

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากประชากร 766 คน ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และสร้างสมการพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

โดยกำหนดสัญลักษณ์ แทนตัวแปรต่างๆดังนี้

AGE	=	อายุ
EDU	=	ระดับการศึกษา
TENU	=	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน
POSI	=	ระดับตำแหน่ง
OCC	=	วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยแบบสร้างสรรค์
OCCA	=	มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ
OCCS	=	มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน
OCCH	=	มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน
OCCAF	=	มิติมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์
LSHS	=	ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม
TRANSF	=	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
CHA	=	การสร้างบารมี
INDI	=	การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล
INTE	=	การกระตุ้นปัญญา
TRANS	=	ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน
CONR	=	การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข
MANAE	=	การจัดการโดยมีข้อยกเว้น

EMP	=	การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
POW	=	การได้รับอำนาจ
INF	=	การได้รับข้อมูลข่าวสาร
SUP	=	การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน
RES	=	การได้รับทรัพยากร
OPP	=	การได้รับโอกาส
ADV	=	การได้รับความก้าวหน้าในงาน
COM	=	การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ
REW	=	การได้รับคำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงาน
\bar{X}	=	ค่าเฉลี่ย
S.D.	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	=	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2 change	=	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไป เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
a	=	ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ
b	=	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	=	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	=	อัตราส่วนเอฟที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
Seb	=	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย
SE est	=	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y	=	คะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่ได้จากการทำนายในรูปคะแนนดิบ
Z	=	คะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่ได้จากการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่ง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้อมูลเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพ	766	100
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	26	3.4
25 - 30 ปี	262	34.2
31 - 35 ปี	366	47.8
36 - 40 ปี	87	11.4
41 - 45 ปี	22	2.9
45 ปีขึ้นไป	3	0.4
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร	33	4.3
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	718	93.8
ปริญญาโท	15	2.0
ปริญญาเอก	-	-
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	139	18.1
5 - 10 ปี	340	44.4
11 - 15 ปี	229	29.9
16 - 20 ปี	51	6.7
20 ปีขึ้นไป	7	0.9
ระดับตำแหน่ง		
พยาบาลวิชาชีพ 3	18	2.3
พยาบาลวิชาชีพ 4	130	17.0
พยาบาลวิชาชีพ 5	293	38.3
พยาบาลวิชาชีพ 6	248	32.4
พยาบาลวิชาชีพ 7	77	10.1

จากตารางที่ 3 พบว่าตัวอย่างประชากรของพยาบาลวิชาชีพ มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 25 - 30 ปี 36 - 40 ปี ต่ำกว่า 25 ปี และ 41 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.2 , 11.4 , 3.4 และ 2.9 ตามลำดับ และที่น้อยที่สุดคือ อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.4

ส่วนใหญ่ตัวอย่างประชากรมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 93.8 รองลงมาคือ อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร คิดเป็นร้อยละ 4.3 และน้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 2.0

ในส่วนของการประกอบอาชีพการปฏิบัติงานนั้น พบว่าตัวอย่างประชากรจำนวนมากที่สุดมีประสบการณ์การปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาคือ 11 - 15 ปี ต่ำกว่า 5 ปี และ 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.9 , 18.1 และ 6.7 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.9

ส่วนระดับตำแหน่งของตัวอย่างประชากร พบว่าระดับตำแหน่งที่มากที่สุดคือ พยาบาลวิชาชีพ 5 คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพ 6 พยาบาลวิชาชีพ 4 และ พยาบาลวิชาชีพ 7 คิดเป็นร้อยละ 32.4 , 17.0 และ 10.1 ตามลำดับ และที่น้อยที่สุดคือ พยาบาลวิชาชีพ 3 คิดเป็นร้อยละ 2.3

4.2 ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 766)

วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์	3.72	0.56	สูง
มีติมุ่งเน้นความสำเร็จ	3.72	0.60	สูง
มีติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน	3.70	0.63	สูง
มีติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน	3.03	0.49	ปานกลาง
มีติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	3.71	0.74	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่าตัวอย่างประชากรเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยมีลักษณะองค์การแบบสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง คือ คะแนนเฉลี่ย 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 โดยมีมีติมุ่งเน้นความสำเร็จ มีติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน อยู่ในระดับสูง คือ มีคะแนนเฉลี่ย 3.72 ,3.71 และ 3.70 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 , 0.74 และ 0.63 ตามลำดับ และมีมีติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง คือ คะแนนเฉลี่ย 3.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 766)

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.71	0.65	สูง
การสร้างบารมี	3.77	0.69	สูง
การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	3.70	0.67	สูง
การกระตุ้นปัญญา	3.55	0.70	สูง
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	3.38	0.70	ปานกลาง
การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข	3.32	0.80	ปานกลาง
การจัดการโดยมีข้อยกเว้น	3.45	0.67	ปานกลาง
รวม	3.61	0.64	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่าตัวอย่างประชากรเห็นว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง คือ มีคะแนนเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 โดยมีลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง คือ คะแนนเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 อันได้แก่ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และการกระตุ้นปัญญา มีคะแนนเฉลี่ย 3.77, 3.70 และ 3.55 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69, 0.67 และ 0.70 ตามลำดับ และมีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีคะแนนเฉลี่ย 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 อันได้แก่ การจัดการโดยมีข้อยกเว้น และการให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข มีคะแนนเฉลี่ย 3.45 และ 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 และ 0.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 766)

