

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เชาว์นอารมณ์ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง สถานภาพสมรส เชาว์นอารมณ์และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย และศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ 15 แห่งโดยศึกษาจากหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 299 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยเครื่องมือ 4 ชุด คือ

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 4 ข้อ

ชุดที่ 2 เป็นแบบวัดเชาว์นอารมณ์ ของBar-On(1992) จำนวน 131 ข้อ

ชุดที่ 3 เป็นแบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยใช้ทฤษฎีของ Kanter(1977) จำนวน 28 ข้อ

ชุดที่ 4 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งผู้วิจัยใช้ทฤษฎีสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของ Quinn(1984,1988) จำนวน 75 ข้อ

ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 6 ท่าน หากความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค(Cronbarach alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละชุดดังนี้คือ เชาว์นอารมณ์ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย และ เท่ากับ .90, .83 และ .71 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 325 ฉบับ ได้รับตอบกลับภายในระยะเวลาที่กำหนด 302 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล 299 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป(SPSS/PC) คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน(Step wise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมา คือ 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.10 ส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 88.00 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 9.70 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.80 รองลงมาคือ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.10 และส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 66.90

2. คะแนนมาตรฐานEQ-Iของเขาวนอารมณ์ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า

2.1 เขาวนอารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางคือ มีคะแนนมาตรฐานEQ-I อยู่ระหว่าง 90-109 มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.53

2.2 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.463 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .572

2.3 สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง คือมีค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.417

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เขาวนอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

3.1.1 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

3.1.2 การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

3.1.3 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

3.1.3 สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

3.2 เขาวนอารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = .148$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5

3.3 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโดยรวม มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .454$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลและเชาวน์อารมณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 22.40 ($R^2 = .224$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน(Beta) พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน($Beta = .450$) รองลงมาคือ เชาวน์อารมณ์ ($Beta = .140$) ซึ่งหมายถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสำคัญเป็นอำนาจแรกในการทำนายสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{compe}} = .450 \cdot \hat{Z}_{\text{emp}} + .140 \cdot \hat{Z}_{\text{eq}}$$

การอภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการ เชาวน์อารมณ์ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ปรากฏผลการวิจัยอภิปรายได้ดังนี้ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์มีสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 มีเชาวน์อารมณ์อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 2.87 และคะแนนมาตรฐานEQ-I อยู่ในระดับปานกลาง (90-109)มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.53 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 อภิปรายผลดังนี้

1.1 สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการ พบว่า คะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูงเท่ากับ 4.021 และทุกด้านอยู่ในระดับสูง ซึ่งอธิบายได้ว่า เนื่องมาจากหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่มีลักษณะงานหรือลักษณะการปฏิบัติบทบาทที่คล้ายคลึงกัน และพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ จัดการภายใต้นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขเช่นเดียวกัน ทำให้ทิศทางการจัดการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีโอกาสประชุมปรึกษาหารือร่วมกันภายในเครือข่ายอยู่บ่อยครั้ง รวมทั้งอาจได้รับการนิเทศงานเป็นประจำเช่นเดียวกันจากกองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีทั้งนักวิชาการและนักการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ(ขนิษฐา ก้าวศรีรินทร์,2540) จึงทำให้หัวหน้า

หอผู้ป่วยสามารถปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ และโรงพยาบาลศูนย์กำลังดำเนินการพัฒนาคุณภาพของบริการรวมทั้งการจัดหามาตรฐานต่างๆมาประเมินการจักระบบบริหาร และการบริการเพื่อประกันคุณภาพ เช่น โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล(Hospital Accreditation) แนวคิดการจัดการคุณภาพโดยองค์รวม(Total Quality Improvement)มาประยุกต์ใช้ จากลักษณะดังกล่าวส่งผลให้หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องปรับตัวและพัฒนาตัวเองในทุกด้านเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง

และเมื่อพิจารณาสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการในรายด้าน พบว่า สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการด้านผู้อำนวยการด้านผู้อำนวยการด้านผู้อำนวยความสะดวก มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือ สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการด้านผู้สอนงาน สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการด้านผู้ประสานงาน สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการด้านผู้ตรวจสอบข้อมูล สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการด้านผู้ผลิต สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการด้านเป็นตัวแทน สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการด้านผู้สั่งการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16,4.12,4.12,4.02,3.95 และ3.9.ตามลำดับ และสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการด้านนักนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.70 อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยบางส่วนมีความคิดริเริ่มที่จะน่านวัตกรรมใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่มักจะมีปัญหาจากการขาดการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา(เหตุยา ปรึชาสุข,2532) ดังนั้น ผู้บริหารการพยาบาลควรสนับสนุนให้หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดทำโครงการใหม่ๆขึ้นในหอผู้ป่วย เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการด้านนักนวัตกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย

1.2คะแนนมาตรฐานEQ-IIชาวน์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.53 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องได้รับการพัฒนาชาวน์อารมณ์ให้มีระดับที่สูงมากขึ้นเพื่อส่งผลในการดำเนินชีวิตและความสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งจะมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของวิชาชีพและการปฏิบัติงานของพยาบาลที่จะต้องสอดคล้องกับความต้องการหรือความคาดหวังของผู้รับบริการต่อผู้ประกอบการวิชาชีพพยาบาล เมื่อหัวหน้าหอผู้ป่วยมีชาวน์อารมณ์ในระดับปานกลางน่าจะมีผลต่อการปฏิบัติงานการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน การวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พูนพิลาศ โรจนสุพจน์ เรมวลนันท์ศุภวัฒน์และอวยพร ตันมุขยกุล(2544)พบว่าภาพลักษณ์ของพยาบาลที่เกิดขึ้นจริงและภาพลักษณ์ของพยาบาลในอุดมคติตามการรับรู้ของสาธารณชน มีความแตกต่างกันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ด้านมนุษยสัมพันธ์ และการติดต่อสื่อสาร นั่นก็คือหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสังคมให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งถ้าหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่มีชาวน์อารมณ์ในระดับสูง จะสามารถแก้ไขปัญหาภาพลักษณ์ของและปัญหาทางการปฏิบัติการของหัวหน้าหอผู้ป่วย รวมถึงพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ และผลการวิจัยของกนกศิลป์ พุทธศิลป์พรสกุล พบว่า ชาวน์อารมณ์ของพยาบาล

วิชาชีพมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ นั่นคือ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จะต้องมีการปรับปรุงสภาพเพื่อส่งผลในการพัฒนาเชาวน์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรหาแนวทางในการพัฒนาเชาวน์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มีระดับเชาวน์อารมณ์ที่สูงขึ้น จะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง วิชาชีพและสังคมต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Goleman(1998) พบว่าเชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสามารถทุก อย่างในการทำงานและส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพโดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลซึ่งจะต้องใช้เชาวน์อารมณ์สูงกว่าวิชาชีพอื่นๆและให้ความสำคัญมากกว่าสติปัญญาทางสมองถึง 4 เท่าจึงจะส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพได้

1.3 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโดยรวมพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อภิปรายได้ว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่บุคลากรพยาบาล โดยให้พยาบาลได้รับอำนาจและโอกาส ซึ่งบราวน์(Brown,1992) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่บุคลากรพยาบาล เป็นการทำให้พยาบาลมีความสามารถในการปฏิบัติวิชาชีพท่ามกลางการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรระดับสูงและผู้บริหารองค์กรพยาบาลจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่หัวหน้าหอผู้ป่วยให้มากขึ้นเพื่อความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีระดับสูงขึ้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2.1 อายุ

จากผลการวิจัยพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอายุอาจไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสมรรถนะหรือความสามารถและอาจเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นๆหลายปัจจัยโดยตรงมากกว่าอายุ เนื่องจากความเจริญวัยของบุคคลประกอบด้วยความสามารถการปฏิบัติงานและความรู้ เทคนิคในการทำงาน ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง อายุอาจจะเป็นปัจจัยหนึ่งแต่อายุไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความเจริญวัยนั้น(สมยศ นาวิการ,2537) การศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของมณี ลีศิริวัฒนากุล(2540) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และสุพรรณิ วงคำจันทร์(2541) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์โดยรวมกับสมรรถนะหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

2.2 ระดับการศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อธิบายได้ว่า การวัดตัวแปรด้านการศึกษาโดยใช้ระดับการศึกษาเป็นเกณฑ์นั้นไม่มีความเหมาะสมเห็นได้จากการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรระดับการศึกษาแทบจะไม่มีความสัมพันธ์หรือมีในระดับต่ำมากกับตัวพยากรณ์อื่นๆ ซึ่งแสดงว่าการวัดระดับการศึกษามีความแปรปรวนน้อยมาก เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าถึงร้อยละ 88 จึงให้ความสำคัญน้อยมาก ดังนั้นหากต้องการศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรการศึกษาต่อสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการ ควรกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรให้มีจำนวนเท่าๆกันในแต่ละระดับการศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับ วรรณวิไล จันทราภา(2523) ได้ศึกษาองค์ประกอบต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลในประเทศไทย พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ปัทมาใจเพชร (2535) พบว่าระดับการศึกษาของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ไม่มีความสัมพันธ์กับทักษะด้านการคิด และเสาวภา สีเหนียง(2535) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศในเชิงบริหารของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของมณี ลีศิริวัฒนกุล(2540) พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จารุวรรณ ปี่ทอง(2540) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2.3 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

จากผลการวิจัย พบว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเนื่องจากสมรรถนะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในบุคคลได้ ดังเช่นคำกล่าวของ ธงชัย สันติวงษ์(2533: 358) ว่า การพัฒนานักบริหารทำได้หลายวิธีแตกต่างกัน เช่น การให้ฝึกหรือทดลองทำงานจริงๆ การหมุนเวียนทำงานหลายๆด้าน การเป็นพี่เลี้ยงคอยสอน การจัดให้มีการประชุมหรือสัมมนา การฝึกอบรมหรือแม้แต่การศึกษาอย่างเป็นทางการ ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเท่ากัน อาจได้รับหรือไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้แตกต่างกัน สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงแตกต่างกันด้วย จึงมีผลทำให้ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย และอาจเนื่องจากว่า คนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนใหญ่จะมีการเตรียมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง เช่น ให้อยู่ในตำแหน่งรองหัวหน้าหอผู้ป่วย ทำให้มีโอกาสเรียนรู้ ฝึกฝน และพัฒนาสมรรถนะต่างๆเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย จึงมีสมรรถนะต่างๆในระดับสูง แม้ว่าจะมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยก็ตาม สอดคล้องกับการศึกษาของ ชุติมา ศรีเอี่ยม(2532) ทิพวรรณ ตั้งวงศ์กิจ(2536) สุพรรณิ วงคำจันทร์(2541)แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสายบัว วงศ์ไพโรจน์ (2539)

2.4 สถานภาพสมรส

จากผลการวิจัย พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อธิบายได้ว่าคนที่มีสถานภาพสมรสที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันจะมีความรัก ความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน(ลออ หุดางกูร,2534) แต่สถานภาพสมรสอาจจะเป็นปัจจัยบางส่วนแต่ไม่เกี่ยวกับสมรรถนะของบุคคลซึ่งประกอบด้วยความสามารถและความรู้(Quinn,1988) ดังนั้นสมรรถนะจึงอยู่ที่แต่ละบุคคลที่จะใฝ่รู้หรือพัฒนาตนเองมากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวนิภา ว่องวิงนะ(2535) พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสามารถในการทำงานต่างกัน โดยพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่มีค่าเฉลี่ยความสามารถในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากผลการวิจัย พบว่ามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05($r=.148$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน Bellack (1999อ้างใน ถักขณา แพทยนันท์,2542) ได้แสดงความคิดเห็นว่าเชาวน์อารมณ์จะทำให้พยาบาลเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในวิชาชีพการพยาบาลคือมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงาน มีการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ต่อคนอื่นและพัฒนางานวิชาชีพให้สามารถช่วยเหลือสังคมได้มากยิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่าเชาวน์อารมณ์เป็นคุณสมบัติสำคัญต่อวิชาชีพพยาบาล สอดคล้องกับวีรวรรณ ปันนิคามัย (2542) ได้กล่าวไว้ว่า อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ผู้ปฏิบัติต้องมีระดับเชาวน์อารมณ์สูง เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จของตัวพยาบาลอันหมายถึงสมรรถนะและความสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนพิลาส โรจนสุพจน์และคณะ(2541) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาพลักษณ์พยาบาลของสาธารณชน พบว่า ภาพลักษณ์ของพยาบาลที่เกิดขึ้นจริงและภาพลักษณ์ของพยาบาลในอุดมคติตามการรับรู้ของสาธารณชน พบว่า ภาพลักษณ์ของพยาบาลที่เกิดขึ้นจริงและภาพลักษณ์ของพยาบาลในอุดมคติตามการรับรู้ของสาธารณชน มีความแตกต่างกันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร นั่นคือวิชาชีพพยาบาลจะต้องได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสังคมให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งถ้าหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้มีเชาวน์อารมณ์อยู่ในระดับสูงจะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้รวมถึงพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรส่งเสริมและหาแนวทางในการพัฒนาเชาวน์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มีระดับเชาวน์อารมณ์ที่สูงขึ้น ซึ่งจะนำมาเป็นประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง วิชาชีพและสังคมต่อไป

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยเชาวน์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ เป็นรายด้าน พบว่า เชาวน์อารมณ์ 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3.31 อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีจำเป็นต้องมีการใช้

ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมาก มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานและผู้ป่วยจำนวนมาก จึงทำให้เขาวินิจฉัยด้านนี้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และในสถานการณ์ปัจจุบันส่วนใหญ่โรงพยาบาลศูนย์อยู่ในระหว่างดำเนินการพัฒนาและรับรองคุณภาพจึงมีการะกิงมากมายที่หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องปฏิบัติและรับผิดชอบนอกจากงานประจำ ต้องตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆอย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงส่งผลให้ด้านการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2.39

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากผลการวิจัย พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .454$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลรายด้าน ด้านการได้รับอำนาจเป็นความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จโดยใช้อำนาจเป็นพลัง เป็นความสามารถที่จะได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนได้รับสิ่งต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยเงินทุน บุคลากร ขอบเขต วัสดุอุปกรณ์และเวลาในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ในการบริหารและจากแนวคิดของ นิพนธ์ ไทยพานิช(2534) ว่าในการพยายามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ถ้าองค์การไม่จัดสรรรางวัลสนับสนุนให้กับบุคลากรที่เขาได้ใช้ความพยายามในการทำงาน เช่น เวลาสำหรับวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆที่จำเป็นต่อการบริหารงานแก่หัวหน้าหอผู้ป่วย โอกาสที่จะพบความล้มเหลวในการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นสูงมาก จากเหตุผลดังกล่าวถ้าหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆที่จำเป็นต่อการบริหารงานแก่หัวหน้าหอผู้ป่วย จะมีผลทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถนำทรัพยากรเหล่านั้นมาบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะในการปฏิบัติงานจึงเกิดขึ้น สอดคล้องกับความเห็นของคณะอนุกรรมการศึกษาและวิจัยทางการศึกษาพยาบาล(2539) ว่า สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความสะดวกสบายเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ปฏิบัติงาน ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานย่อมมีผลโดยตรงต่อสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล สอดคล้องกับรัตนา ลือวานิช(2539) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการและสอดคล้องกับการศึกษาของ Laschinger and Shamian (1994) ที่พบว่า การรับรู้ของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้กับความสามารถในด้านการจัดการของผู้บริหาร

และเนื่องจากโรงพยาบาลศูนย์เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ บุคลากรมีความหลากหลายในแง่ค่านิยม พื้นฐานการศึกษาและระดับความเชี่ยวชาญ ซึ่ง Tebbit(1993) กล่าวว่า เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งผู้บริหารต้องใช้กลยุทธ์ในการชี้คหุ่่นมาก แต่การ

บริหารงานของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระบบราชการที่ทุกคนต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบและวินัยของข้าราชการ จึงขาดการยืดหยุ่นและกระจายอำนาจ ดังนั้นสิ่งเหล่านี้จึงเป็นอุปสรรคในการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมายังหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลต้องใช้ทักษะความสามารถในการบริหารจัดการของคนอย่างมาก เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

5. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ ที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย

จากการวิเคราะห์หาคออยพหุคูณ พบว่า ตัวพยากรณ์ที่สามารถเข้าสมการพยากรณ์สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้มี 2 ตัว คือ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และเชาวน์อารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 22.4 ($R^2 = .224$)

5.1 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นตัวพยากรณ์สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ดีเป็นอันดับแรก สามารถพยากรณ์สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 20.6 ($R^2 = .206$) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่า มีความสัมพันธ์เป็นบวก ($Beta = .450$) แสดงว่า หากหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจะทำให้เกิดสมรรถนะมากขึ้นมีความเป็นไปได้ร้อยละ 20.60 เนื่องจากในการปฏิบัติงานจะต้องมีปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยสนับสนุนในการบริหาร ปัจจัยพื้นฐานได้แก่งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์และเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยสนับสนุนได้แก่ การให้ข้อมูลข่าวสาร การให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การเพิ่มพูนความสามารถ สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเพิ่มขึ้น

5.2 เชาวน์อารมณ์เป็นตัวพยากรณ์สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ดีเป็นอันดับ 2 ทำให้อำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 22.40 ($R^2 = .224$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางพบว่า มีความสัมพันธ์เป็นบวก ($Beta = .140$) แสดงว่า หากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีเชาวน์อารมณ์ ความเป็นไปได้ที่สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 22.40 เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีเชาวน์อารมณ์จะเป็นบุคคลที่จะตอบสนองต่ออารมณ์และความต้องการของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยแสดงความรู้สึกความคิดออกมาได้อย่างมีเหตุผลและเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ สามารถมุ่งมั่น อดทน รอคอย ดำเนินกิจกรรมของตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายจนประสบความสำเร็จ สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่าเชาวน์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเชาวน์อารมณ์พัฒนาได้(เทอคัสคี้ เคชคง,2542) ดังนั้นควรมีการส่งเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีเชาวน์อารมณ์สูงขึ้นเพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมในหน่วยงานทุกด้านได้แก่ ด้านวิชาการ ได้แก่ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและมีการศึกษาต่อเนื่องตามความสนใจ ด้านการบริหารได้แก่ ด้านการตัดสินใจ การกระจายอำนาจ ด้านกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความไว้วางใจ ความนับถือและด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ จัดสถานที่ให้สะอาดน่าอยู่และปลอดภัยมีที่สำหรับพักผ่อนคลายความเครียด เมื่อสภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความเหมาะสมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สะดวก ปลอดภัยและทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและที่สำคัญเป็นการส่งเสริมเชาวน์อารมณ์ให้เกิดขึ้นกับหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุกคนในหน่วยงานด้วย แต่การออกแบบพัฒนาเชาวน์อารมณ์ต้องคำนึงถึงระดับวุฒิ ภาวะ อายุและพัฒนาการทางด้านสังคมของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพราะบุคคลแต่ละคนจะมีแนวทางในการเรียนรู้แตกต่างกันและควรเสริมสร้างเชาวน์อารมณ์ให้แก่หัวหน้าหอผู้ป่วยในเป้าหมายที่ชัดเจนในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งจะได้ผลดีกว่าการพัฒนาหลายๆด้านพร้อมกันเช่นทักษะทางการสื่อสาร การฝึกทักษะการแสดงออกที่เหมาะสม เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับโอกาสอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่หัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการได้รับโอกาส คือ ด้านการได้รับทรัพยากร ผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องอาคารสถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ บุคลากร ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆเพื่อให้บุคลากรสะดวกต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงานผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้โอกาสหัวหน้าหอผู้ป่วยได้มีความก้าวหน้า ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากความสามารถและผลการปฏิบัติงานมากกว่าการพิจารณาระบบอาวุโส เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วย เกิดกำลังใจและความทุ่มเทพยายาม มีความรักในองค์กรและลดปัญหาการลาออกจางาน ด้านการได้รับคำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงานผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้การยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่หัวหน้าหอผู้ป่วย เมื่อปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่หัวหน้าหอผู้ป่วยจากการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานลักษณะนี้จะส่งผลให้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมจากระดับปานกลางมีระดับที่สูงขึ้นได้

3. สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับสูง แต่บทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยรายด้านโดยเฉพาะนักนวดกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงต้องมีการพัฒนาสมรรถนะในบทบาทด้านนี้เพราะการนำนวดกรรมหรือสิ่งใหม่ที่ดีเข้ามาสู่หอผู้ป่วยจะช่วยให้พัฒนาหอผู้ป่วยและงานบริการพยาบาลให้เปลี่ยนแปลงทันตามความก้าวหน้าของวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพในงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรให้พยาบาลประจำการเป็นผู้ประเมินสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วย อาจจะทำให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างจากงานวิจัยนี้ และเป็น การประเมินสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยอีกมิติหนึ่ง
2. ควรมีการศึกษาหารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้มากขึ้น เนื่องจากงานวิจัยนี้พบว่าการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีผลต่อสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการ
3. ศึกษาการหารูปแบบการพัฒนาเชาวน์อารมณ์ให้มากขึ้น เนื่องจากงานวิจัยนี้พบว่าเชาวน์อารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าเชาวน์อารมณ์มีผลต่อสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการ