

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรบายและเวรตึก และศึกษาตัวแปรต่างๆที่เชื่อว่าสามารถพยากรณ์ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ได้แก่ หน่วยงานที่โรงพยาบาลสังกัด แผนกที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน การอบรมทางด้านบริหาร และอำนาจวิชาชีพ รวมทั้งสิ้น 5 ตัวแปร

ประชากรที่ศึกษาเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรบายและเวรตึก ในหอผู้ป่วย 4 หอ คือ อายุรกรรม ศัลยกรรม สูติ-นรีเวชกรรม และกุมารเวช โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 1,114 คน กำหนดขนาดตัวอย่างประชากรโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างประชากรของ เครซีซี และมอร์แกน ได้ตัวอย่างประชากรจำนวน 285 คน และได้เพิ่มขนาดตัวอย่างประชากรเป็น 330 คน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการสุ่ม แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จนได้ตัวอย่างประชากรที่กำหนด ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไป และได้รับกลับคืนมาจำนวน 310 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ 303 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.8 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง 3 ชุด ชุดแรกคือ ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบเลือกตอบ และเติมคำ ชุดที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าวัดอำนาจวิชาชีพ ชุดที่ 3 เป็นแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาการบริหารงาน ผู้วิจัยนำเครื่องมือทั้ง 3 ชุดให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 13 ท่านตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS[®] หาค่าร้อยละ มีดัชนีเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยโดยใช้การทดสอบค่าที (T-test) และค่าเอฟ (F-test) ทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's method) หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะของตัวอย่างประชากร

1.1 พยาบาลหัวหน้าเวรบาย และเวรตึกที่เป็นตัวอย่างประชากร จำนวนมากที่สุดสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 26.8 รองลงมาคือ สังกัดกรุงเทพมหานคร คิดเป็น

ร้อยละ 22.8 สังกัดกระทรวงกลาโหม คิดเป็นร้อยละ 19.8 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 15.5 และจำนวนน้อยที่สุดคือ สังกัดกระทรวงมหาดไทย คิดเป็นร้อยละ 15.2

1.2 พยาบาลหัวหน้าเวรบายและเวรตึกที่เป็นตัวอย่างประชากร จำนวนมากที่สุด อยู่ในแผนกอายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 27.7 รองลงมาคือแผนกสูติ-นรีเวชกรรม คิดเป็นร้อยละ 25.1 แผนกศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 24.4 และจำนวนน้อยที่สุดคือ แผนกกุมารเวช คิดเป็นร้อยละ 22.8

1.3 พยาบาลหัวหน้าเวรบายและเวรตึก ที่เป็นตัวอย่างประชากร มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี เป็นจำนวนสูงที่สุดคือร้อยละ 42.5 รองลงมาคือมีประสบการณ์ในตำแหน่ง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36 และมากกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.5 ตามลำดับ ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย คือ 4.86 ปี

1.4 พยาบาลหัวหน้าเวรบายและเวรตึก ที่เป็นตัวอย่างประชากรเคยอบรมด้านการบริหารมาแล้ว ร้อยละ 16.5 ที่เหลือคือร้อยละ 83.5 ไม่เคยอบรมด้านการบริหาร

2. ความสามารถในการแก้ปัญหาบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรบายและเวรตึก ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} 82.85) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาระดับปานกลาง ด้านการพยาบาล ด้านบุคลากร ด้านอุปกรณ์ และด้านบริหารทั่วไปทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 22.80, 20.19, 20.03 และ 19.3 ตามลำดับ)

3. เปรียบเทียบระดับความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร จำแนกตามกลุ่มย่อยของตัวแปรพยากรณ์

3.1 พยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติงานในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =88.23) พยาบาลหัวหน้าเวรสังกัดอื่นมีความสามารถในเรื่องอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบหาความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) พบว่าค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงาน ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยสูงกว่า สังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น "ไม่มีความแตกต่างกัน"

ผลการวิจัยข้อนี้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า "พยาบาลหัวหน้าเวรปฏิบัติงานในสังกัดของโรงพยาบาลที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานแตกต่างกัน"

3.2 พยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติงานในแผนกกุมารเวช มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานอยู่ในระดับสูง (\bar{X} 87.13) พยาบาลหัวหน้าเวรแผนกอื่นมีความสามารถในเรื่องนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบหาความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheff's method) พบว่า ค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของแผนกกุมารเวชสูงกว่า แผนกอายุรกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ "ไม่มีความแตกต่างกัน"

ผลการวิจัยข้อนี้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า "พยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติงานเป็นแผนกที่

ต่างกัน มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานแตกต่างกัน"

3.3 พยาบาลหัวหน้าเวรที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-5, 6-10, และมากกว่า 11 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยข้อนี้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า "พยาบาลหัวหน้าเวรที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานสูงกว่าหัวหน้าเวรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า"

3.4 พยาบาลหัวหน้าเวรที่เคยได้รับการอบรมทางด้านบริหารและไม่เคยได้รับการอบรมทางด้านบริหาร มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งสองกลุ่ม ($\bar{X} = 85.48$ และ 82.33 ตามลำดับ) เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยด้วยค่าที (t-test) พบว่า ตัวอย่างประชากรที่เคยได้รับการอบรม มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานสูงกว่าพยาบาลหัวหน้าเวรที่ไม่เคยอบรมด้านบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยข้อนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า "พยาบาลหัวหน้าเวรที่เคยอบรมด้านการบริหาร จะมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานสูงกว่าพยาบาลหัวหน้าเวรที่ไม่เคยอบรมด้านบริหาร"

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์จำนวน 5 ตัวกับตัวแปรเกณฑ์ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าเวร มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำ กับตัวแปร พยากรณ์ 1 ตัว คือการได้รับการอบรมทางด้านบริหาร ($r = .11$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านบุคลากรของพยาบาลหัวหน้าเวร มีความสัมพันธ์ทางลบ ในระดับต่ำ กับตัวแปรพยากรณ์ 2 ตัว คือ แผนกอายุรกรรม และสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ($r = -.14$ และ $-.16$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .05 ตามลำดับ

4.3 ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านการบริหารทั่วไปของพยาบาลหัวหน้าเวร มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำ กับตัวแปรพยากรณ์ 1 ตัว คืออำนาจวิชาชีพ ($r = .22$) แต่มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ กับตัวแปรพยากรณ์ 2 ตัวคือ แผนกอายุรกรรม และสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ($r = -.13$ และ $-.20$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านอุปกรณ์ ของพยาบาลหัวหน้าเวร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับตัวแปรพยากรณ์ 2 ตัวคือ สังกัดกระทรวงกลาโหม และอำนาจวิชาชีพ ($r = .17$ และ $.15$ ตามลำดับ) แต่มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับสูง กับตัวแปรพยากรณ์ 1 ตัว คือ แผนกอายุรกรรม ($r = -.10$) อย่างมีนัยสำคัญ อย่างสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยในข้อ 4.1 เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยข้อ 1 สำหรับ ผลการวิจัยข้อ 4.2-4.4 เป็นไปตามสมมุติฐานเพียงบางส่วน แต่ตัวแปรพยากรณ์ คือประสิทธิภาพการทำงานไม่มีข้อมูลสนับสนุนว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร

5. การวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์ ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรพบว่า

5.1 กลุ่มตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการพยากรณ์ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร คือสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ = .0138 คือสามารถอธิบายความผันแปรความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรได้ร้อยละ 1.38

เมื่อเพิ่มตัวแปรอำนาจวิชาชีพเข้าไปพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรได้ร้อยละ 6.11

เมื่อเพิ่มแผนกอายุรกรรมเข้าไป พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็นอธิบายความผันแปรความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรได้ร้อยละ 8.02

เมื่อเพิ่มสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเข้าไป พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น .1005 นั่นคือ ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรได้ร้อยละ 10.05

เขียนสมการในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 12.8826 + .2082 \text{ HOSP}_4 + .1386 \text{ POWER} - .1467 \text{ WARD}_1 + .1497 \text{ HOSP}_2$$

เขียนสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = 2.0839Z_{\text{HOSP}_4} + .0225Z_{\text{POWER}} - 1.1771Z_{\text{WARD}_1} + 1.3494Z_{\text{HOSP}_2}$$

5.2 กลุ่มตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการพยากรณ์ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านการพยาบาลของหัวหน้าเวร คือการอบรมทางด้านบริหารมี ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ = .0138 คือ สามารถอธิบายความผันแปรความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าเวรได้ร้อยละ 1.38

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 22.5612 + .1176 \text{ TAD}$$

และสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = 1.4187 Z_{\text{TAD}}$$

5.3 กลุ่มตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการพยากรณ์ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านบุคลากรของพยาบาลหัวหน้าเวร คือ แผนกอายุรกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ = .0265 สามารถอธิบายความผันแปรความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านบุคลากรของพยาบาลหัวหน้าเวรได้ร้อยละ 2.65 และเมื่อเพิ่มตัวแปรสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเข้าไปพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น .0483 นั่นคือตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านบุคลากรของพยาบาลหัวหน้าเวรได้ร้อยละ 4.83

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 20.7940 - .1640_{WARD1} - .1474_{HOSP2}$$

และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z = - 1.8431 Z_{WARD1} - 1.6761 Z_{HOSP2}$$

5.4 กลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการพยากรณ์ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงาน ด้านการบริหารงานทั่วไปของพยาบาลหัวหน้าเวรคือ อำนาจวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ = .0492 คือสามารถอธิบายความผันแปรความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงาน ด้านการบริหารทั่วไปของพยาบาลหัวหน้าเวรได้ร้อยละ 4.92

เมื่อเพิ่มตัวแปรแผนกอายุรกรรม เข้าไปพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น สามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านการบริหารงานทั่วไปของพยาบาลหัวหน้าเวรได้ร้อยละ 8.88

เมื่อเพิ่มตัวแปรสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เข้าไปพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น .1086 นั่นคือตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านการบริหารงานทั่วไป ของพยาบาลหัวหน้าเวร ได้ร้อยละ 10.86

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 12.9033 + .1892 POWER - .2082 WARD_1 + .1442 HOSP_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = .0461 Z_{POWER} - 2.5166 Z_{WARD1} + 1.9580 Z_{HOSP2}$$

5.5 กลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการพยากรณ์ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงาน ด้านอุปกรณของพยาบาลหัวหน้าเวร คือ สิ่งกีดขวางวงกลมใหม่ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .0314 คือสามารถอธิบายความผันแปรความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านอุปกรณของพยาบาลหัวหน้าเวรได้ร้อยละ 3.14

เมื่อเพิ่มตัวแปร อำนาจวิชาชีพเข้าไปพบว่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น .0458 นั่นคือตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านอุปกรณของพยาบาลหัวหน้าเวรได้ร้อยละ 4.58 และเมื่อเพิ่มตัวแปรแผนกอายุรกรรมเข้าไป พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เพิ่มเป็น .0582 นั่นคือตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านอุปกรณได้ร้อยละ 5.82

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 15.1457 + .1582 \text{ HOSP}_2 + .1206 \text{ POWER} - .1116 \text{ WARD}_1$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 2.1418 Z_{\text{HOSP}_2} + .0293 Z_{\text{POWER}} - 1.3455 Z_{\text{WARD}_1}$$

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย จะนำเสนอโดยจะแยกอภิปรายเป็น 3 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร
- ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรกับตัวแปรพยากรณ์
- ตอนที่ 3 กลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถอธิบายความสามารถของการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร

ตอนที่ 1 ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ในโรงพยาบาล
ของรัฐ กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัย จะเห็นได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาล
หัวหน้าเวรบ่ายและเวรดึก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีความสามารถในการแก้
ปัญหาด้านบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมและแยกเป็นรายด้าน ด้านการพยาบาล
ด้านบุคลากร ด้านอุปกรณ์ และด้านบริหารทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Calein (1989)
ได้พบว่าระดับปฏิบัติการพยาบาลแบ่งเป็น 3 ระดับคือ 1) ระดับเริ่มต้น 2) ระดับผู้ชำนาญการจาก
ประสบการณ์ 3) ระดับผู้ชำนาญการจากประสบการณ์และการศึกษาควบคู่กัน ซึ่งพยาบาลระดับเริ่ม
ต้นสามารถที่จะให้การพยาบาลบุคคลและครอบครัวที่มีความบกพร่องในการดูแลตนเองที่พบ โดยทั่วไป
จะเห็นว่าพยาบาลในระดับเริ่มต้นมีความรู้มาก แต่มีทักษะอยู่ในระดับต่ำกว่าความรู้ แต่อย่างไรก็
ตามทั้งทักษะและระดับความรู้ยังไม่เพียงพอที่จะช่วยส่งเสริมความสามารถในการดูแลตนเองของ
ผู้ป่วยได้ทั้งหมด ในระดับผู้ชำนาญการจากประสบการณ์ เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยผู้รับบริการ
มาชั่วยาระยะหนึ่ง มีทักษะเพิ่มมากขึ้นสูงกว่าพยาบาลระดับเริ่มต้น แต่ยังไม่เพียงพอที่จะสนองตอบต่อ
ความพร่องในการดูแลตนเอง หรือส่งเสริมความสามารถในการดูแลตนเองที่ซับซ้อน ส่วนในระดับ
ที่ 3) เป็นพยาบาลผู้มีความชำนาญจากประสบการณ์ และการศึกษาควบคู่กันไป พยาบาลเหล่านี้
จะมีความรู้และทักษะพอๆกัน สามารถที่จะสนองตอบต่อความพร่องในการดูแลตนเองของผู้รับบริการ
ได้มากขึ้นแม้จะไม่ทั้งหมด (สมจิต หนูเจริญกุล, 2534) ซึ่งตรงกับผลการวิจัยที่พบว่า ตัวอย่าง
ประชากรเป็นพยาบาลในระดับเริ่มต้น ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 4.86 ปี สิ่งเหล่านี้ทำให้
พยาบาลหัวหน้าเวรมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

ยิ่งกว่านั้น พบว่ามีการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งเป็นทรัพยากรอันมีค่า
ขององค์การ พยาบาลส่วนมากมีเวลาการทำงานแค่ 4 ปี จะมีการลาออกมากทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติ
มีทักษะความชำนาญอยู่ในระดับปานกลางมีอำนาจวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางด้วย ในการแก้ปัญหา
ด้านการบริหารงานจึงไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควรทั้งทางด้านข้อมูลข่าวสารตลอดจนอุปกรณ์ต่างๆ
จึงทำให้ความสามารถในการแก้ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้นฝ่ายการพยาบาล ควรจะพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลโดยจัดให้มีการอบรมแต่
แรกๆในด้านการบริหารงานทุกด้าน เพื่อให้พยาบาลมีความเชี่ยวชาญมีทักษะเพิ่มขึ้น ส่งผลให้มี
อำนาจวิชาชีพสูงขึ้น เมื่อเกิดปัญหาด้านบริหารงานจะได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับ ทำ
ให้มีความสามารถในการแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้พบว่า ในปัจจุบันการพยาบาลมีพัฒนาการเปลี่ยนไปโดยไม่หยุดยั้ง พยาบาล
ใช้เทคโนโลยีประกอบการรักษาพยาบาล จึงต้องประยุกต์ความรู้ ทฤษฎี รวมทั้งทักษะ เป็นแนว
ทางปฏิบัติ พยาบาลอาจมีความสามารถไม่เต็มที่ในการใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ แม้ว่าองค์การพยาบาล
จะเน้นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการแต่ยังมีปัญหาอุปสรรค หรือ

มีปัจจัยต่างๆ เข้ามามีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น โอกาสในการศึกษาต่อเนื่องมีจำกัด พยาบาลเกิดความเบื่อหน่ายในการศึกษาต่อ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานจากการที่พยาบาลพัฒนาตนเองมีน้อย ทำให้พยาบาลมีสมรรถนะลดลง ฉะนั้นผู้บริหารควรแก้ไขด้วย ให้ความสำคัญแก่ที่ปรึกษาในยามวิกาล เพื่อให้คำปรึกษาแก่พยาบาลหัวหน้าเวร ในขณะที่ปฏิบัติงานในเวรนำและเวรดึก หรือจัดให้มีการนิเทศอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการแก้ปัญหาของพยาบาลหัวหน้าเวรเพิ่มขึ้นได้

