

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 463 คน ผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและข้อมูลเกี่ยวกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

ตอนที่ 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลและประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลแต่ละด้านคือ ความพึงพอใจในงาน การติดต่อสื่อสาร ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร การผลิตและบริการ และการรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม

ตอนที่ 3 วิเคราะห์หาความแตกต่างของประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โดยการทดสอบค่าที (t - test)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลแต่ละด้าน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล

เพื่อความเข้าใจและการแปลผลให้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดอักษรย่อแทนตัวแปรและสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

คำย่อแทนตัวแปร

Cha	แทน	บารมี
Intel	แทน	การกระตุ้นปัญญา
Insp	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ
Indi	แทน	การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล
Emp	แทน	การเสริมสร้างความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา
Posi	แทน	การเสริมแรงทางบวกอย่างเหมาะสม
Neg	แทน	การเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสม
Jsat	แทน	ความพึงพอใจในงาน
Comu	แทน	การติดต่อสื่อสาร
Comt	แทน	ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร

Serv	แทน	การผลิตและบริการ
Overl	แทน	การรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม

สัญลักษณ์ทางสถิติ

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R ² change	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
F	แทน	อัตราส่วนเอฟ ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
Y	แทน	คะแนนประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ที่ได้จากการทำนายในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	คะแนนประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ที่ได้จากการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามระดับโรงพยาบาล อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส เพศ ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล แห่งนี้ ตำแหน่งในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล แผนกที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งจำนวนและร้อยละของหัวหน้า กลุ่มงานการพยาบาลที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานด้วย

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับโรงพยาบาล		
โรงพยาบาลศูนย์	186	40.2
โรงพยาบาลทั่วไป	277	59.8
อายุ		
21 - 25 ปี	-	-
26 - 30 ปี	1	0.2
31 - 35 ปี	21	4.5
36 - 40 ปี	122	26.3
40 ปีขึ้นไป	319	68.9
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	42	9.1
ปริญญาตรี	392	84.7
ปริญญาโทขึ้นไป	29	6.3
สถานภาพสมรส		
โสด	111	24.0
สมรส	329	71.1
หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	23	5.0
เพศ		
ชาย	-	-
หญิง	463	100

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
6 เดือน - 5 ปี	1	0.2
6 - 10 ปี	4	0.9
11 - 15 ปี	79	17.1
16 - 20 ปี	108	23.3
20 ปีขึ้นไป	271	58.5
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้		
ต่ำกว่า 1 ปี	-	-
1 - 5 ปี	2	0.4
6 - 10 ปี	18	3.9
11 - 15 ปี	92	19.9
15 ปีขึ้นไป	351	75.8
ตำแหน่งในปัจจุบัน		
ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล / รองหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล	3	0.6
ผู้อำนวยการแผนกพยาบาล / หัวหน้าพยาบาลประจำสาขา	25	5.4
หัวหน้าหอผู้ป่วย	435	94.0
ประสบการณ์การทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล		
ต่ำกว่า 1 ปี	-	-
1 - 5 ปี	175	37.8
6 - 10 ปี	101	21.8
11 - 15 ปี	67	14.5
15 ปีขึ้นไป	120	25.9
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
อายุรกรรม	84	18.1
ศัลยกรรม	116	25.1
สูติ-นรีเวชกรรม	59	12.7
กุมารเวชกรรม	49	10.6

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
ห้องอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน	45	9.7
ห้องผู้ป่วยหนัก	61	13.2
อื่น ๆ (จักษุ โสต ศอ นาสิก ห้องพิเศษ สงฆ์อาพาธ)	49	10.6
ข้อมูลเกี่ยวกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล		
ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล		
ต่ำกว่า 1 ปี	-	-
1 - 5 ปี	186	40.2
6 - 10 ปี	96	20.7
11 - 15 ปี	40	8.6
15 ปีขึ้นไป	141	30.5
การได้รับการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหารการพยาบาล		
เคย	459	99.1
ไม่เคย	4	0.9

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์คิดเป็นร้อยละ 40.2 และ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปร้อยละ 59.8 ซึ่งส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างมีอายุ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 68.9 รองลงมาคือ ระหว่าง 36 - 40 ปี , 31 -35 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.3 และ 4.5 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ 26-36 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.2 และกลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.7 รองลงมาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 9.1 และน้อยที่สุดคือปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.3

กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.1 รองลงมาคือโสด คิดเป็นร้อยละ 24 และน้อยที่สุดคือ หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 5 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมาระหว่าง 16 - 20 ปี , 11 - 15 ปี , 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.3 , 17.1 , 0.9 ตามลำดับ น้อยที่สุดคือ 6 เดือน - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.2 ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 75.8 รองลงมาระหว่าง 11 - 15 ปี , 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.9 และ 3.9 ตามลำดับ และน้อยที่สุดระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.4

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย คิดเป็นร้อยละ 94 รองลงมาคือ ผู้อำนวยการแผนกพยาบาล /หัวหน้าพยาบาลประจำสาขา คิดเป็นร้อยละ 5.4 น้อยที่สุดคือ ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล /รองหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 0.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลคนปัจจุบันระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมา 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.9 น้อยที่สุดระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.5 ส่วนแผนกที่ปฏิบัติงานมากที่สุดคือ แผนกศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 25.1 และน้อยที่สุดคือ ห้องอุบัติเหตุ - ดูกเงิน คิดเป็นร้อยละ 9.7

หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลที่ถูกประเมินภาวะผู้นำจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมา 15 ปีขึ้นไป , 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.5 และ 20.7 ตามลำดับ และน้อยที่สุดระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.6 ซึ่งหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหารการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 99.1

ตอนที่ 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลและประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลแต่ละด้านคือ ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การติดต่อสื่อสาร การผลิตและบริการ และการรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (N = 463)

ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
บารมี	2.84	0.66	มาก
การกระตุ้นปัญญา	2.41	0.76	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ	2.50	0.79	มาก
การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	2.52	0.62	มาก
การเสริมสร้างความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา	2.64	0.68	มาก
การเสริมแรงทางบวกอย่างเหมาะสม	2.39	0.75	ปานกลาง
การเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสม	2.63	0.78	มาก
รวม	2.56	0.72	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีองค์ประกอบที่อยู่ในระดับมาก 5 องค์ประกอบคือ บารมี การสร้างแรงบันดาลใจ , การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล , การเสริมสร้างความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา และการเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสม ส่วนองค์ประกอบของการกระตุ้นปัญญา และการเสริมแรงทางบวกอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลจำแนกตามรายด้านและโดยรวม (N = 463)

ประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจในงาน	5.43	0.60	ปานกลาง
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	5.46	0.71	ปานกลาง
การติดต่อสื่อสาร	3.25	0.54	ปานกลาง
การผลิตและบริการ	3.63	0.38	มาก
การรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม	3.07	0.47	ปานกลาง
รวม	4.17	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ประสิทธิภาพของกลุ่มงานการพยาบาลที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านการผลิตและบริการมีค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 และประสิทธิผลด้านความพึงพอใจในงาน , ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร , การติดต่อสื่อสาร และการรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางคือ มีค่าเฉลี่ย 5.43 , 5.46 , 3.25 และ 3.07 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 , 0.71 , 0.54 และ 0.47 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ของโรงพยาบาลศูนย์
โรงพยาบาลทั่วไป โดยการทดสอบค่าที (t - test)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาล
ศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เป็นรายด้าน และการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ค่าที

ประสิทธิผลของ กลุ่มงานการพยาบาล	โรงพยาบาลศูนย์		โรงพยาบาลทั่วไป		สถิติทดสอบที่ t - test
	\bar{X} (N = 230)	S.D.	\bar{X} (N = 233)	S.D.	
ความพึงพอใจในงาน	5.42	0.56	5.42	0.62	0.917
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	5.44	0.73	5.47	0.70	0.706
การติดต่อสื่อสาร	3.26	0.53	3.24	0.55	0.624
การผลิตและบริการ	3.63	0.36	3.63	0.39	0.980
การรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม	3.05	0.46	3.08	0.47	0.515

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลด้านความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การติดต่อสื่อสาร การผลิตและบริการ และการรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม ของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป ไม่แตกต่างกันทุกด้าน (t = 0.917 , 0.706 , 0.624 , 0.980 และ 0.515 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- ตอนที่ 4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์คือภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับตัวแปรเกณฑ์คือประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลแต่ละด้าน
- ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับตัวแปรเกณฑ์คือประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลด้านความพึงพอใจในงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร การติดต่อสื่อสาร การผลิตและบริการ การรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม (N = 463)

ตัวพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	การแปลผล
บารมี	ความพึงพอใจในงาน	0.3059*	ปานกลาง
	ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร	0.2743*	ต่ำ
	การติดต่อสื่อสาร	0.3281*	ปานกลาง
	การผลิตและบริการ	0.4453*	ปานกลาง
	การรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม	0.3068*	ปานกลาง
การกระตุ้นปัญญา	ความพึงพอใจในงาน	0.2535*	ต่ำ
	ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร	0.1575*	ต่ำ
	การติดต่อสื่อสาร	0.3514*	ปานกลาง
	การผลิตและบริการ	0.4156*	ปานกลาง
	การรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม	0.2293*	ต่ำ
การสร้างแรงบันดาลใจ	ความพึงพอใจในงาน	0.3184*	ปานกลาง
	ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร	0.2187*	ต่ำ
	การติดต่อสื่อสาร	0.3617*	ปานกลาง
	การผลิตและบริการ	0.4540*	ปานกลาง
	การรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม	0.2931*	ต่ำ
การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล	ความพึงพอใจในงาน	0.3331*	ปานกลาง
	ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร	0.2154*	ต่ำ
	การติดต่อสื่อสาร	0.3215*	ปานกลาง
	การผลิตและบริการ	0.4140*	ปานกลาง
	การรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม	0.2217*	ต่ำ

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ตัวพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	การแปลผล
การเสริมสร้างความสามารถ ผู้ใต้บังคับบัญชา	ความพึงพอใจในงาน	0.3150*	ปานกลาง
	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	0.1808*	ต่ำ
	การติดต่อสื่อสาร	0.3983*	ปานกลาง
	การผลิตและบริการ	0.4688*	ปานกลาง
	การรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม	0.2651*	ต่ำ
การเสริมแรงทางบวกอย่าง เหมาะสม	ความพึงพอใจในงาน	0.2622*	ต่ำ
	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	0.1608*	ต่ำ
	การติดต่อสื่อสาร	0.3550*	ปานกลาง
	การผลิตและบริการ	0.3860*	ปานกลาง
	การรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม	0.2157*	ต่ำ
การเสริมแรงทางลบอย่าง เหมาะสม	ความพึงพอใจในงาน	0.2248*	ต่ำ
	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	0.2085*	ต่ำ
	การติดต่อสื่อสาร	0.3168*	ปานกลาง
	การผลิตและบริการ	0.3859*	ปานกลาง
	การรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม	0.2168*	ต่ำ

* p < 0.05

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์คือ ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล พบว่า ตัวประกอบด้านบารมี มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน , การติดต่อสื่อสาร , การผลิตและบริการ และการรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม ($r = 0.3059, 0.3281, 0.4453, 0.3068$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.2743$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการกระตุ้นปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการติดต่อสื่อสาร และการผลิตและบริการ ($r = 0.3514, 0.4156$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในงาน , ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม ($r = 0.2535, 0.1575, 0.2293$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน , การติดต่อสื่อสาร และการผลิตและบริการ ($r = 0.3184, 0.3617, 0.4540$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม ($r = 0.2187, 0.2931$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน , การติดต่อสื่อสาร , การผลิตและบริการ ($r = 0.3331, 0.3215, 0.4140$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม ($r = 0.2154, 0.2217$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเสริมสร้างความสามารถผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน , การติดต่อสื่อสาร , การผลิตและบริการ ($r = 0.3150, 0.3983, 0.4688$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม ($r = 0.1808, 0.2651$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการเสริมแรงทางบวกอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการติดต่อสื่อสาร , การผลิตและบริการ ($r = 0.3550, 0.3860$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในงาน , ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม ($r = 0.2622, 0.1608, 0.2157$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการติดต่อสื่อสาร , การผลิตและบริการ ($r = 0.3550, 0.3860$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในงาน , ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม ($r = 0.2248, 0.2085, 0.2168$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 5 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล เมื่อใช้วิธีการถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Solution) (N = 463)

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F
Emp	0.5524	0.3051	0.3051	202.4291*
Emp Indi	0.5582	0.3116	0.0065	104.1054*

* $P < .05$

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ที่ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า การเสริมสร้างความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา (Emp) สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.3051 แสดงว่าการเสริมสร้างความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลได้ร้อยละ 30.51

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล (Indi) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.3116 ($R^2 = 0.3116$) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายถึง การเสริมสร้างความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลได้ร้อยละ 31.16 โดยที่การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.65 (R^2 change = 0.0065)

ตารางที่ 11 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการเลือกตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล (N = 463)

ตัวพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	t sig
Emp	0.2404	0.0443	0.4153	5.434	0.0000*
Indi	0.0997	0.0480	0.1590	2.079	0.0382*
Contant	3.3926			52.823	
R = 0.5582			Overall F = 104.1054*		
R ² = 0.3116			Signif F = 0.0000		

* p < .05

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุดคือ การเสริมสร้างความสามารถผู้ได้บังคับบัญชา (Beta = 0.4153) รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล (Beta = 0.1590) แสดงว่า การเสริมสร้างความสามารถผู้ได้บังคับบัญชามีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการทำนายประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 3.3926 + 0.2404 \text{ Emp} + 0.0997 \text{ Indi}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.4153 \text{ Emp} + 0.1590 \text{ Indi}$$