



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความทนทานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพ และการได้รับการอบรมด้านการบริหาร และความทนทานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
2. ศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 15 โรงพยาบาล โดยศึกษาจากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งหมดที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี ได้จำนวนทั้งหมด 275 คน จะเป็นผู้ประเมินความทนทานของตนเอง การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ส่วนข้อมูลสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยให้พยาบาลประจำการที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรงของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยท่านนั้นมากกว่า 1 ปี เป็นผู้ประเมิน โดยใช้พยาบาลประจำการ 2-4 คน ต่อพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย 1 คน พยาบาลประจำการได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 848 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 สำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย แบ่งเป็น 3 ชุด ชุดที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ และแบบสอบถามความทนทาน ชุดที่ 2 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ชุดที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และฉบับที่ 2 สำหรับพยาบาลประจำการเป็นแบบสอบถามสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

แบบสอบถามฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามความทนทาน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามวัดความทนทานที่สร้างขึ้นโดยอัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534) แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ปรับปรุงจากแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของรัตนา ลีพานิช (2539) แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ปรับปรุงจากแบบประเมินภาวะผู้นำสุภาพดีถ้วนหน้าของสาธารณสุขอำภอ โดยพนิดา ตามาพงศ์ (2534) และแบบสอบถามฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยนำมาจากการศึกษาวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปของจันทร์เพ็ญ พาหงษ์ (2538) และได้้นำแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับมาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา นำมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองซึ่งเป็นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการอย่างละ 30 คน นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามในแต่ละฉบับดังนี้ ความทนทาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลและสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเท่ากับ 0.79, 0.94, 0.97 และ 0.98 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีส่งกลับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 1,464 ฉบับ แบ่งเป็นแบบสอบถามของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 331 ฉบับ และแบบสอบถามของพยาบาลประจำการจำนวน 1,133 ฉบับ ได้รับตอบกลับมากภายในระยะเวลาที่กำหนด 1,276 ฉบับ แบ่งเป็นแบบสอบถามของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 288 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.01 แบบสอบถามของพยาบาลประจำการจำนวน 988 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.20 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล 1,127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.55 ของแบบสอบถามที่ส่งไป แบ่งเป็นแบบสอบถามของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 275 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.08 และแบบสอบถามของพยาบาลประจำการจำนวน 848 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 74.85

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSSX) คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

โดยมีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. อายุ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
2. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
3. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
5. การได้รับการอบรมด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
6. ความทนทาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
7. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
8. ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 73.5 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.3 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คือ ปริญญาตรี/เทียบเท่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.5 มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย 55 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.1 รองลงมา คือ ระยะเวลา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.2 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพอยู่ระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.2 รองลงมาคือ มากกว่า 25 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.0 ส่วนแผนกที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานมากที่สุดคือ หอผู้ป่วยแผนกศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 22.5 รองลงมาคือ หอผู้ป่วยแผนกอายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 17.5 พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่ เคยได้รับการอบรมด้านการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 52

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรความทนทาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า

2.1 ความทนทานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง คือ มีคะแนนเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .50

2.2 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .60

2.3 ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีคะแนนเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66

2.4 สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง คือ มีคะแนนเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความทนทาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

3.1.1 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

3.1.2 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = .14$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

3.1.3 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

3.1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = -.13$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

3.1.5 การได้รับการอบรมด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = .26$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5

3.2 ความทนทาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = .19$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6

3.3 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 7

3.4 ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าผู้ป่วย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 8

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรการได้รับการอบรมด้านการบริหารและความทนทาน สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าผู้ป่วยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าผู้ป่วย ได้ร้อยละ 9.30 ($R^2 = .0930$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ การได้รับการอบรม (Beta = .2428) รองลงมาคือความทนทาน (Beta = .1603) ซึ่งหมายถึงการได้รับการอบรม มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการทำนายสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าผู้ป่วย รองลงมาคือ ความทนทาน

เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ในการพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าผู้ป่วยพบว่า ตัวพยากรณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกทั้งหมด ดังนั้นจึงสร้างสมการทำนายสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าผู้ป่วย ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.4985 + .1833 \text{ Cour} + .2689 \text{ Har}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{compe}} = .2428 \text{ Cour} + .1603 \text{ Har}$$

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่ไม่ตอบสนองของสมมติฐานการวิจัย และมีอำนาจการทำนายในระดับต่ำ อาจเนื่องจากการประเมินสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในการวิจัยนี้ได้กำหนดให้พยาบาลประจำการซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยท่านนั้นเป็นผู้ประเมิน ซึ่งการให้ผู้ได้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะของผู้บังคับบัญชาของตน Fisher and other (1993) กล่าวว่า มีผลทำให้ผู้บริหารทราบความในใจ วัตถุประสงค์ และภาพพจน์ที่เกี่ยวข้องกับงานในทัศนคติของผู้ได้บังคับบัญชา แต่จะให้การประเมินผลที่ไม่สมบูรณ์ เพราะจะเห็นเพียงบางส่วนของการทำงานของผู้บังคับบัญชาเท่านั้น และนอกจากนี้จากบริบทการบริหารการพยาบาล ซึ่งจะมีลักษณะการบังคับบัญชาแบบระบบราชการ มีสายการบังคับบัญชาเป็นแบบแนวตั้งจากบนลงล่าง และมักไม่ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ฉะนั้นในการปฏิบัติงานกับผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นลักษณะการสั่งการ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ทราบการกระทำบางเรื่องของผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีส่วนร่วมในการกระทำนั้น มีผลทำให้ไม่สามารถประเมินสมรรถนะในด้านนั้นได้ ซึ่งมีรายละเอียดความสัมพันธ์กับตัวพยากรณ์ต่างๆ ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 อายุ

จากผลการวิจัยพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Roemer (1996) จินตนา จันทรโคตร (2530) ดาริณี สมศรี (2535) ประชิต ศรราชพันธุ์ (2532) และเสาวภา สีเหนียง (2539) ทั้งนี้อาจเนื่องจากความเจริญวัยของบุคคลประกอบด้วยความสามารถและความรู้ทางเทคนิคในการทำงาน ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง อายุอาจจะเป็นปัจจัยหนึ่ง แต่อายุไม่เกี่ยวพันโดยตรงกับความเจริญวัยนั้น (สมยศ นาวิกาน, 2537: 162) นอกจากนี้การพิจารณาลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีถึงร้อยละ 73.5 อายุระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 23.3 อายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 1.8 และอายุระหว่าง 31-35 ปี มีเพียงร้อยละ 1.5 กลุ่มตัวอย่างจึงมีลักษณะเป็นเอกพันธ์ มีผลทำให้อายุไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

1.1.2 ระดับการศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = .14$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเป็นไปตามที่เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2521: 226) กล่าวว่าความสามารถในการทำงานของมนุษย์ เป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรม ในแต่ละคนจะมีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวความคิดของ McCormick and Ligen (1985) ว่าการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยด้านบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา วันเพ็ญ เลิศมงคลนาม (2529) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจินตนา จันทร์โคตร (2530) เสาวภา สีเหนียง (2540) และการศึกษาของ Edwards and Roemer (1996)

1.1.3 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

จากการวิจัยพบว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 อาจเนื่องจากสมรรถนะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในบุคคลได้ ดังเช่นคำกล่าวของธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 358) ว่า การพัฒนานักบริหารอาจทำได้หลายวิธีแตกต่างกัน เช่น การให้ฝึกหรือทดลองทำงานจริงๆ การหมุนเวียนทำงานหลายๆ ด้าน การเป็นที่เลี้ยงคอยสอน การจัดให้มีการฝึกฝนจากการประชุมหรือสัมมนา การฝึกอบรม หรือแม้แต่การศึกษาอย่างเป็นทางการ ดังนั้นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเท่ากัน อาจได้รับหรือไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้แตกต่างกัน สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงแตกต่างกันด้วย จึงมีผลทำให้ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และอาจเนื่องจากว่า คนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนใหญ่มักจะมีการเตรียมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง เช่น ให้อยู่ในตำแหน่งรองหัวหน้าหอผู้ป่วย ทำให้มีโอกาสเรียนรู้ ฝึกฝน และพัฒนาสมรรถนะต่างๆ เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จึงมีสมรรถนะต่างๆ ในระดับสูง แม้ว่าจะมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยก็ตาม สอดคล้องกับการศึกษาของ ประชิต ศราธพันธุ์ (2532) ทิพวรรณ ตั้งวงศ์กิจ (2536) และชุตินา ศรีเอี่ยม (2532) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของเสาวภา สีเหนียง (2539)

1.1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพ

จากผลการวิจัย พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = -.13$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 จากผลการศึกษาของจินตนา ญาติบรรทุง

(2528) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลได้ร้อยละ 8.09 และเมื่อพิจารณาลักษณะของกลุ่มตัวอย่างพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป ถึงร้อยละ 73.5 ดังนั้น พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่จึงมีระดับความเหนื่อยหน่ายในงานสูง มีผลทำให้ความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะต่างๆ ลดลง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพจึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Maynard (1996) Roemer (1996) วรรณวิไล จันทราภา และคณะ (2523) ดวงแข นาคะ (2536) ประชิตศรารพันธ์ (2532) และการศึกษาของเสาวภา สีเหนียง (2539)

1.1.5 การได้รับการอบรมด้านการบริหาร

จากผลการวิจัยพบว่า การได้รับการอบรมด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = .26$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ทั้งนี้เนื่องจากการอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และผลจากการอบรมทำให้บุคคลนั้นเกิดทักษะในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา มีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น (กรองแก้ว อยู่สุข, 2537: 199, 206) นอกจากนี้สมพงษ์ เกษมสิน (2521) กล่าวว่า การอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง que เพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทำที่ต่างๆ อันเป็นกระบวนการที่เป็นระบบและมีการต่อเนื่องกัน และยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจได้ชัดเจนถึงบทบาทของตนเองและงานต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติ ดังนั้นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการอบรมด้านการบริหารจึงมีสมรรถนะสูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของเสาวภา สีเหนียง (2539) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวันเพ็ญ เลิศมงคลนาม (2529) ดาริณี สมศรี (2535) และการศึกษาของทิพวรรณ ตั้งวงศ์กิจ (2536)

1.2 ความทนทาน

จากผลการวิจัยพบว่า ความทนทานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = .19$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 ทั้งนี้เนื่องจาก พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีบุคลิกภาพความทนทานสูง จะสามารถต่อต้านความเครียดโดยใช้ความทนทานเป็นตัวกันกระแทกในการลดภาวะเครียด และแสดงออกโดยมีความยืดหยุ่นต่อสิ่งที่เขากำลังกระทำอยู่ มีความเชื่อว่าเขาสามารถควบคุมและแก้ปัญหา

ของสถานการณ์นั้นได้ และมองว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นเป็นความท้าทายในการส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถในด้านต่างๆ ของตน ซึ่งผลที่เกิดตามมาคือ การเติบโต ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนและองค์การ (Kobasa, 1982) ดังนั้นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความทนทานสูงจะมีสมรรถนะสูงด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของอัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534) และเจียมจิตต์ จุฑานุตร (2539)

1.3 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

จากผลการวิจัยพบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 7 แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า การได้รับอำนาจในด้านการได้รับทรัพยากร มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับต่ำกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = .12$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากแนวคิดของ Kanter (1977) การได้รับอำนาจ เป็นความสามารถที่จะได้รับสิ่งต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และการได้รับทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการจัดหาสิ่งที่จำเป็น ซึ่งสนับสนุนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วยเงินทุน (งบประมาณ) บุคลากร ขอบเขต วัสดุอุปกรณ์ และเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร และจากแนวคิดของ นิพนธ์ ไทยพานิช (2534: 7) ว่า ในการพยายามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ถ้าองค์การไม่จัดสรรรางวัลสนับสนุนให้กับบุคลากรที่เขาได้ใช้ ความพยายามในการทำงาน เช่น เวลาสำหรับวางแผน เวลาสำหรับดำเนินงาน ทรัพยากรมนุษย์ และแรงงาน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ และเป็นการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โอกาสที่จะพบกับความล้มเหลวในการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นสูงมาก จากเหตุผลดังกล่าว ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารงานแก่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จะมีผลทำให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถนำทรัพยากรเหล่านั้นมาบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะในการปฏิบัติงานจึงเกิดขึ้น สอดคล้องกับความเห็นของคณะอนุกรรมการการศึกษาและวิจัยทางการศึกษาพยาบาล และศูนย์ประสานงานการศึกษาพยาบาล (2539: 18) ว่า สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความสะอาดสงบเกี่ยวกับอาคารสถานที่ปฏิบัติงาน ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานย่อมมีผลโดยตรงต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของ Laschinger and Shamian (1994)

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย อาจเนื่องมาจาก สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นพฤติกรรม ความสามารถของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และอุปนิสัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่พฤติกรรมของบุคคลเป็นความพร้อมที่จะกระทำ อันเป็นผลเนื่องจากความคิดและความรู้สึก ซึ่งออกมาในรูปแบบของการประพฤติปฏิบัติโดยการยอมรับหรือปฏิเสธ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2518 อ้างถึงใน ดุษฎีวรรณ เรืองรุจิระ, 2532) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยการช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้นวิธีหนึ่ง แต่ในการพัฒนาบุคลากรพยาบาล ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนา คือ ลักษณะและความสนใจของบุคลากรพยาบาลในหน่วยงานนั้น คือต้องมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และให้ความร่วมมือในโครงการต่างๆ ที่จัดดำเนินการด้วย (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร, 2533: 81) สอดคล้องกับแนวคิดของอรุณ รักธรรม (2523: 163) ว่า การที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล (อันเป็นวัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนานักบริหาร) นั้น จำเป็นต้องเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิดแห่งตนเป็นสิ่งแรก เพราะความรู้สึกนึกคิดแห่งตนเป็นรากฐานสำคัญในอันที่จะก่อให้เกิดความถูกต้อง หรือไม่ถูกต้องแก่พฤติกรรมกรรมการบริหาร จากเหตุผลดังกล่าว ถึงแม้ว่าหัวหน้ากลุ่มงานจะมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมากเพียงใด แต่ถ้าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยบุคคลนั้นไม่สนใจหรือไม่พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน สมรรถนะในตัวของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยก็จะไม่เกิดขึ้น จึงทำให้การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

และเนื่องจากโรงพยาบาลศูนย์ เป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่ บุคลากรมีความหลากหลายในแง่ของค่านิยม พื้นฐานการศึกษา และระดับความเชี่ยวชาญ ซึ่ง Tebbit (1993: 19) กล่าวว่า เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งผู้บริหารต้องใช้กลยุทธ์ในการยืดหยุ่นมาก แต่การบริหารงานของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระบบราชการ ที่ทุกคนต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและวินัยของข้าราชการ จึงขาดการยืดหยุ่นและมีการกระจายอำนาจน้อย ดังนั้นสิ่งเหล่านี้จึงเป็นอุปสรรคในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมายังพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลต้องใช้ทักษะความสามารถในการบริหารจัดการของตนอย่างมาก เพื่อให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ถ้าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่สามารถรับรู้ได้ การเสริมสร้างพลัง

อำนาจในงานนั้นก็ไม่สามารถสำเร็จ จึงเป็นสาเหตุทำให้การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

1.4 ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 8 สอดคล้องกับการศึกษาของสกุลพร สังวรกาญจน์ (2528) แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและการเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = .14$ และ $.13$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ จากแนวคิดของ Bass (1985: 12–13) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนนั้น ผู้นำจะอธิบายให้ผู้ตามเข้าใจบทบาทและงานที่ผู้ตามต้องทำให้สำเร็จ อธิบายว่าผู้ตามจะได้รับอะไรเป็นสิ่งตอบแทน และอธิบายวิธีการทำงานซึ่งทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ ฉะนั้นถ้าหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแสดงภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจะเกิดแรงจูงใจในการพยายามทำงานให้ดีขึ้น เพื่อให้ได้รับในสิ่งที่เขาต้องการ เป็นการพัฒนาสมรรถนะให้สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สมชาย หิรัญกิตติ (2539 : 602) ว่า การพัฒนาผู้บริหารให้เยี่ยมยอดต้องอาศัยปัจจัยหลายประการเช่น การสร้างความเต็มใจที่จะเรียนรู้ ผู้บริหารที่จะได้รับการพัฒนาต้องมีความเต็มใจที่จะเรียนรู้แสวงหาสิ่งใหม่ๆ และเทคนิคใหม่ๆ มีการวัดผลการทำงาน และให้รางวัลการทำงานที่ดี มีการลงโทษต่อผู้ปฏิบัติงานบกพร่อง ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่เป็นปัญหาให้ดีขึ้น เป็นต้น การให้รางวัลในการทำงานที่ดีเป็นการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) ที่มีแนวโน้มที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) บางครั้งทำให้เข้มแข็งขึ้น (Strengthen) เนื่องจากบุคคลนั้นจะพยายามหาสาเหตุที่ทำงานผิดพลาด แล้วปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (อรุณ รักรธรรม, 2523 : 272) นอกจากนี้ ในการทำงานของบุคคลถึงแม้ว่าจะมีความตั้งใจทำงานเพื่อกลุ่มอยู่แล้วก็ตาม ทุกคนก็ยังพยายามที่จะหาผลประโยชน์เพื่อเป้าหมายและความต้องการของตนอยู่เสมอ (อรุณ รักรธรรม, 2523: 161) ดังนั้นการจูงใจด้วยผลประโยชน์ที่ตรงกับเป้าหมายและความต้องการของบุคคลนั้น ย่อมทำให้เกิดความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและการเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยอาจเนื่องจาก ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นงานที่ยากต้องอาศัยเวลาและความอดทน ผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการที่จะเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน (อรุณ รักรธรรม, 2523 : 5) โดยการค้ามุ่งถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบารมี กำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจอย่างชัดเจน และทำให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาวิธีแก้ไข แต่จากโครงสร้างการบริหารงานขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ ในปัจจุบัน ถึงแม้ว่าหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจะเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงต่อพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย แต่การนิเทศและการประสานงานต่างๆ จากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ถึง พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือการติดต่อสื่อสารจากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยถึง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล จะมีผู้บริหารการพยาบาลระดับกลางเป็นผู้รับผิดชอบ คือ หัวหน้างานเฉพาะทาง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการนิเทศ ให้คำปรึกษา ประสานงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในสาขาของตน ถ้าไม่สามารถแก้ไขปัญหาในระดับนี้ได้จึงจะนำไปปรึกษาหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล จากเหตุผลนี้อาจมีผลทำให้หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลไม่สามารถแสดงอิทธิพลภาวะผู้นำต่างๆ ของตนมาถึงพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยตรงได้ ดังนั้น ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล จึงไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

และอาจเนื่องจากผู้บริหารใช้การบริหารแบบดั้งเดิม เพราะภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Bass เป็นทฤษฎีการบริหารแนวใหม่ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์และโน้มน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น แต่การสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์เป็นเรื่องใหม่ และได้รับการยอมรับกันทั่วไปในองค์การเมื่อไม่นานมานี้ (Barker, 1992: 83) หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจึงอาจขาดทักษะในด้านนี้ เป็นเหตุทำให้ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

2. กลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวพยากรณ์ที่สามารถเข้าสมการพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้มี 2 ตัว คือ การได้รับการอบรมด้านการบริหาร (Cour) และความทนทาน (Har) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 9.30 ($R^2 = .0930$)

2.1 การได้รับการอบรมด้านการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ดีเป็นอันดับแรก สามารถพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 6.76 ($R^2 = .0676$) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่า มีความสัมพันธ์เป็นบวก ($Beta = .2428$) แสดงว่า หากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการอบรมด้านการบริหารจะทำให้เกิดสมรรถนะมากขึ้น มีความเป็นไปได้ร้อยละ 6.76 เนื่องจากการอบรมเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่องกัน ทำให้เพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทำที่ต่างๆ สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเพิ่มขึ้นภายหลังจากที่ได้รับการอบรม

2.2 ความทนทาน เป็นตัวพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ดีเป็นอันดับที่ 2 รองจากการได้รับการอบรมด้านการบริหาร เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ความทนทานเข้าไปในขั้นที่ 2 ทำให้อำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2.54 ($R^2 \text{ change} = .0254$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่า มีความสัมพันธ์เป็นบวก ($Beta = .1603$) แสดงว่า หากตัวพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความทนทาน ความเป็นไปได้ที่สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจะเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2.54 เนื่องจากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความทนทานจะมีความยึดมั่นต่องานที่ปฏิบัติ คิดว่าตนสามารถควบคุมและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ และพยายามหาโอกาสในการกระทำสิ่งใหม่ เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะและความสามารถของตน สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเพิ่มขึ้น

จากการศึกษา แสดงว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ดีกว่าตัวพยากรณ์ตัวเดียว และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ การได้รับการอบรมด้านการบริหาร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาและการได้รับการอบรมด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และการได้รับการอบรมด้านการบริหารยังสามารถพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ เป็นอันดับแรก ($R^2 = .0676$) ดังนั้น หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลควรสนับสนุนให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการอบรมด้านการบริหารทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในโรงพยาบาลและนอกโรงพยาบาล รวมถึงสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อเนื่องในระดับสูงขึ้นไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความทนทานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และสามารถร่วมพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ร้อยละ 2.54 ดังนั้น หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลควรมีการกระตุ้น สนับสนุนและสร้างบุคลิกลักษณะความทนทานให้เกิดแก่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมากขึ้น โดยใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมของตนเองและเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำและการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทนทานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ฉะนั้นถ้าหากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โดยหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เหมาะสม จะมีผลทำให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความทนทานมากขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการได้รับทรัพยากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้น หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลควรจัดหาและสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้น ในการปฏิบัติงานหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลควรมีการอธิบายเป้าหมายของงานที่ต้องการให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติอย่างชัดเจน พร้อมทั้งให้รางวัลที่เหมาะสมเป็นสิ่งตอบแทน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาสมรรถนะของตน นอกจากนั้นควรใช้วิธีการเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยการให้คำแนะนำหรือข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งให้เห็นข้อบกพร่อง ใช้การว่ากล่าวตักเตือนหรือตำหนิในกรณีที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน หรือถ้าปฏิบัติงานที่ผิดพลาดร้ายแรงควรใช้วิธีการลงโทษที่เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีอำนาจการทำนายต่ำ อาจเนื่องจากการที่กลุ่มตัวอย่างที่ให้คำตอบตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นคนละกลุ่มกัน ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปจึงสมควรศึกษาเปรียบเทียบว่า หากให้หัวหน้ากลุ่มงาน การพยาบาลและผู้ได้บังคับบัญชาพร้อมกันตอบ จะทำให้มีความสัมพันธ์และมีอำนาจการทำนายสูงกว่าหรือไม่