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานกับตัวแปรพยากรณ์

2.1 หน่วยงานที่โรงพยาบาลสังกัด

ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานที่โรงพยาบาลสังกัด ได้แก่ กระทรวงกลาโหมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านอุปกรณ์ของพยาบาล หัวหน้าเวรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากโครงสร้างขององค์การพยาบาลของ กระทรวงกลาโหม อาจมีเอกภาพในการบังคับบัญชาสูง (Unity of command) ซึ่งจะมีสายบังคับบัญชา (Chain of Command) คือความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวโน้มที่ค่อนข้างจะเคร่งครัดกว่าพลเรือน ทำให้สัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ความค่อนข้างจะเป็นระบบและยังมีช่วงการบังคับบัญชาค่อนข้างสั้น ทำให้การบังคับบัญชาเกิดผลดี คือควบคุมตรวจตราดูแลหรือให้คำแนะนำได้ทั่วถึงและติดต่อประสานงานรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับอวยชัย ชะบา (2530) กล่าวว่า ลักษณะที่สำคัญที่สุดขององค์การ คือโครงสร้าง ซึ่งหมายถึงการจัดกลุ่มงานเข้าด้วยกันตามจุดประสงค์ หรือตามหน้าที่ และมีสายการบังคับบัญชา เอกภาพในการบังคับบัญชา เป็นต้น โครงสร้างองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานกิจวัตรประจำวันของบุคลากรในองค์การ โครงสร้างที่ดีขององค์การจะช่วยขจัดความคลุมเครือ และความไม่แน่ชัดต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Shea (1979) ที่ว่า โครงสร้างองค์การพยาบาลมีอิทธิพลต่อการกำหนดหน้าที่ของพยาบาลการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ แบบแผนการติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในอาชีพ ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ทั้งนี้ Hicks and Gullet (1981) ให้ความเห็นว่าองค์การที่ปราศจากโครงสร้างที่มีระเบียบเรียบร้อยและความมั่นคง จะเกิดความสับสนต่างๆ ขึ้น ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาด้านบริหารงานด้านอุปกรณ์ขึ้น พยาบาลหัวหน้าเวรก็สามารถแก้ไขได้ ลุล่วงโดยง่าย ซึ่งอาจเป็นเพราะปรัชญาที่กำหนดไว้ค่อนข้างชัดเจน ตลอดจนโครงสร้างขององค์การและระบบการบริหารที่ดี ที่เอื้อต่อการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านอุปกรณ์ของพยาบาลหัวหน้าเวรที่สังกัดกระทรวงกลาโหม เพราะวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม อันดับแรกคือบริการ อันดับรองลงมาคือ การศึกษาและการวิจัยตามลำดับ ทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงกลาโหมมุ่งเน้นที่งานประจำเป็นหลัก โดยเฉพาะทางด้านอุปกรณ์ พยาบาล

ได้ให้ความสำคัญเป็นสิ่งแรก จึงทำให้สังกัดกระทรวงกลาโหมมีความสัมพันธ์ กับความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านอุปกรณ

ดังนั้น จึงอาจจะพบได้ หน่วยงานที่โรงพยาบาลสังกัดบางสังกัดมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพบว่า พยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติงานในสังกัดทบวง มหาวิทยาลัย มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานสูงกว่าพยาบาลหัวหน้าเวรที่อยู่ในสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ละออ หุตางกูร (2534) ที่ว่า สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นสถาบันการศึกษาเป็นแหล่งความรู้ และมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขามากมายที่จะให้คำแนะนำปรึกษา ในการแก้ปัญหาด้านการพยาบาลทั้งเป็นสถาบันที่มุ่งพัฒนาการศึกษา มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาการ เพื่อการก้าวหน้าทันโลกของวิชาชีพ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษา จะต้องมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในวิชาชีพของตน ตามหน้าที่และนโยบายการศึกษาของสถาบัน นอกจากนี้ระบบบริหารของมหาวิทยาลัยยัง ให้ความสำคัญแก่ความเจริญก้าวหน้าของการศึกษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ทำให้อาจารย์พยาบาลใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการพัฒนาคุณภาพของตนเอง ทางวิชาการ และการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ทั้งมาตรฐานด้านโครงสร้างของโรงพยาบาลที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพร้อมสูง ทั้งด้านสถานที่สิ่งเสริมและพัฒนาความรู้ เช่น ห้องสมุด วัสดุทัศนูปกรณ์ ต่างๆ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้มีบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี ตลอดจนมีทรัพยากรที่เอื้อแก่ผู้ศึกษาได้ใช้ทรัพยากรเหล่านี้ ในการพัฒนาการศึกษาของวิชาชีพพยาบาลอย่างเต็มความสามารถได้ (กอบกุลพันธ์เจริญวรกุล. 2534) จะเห็นว่าวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์หลักคือ 1) การศึกษา 2) การวิจัย 3) การบริการ เนื่องจากวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นการศึกษาทำให้พยาบาลต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งยังสามารถจำกัดจำนวนผู้ป่วยให้เหมาะสมกับจำนวนพยาบาล จะพบว่าอัตราส่วนระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยในโรงพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ดีกว่าสังกัดกระทรวงกลาโหม ยิ่งกว่านั้นพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีบันไดอาชีพที่ชัดเจน มีความก้าวหน้า ผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องพัฒนาบันไดอาชีพของพยาบาลในสังกัดกระทรวงต่างๆ ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เช่น ส่งเสริมสนับสนุนตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาลให้มีมากขึ้น เป็นต้น

ดังนั้นจึงอาจจะพบได้ว่า หน่วยงานที่โรงพยาบาลสังกัดบางสังกัดมีความสัมพันธ์กับความสามารถ ในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร

2.2 แผนกที่ปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยพบว่า แผนกที่ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร คือ แผนกอายุรกรรมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับ

ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารด้านบุคลากร และด้านการบริหารงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเป็นเพราะว่างานในแผนกอายุรกรรมเป็นงานที่มีปริมาณงานมาก และสภาพการทำงานด้านกายภาพในหอผู้ป่วย ชาติความเป็นส่วนตัว ชาติความสวดทวิสหายคับแคบ มีมาตรการป้องกันความปลอดภัยทั้งด้านการติดเชื้อ และความปลอดภัยอื่นๆไม่ดีเท่าที่ควร ยังคงมีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับจำนวนการใช้อุปกรณ์ต่างๆ (วนิภา ว่องวัจนะ 2535) นอกจากนี้งานในแผนกอายุรกรรมยังเป็นงานที่ต้องติดต่อประสานงานกับบุคลากรหลายระดับ และหลายสาขาอาชีพ เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นหัวหน้าเวร ซึ่งอยู่ในช่วงยามวิกาล ต้องรับผิดชอบทั้งในด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ โดยกระทำควบคู่กันไป สำหรับในด้านการบริหารนั้น พยาบาลมีหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมเพื่อให้บริการแก่ผู้ป่วยอย่างรวดเร็ว ประหยัด ปลอดภัย และตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ติดตาม สนับสนุนและประเมินการทำงานของบุคลากรในความรับผิดชอบ รวมทั้งจัดอาคารสถานที่ภายในหอผู้ป่วย ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในด้านบริการนั้นต้องเป็นผู้นำในการวางแผนการพยาบาลศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยรวมทั้งควบคุมให้เกิดความปลอดภัย จากภาวะโรคติดเชื้อ โรคติดต่อ โรคแทรกซ้อน ในด้านวิชาการนั้น ต้องเป็นผู้นำภายในหอผู้ป่วยให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและญาติ เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม นอกจากนี้พยาบาลหัวหน้าเวรจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการวิเคราะห์และวินิจฉัยสภาวะของผู้ป่วยวิกฤติ รวมถึงการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ (ฟาริดา อิบราฮิม 2528)

จากสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงานนี้ ทำให้พยาบาลหัวหน้าเวรมีการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านบริหารทั่วไป และด้านอุปกรณ์ ที่อยู่ในสภาวะไม่พร้อมเพราะต้องรีบทำงานให้เสร็จทันในเวลา และพบว่าตัวอย่างประชากรส่วนใหญ่เป็นพยาบาลหัวหน้าเวรที่มีประสบการณ์การทำงานไม่มาก (x̄ 4.86 ปี) และไม่ได้รับการอบรมทางด้านบริหารส่วนใหญ่ ทำให้ทักษะด้านบริหาร เช่น การสื่อสาร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการสร้างสัมพันธภาพเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับด้านอุปกรณ์ มีการแก้ปัญหาไม่เหมาะสม ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไปด้วย เพ็ญศรี ระเบียบ (2528) ได้ให้แนวคิดในการสร้างสัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่อื่นๆ ในทีมสุขภาพ ว่ามีเป้าหมายเพื่อร่วมมือประสานงานกัน ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยตรงไปตรงมา จริงใจต่อกันระหว่างสมาชิกในทีม ความเข้าใจในบทบาท การยอมรับนับถือในความสามารถ ตระหนักถึงความสำคัญของกันและกันในฐานะ บุคลากรในทีมสุขภาพในฐานะบุคคล การรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ร่วมมือร่วมใจทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มคือ พบว่าพยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติงานในแผนกกุมารเวช มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานสูงกว่าพยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงกับแนวคิดของ ศรีสมวงศ์ วรรณศิลป์ (2531) ที่กล่าวว่า พยาบาลแผนกกุมารเวชมีคุณสมบัติความทั่วไป เช่นเดียวกับพยาบาลวิชาชีพในสาขาการพยาบาลอื่น เช่น มีความรู้ในวิชาการ ชำนาญในหลัก และเทคนิคการพยาบาลเป็นผู้มีเทศ มนุษย

สัมพันธ์ดี หลักการบริหารงานที่ชัดเจน และยังต้องมีคุณสมบัติเด่นบางประการ 1) ความนุ่มนวล ทักษะในการใช้มือสัมผัสและต้องเด็กที่นุ่มนวล ซึ่งเป็นวิธีที่สำคัญในการติดต่อเด็ก 2) การสังเกตที่ดี เพื่อสังเกตพฤติกรรมนำมาใช้เป็นข้อมูลวิเคราะห์พฤติกรรมเด็กได้ถูกต้อง 3) มีเซาว์ไว ไหวพริบ เห็นอกเห็นใจ ทำให้รู้สึกอบอุ่น มั่นคงปลอดภัย 4) อารมณ์คงที่ และควรมีอารมณ์ขัน ไม่แสดงอารมณ์โกรธทั้งสีหน้า วาจา การกระทำ 5) มีความสามารถในการใช้ภาษา เพื่อรับฟังเข้าใจ ความหมายที่เด็กพูด 6) ทักษะในการอธิบาย เด็กมักตั้งคำถามต่อเครื่องมือ เครื่องใช้ การติดต่อ การอธิบายต้องควบคู่กับความอบอุ่นและอ่อนโยน 7) อดทน อดทนต่อการปฏิบัติที่ต้องใช้เวลานาน ปฏิบัติงานซ้ำซาก และอดทนต่อพฤติกรรมของเด็ก 8) เข้าใจธรรมชาติของเด็ก โดยมีจินตนาการ ร่วมกับเด็ก ซึ่งคุณสมบัติเด่นเหล่านี้ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกกุมารเวชมีแนวโน้มที่จะส่งเสริมให้มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้สูงกว่าแผนกอายุรกรรม ฉะนั้นผู้บริหารควรพิจารณาศักยภาพของพยาบาลให้เหมาะสมกับงานได้จริง ในกรณีที่บุคลากรจำกัด ควรมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ความสามารถทางด้านพยาบาลและทางด้านการบริหาร และควรพิจารณาศักยภาพในการแก้ปัญหา โดยการส่งเสริมให้มีการประชุมปรึกษาทางการพยาบาล การนิเทศ การศึกษาผู้ช่วยในกรณีให้วิเคราะห์สถานการณ์และการศึกษาผู้ช่วยเป็นรายกรณี เป็นต้น

ดังนั้นจึงระบุได้ว่า แผนกอายุรกรรมมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร

2.3 การอบรมด้านบริหาร

จากผลการวิจัยพบว่า การได้รับการอบรมทางด้านบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านการพยาบาล

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพบว่า พยาบาลหัวหน้าเวรเคยได้รับการอบรมทางด้านบริหาร มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานสูงกว่าพยาบาลหัวหน้าเวรที่ไม่เคยอบรมทางด้านบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จารุวรรณ เสวกวรรณ (2534) ในการบริหารการบริการให้เกิดคุณภาพสูงสุด ต้องพัฒนาผู้ให้บริการซึ่งต้องพัฒนาเกี่ยวกับคุณสมบัติของพยาบาล ให้มีความรู้ ความสามารถในงาน มีการตัดสินใจที่เหมาะสม ฝึกปฏิบัติให้เป็นผู้มีจริยธรรม คุณธรรม รวมทั้งคุณสมบัติตามกฎหมาย และบทบาทหน้าที่ตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนเทคโนโลยี เสริมสร้างสมรรถนะของพยาบาล ให้มีทักษะในเรื่องของเทคนิคการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร กระประสานงาน การเป็นที่ปรึกษา การบริหารจัดการ การวิจัย ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาการบริการพยาบาล โดยสามารถใช้กระบวนการพยาบาล ได้อย่างมีคุณภาพ และสุจินต์ วิจิตรกาญจน์ (2529) ให้แนวคิดว่าคุณสมบัติของพยาบาลวิชาชีพที่จะพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลให้ก้าวหน้าต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ 1) มีความรู้ในศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานความรู้ ความ

สามารถในการปฏิบัติการพยาบาล และสามารถที่จะตอบและอธิบายเหตุของการกระทำได้อย่างถูกต้อง โดยต้องครอบคลุมคำถามได้ทุกรูปแบบ รวมทั้งการวิจัยเพื่อพัฒนางาน 2) มีความสามารถในการบริหาร รู้กระบวนการและทักษะในการบริหารจัดการตามความเหมาะสมของงาน 3) มีความรู้และทักษะในการบริการ มีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล รวมทั้งการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (พวงรัตน์ บุญญารักษ์ 2534) ผู้ปฏิบัติการพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างประสิทธิภาพควรพัฒนาตนเองเสียก่อน เพื่อให้เข้ากับสภาพของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และความเป็นเลิศในการปฏิบัติการพยาบาลหรือคุณภาพการพยาบาลจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย ถ้าหากพยาบาลผู้ปฏิบัติงานไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญของพัฒนาด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้น ทำให้ความรู้ในสาขาการแพทย์ การพยาบาล และการสาธารณสุขมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย และรวดเร็ว จนเป็นการยากลำบากสำหรับบุคลากร พยาบาลที่ดูแลให้การพยาบาลแก่ผู้รับบริการ หรือสามารถติดตามความรู้ให้ทันสมัยหรือทันต่อเหตุการณ์ได้ตลอดเวลา หากไม่มีการให้ความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นผู้ที่สนใจเรียนรู้ตลอดเวลา (Continuous and lifelong learner) และแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในประเทศไทย ซึ่งจะพัฒนาไปเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ก็จะมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของระบบการสาธารณสุข และการบริหารพยาบาลทั้งระบบในประเทศ ผู้รับบริการจะเป็นผู้กำหนดรูปแบบของการบริการตามที่เขาคัดต้องการมากขึ้น ประชาชนจะมีความรู้มากขึ้น ได้รับข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพดีขึ้น ดังนั้นจึงมีความต้องการบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพและมีความเป็นเลิศ ในด้านต่างๆมากขึ้นกว่าเดิม

การพัฒนาด้านวิชาการของพยาบาลนี้มีผลกระทบโดยตรงต่อพยาบาลวิชาชีพทุกคน ในแง่ที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้น และสนใจที่จะศึกษาหาความรู้ใหม่ให้เพิ่มพูนขึ้น คุณภาพหรือความเป็นเลิศของการพยาบาลในอนาคตย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติของพยาบาลผู้ให้บริการแก่ประชาชน ถ้าหากสถานพยาบาลใดประกอบด้วยผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้และความสามารถสูงเป็นจำนวนมาก ย่อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพทั้งด้านการบริหารและการปฏิบัติการพยาบาลให้ก้าวหน้า ทันสมัย และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านวิชาการ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการพยาบาลโดยรวมได้อย่างเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นทั้งในทีมสุขภาพและสังคมอีกด้วย

การเพิ่มพูนความรู้เพื่อการสร้างเสริมประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานมีหลายรูปแบบอาจเป็นทั้งการศึกษา การเข้าอบรมระยะสั้น การประชุม การสัมมนา หรือแม้แต่การศึกษาในขณะปฏิบัติงาน หรือการศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งวิธีต่างๆที่กล่าวนี้เป็นกระบวนการศึกษาที่มีรูปแบบ ซึ่งการฝึกอบรมนั้นเป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ (Knowledge) และความชำนาญ (Skill) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ (ภิญโญ สาร, 2517)

จากงานวิจัยของ กุญตรี ปองสมุทร (2532) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการรับรู้บทบาทและการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็กของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมโรงพยาบาลชุมชน ผลวิจัยพบว่า ผู้รับการฝึกอบรมมีการรับรู้บทบาทในด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านบริการ ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล จะเป็นเลิศ ได้จึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติเป็นสำคัญ ฉะนั้นในกรณีที่ขาดแคลนพยาบาลควรจัดหลักสูตรอบรมพยาบาลที่หลักสูตรระดับต้น ให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอในด้านการบริหารงานด้วย ดังนั้นจึงระบุได้ว่าการอบรมทางด้านบริหารมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านการพยาบาลของหัวหน้าเวร

2.4 ประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 4 และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านดังนี้ อุกัย หิรัญโต (2531) กล่าวว่าประสบการณ์ต่างๆ ที่บุคคลสะสมไว้นั้น จะช่วยพัฒนาความคิด ความสามารถและทักษะต่างๆ รวมทั้งทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆในการทำงาน และ สุกิธ ประสพศิลป์ (2528) พบว่าประสบการณ์ต่างๆนั้นช่วยให้บุคคลมีการปรับตัวในการเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีกว่า อีกทั้งผลการวิจัยของ Corcoran, (1981) พบว่า ประสบการณ์ช่วยให้ทักษะทางการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าเวรดีขึ้น ประสบการณ์บางอย่างของพยาบาล จะช่วยให้การเตรียมพยาบาลเป็นผู้บริหารที่ดีได้ มีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆได้ดี ประสบการณ์มากจะช่วยพัฒนาความคิด มีจินตนาการสามารถคิดหาทางเลือกสำหรับการตัดสินใจได้มาก และสามารถเลือกทางเลือกได้ดี และเหมาะสมได้มากกว่า นอกจากนั้นยังช่วยให้บุคคลมีความเชื่อมั่นและมีเหตุผลมากขึ้นด้วย (Kirk, 1981) นอกจากนี้ Nigro and Nigro (1984) พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมามากย่อมทำให้บุคคลมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบได้ดี ซึ่งจะสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพบว่าประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงไม่อาจระบุได้ว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารของพยาบาลหัวหน้าเวร

2.5 อานาจิตวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า อานาจิตวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ในด้านการบริหารงานทั่วไปและด้านอุปกรณ์

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวลักษณ์ นิวพัฒนกุล (2534) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอำนาจวิชาชีพสูงย่อมได้รับการสนับสนุนในด้านข้อมูล อุปกรณ์ ตลอดจนความร่วมมือของบุคลากรในระดับต่างๆ ในองค์กร ซึ่งทำให้การแก้ปัญหาด้านบริหารนั้น ได้รับการช่วยเหลือ ทำให้บรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม พบว่า พยาบาลหัวหน้าเวรที่กล้าแสดงออกถึงการมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีความสามารถด้านการแก้ปัญหาด้านบริหารงานสูงกว่า พยาบาลหัวหน้าเวรที่มีการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นจึงอาจระบุได้ว่าอำนาจวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรในด้านการบริหารงานทั่วไปและด้านอุปกรณ์

ตอนที่ 3 กลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถอธิบายความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร

จากสมการพยากรณ์ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร เมื่อแยกวิเคราะห์ตามรายด้านของการแก้ปัญหาด้านบริหารงานพบว่า สมการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอธิบาย ตามลำดับดังนี้

3.1 ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวรที่สามารถอธิบายความผันแปรของความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ได้แก่ สังกัดกระทรวงมหาดไทย อำนาจวิชาชีพ แผนกอายุรกรรม และสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 10.05 ($R^2 = .1005$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สังกัดกระทรวงมหาดไทย สามารถอธิบายความผันแปรได้เป็นอันดับแรก ซึ่งอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 3.18 ($R^2 \text{ change} = .0318$) มีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง ($B=2.0839$) แสดงว่าพยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงกลาโหมมีแนวโน้มมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานในระดับที่สูงขึ้น เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์อำนาจวิชาชีพเข้าไป สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความผันแปรของความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้อีกร้อยละ 2.93 ($R^2 \text{ change} = .0293$) พยาบาลหัวหน้าเวรที่มีอำนาจวิชาชีพสูงและปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานสูง

เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ แผนกอายุรกรรมเข้าไป สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความผันแปรของความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้อีกร้อยละ .0190 ($R^2 \text{ change} = .0190$) พยาบาลหัวหน้าเวรที่อยู่ในสังกัดกระทรวงมหาด

ไทย มีอำนาจวิชาชีพสูง และปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรมมีแนวโน้มมีความสามารถในการแก้ปัญหา
ทางด้านบริหารงานสูง

เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเข้าไป สามารถเพิ่มอำนาจการอธิบาย
ความผันแปรของความสามารถในการแก้ปัญหาทางด้านบริหารงานได้อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05
ได้อีกร้อยละ 2.03 (R^2 change = .0203) ดังนั้น ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกัน
ทำนายความสามารถในการแก้ปัญหาทางด้านบริหารงานได้ร้อยละ 10.05 (R^2 = .1005)

3.2 ความสามารถในการแก้ปัญหาทางด้านบริหารงานด้านการพยาบาลของพยาบาลหัว
หน้าเวร พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหาร
งานด้านการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 มีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อพิจารณาน้ำ
หนักและทิศทาง ($B=1.4187$) แสดงว่าพยาบาลหัวหน้าเวรที่ได้รับการอบรมทางด้านบริหาร มี
แนวโน้มที่สามารถแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านการพยาบาลได้ดีขึ้น ดังนั้นมีตัวพยากรณ์เพียง 1 ตัว
คือการอบรมทางด้านบริหารสามารถ ทำนายความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้าน
การพยาบาลได้ร้อยละ 1.38 (R^2 = .0138)

3.3 ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านบุคลากร พบว่าตัวแปรที่สามารถ
อธิบายความผันแปรของความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ แผนก
อายุรกรรม และสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 4.83 อย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแผนกอายุรกรรมสามารถอธิบายความผันแปรของความสามารถใน
การแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านบุคลากร ได้เป็นอันดับแรก ซึ่งอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 2.65
(R^2 = .0265) แสดงว่าพยาบาลเวรที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม มีแนวโน้มในการแก้ปัญหา
ด้านบริหารงานด้านบุคลากรในระดับสูง เพราะงานอายุรกรรมค่อนข้างซับซ้อน และติดต่อบุคลากร
มากและปัญหาเกิดขึ้นมาก และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเข้าไปสามารถเพิ่มอำน
างในการอธิบายความผันแปรของความสามารถ ในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านบุคลากร ได้
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 2.17 (R^2 = 2.17) ดังนั้นตัวแปรพยากรณ์ทั้งสอง
ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านบุคลากรได้ร้อยละ
4.83 (R^2 = 0.483)

3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านการบริหารงานด้านบริหารทั่วไป
พบว่าตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้าน
บริหารทั่วไป ได้แก่ อำนาจวิชาชีพ แผนกอายุรกรรม และสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยอธิบาย
ความผันแปรได้ร้อยละ 10.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อำนาจวิชาชีพ สามารถ
อธิบายความผันแปรได้ เป็นอันดับแรก ซึ่งอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 4.92 (R^2 = .0492)
มีความสัมพันธ์ ทางบวกเมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง ($B=0.461$) แสดงว่า พยาบาลหัวหน้าเวร
ที่มีอำนาจวิชาชีพสูง มีแนวโน้ม มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านบริหารงานด้านบริหารทั่วไปสูง



ชั้น เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ แผนกอายุรกรรมเข้าไป สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความผันแปรของความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหารทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้ร้อยละ 3.96 (R^2 change = .0396) พยาบาลหัวหน้าเวร ที่มีอำนาจวิชาชีพสูงและปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหารงานด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับสูง เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ลังกัดทรวงมหวิทยาลัยเข้าไป สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความผันแปรของความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้อีกร้อยละ 1.97 (R^2 change = .0197)

3.5 ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหารงานด้านอุปกรณ์ พบว่าตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหารงานด้านอุปกรณ์ ได้แก่ ลังกัดกระทรวงกลาโหม อำนาจวิชาชีพและแผนกอายุรกรรม โดยอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 5.82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลังกัดกระทรวงกลาโหม สามารถอธิบายความผันแปรได้เป็นอันดับแรก ซึ่งอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 3.14 (R^2 change = .0314) มีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง ($B = 2.1418$) แสดงว่าพยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติในลังกัดกระทรวงกลาโหม มีแนวโน้ม มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหารงานด้านอุปกรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 1.44 (R^2 change = .0144) พยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติงานในลังกัดกระทรวงกลาโหม และมีอำนาจวิชาชีพ มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหารงานด้านอุปกรณ์ในระดับสูง เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์แผนกอายุรกรรมเข้าไป สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความผันแปรของความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหารงานด้านอุปกรณ์ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้อีกร้อยละ 1.24 (R^2 change = .0124) ดังนั้น พยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติงานในลังกัด กระทรวงกลาโหมมีอำนาจวิชาชีพ และปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรมมีแนวโน้ม มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหารงานด้านอุปกรณ์สูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับฝ่ายบริการพยาบาล

จากข้อค้นพบที่ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหาร ในทุกชั้นต่อของกระบวนการแก้ปัญหา ของพยาบาลหัวหน้าเวรย้ายและเวรตึกอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถด้านการบริหารทั่วไป และด้านบุคลากร จึงมีข้อเสนอ ดังนี้

1.1 ควรจัดให้มีการอบรมการบริหารทั้งด้านการพยาบาล ด้านบุคลากรด้านอุปกรณ์ และด้านการบริหารทั่วไปแก่พยาบาลที่ทำหน้าที่หัวหน้าเวรทุกคน โดยมุ่งให้มีการใช้กระบวนการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้กระบวนการพยาบาล ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้มีการปฏิบัติจริงได้ ทั้งนี้ควรจัดเป็นหลักสูตรที่แน่นชัด มีการอบรมต่อเนื่องกันไปโดยตลอด และมุ่งให้พยาบาลที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาได้รับการอบรมโดยเร็ว

1.2 เพื่อให้การแก้ปัญหาในยามวิกาลเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดให้มีผู้นิเทศก์ที่สามารถให้คำปรึกษาแก่พยาบาลหัวหน้าเวรบายและเวรดึกด้วย

1.3 สนับสนุนให้พยาบาลหัวหน้าเวรบายและเวรดึกได้ศึกษาต่อในระดับสูง เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหารและโดยเฉพาะด้านการพยาบาล โดยมีการจัดตำแหน่งไว้รองรับตามแนวทางการจัดบันไดอาชีพ เช่น ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล

1.4 อำนวยวิชาชีพเป็นตัวพยากรณ์ ความสามารถในการแก้ปัญหาของพยาบาลหัวหน้าเวรบายและเวรดึกจึงควรได้สร้างควมมีอำนาจวิชาชีพ โดยจัดการอบรมการพยาบาลเฉพาะทางหรือให้ศึกษาต่อในระดับสูงด้านการพยาบาลเฉพาะทาง และจัดให้สอดคล้องกับตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับฝ่ายการศึกษานพยาบาล

เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพทุกคน เมื่อสำเร็จการศึกษาและเข้าปฏิบัติงาน จะต้องทำหน้าที่เป็นพยาบาลหัวหน้าเวรบายและเวรดึก ในทันที เพราะภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ นักศึกษานพยาบาลจึงต้องมีความพร้อมที่จะแก้ปัญหาในการทำงาน จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ควรพิจารณาลับลนุนให้มีการสอนที่เน้นหลักการเรียนการสอนในเชิงวิเคราะห์ปัญหา ให้ นักศึกษานพยาบาล ได้ฝึกการคิดแก้ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมทักษะการคิดในการแก้ปัญหา โดยการใช้หลักขณเรียนการสอนแบบกรณีศึกษา (case study) และใช้ Problem based learning ในแต่ละวิชาการพยาบาล

2.2 ในวิชาการบริหารการพยาบาลที่จัดไว้ในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์นั้น ควรได้มุ่งสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาให้เด่นชัด โดยการใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม เช่นการวิเคราะห์ กรณีเฉพาะ (Incident analysis) และการวิเคราะห์การตัดสินใจ (Decision making analysis)

2.3 เพื่อให้การสอนโดยใช้วิธีการสอนต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว อันจะนำไปสู่การสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนนั้น ผู้สอนจะต้องมีความสามารถในการใช้วิธีการสอนต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างดีด้วย จึงควรได้มีการอบรม อาจารย์พยาบาลถึงวิธีการสอน ตามแนวทางการแก้ปัญหาด้วย

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

3.1 เนื่องจากตัวพยากรณ์ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการบริหาร จากการวิจัยยังสามารถพยากรณ์ได้ในระดับต่ำ จึงทำจะนำตัวแปรอื่น ๆ เข้ามาใช้เพื่อการวิจัยต่อไป เช่น ความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวรบายและเวรตึก ระดับวุฒิภาวะของพยาบาล หัวหน้าเวรบายและเวรตึก ความมั่นใจในการปฏิบัติงานยามวิกาล ความเข้าใจต่อระบบการบริหารงานของโรงพยาบาล เป็นต้น

3.2 ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการพยาบาล มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานในเวรบายและเวรตึก จึงควรได้ศึกษาถึงการใช้กระบวนการแก้ปัญหาด้านการพยาบาล ด้วยการใช้กระบวนการพยาบาล โดยศึกษาในข้อปฏิบัติการ ทั้งด้านความสามารถของพยาบาล หัวหน้าเวร และการใช้วิธีการบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาแนวทางปฏิบัติในการบันทึกที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป