

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ประเภทหาความสัมพันธ์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือข่ายเขตสุขภาพ การ เขตกรุงเทพมหานครจากกลุ่มตัวอย่าง 256 คนผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ได้แก่ ความมั่นใจ ความมีเหตุผล ความยืดหยุ่น ความเพียรพยายาม รายชื่อ รายด้าน และโดยรวม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน รายชื่อ รายด้าน และโดยรวม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน จำแนกตามการบริหารงาน รายด้าน และโดยรวม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล การได้รับการเสริม พลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาล หัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือข่ายเขตสุขภาพ การ เขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ได้แก่ ความมั่นใจ ความมีเหตุผล ความยืดหยุ่น ความเพียรพยายาม รายชื่อ รายด้าน และโดยรวม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (N = 256)

คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล	M	SD	ระดับ
ด้านความมีเหตุผล	3.88	0.42	สูง
ด้านความมั่นใจ	3.79	0.43	สูง
ด้านความตั้งใจเพียรพยายาม	3.79	0.40	สูง
ด้านความยืดหยุ่น	3.70	0.37	สูง
รวม	3.79	0.32	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมในระดับสูง ($M = 3.79$, $SD = 0.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูงทุกด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมีเหตุผล ($M = 3.88$, $SD = 0.42$) รองลงมา ก็คือด้านความมั่นใจ ($M = 3.79$, $SD = 0.43$) และด้านความตั้งใจเพียรพยายาม ($M = 3.79$, $SD = 0.40$) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้าน ความยืดหยุ่น ($M = 3.70$, $SD = 0.37$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลเป็นรายข้อ ในด้านความมั่นใจ ($N = 256$)

	ข้อ	M	SD	ระดับ
1	เชื่อว่าท่านมีความรู้เพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ	4.07	0.53	สูง
2	มั่นใจว่าท่านมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	4.04	0.53	สูง
3	คิดว่าท่านแก้ปัญหาได้เป็นที่พอใจของผู้ร่วมงาน	3.88	0.58	สูง
4	ยืนยันความคิดเดิมว่าถูกต้องเมื่อท่านเชื่อว่ามีเหตุผล	3.75	0.71	สูง
5	ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในการปรึกษาเรื่องสำคัญ	3.73	0.65	สูง
6	ปฏิบัติงานในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมแม้ว่าผู้ร่วมงานจะไม่พอใจ	3.57	0.66	สูง
7	นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ แก่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานได้ตามความตั้งใจ	3.51	0.73	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านความมั่นใจอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เชื่อว่าท่านมีความรู้เพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ ($M = 4.07$, $SD = 0.53$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ แก่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานได้ตามความตั้งใจ ($M = 3.51$, $SD = 0.73$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลเป็นรายชื่อ
ในด้านความยืดหยุ่น (N = 256)

	ข้อ	M	SD	ระดับ
1	เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ใน หน่วยงาน	4.09	0.59	สูง
*2	ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติเมื่อมีความเห็นและ ข้อเสนอแนะใหม่ๆจากเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.56	สูง
3	ยอมรับวิธีการทำงานที่แตกต่างกันของผู้ร่วมงาน โดยยึดหลักความถูกต้องเหมาะสม	3.97	0.6	สูง
4	ยอมเปลี่ยนแปลงความคิดหรือการตัดสินใจหาก การปฏิบัตินั้นมีเหตุผลเพียงพอและได้ประโยชน์ มากกว่า	3.92	0.67	สูง
5	ขยายเวลาให้ผู้ร่วมงานที่ยังปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ถ้า มีเหตุผลที่สมควร	3.83	0.67	สูง
6	พร้อมที่จะให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานในการ ปฏิบัติงานตามแนวความคิดของตนเอง	3.07	0.94	ปานกลาง
*7	ปรับเปลี่ยนหลักการและข้อตกลงตามเหตุผล ที่สมควร	3.05	0.87	ปานกลาง

หมายเหตุ ข้อความเดิมเป็นลบ

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล
ด้านความยืดหยุ่น อยู่ในระดับสูงเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือเปลี่ยนแปลง
การปฏิบัติงานตามสถานการณ์ในหน่วยงาน ($M = 4.09$, $SD = 0.59$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด
คือปรับเปลี่ยนหลักการ และข้อตกลงตามเหตุผลที่สมควร ($M = 3.05$, $SD = 0.87$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลเป็นรายข้อ
ในด้านความมีเหตุผล (N = 256)

	ข้อ	M	SD	ระดับ
1	สามารถจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงาน ก่อนหลังโดยคำนึงถึงประสิทธิผลของงาน	4.01	0.53	สูง
2	เมื่อมีผู้เสนอแนะให้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน ท่านจะรับฟังและแก้ไขเมื่อท่านพิจารณาแล้วเห็นว่ามี เหตุผล	3.98	0.6	สูง
3	ชี้แจงและอธิบายถึงการปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ให้ผู้ร่วมงานหรือผู้รับบริการ	3.94	0.61	สูง
4	อธิบายการเปลี่ยนแปลงระบบงานในหอผู้ป่วยให้ ผู้ร่วมงานทราบ	3.90	0.62	สูง
5	วิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นใน การปฏิบัติงาน	3.89	0.58	สูง
6	มีการประเมินผลดีผลเสียในการปฏิบัติงานทั้งแบบเก่า และแบบใหม่	3.80	0.61	สูง
*7	หาหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานมี ประสิทธิภาพสูงสุด	3.68	0.65	สูง

* หมายเหตุ ข้อความเดิมเป็นลบ

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลด้าน
ความมีเหตุผลอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือสามารถจัดลำดับ
ความสำคัญในการปฏิบัติงานก่อนหลังโดยคำนึงถึงประสิทธิผลของงาน (M = 4.01, SD = 0.53)
ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หาหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ
สูงสุด (M = 3.68, SD = 0.65)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลเป็นรายชื่อ
ในด้านความเพียรพยายาม (N = 256)

ข้อ	M	SD	ระดับ
1 จะพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จไม่ว่าจะใช้เวลามากเพียงใด	4.18	0.56	สูง
2 พยายามศึกษาถึงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อลดในการปัญหาของการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน	4.03	0.54	สูง
3 เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานพยายามศึกษาการแก้ปัญหาและหาแนวทางแก้ไข	3.98	0.54	สูง
4 ในการปฏิบัติงานจะทำงานนั้นให้สำเร็จโดยไม่ทอดย้อต่ออุปสรรคใดๆ	3.97	0.57	สูง
5 หากงานไม่ประสบความสำเร็จจะกลับไปทำซ้ำใหม่อีกครั้ง	3.85	0.61	สูง
6 เสียสละทำงานในวันหยุด แม้ไม่ได้ค่าตอบแทนเพื่อให้งานสำเร็จ	3.47	0.76	ปานกลาง
*7 ต้องใช้ความพยายามเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.10	0.85	ปานกลาง

* หมายเหตุ ข้อความเดิมเป็นลบ

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลด้านความเพียรพยายามอยู่ในระดับสูงเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือจะพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จไม่ว่าจะใช้เวลามากเพียงใด ($M = 4.18$, $SD = 0.56$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือต้องใช้ความพยายามเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($M = 3.10$, $SD = 0.85$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
รายชื่อ รายด้าน และโดยรวม

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (N = 256)

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	M	SD	ระดับ
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.79	0.40	สูง
ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	3.73	0.50	สูง
ด้านการได้รับทรัพยากร	3.61	0.56	สูง
ด้านการได้รับโอกาส	3.26	0.59	ปานกลาง
รวม	3.60	0.40	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.60$, $SD = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนเฉลี่ยการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับสูงในด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ($M = 3.79$, $SD = 0.40$) ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ($M = 3.73$, $SD = 0.50$) ด้านการได้รับทรัพยากร ($M = 3.61$, $SD = 0.56$) และมีคะแนนเฉลี่ยการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานระดับปานกลางในด้านการได้รับโอกาส ($M = 3.26$, $SD = 0.59$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นรายข้อในด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร (N = 256)

ข้อ	M	SD	ระดับ
1 ทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและบทบาทในการปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง	4.11	0.59	สูง
2 ทราบนโยบายการบริหารงานโดยระบบการสื่อสารภายในองค์กร	4.01	0.63	สูง
3 ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์เสมอ	3.99	0.62	สูง
4 โรงพยาบาลมีแหล่งความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัย ที่สามารถไปหาความรู้ได้ตลอดเวลา	3.98	0.75	สูง
5 ได้รับข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.85	0.72	สูง
6 ได้รับข่าวสารเช่นเดียวกับพยาบาลหัวหน้าเวรคนอื่น	3.77	0.76	สูง
7 ได้รับคำอธิบายเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติ	3.64	0.77	สูง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

	ข้อ	M	SD	ระดับ
*8	ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและงานด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นกับการปฏิบัติงาน	3.04	0.96	ปานกลาง

* หมายเหตุ ข้อความเดิมเป็นลบ

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับสูงเป็นส่วนใหญ่โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และบทบาทในการปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง ($M = 4.11$, $SD = 0.59$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและงานด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นกับการปฏิบัติงาน ($M = 3.04$, $SD = 0.96$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นรายข้อในด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ($N = 256$)

	ข้อ	M	SD	ระดับ
1	ผู้บังคับบัญชานับสนุนในสิ่งที่ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน	3.89	0.62	สูง
2	ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือในการค้นหาปัญหาหรือช่วยแก้ไขเมื่อมีปัญหากับหน่วยงานอื่น	3.87	0.63	สูง
3	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านเสนอโครงการในการปรับปรุงพัฒนางาน	3.81	0.62	สูง
4	ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการแก้ไขปัญหาที่กำลังดำเนินงานอยู่	3.78	0.73	สูง
5	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	3.72	0.66	สูง
6	ผู้บังคับบัญชานับสนุนสิ่งที่เอื้อความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.72	0.68	สูง
7	โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่มีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บริหาร	3.65	0.77	สูง
*8	ผู้บังคับบัญชาร่วมแก้ไขปัญหากที่เกิดขึ้นเสมอ	3.45	0.97	ปานกลาง

* หมายเหตุ ข้อความเดิมเป็นลบ

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน อยู่ในระดับสูงเป็นส่วนใหญ่โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือผู้บังคับบัญชาสนับสนุนในสิ่งที่ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน ($M = 3.89$, $SD = 0.62$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บังคับบัญชร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเสมอ ($M = 3.45$, $SD = 0.97$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นรายชื่อในด้านการได้รับทรัพยากร ($N = 256$)

	ข้อ	M	SD	ระดับ
1	อุปกรณ์ต่าง ๆ ในหน่วยงานทันสมัยและสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	0.78	สูง
2	หน่วยงานมีเวชภัณฑ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.89	0.82	สูง
3	หน่วยงานมีครุภัณฑ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.88	0.79	สูง
4	สถานที่ในหอผู้ป่วยมีความสะดวกสบายและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.86	0.69	สูง
5	หน่วยงานมีวัสดุสำนักงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.83	0.81	สูง
*6	สามารถปฏิบัติงานงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.63	1.05	สูง
7	ในขณะที่ปฏิบัติงานสามารถทำหน้าที่บริหารงานในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าเวรได้อย่างเต็มที่ เพราะหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับพยาบาลหัวหน้าเวรออกไป	3.37	0.95	ปานกลาง
8	ผู้บังคับบัญชาให้การให้การสนับสนุนการทำวิจัยโดยจัดสรรเวลาให้ตามความเหมาะสม	3.31	1.05	ปานกลาง
9	มีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ สำหรับวัสดุอุปกรณ์ในหน่วยงาน	3.29	0.98	ปานกลาง
10	โรงพยาบาลมีเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัยในหน่วยงาน	3.19	1.07	ปานกลาง

* หมายเหตุ ข้อความเดิมเป็นลบ

จากตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงและระดับปานกลางโดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในหน่วยงานทันสมัยและสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

($M = 3.97$, $SD = 0.78$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลมีเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัยในหน่วยงาน ($M = 3.19$, $SD = 1.07$)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นรายชื่อในด้านการได้รับโอกาส ($N = 256$)

	ข้อ	M	SD	ระดับ
1	ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่พยาบาล หัวหน้าเวร มีการเสนอจุดอ่อน จุดแข็งและโอกาสพัฒนา	3.67	0.81	สูง
2	สามารถเลือกปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่ท่งถนัด	3.43	0.89	ปานกลาง
*3	รับผิดชอบงานทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน	3.29	1.02	ปานกลาง
4	หน่วยงานได้ให้โอกาสในการเสนอผลงานทางวิชาการ หรือเสนอ นวัตกรรมนอกสถาบัน	3.23	0.98	ปานกลาง
5	ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.21	0.862	ปานกลาง
6	ได้รับการส่งเสริมจากบังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.13	0.99	ปานกลาง
7	ได้รับการมอบหมายงานให้เป็นคณะกรรมการในโรงพยาบาล	2.91	1.10	ปานกลาง

* หมายเหตุ ข้อความเดิมเป็นลบ

จากตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับโอกาสอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่พยาบาล หัวหน้าเวร มีการเสนอจุดอ่อน จุดแข็งและโอกาสพัฒนา ($M = 3.67$, $SD = 0.81$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับการมอบหมายงานให้เป็นคณะกรรมการในโรงพยาบาล ($M = 2.91$, $SD = 1.10$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหาร จําแนกตามการบริหารงาน รายด้าน และโดยรวม

ตารางที่ 13 ค่าคะแนนเต็ม ร้อยละและระดับคะแนนความสามารถในการตัดสินใจด้านการ
บริหารงานของกลุ่มตัวอย่างจําแนกตามสถานการณ์ที่พบบ่อย (N = 256)

การบริหารงาน	คะแนนเต็ม	ร้อยละ	ระดับ
รวม	20	80.87	สูงมาก

จากตารางที่ 13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความสามารถในการตัดสินใจด้านการ
บริหารงานโดยรวม อยู่ในระดับสูงมากคิดเป็นร้อยละ 80.87

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล การได้รับ การเสริมพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของ พยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลในเครือกรุงเทพมหานครเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ด้านความ
มั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล ความเพียรพยายาม และการได้รับการเสริมพลัง
อำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของพยาบาล
หัวหน้าเวร

ตัวแปร	ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน
คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล	
ความมั่นใจ	.023
ความยืดหยุ่น	.057
ความมีเหตุผล	.005
ความตั้งใจเพียรพยายาม	.044
การเสริมพลังอำนาจในงาน	
การได้รับข้อมูลข่าวสาร	.050

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ตัวแปร	ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน
การได้รับการส่งเสริม	
สนับสนุน	.136*
การได้รับทรัพยากร	-.014
การได้รับโอกาส	.102
* $p \leq .05$ ** $p \leq .001$	

ตารางที่ 14 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .136$) กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p \leq .05$ ($p < .05$) ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านอื่น ๆ และคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน