

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่าง 778 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการและข้อมูลเกี่ยวกับหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ และสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

เพื่อความเข้าใจและแปลผลตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดอักษรย่อแทนตัวแปรและสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

คำย่อแทนตัวแปร

Visi	แทน	การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม
Cha	แทน	การสร้างขารมี
Inte	แทน	การกระตุ้นปัญญา
Indi	แทน	การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลล
Insp	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ
Trans	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
Comm	แทน	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สัญลักษณ์ทางสถิติ

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2 change	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลง เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
F	แทน	อัตราส่วนเอฟ (F) ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนน มาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
y	แทน	ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ที่ได้รับจากการพยากรณ์ด้วยตัวพยากรณ์ต่าง ๆ ในรูป คะแนนดิบ
Z_{comm}	แทน	ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ที่ได้จากการพยากรณ์ด้วยตัวพยากรณ์ต่าง ๆ ในรูป คะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามระดับโรงพยาบาล แผนกที่ปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วย และจำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่พยาบาลประจำการปฏิบัติงานด้วย

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับโรงพยาบาล		
โรงพยาบาลศูนย์	376	48.3
โรงพยาบาลทั่วไป	402	51.7
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
อายุรกรรม	105	13.5
แผนกผู้ป่วยนอก	36	4.6
ศัลยกรรม	126	16.2
ห้องผู้ป่วยหนัก	97	12.5
สูติ - นรีเวชกรรม	105	13.5
ห้องอุบัติเหตุ - ฉุกเฉิน	69	8.9
กุมารเวชกรรม	88	11.3
ห้องผ่าตัด	69	8.9
อื่น ๆ (ตึกตา พิเศษ ศัลยกรรมกระดูก สงฆ์อาพาธ)	83	10.6
วุฒิการศึกษา		
ประกาศนียบัตร	5	0.6
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	770	99.0
ปริญญาโท	3	0.4

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	98	12.6
26 - 30 ปี	287	36.9
31 - 35 ปี	299	38.4
36 - 40 ปี	63	8.1
41 - 45 ปี	22	2.8
46 ปีขึ้นไป	9	1.2
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	240	30.8
6 - 10 ปี	292	37.6
11 - 15 ปี	190	24.4
16 - 20 ปี	31	4.0
20 ปีขึ้นไป	25	3.2
เพศ		
ชาย	4	0.5
หญิง	774	99.5
สถานภาพสมรส		
โสด	422	54.2
คู่	350	45.1
หม้าย	5	0.6
แยกกันอยู่	1	0.1

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การปฏิบัติงานภายใต้บังคับบัญชา ของหัวหน้าหอผู้ป่วย		
1 - 5 ปี	518	66.5
6 - 10 ปี	211	27.1
11 - 15 ปี	38	4.9
16 - 20 ปี	9	1.2
20 ปีขึ้นไป	2	0.3
ข้อมูลเกี่ยวกับหัวหน้าหอผู้ป่วย		
ระดับโรงพยาบาล		
ศูนย์	68	42.24
ทั่วไป	93	57.76
วุฒิการศึกษา		
ประกาศนียบัตร	15	9.32
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	137	85.71
ปริญญาโท	8	4.97
อายุ		
31 - 35 ปี	10	6.21
36 - 40 ปี	45	27.95
41 - 45 ปี	60	37.27
46 - 50 ปี	29	18.01
50 ปีขึ้นไป	17	10.56

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
6 - 10 ปี	1	0.62
11 - 15 ปี	35	21.74
16 - 20 ปี	46	28.57
20 ปีขึ้นไป	79	49.07
ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย		
ไม่เกิน 1 ปี	12	7.45
1 - 5 ปี	34	21.12
6 - 10 ปี	50	31.06
11 - 15 ปี	37	22.98
16 - 20 ปี	17	10.56
20 ปีขึ้นไป	61	6.83
การได้รับการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหาร		
เคย	108	67.08
ไม่เคย	53	32.92

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่ใช้ศึกษาเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปร้อยละ 51.7 และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ร้อยละ 48.3 ส่วนใหญ่ของพยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในแผนกคัดสรรมีมากที่สุดน้อยที่สุดคือแผนกผู้ป่วยนอก

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รองลงมาคือระดับประกาศนียบัตร ส่วนวุฒิปริญญาโทมีจำนวนน้อยที่สุด ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 35 ปี รองลงมาคืออายุ 26 - 30 ปี และน้อยที่สุดคืออายุ 46 ปีขึ้นไป

พยาบาลประจำการในการศึกษาครั้งนี้ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 6 - 10 ปี รองลงมาคือ 1 - 5 ปี และน้อยที่สุดคือ 20 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรสที่พบเป็นโสดมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือคู่และหม้าย และน้อยที่สุดคือแยกกันอยู่

พยาบาลประจำการในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน 1 - 5 ปี รองลงมาคือ 6 - 10 ปี และน้อยที่สุดคือ 20 ปีขึ้นไป

หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ถูกประเมินภาวะผู้นำ พบว่า เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลทั่วไปมากกว่าโรงพยาบาลศูนย์ โดยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร น้อยที่สุดคือระดับปริญญาโท มีอายุระหว่าง 41 - 45 ปีมากที่สุด และอายุน้อยที่สุดคือ 31 - 35 ปี มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากที่สุด 20 ปีขึ้นไป และน้อยที่สุดคือ 6 - 10 ปี มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย 6 - 10 ปีเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือ 11 - 15 ปี และน้อยที่สุดคือ 20 ปีขึ้นไป โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหาร

ตอนที่ 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (N = 778)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลิก	3.72	0.64	สูง
การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ การปลูกฝังค่านิยม	3.69	0.63	สูง
การสร้างบารมี	3.66	0.71	สูง
การกระตุ้นปัญญา	3.61	0.69	สูง
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.47	0.72	ปานกลาง
รวม	3.63	0.64	สูง

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง ยกเว้นองค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และด้านการปลูกฝังค่านิยม จำแนกเป็นรายชื่อ

การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลูกฝังค่านิยม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดคุยกับผู้ร่วมงานเสมอว่า ถ้าทุกคนปฏิบัติ งานด้วยความขยันหมั่นเพียร คุณภาพงานบริการจะดีขึ้น	3.86	0.78	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดย้ำเสมอว่า ควรปฏิบัติต่อผู้รับบริการ ทุกคนโดยเท่าเทียมกัน	3.84	0.82	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความ เสียสละและร่วมมือกัน เพื่อชื่อเสียงของหน่วยงาน	3.81	0.74	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดคุยกับผู้ร่วมงานเสมอว่า การปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์จะทำให้ประสบความสำเร็จและเจริญ ก้าวหน้า	3.72	0.80	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการทำให้ ภาพในอนาคตของหน่วยงานเป็นจริง	3.70	0.73	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดคุยกับผู้ร่วมงานว่า ต้องร่วมมือกันพัฒนา คุณภาพชีวิตของผู้รับบริการให้สูงขึ้น	3.70	0.80	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกให้ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงลักษณะของ หน่วยงานที่ต้องการ ในอนาคต	3.65	0.77	สูง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลูกฝังค่านิยม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นว่าในอนาคต คุณภาพงานบริการของหน่วยงานจะเป็นที่ประทับใจสูงสุด ของผู้รับบริการ	3.63	0.79	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดกับท่านเสมอว่า ต้องยกระดับคุณภาพ ชีวิตผู้ให้บริการให้สูงขึ้น	3.61	0.86	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยอธิบายให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงแนวทาง ปฏิบัติ เพื่อให้ภาพในอนาคตของหน่วยงานเป็นจริง	3.49	0.77	ปานกลาง
ท่านสามารถเข้าใจภาพในอนาคตของหน่วยงานตามที่ หัวหน้าหอผู้ป่วยได้อธิบายให้ฟัง	3.45	0.71	ปานกลาง
หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ใช้คำขวัญและสัญลักษณ์ที่กระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานร่วมกันทำงาน เพื่อให้เป้าหมายในอนาคตของ หน่วยงานเป็นจริง	3.16	0.9	ปานกลาง
รวม	3.69	0.63	สูง

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้าน
การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลูกฝังค่านิยม จำแนกเป็นรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ใน
ในระดับสูง มีอยู่เพียง 3 ข้อ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างบารมี จำแนกเป็นรายชื่อ

การสร้างบารมี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มีลักษณะเป็นมิตร ใจดี และเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานทุกคน	4.02	0.8	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.94	0.76	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มีศีลธรรมอันดีงาม	3.91	0.67	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	3.76	0.79	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคน โดยยึดหลักธรรมะ	3.66	0.80	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยคือบุคคลที่ท่านมีความเลื่อมใสและผูกพัน	3.62	0.87	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน	3.59	0.80	สูง
ผู้ร่วมงานทุกคนเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำแนะนำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	3.57	0.79	สูง
ผู้ร่วมงานทุกคนให้ความเคารพนับถือหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างจริงใจ	3.55	0.84	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยยกย่องและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงานทุกคน	3.54	0.83	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การสร้างบารมี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่หัวหน้าหอผู้ป่วยคาดหวังไว้	3.50	0.84	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านอุทิศตนทำงานโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่จะทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.42	0.87	ปานกลาง
หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านรู้สึกผูกพันที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้	3.41	0.90	ปานกลาง
รวม	3.66	0.71	สูง

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการสร้างบารมี จำแนกเป็นรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นเพียง 2 ข้อซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการกระตุ้นปัญหา จำแนกเป็นรายชื่อ

การกระตุ้นปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน	3.76	0.67	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมองเห็นความสำคัญของการใช้กระบวนการพยาบาลในการพัฒนาคุณภาพงานบริการ	3.70	0.77	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยแนะนำว่าการศึกษาปัญหาความต้องการของผู้รับบริการเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพงานบริการ	3.65	0.75	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยชี้แนะให้ผู้ร่วมงานรู้ว่าปัญหาที่โรงพยาบาลกำลังเผชิญอยู่คืออะไร	3.64	0.74	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน	3.64	0.76	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยแนะนำหลักการให้ผู้ร่วมงานทุกคนหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน เพื่อพัฒนาหน่วยงาน	3.63	0.75	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นหรือรื้อนในการทำให้ผู้ร่วมงานมีความใฝ่รู้มากขึ้น	3.61	0.86	สูง
จากแนวคิดของหัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ผู้ร่วมงานรู้ว่าต้องเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพงานบริการ	3.53	0.76	สูง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การกระตุ้นปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกวิธีการและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการ	3.53	0.79	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีการแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่	3.49	0.80	ปานกลาง
หัวหน้าหอผู้ป่วยชี้แนะให้ผู้ร่วมงานมองเห็นว่า จุดอ่อนของการพัฒนางานบริการของหน่วยงานคืออะไร	3.45	0.80	ปานกลาง
รวม	3.61	0.69	สูง

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้าน การกระตุ้นปัญหา จำแนกเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นเพียง 2 ข้อ ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานทุกคน	4.02	0.79	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ปัญหาของหน่วยงาน	3.86	0.71	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายงานพิเศษแก่ท่าน ทำให้ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถและความรับผิดชอบ	3.83	0.76	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงออกต่อท่านและผู้ร่วมงานอย่างมีความนับถือในความเป็นบุคคล	3.80	0.79	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยแจ้งข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหว เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.77	0.86	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคน	3.76	0.82	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานทุกคน	3.76	0.84	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง	3.74	0.75	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล	3.68	0.76	สูง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดกิจกรรมและส่งเสริมบรรยากาศที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความอบอุ่นและคุ้นเคย	3.61	0.90	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงออกถึงการชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงานแต่ละคน	3.58	0.77	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยหาวิธีทางพัฒนาผู้ร่วมงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	3.57	0.76	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยคอยให้คำแนะนำและฝึกฝนด้านการบริหารจัดการแก่ท่าน	3.54	0.80	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยคอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.49	0.86	ปานกลาง
หัวหน้าหอผู้ป่วยหาทางตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลตามความเหมาะสม	3.41	0.81	ปานกลาง
หัวหน้าหอผู้ป่วยค้นหาว່ผู้ร่วมงานแต่ละคนต้องการอะไร	3.29	0.82	ปานกลาง
รวม	3.72	0.64	สูง

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นเพียง 3 ข้อ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

การสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านอาสาสมัครทำงานที่ต้อง แสดงความสามารถ	3.70	0.77	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจว่าสามารถ ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	3.59	0.74	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดให้ผู้ร่วมงานเกิดความรูสึกว่างานที่ทำ อยู่เป็นสิ่งสำคัญ และน่าภาคภูมิใจ	3.53	0.83	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงออกถึงการเอื้ออาทรต่อความ เหน็ดเหนื่อยของท่านในการปฏิบัติงาน	3.53	0.90	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.51	0.82	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนให้ท่านทดลองปฏิบัติเพื่อค้นหา วิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน	3.49	0.80	ปานกลาง
หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.47	0.80	ปานกลาง
เมื่อผู้ร่วมงานเกิดความรูสึกท้อแท้หมดกำลังใจ หัวหน้า หอผู้ป่วยสามารถพูดให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	3.35	0.88	ปานกลาง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

การสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถกระตุ้นให้ท่านทำงานได้มากกว่าที่ท่านคิดไว้ตั้งแต่ต้น	3.32	0.84	ปานกลาง
หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้ท่านอยากทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่หัวหน้าหอผู้ป่วยคาดหวังไว้	3.29	0.87	ปานกลาง
หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนรู้ว่ามีความสามารถอะไร	3.22	0.79	ปานกลาง
คำพูดของหัวหน้าหอผู้ป่วยเร่งเร้าให้ผู้ร่วมงานอยากอุทิศตนทำงาน	3.19	0.86	ปานกลาง
รวม	3.47	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกเป็นรายข้อนั้นส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นเพียง 5 ข้อ ซึ่งอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (N = 778)

ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.79	0.62	สูง
การเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.40	0.68	ปานกลาง
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	3.36	0.72	ปานกลาง
รวม	3.47	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการมีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามรายชื่อ

การเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดเพราะรู้สึก ว่าโรงพยาบาลนี้เป็นของท่าน	3.67	0.81	สูง
ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นพยาบาล ในโรงพยาบาลนี้	3.66	0.81	สูง
ท่านยอมรับว่าค่านิยมของท่านสอดคล้องกับค่านิยมของ คนอื่น ๆ ในองค์การ	3.46	0.69	ปานกลาง
ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานใน โรงพยาบาลนี้	3.41	0.92	ปานกลาง
ท่านพอใจกับนโยบายการให้บริการของโรงพยาบาล	3.40	0.90	ปานกลาง
ท่านคิดว่าเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ ถูกต้องและทันสมัย	3.35	0.84	ปานกลาง
ท่านยอมรับว่าค่านิยมขององค์การตรงกับค่านิยมของท่าน	3.29	0.82	ปานกลาง
ท่านมักพูดให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอว่า โรงพยาบาลนี้คือ เป็น สถานที่เหมาะสมที่จะทำงาน	3.27	0.93	ปานกลาง
โรงพยาบาลนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านได้ดีที่สุดในวิถี ทางการปฏิบัติงาน	3.24	0.89	ปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

การเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านพึงพอใจกับนโยบายของโรงพยาบาลในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับผู้ที่ปฏิบัติงาน	3.17	0.92	ปานกลาง
สมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กรแสดงออกถึงการเป็นเจ้าของ องค์กร	3.17	0.76	ปานกลาง
รวม	3.40	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีอยู่เพียง 2 ข้ออยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงพยาบาลเสมอ	4.01	0.65	สูง
ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ	3.87	0.65	สูง
ท่านทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้โรงพยาบาลเจริญก้าวหน้า	3.83	0.66	สูง
ท่านยินดีมาทำงานในวันหยุด เมื่อโรงพยาบาลขาดผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่	3.79	0.73	สูง
ท่านยินดีทำงานเกือบทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยให้โรงพยาบาลเจริญก้าวหน้า	3.79	0.71	สูง
ท่านยอมเหน็ดเหนื่อยทำงานเพื่อช่วยพัฒนาโรงพยาบาล	3.79	0.68	สูง
ท่านมีความเต็มใจอย่างมากที่ได้เข้าร่วม โครงการหรือกิจกรรมพิเศษของโรงพยาบาล	3.72	0.72	สูง
ท่านมีความภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลนี้	3.56	0.80	สูง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามใน การปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเกือบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะได้ทำงานในโรงพยาบาลนี้ตลอดไป	3.41	0.84	ปานกลาง
รวม	3.79	0.62	สูง

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรใน
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ
ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นเพียงข้อเดียวซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์การไว้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลนี้	3.92	0.60	สูง
การทำงานในโรงพยาบาลนี้ทำให้ท่านมีความมั่นคงในชีวิต	3.70	0.75	สูง
ท่านมีความสุขและเห็นว่าการทำงานในโรงพยาบาลนี้มี คุณค่าต่อชีวิตของท่าน	3.57	0.80	สูง
ท่านต้องการจะอยู่ที่นี้เพื่อทำงานที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จ	3.43	0.80	ปานกลาง
ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในสภาพปัจจุบัน ที่มีผลกระทบต่อตัวท่าน ท่านก็จะทำงานในโรงพยาบาลนี้ ต่อไป	3.30	0.80	ปานกลาง
ท่านคิดว่าโรงพยาบาลนี้เป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุดที่ท่าน เลือกทำงาน	3.29	0.87	ปานกลาง
ท่านมักพูดถึงความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลนี้ ให้ผู้ร่วมงานและคนอื่น ๆ ฟังเสมอ	3.25	0.87	ปานกลาง
ท่านคิดว่าอนาคตของโรงพยาบาลนี้คืออนาคตของท่าน	3.23	0.89	ปานกลาง
ท่านตั้งใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลนี้จนเกษียณอายุ	3.08	0.95	ปานกลาง

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์กรไว้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านคิดว่าจะทำงานในโรงพยาบาลนี้ตลอดไปโดยไม่สนใจ คำชักชวนของเพื่อนที่แนะนำงานอื่นให้	3.05	0.90	ปานกลาง
ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากโรงพยาบาลนี้ แม้ว่าจะมีงานอื่นให้เลือก	3.00	0.90	ปานกลาง
รวม	3.36	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการมีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรใน
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ จำแนกเป็นรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ใน
ระดับปานกลาง ยกเว้นเพียง 3 ข้อ ซึ่งอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 8 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

ตัวแปร	Visi	Cha	Inte	Indi	Insp	Trans	Comm
Visi	1.0000						
Cha	.7217*	1.0000					
Inte	.7822*	.7917*	1.0000				
Indi	.6585*	.8470*	.7874*	1.0000			
Insp	.6927*	.8242*	.7563*	.8727*	1.0000		
Trans	.8379*	.9290*	.9006*	.9313*	.9221*	1.0000	
Comm	.2990*	.3780*	.3016*	.3319*	.4186*	.3838*	1.0000

* $P < .05$

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ที่ระดับ .05 โดยมีค่า $r = .2990$ ส่วนการสร้างบรรณมี การกระตุ้นปัญญา การคำนึงถึงความ เป็นเอกบุคลิก และการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการที่ระดับ .05 โดยมีค่า $r = .3780$.3016 .3319 และ .4186 ตามลำดับ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ที่ระดับ .05 โดยมีค่า $r = .3838$

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ และสร้างสมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการเลือกตัวแปร ในการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

ตัวพยากรณ์	b	S.E _b	Beta	t	sig t
การสร้างวิสัยทัศน์	.0237	.0467	.0234	.508	.6118
การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม					
การสร้างบารมี	.0899	.0528	.0996	1.704	.0888
การกระตุ้นปัญญา	.0009	.0496	.0009	.018	.9854
การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	-.0117	.0580	-.0117	-.201	.8408
การสร้างแรงบันดาลใจ	.2471	.0497	.2780	4.970*	.0000
constant	2.2379	.1439		15.549	.0000
R = .3632	R² = .1319	F = 23.4558	Sig F = .000		

* P < .05

จากตารางที่ 15 แสดงว่า เมื่อนำตัวพยากรณ์ทั้งหมด 5 ตัว มาทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการพบว่า สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้ โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 13.19 ($R^2 = .1319$) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏว่าตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Beta = .2780)

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ เมื่อใช้วิธีการถดถอยแบบขั้นตอน

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F
Insp	.4186	.1752	.1752	164.83113*
Insp Indi	.4241	.1799	.0047	84.97824*
Insp Indi cha	.4360	.1901	.0102	60.56001*

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Insp) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .1752 แสดงว่าการสร้างแรงบันดาลใจสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 17.52

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล (Indi) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .1799 ($R^2 = .1799$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ การสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 17.99 โดยที่เมื่อเพิ่มการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลเข้าไป จะสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.47 (R^2 change = .0047)

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์การสร้างบารมี (Cha) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .1901 ($R^2 = .1901$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และการสร้างบารมี สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 19.01 โดยที่เมื่อเพิ่มการสร้างบารมีเข้าไป จะสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.02 ($R^2 \text{ change} = .0102$)

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการมีค่าเท่ากับ .4360 ซึ่งมีค่าสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์แต่ละตัวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ แสดงว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้ดีกว่าการใช้ตัวพยากรณ์ตัวเดียว นั่นคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และการสร้างบารมี สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และแสดงสมการถดถอย พหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

ตัวพยากรณ์	b	S.E. _b	Beta	t
Insp	.9763	.1461	.4686	6.683*
Indi	-.4352	.1312	-.2477	-3.317*
Cha	.4048	.1293	.2016	3.130*
Constant = 73.7719		S.E. _{est} = 3.4460		
R	= .4360	Overall F = 60.56001		
R ²	= .1901			

* P < .05

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Beta = .4686) รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล (Beta = -.2477) และการสร้างบารมี (Beta = .2016) ตามลำดับ แสดงว่าการสร้างแรงบันดาลใจมีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ รองลงมาคือการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลและการสร้างบารมี โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$y = 73.7719 + .9763 \text{ Insp} - .4352 \text{ Indi} + .4048 \text{ Cha}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{comm}} = .4686 \text{ Insp} - .2477 \text{ Indi} + .2016 \text{ Cha}$$