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การได้รับอำนาจ	3.58	0.55	สูง
การได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.67	0.58	สูง
การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	3.65	0.64	สูง
การได้รับทรัพยากร	3.38	0.65	ปานกลาง
การได้รับโอกาส	3.49	0.63	ปานกลาง
การได้รับความก้าวหน้าในงาน	3.48	0.69	ปานกลาง
การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ - ความสามารถและทักษะ	3.52	0.67	สูง
การได้รับค้ำยกย่องชมเชยและ รางวัลในการปฏิบัติงาน	3.45	0.70	ปานกลาง
รวม	3.55	0.56	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่าตัวอย่างประชากรรับรู้ว่าตนเองได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับสูง คือ มีคะแนนเฉลี่ย 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 โดยมีการได้รับอำนาจอยู่ในระดับสูง คือ มีคะแนนเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 อันได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน มีคะแนนเฉลี่ย 3.67 และ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 และ 0.64 ตามลำดับ ส่วนการได้รับทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 และมีการได้รับโอกาสอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีคะแนนเฉลี่ย 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 อันได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในงาน การได้รับค้ำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.48 และ 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 และ 0.70 ส่วนการได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67

4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์ กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	การแปลผล
ปัจจัยส่วนบุคคล		
อายุ	0.2561*	ต่ำ
ระดับการศึกษา	0.0427	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสบการณ์การปฏิบัติ	0.2092*	ต่ำ
ระดับตำแหน่ง	0.2764*	ต่ำ
วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์	0.7317*	สูง
มีตีมุ่งเน้นความสำเร็จ	0.5833*	ปานกลาง
มีตีมุ่งเน้นสัจการแห่งตน	0.6805*	ปานกลาง
มีตีมุ่งเน้นบุคคลและการกระตุ้น	0.6695*	ปานกลาง
มีตีมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	0.6042*	ปานกลาง
ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	0.7810*	สูง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.7562*	สูง
การสร้างบารมี	0.7184*	สูง
การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	0.6955*	ปานกลาง
การกระตุ้นปัญญา	0.7249*	สูง
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	0.7530*	สูง
การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข	0.7299*	สูง
การจัดการโดยมีข้อยกเว้น	0.6799*	ปานกลาง

* $p < .05$

จากตารางที่ 7 พบว่าเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพหุภาคีกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.7317$) ส่วนภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.7810$) โดยที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.7317$) คือ $r = 0.7562$ และ $r = 0.7530$ ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และสร้างสมการพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เมื่อใช้วิธี Stepwise Solution

ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F
TRANSF	0.7562	0.5718	0.5718	1020.1523*
TRANSF,OCC	0.8235	0.6782	0.1064	803.9562*
TRANSF,OCC,TRANS	0.8452	0.7144	0.0362	635.4021*
TRANSF,OCC,TRANS,AGE	0.8510	0.7242	0.0098	499.5996*
TRANSF,OCC,TRANS,AGE, POSI	0.8519	0.7258	0.0016	402.3238*

* $P < .05$

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มขั้นตอน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย (TRANSF) สามารถอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .5718 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 57.18

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยแบบสร้างสรรค์ (OCC) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .6782 ($R^2 = .6782$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และวัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยแบบสร้างสรรค์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 67.82 โดยที่เมื่อเพิ่ม

วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยแบบสร้างสรรค์เข้าไปจะสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.64 ($R^2 \text{ change} = 10.64$)

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย (TRANS) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .7144 ($R^2 = .7144$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยแบบสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 71.44 โดยที่เมื่อเพิ่มภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วยเข้าไปจะสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.62 ($R^2 \text{ change} = .0362$)

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์อายุของพยาบาลวิชาชีพ (AGE) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .7242 ($R^2 = .7242$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยแบบสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย และอายุของพยาบาลวิชาชีพ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 72.42 โดยที่เมื่อเพิ่มอายุของพยาบาลวิชาชีพเข้าไปจะสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.98 ($R^2 \text{ change} = .0098$)

ขั้นที่ 5 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ระดับตำแหน่งของพยาบาลวิชาชีพ (POS) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .7258 ($R^2 = .7258$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยแบบสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย อายุของพยาบาลวิชาชีพ และระดับตำแหน่งของพยาบาลวิชาชีพ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 72.58 โดยที่เมื่อเพิ่มระดับตำแหน่งของพยาบาลวิชาชีพเข้าไปจะสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.16 ($R^2 \text{ change} = .0016$)

ตารางที่ 9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญ

ตัวพยากรณ์	B	SE b	Beta	t
TRANSF	.6428	.0201	.7562	31.940
OCC	.4200	.0264	.4218	15.883
TRANS	.2881	.0293	.3605	9.832
AGE	.0663	.0128	.1012	5.200
POSI	.0299	.0143	.0515	2.090

Constant = .3402	R = .8519
R ² = .7258	Overall F = 402.3238

* p < .05

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุดคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย (Beta = .7562) รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยแบบสร้างสรรค์ (Beta = .4218) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย (Beta = .3605) อายุของพยาบาลวิชาชีพ (Beta = .1012) และระดับตำแหน่งของพยาบาลวิชาชีพ (Beta = .0515) ตามลำดับ แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยแบบสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย อายุของพยาบาลวิชาชีพ และระดับตำแหน่งของพยาบาลวิชาชีพ โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 3402 + 6428\text{TRANSF} + 4200\text{OCC} + .2881\text{TRANS} + .0663\text{AGE} + .0299\text{POSI}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{emp}} = .7562\text{TRANSF} + .4218\text{OCC} + .3605\text{TRANS} + .1012\text{AGE} + .0515\text{POSI}$$