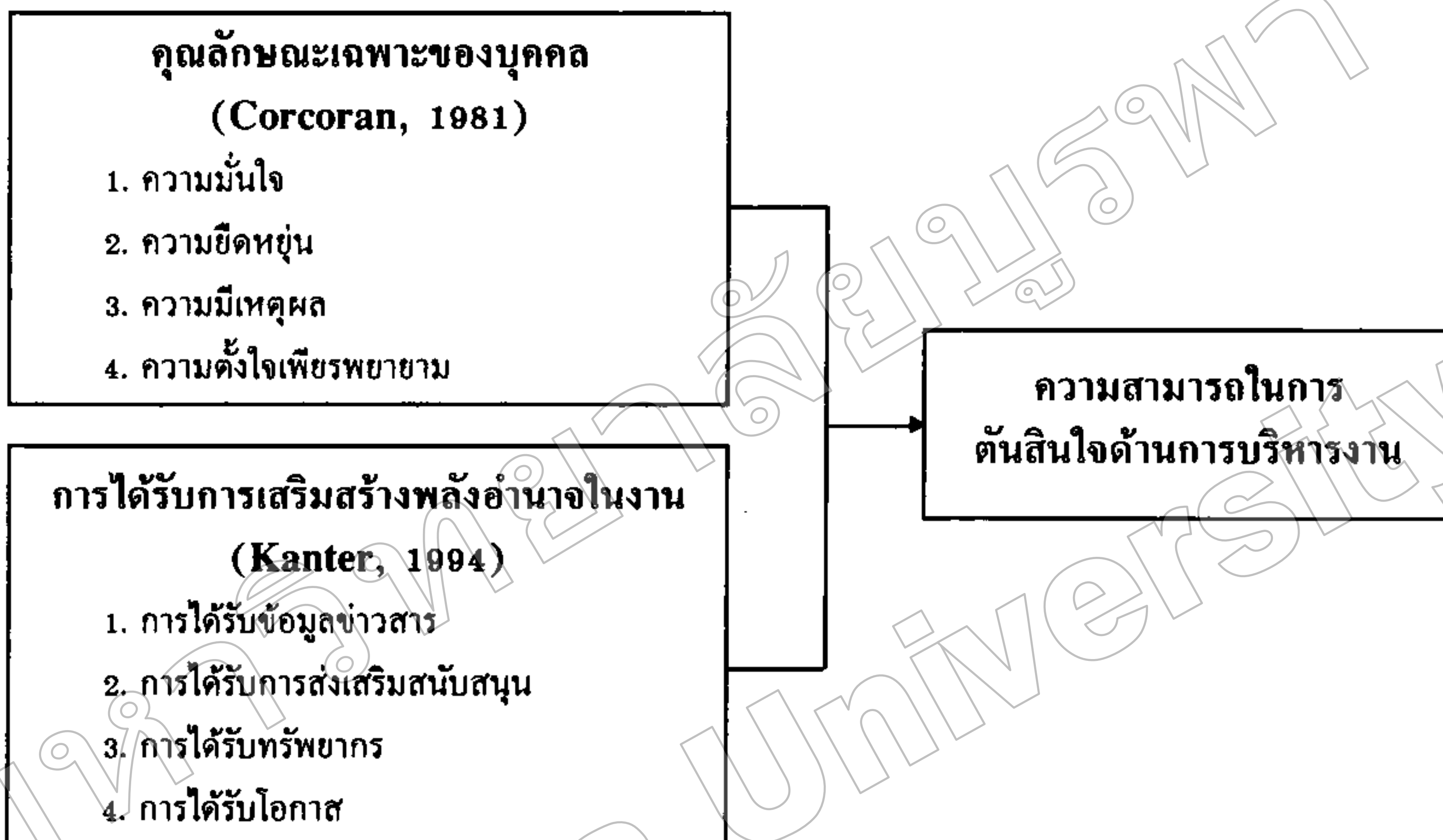
ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของบุคคลได้แก่ ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ ปัจจัยภายในตัวผู้ตัดสินใจ สถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ และสิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน (Huber, 2000 ; Rakick, Longest & Darr, 1977; Stephen, 2001) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในตัวผู้ตัดสินใจ คือคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล และปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงานคือการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร

ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ Corcoran (1981) ที่พบว่าคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลตามประกอบด้วยด้านความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล และความตั้งใจเพียรพยายาม มาใช้ในงานวิจัยนี้ เพราะเมื่อพิจารณาตามลักษณะงานของหัวหน้าเวรที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรหลายระดับ รวมทั้งผู้ป่วยและญาติแล้ว การที่พยาบาลหัวหน้าเวรจะสามารถตัดสินใจด้านการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล และความตั้งใจเพียรพยายาม ในส่วนของปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงาน เลือกศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของคานเตอร์ (Kanter, 1994) เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่ประกอบด้วย การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน การได้รับทรัพยากร และการได้รับโอกาส เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ที่ทำการตัดสินใจได้คิดวิเคราะห์ถึงเหตุผลประกอบการตัดสินใจและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหา (Redmond, Mumford & Teach, 1994)

ปัญหาที่พยาบาลหัวหน้าเวรต้องตัดสินใจ

นั้นแม้จะอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน แต่ตามลักษณะงานความรับผิดชอบของหัวหน้าเวรจะครอบคลุม 4 ด้าน คือด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารงานทั่วไป (ประพิณ วัฒนกิจ, 2541) ในการวิจัยนี้จึงนำปัญหา

ที่มีโอกาสเกิดขึ้นทั้ง 4 ด้านมาสร้างเป็นสถานการณ์เพื่อใช้วัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานซึ่งความสัมพันธ์ที่กล่าวมาสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย การวิจัยเชิงบรรยาย ประเภทหาความสัมพันธ์ (descriptive correlation research) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาลหัวหน้าเวรเข้าบ่าย และคึกภายในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่

โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลสมิติเวช (สุขุมวิท) โรงพยาบาลสมิติเวช (ศรีนครินทร์) โรงพยาบาลบีเอ็นเอช เป็นพยาบาลที่ทำงานประจำ full time) ปฏิบัติงานในบทบาทหัวหน้าเวรอย่างน้อย 1 ปี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,311 คนในการศึกษาครั้งนี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1970 อ้างถึงใน ประคอง วรรณสูตร, 2542) กำหนดความคลาดเคลื่อน .05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 306 คนสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบไม่มีการแทน ที่ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ปรับปรุงมาจากงานวิจัยของจินตนา จันทร์โคตร (2530) และจารุวรรณ ปีทอง (2545) ที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Corcoran ประกอบด้วย ข้อคำถาม 4 ด้าน คือความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผลและความตั้งใจ ด้านละ 7 ข้อ รวม 28 ข้อ มีความหมายทั้งทางบวกและทางลบ เกณฑ์การตอบแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ แปลผลคะแนนโดยใช้ทั้งคะแนนรวมทั้งหมด และคะแนนรวมรายด้าน แปลผลคะแนนเป็น 5 ระดับตามช่วงของคะแนนที่เป็นไปได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ปรับปรุงมาจากงานวิจัยของรัตนา ลือวานิช (2539) และจารุวรรณ ปีทอง (2540) ซึ่งพัฒนาตามแนวคิดของ Kanter (1977) ประกอบด้วยข้อคำถามที่มีความหมายทางบวกและทางลบ รวม 33 ข้อ ครอบคลุม 4 ด้านคือ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน การได้รับทรัพยากร และการได้รับโอกาส สเกลของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ แปลผลคะแนนโดยใช้ทั้งคะแนนรวมทั้งหมด และคะแนนรวมรายด้าน แปลผลคะแนนเป็น 5 ระดับตามช่วงของคะแนนที่เป็นไปได้

ตอนที่ 3 แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของอภิญา วรณประพันธ์ (2545) แบบวัดเป็นสถานการณ์ที่พบบ่อยในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อและมีตัวเลือก 4 ข้อ เลือกตอบถูกเพียงข้อเดียว นำคะแนนที่ได้ทั้งหมดมาคำนวณเป็นร้อยละ แล้วแบ่งเป็นช่วงคะแนนเป็น 5 ระดับ แปลความหมายเป็นการมีความสามารถในการตัดสินใจต่ำมาก ต่ำปานกลาง สูง และสูงมาก

เครื่องมือทั้งสามชุดผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และนำไปทดลองใช้กับพยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนอื่น จำนวน 30 คน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามตอนที่ 1 ทั้งฉบับเท่ากับ .92 และรายด้านอยู่ระหว่าง .77 ถึง .88 แบบสอบถามตอนที่ 2 ทั้งฉบับเท่ากับ .95 และรายด้านอยู่ระหว่าง .72 ถึง .92 ส่วนตอนที่ 3 ได้ค่า KR-20 ทั้งฉบับเท่ากับ .74

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาโดยคณะกรรมการจริยธรรมของบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา และกรรมการจริยธรรมของโรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดของการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในหน้าแรกของแบบสอบถามการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดการเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดเวลา ซึ่งการปฏิเสธครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใดๆต่อกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไว้เป็นความลับ เมื่อสิ้นสุดการวิจัยจะทำลายแบบสอบถามทั้งหมด และผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปให้หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เพื่อให้หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทุกข้อแล้วให้ใส่ซองที่แนบไปพร้อมปิดผนึกแล้วนำมาใส่กล่องที่ทางผู้วิจัยจัดเตรียมไว้ให้โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเองได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ 256 คน คิดเป็นร้อยละ 83.66

การวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลด้านความมั่นใจ ความมีเหตุผล ความยืดหยุ่น ความเพียรพยายามและการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลความสามารถ

ในการตัดสินใจด้านการบริหารงานจำแนกตามหลักการบริหารทางการพยาบาล ด้วยคำร้อยละ และหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

### ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง ( $M = 3.79, SD = 0.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูงทุกด้านคือความมีเหตุผล ( $M = 3.88, SD = 0.42$ ) 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. ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรโดยรวม อยู่ในระดับสูงมากคิดเป็นร้อยละ 80.87

4. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ( $r = .136$ ) กับความสามารถในการ

ตัดสินใจด้านการบริหารงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านอื่นๆ และคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน

### อภิปรายผล

1. ระดับของคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ได้แก่ ความมั่นใจ ความมีเหตุผล ความยืดหยุ่น ความเพียรพยายาม การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน และความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือข่ายเขตดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.79 อาจเกิดจากลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ต้องพบเจอกับบุคคลประเภทต่างๆ ร่วมกับประสบการณ์ในที่ทำงานที่ต้องพบเจออยู่เป็นประจำ (จิรสิดา ลิ่มมหาคุณ, 2546) จึงทำให้คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือข่ายเขตดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับการศึกษาของ จารุวรรณ ปัทมทอง (2540) ที่พบว่าคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลเป็นรายด้านพบว่าคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลด้านการมีเหตุผลอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 3.88 อาจเกิดจากการจัดการงานของพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วย มีการกำหนดแบบแผนที่ชัดเจนอยู่แล้วและสามารถปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เหมาะสมซึ่ง พนิดา คำยู (2548) กล่าวว่าพยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติหน้าที่

ในโรงพยาบาลเอกชน ต้องใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจที่ไม่แตกต่างกับพยาบาลหัวหน้าเวรองค์กรอื่น ความรู้และเหตุผลเป็นสิ่งที่ต้องนำมาใช้เพราะเป็นพื้นฐานที่จำเป็น ประกอบกับโรงพยาบาลเอกชนมีการแข่งขันมากขึ้นจึงเป็นเหตุผลให้พยาบาลหัวหน้าเวรที่อยู่ในโรงพยาบาลเอกชน ต้องใช้ความมีเหตุผลที่เพียงพอประกอบการคิดและตัดสินใจที่รอบคอบ

คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลด้านความมั่นใจอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 3.79 ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้เนื่องจากพยาบาลหัวหน้าเวรส่วนมากจะเลื่อนตำแหน่งมาจากพยาบาลที่มีทักษะและประสบการณ์ในการทำงานสูง (สุพิศรามาพรางวาน, 2546) เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและหัวหน้างานให้ทำหน้าที่ในการวางแผนงาน การจัดระบบ การบริหารอัตรากำลัง การอำนวยความสะดวก ควบคุมงาน และตัดสินใจในภาวะการณ์ที่ฉุกเฉินแทนหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลหัวหน้าเวรค่อนข้างสูง ส่งผลให้พยาบาลหัวหน้าเวรมีความมั่นใจในตัวเองสูง

คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลด้านความตั้งใจเพียรพยายามอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 3.79 ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้เนื่องจากพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลเอกชนต้องสร้างความประทับใจและต้องให้ความปลอดภัยกับผู้รับบริการเป็นสิ่งสำคัญเพราะผู้รับบริการส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นบริการที่เหนือความคาดหมายเป็นสิ่งสำคัญ (มฤตฤทัย แก้วกิริยา, 2546) จะเห็นได้จากผลการศึกษาที่พบว่าพยาบาลหัวหน้าเวรมีความพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จไม่ว่าจะใช้เวลานานเพียงใด โดยพร้อมที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มีความเพียรพยายามยอมสละทั้งเวลาส่วนตัว กำลังกาย และกำลังใจพร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถ

ที่มีอยู่ ท่วมเทให้กับงานและพร้อมที่จะกระทำการตัดสินใจให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลด้านความยืดหยุ่นอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 3.70 ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้เนื่องจากพยาบาลหัวหน้าเวรมีการปรับเปลี่ยนและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดี ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (พรพรรณ สมินทร์ปัญญา, 2540) ดังจะเห็นได้จากการวิจัยที่พบว่าพยาบาลหัวหน้าเวรนั้นยอมเปลี่ยนแปลงความคิดหรือการตัดสินใจหากการปฏิบัตินั้นมีเหตุผลเพียงพอและได้ประโยชน์มากกว่า ยอมรับวิธีการทำงานที่แตกต่างกันของผู้ร่วมงานโดยยึดหลักความถูกต้อง

การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลหัวหน้าเวรได้รับความสำคัญเนื่องจากพยาบาลต้องให้บริการกับผู้ป่วยโดยตรง (จิรสิดา ลิ้มมหาคุณ, 2546) ประกอบกับโรงพยาบาลเอกชนเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร ได้ผ่านการประกันและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ดังนั้นการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลหัวหน้าเวรจึงได้รับความสำคัญจากผู้บริหาร และองค์กรพยาบาลในปัจจุบันให้ความสำคัญและพยายามปรับเปลี่ยนวิธีการถ่ายโอนอำนาจที่ถูกต้อง ส่งผลให้ผู้ที่อยู่ในองค์กรสามารถแสดงและเสนอแนวคิดได้มากขึ้น ซึ่ง Kanter (1979) กล่าวว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกตัวที่มีความสามารถ มีความแข็งแกร่งในการดำรงชีพ มีแรงจูงใจในการทำงานสูงและเป็นบุคคลที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ

ความสามารถในการตัดสินใจด้านการ



บริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าคะแนนคิดเป็นร้อยละ 80.87 แสดงว่าพยาบาลหัวหน้าเวรสามารถรับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีปริมาณมาก ซึ่งประกอบด้วย การอำนวยความสะดวก การนิเทศงาน การเป็นที่ปรึกษา การประสานงาน และรับผิดชอบกิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับหลักสูตรการเรียนการสอนของพยาบาลถูกฝึกให้วิเคราะห์ปัญหาเน้นให้มีการตัดสินใจอย่างอิสระ ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและความรับผิดชอบ ซึ่งทำให้การตัดสินใจทั้งทางด้านบริการผู้ป่วยและการตัดสินใจด้านการบริหารการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าเวรเป็นไปได้ด้วยดี

**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลได้แก่ ความมั่นใจ ความมีเหตุผล ความยืดหยุ่น ความเพียรพยายาม กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร**

จากผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลด้านความมั่นใจ ความมีเหตุผล ความยืดหยุ่น และความเพียรพยายามอยู่ในระดับสูง ไม่ทำให้ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับที่สูงขึ้นได้ ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติงานในบทบาทหัวหน้าเวรมาอย่างน้อย 1 ปี ซึ่งต้องได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าหน่วยงานว่า

สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาลหัวหน้าเวรได้ และต้องได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถในด้านต่างๆ ให้เพียงพอกับศักยภาพของพยาบาลหัวหน้าเวร Rowland และคณะ (1977) กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้แก้ปัญหาหรือผู้ทำการตัดสินใจ จะมีผลต่อคุณภาพของการตัดสินใจ แต่คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลของผู้ที่ทำการตัดสินใจ ที่จะผลักดันให้ผู้ตัดสินใจมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกันออกไป ประกอบกับการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเครือกรุงเทพดุสิตเวชการนั้นเป็นการดำเนินกิจการในเชิงธุรกิจ ดังนั้นโรงพยาบาลจะมีการกำหนดนโยบาย วิธีการปฏิบัติงานที่มีขั้นตอนและแบบแผนที่ชัดเจน ที่ถ่ายทอดการปฏิบัติงานทำให้พยาบาลหัวหน้าเวรไม่ได้กระทำการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลที่เกิดจากแนวคิดของตนเอง

**ความสัมพันธ์ระหว่าง การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เขตกรุงเทพมหานคร**

ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .136, p < .05$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน คือ หัวหน้าเวรที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่มากขึ้น จะมีความสามารถในการตัดสินใจ

ด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรสูง  
ชั้นด้วย ทั้งนี้อธิบายได้ว่าการส่งเสริมสนับสนุนจาก  
ผู้บังคับบัญชา เป็นการเพิ่มศักยภาพของพยาบาล  
หัวหน้าเวรโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ถ่ายโอนอำนาจ  
ส่งเสริมให้พยาบาลหัวหน้าเวรสามารถทำงานและ  
ตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์  
ได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง  
พฤติกรรมการทำงานอย่างต่อเนื่องส่งผลให้พยาบาล  
หัวหน้าเวรมีความรอบคอบ กระทำการตัดสินใจได้  
อย่างมีประสิทธิภาพ ชัดแย้งกับผลการศึกษาของ  
จารุวรรณ ปีทอง (2540) ที่ศึกษาในโรงพยาบาล  
รัฐบาล พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานไม่มี  
ความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจของ  
หัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาล  
รัฐบาลมีขั้นตอนและกระบวนการที่ซับซ้อน และใช้  
เวลาแต่ละขั้นตอนมากกว่า จึงทำให้การส่งเสริม  
สนับสนุนนั้นทำได้ยากกว่า ในขณะที่การศึกษารุ่นนี้  
กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน อาจมี  
ความพร้อมในการส่งเสริมสนับสนุนอย่างเต็มที่จาก  
ผู้บริหารมีการพัฒนาศักยภาพ โดยการประเมินความ  
สามารถและส่งเสริมการอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ  
อย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้พยาบาลหัวหน้าเวรเกิด  
กระบวนการเรียนรู้และสามารถกระทำการตัดสินใจได้  
อย่างมีคุณภาพ

จากการศึกษาพบว่าการเสริมสร้างพลัง  
อำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารการได้รับ  
ทรัพยากร การได้รับโอกาส ไม่มีความสัมพันธ์กับ  
ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ซึ่ง  
ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเกิดจากในโรงพยาบาล  
เอกชนการดำเนินการตัดสินใจด้านการบริหารงาน  
จะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงาน  
เป็นหลัก ส่วนพยาบาลหัวหน้าเวรจะมีหน้าที่ในการ  
บริหารงานที่อยู่ในหน่วยงานเท่านั้น หากมีการดำเนิน  
การใดๆ ต้องได้รับการอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงาน

และหากต้องทำการตัดสินใจในกรณีฉุกเฉินก็จะ  
ต้องกระทำร่วมกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่สูงกว่า  
เนื่องจากหากเกิดข้อผิดพลาดอาจทำให้เกิดความ  
เสียหายกับโรงพยาบาลได้

การเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจด้าน  
การบริหารงานควรทำควบคู่กันไปกับปัจจัยภายใน  
ตัวบุคคลและปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่กล่าวเช่นนี้  
เนื่องจากเมื่อพิจารณางานวิจัยจะพบว่า แม้ผู้บริหาร  
จะมีการส่งเสริมสนับสนุนมากมายเพียงใด การรับรู้  
และการนำสิ่งที่ได้รับจากการส่งเสริมสนับสนุนไป  
ประกอบการตัดสินใจก็ยังคงเป็นบุคคลซึ่งมีปัจจัย  
ส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ดังนั้นการได้รับเสริมสร้าง  
พลังอำนาจในงานจึงควรทำควบคู่ไปกับการพัฒนา  
คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลโดยจะเห็นได้จากผล  
การวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล  
ด้านความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล ความ  
ตั้งใจเพียรพยายาม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ  
ปานกลาง กับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ( $r =$   
.366, .214, .446 และ .378 ตามลำดับ) แสดงให้  
เห็นว่าพยาบาลหัวหน้าเวรที่ได้รับการเสริมสร้างพลัง  
อำนาจในงานระดับสูงจะมีคุณลักษณะเฉพาะส่วน  
บุคคล ด้านความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล  
ความตั้งใจเพียรพยายามสูงด้วย

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยด้านความมั่นใจพบว่า  
พยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลเอกชน มีคะแนน  
การนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ แก่ผู้บริหารและผู้ร่วมงาน  
ได้ตามความตั้งใจน้อยที่สุด ดังนั้นทางผู้บังคับบัญชา  
ควรเพิ่มช่องทางให้พยาบาลนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อ  
พัฒนาทางด้านวิชาชีพ

2. สำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลควร  
ส่งเสริมให้พยาบาลหัวหน้าเวรรับการฝึกอบรมทั้ง

ทางด้านการบริหารการพยาบาลและทางด้านการปฏิบัติการพยาบาลเนื่องจากพยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลเอกชนนั้นต้องทำงานภายใต้ความคาดหวังของผู้รับบริการ จึงควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3. สำหรับพยาบาลหัวหน้าเวร เมื่อมีโอกาสที่จะเข้าอบรมใดๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานก็ไม่ควรหลีกเลี่ยงและต้องนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ควบคู่กับปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเพื่อสามารถเปรียบเทียบว่าช่วงอายุ ประสบการณ์ ส่งผลให้ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารสูงขึ้นหรือไม่

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน เช่น บรรยากาศองค์กร ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ควรวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานด้วยวิธีอื่นนอกเหนือนอกจากแบบสอบถามเช่น วัดสมรรถนะการตัดสินใจจากตัวหัวหน้าเวร หรือพยาบาลหัวหน้าเวร

### เอกสารอ้างอิง

จารุวรรณ ปีทอง. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคล และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จินตนา จันทร์โคตร. (2530). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จินตนา พุ่มเพชร. (2545). ผลของการอบรมผ่านเว็บเรื่อง กระบวนการตัดสินใจ ต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางการบริหารของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอานันทมหิดล. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรลิตา ถัมมहाคุณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของพยาบาลหัวหน้าแผนกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชนงกรณ์ กุลทลบุตร. (2546). หลักการจัดการ : แนวคิดและสถานการณ์ธุรกิจปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2544). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร.

ธนิกานต์ มาชะศิริรานนท์. (2544). เทคนิคการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.

ประคอง วรรณสุด. (2538). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประพิณ วัฒนกิจ. (2541). การบริหารการพยาบาลระดับหัวหน้างาน หัวหน้าหอผู้ป่วย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การทหารผ่านศึก.

พรพรรณ สมินทร์ปัญญา. (2539). พฤติกรรมการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต, สาขาการพยาบาลสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

พนิดา คำยุ. (2548). การศึกษาคุณภาพบริการที่ผู้ป่วยคาดหวังจากพยาบาลและการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อคุณภาพบริการที่ผู้ป่วยคาดหวังจากพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มฤทัย แก้วกิริยา. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุดา รักไทย. (2545). เทคนิคการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.

รัตนา ลีอวานิช (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เรมวอล นันท์สุภวัฒน์. (2543). ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์การ. เชียงใหม่: นพบุรีการพิมพ์.

วิจิตร ศรีสุพรรณ, วิลาวัณย์ เสนารัตน์ และ วิลาวัณย์ พิเชียรเสถียร. (2540). ความต้องการกำลังคนด้านการพยาบาลใน พ.ศ 2558. กรุงเทพฯ: สามเจริญ.

วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. (2538). ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรป่วยและคึกโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศศิ อยู่สุขจี. (2545). ผลการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเรื่องการตัดสินใจต่อความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภลักษณ์ ศุภศรี. (2548). ผลของโปรแกรมการฝึกทักษะการตัดสินใจทางการบริหารการพยาบาลของผู้บริหารหอผู้ป่วยต่อคุณภาพของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลอ่างทอง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพัตรา มะปรางหวาน. (2546). อนาคตภาพองค์การพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนในช่วงพุทธศักราช 2540 -2554. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุดารัตน์ เปี่ยมสนธิ. (2543). การปฏิบัติการพยาบาลเพื่อคุ้มครองสิทธิผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อภิญา วรรณประพันธ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเชื่ออำนาจภายในตน ความมีอิสระในการทำงานกับความ

สามารถในการตัดสินใจทางการบริหารของพยาบาล หัวหน้าเวรป่วยและเวรเด็ก โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง กลาโหม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Corcoran, D. K. (1981). *Investigation of the relationship between selected variables and the decision-making and managerial ability of head nurse in the army nurse corps*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Texas at Austin.

Huber, J. (2009). Voter-weighted environmental preferences. *Journal of Policy Analysis and Management*, 28(4), 655-671

Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

\_\_\_\_\_. (1979). *Power failure in management circuits*. Harvard: Business Review.

\_\_\_\_\_. (1994). *Men and women of the corporation* (2<sup>nd</sup> ed). New York: Basic Books.

Rakich, J. S., Longest, B. B., & Darr, K. (1977). *Managing health services organizations* (2<sup>nd</sup> ed.). Philadelphia: W.B. Saunders.

Redmond, M. R., Mumford, M. D., & Teach, R. J. (1993). Solving everyday problems creatively: The role of problem construction and personality type. *Creativity Research Journal*, 11(1), 186-187

Rowland, C. (1980). Nursing unit manager: Defining a role. *Nursing Management*, 23(3), 47-52.

Stephen, P.R. (2001). *Organizational behavior* (9<sup>th</sup> ed) New Jersey : Prentice Hall.