

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและตัวแปรพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์รายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรม การปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และอำนาจการทำนายระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรเกณฑ์ และสมการทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเข้าใจง่ายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงขอกำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

ค่าสถิติ

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

p แทน ค่าความเชื่อมั่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

t แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา t - distribution

b แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนายในรูปคะแนนดิบ

$SE\ b$ แทน ค่าประมาณความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

Bet แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
$R^2 \text{ Change}$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่เปลี่ยนไป เมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายทีละตัว
F	แทน อัตราส่วน เอฟ (F) ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณ
$F \text{ Change}$	แทน อัตราส่วนเอฟ (F) ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การ ทำนายที่เพิ่มขึ้น เมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายทีละตัว
$SE \text{ est}$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย
Y'	แทน คะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้จากการทำนายในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน คะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้จากการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตัวแปร

EMP	แทน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
COMP	แทน การกำหนดคุณสมบัติของทีม
PUP	แทน การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม
LED	แทน ภาวะผู้นำทีม
FUC	แทน การกำหนดหน้าที่ของทีม
ACH	แทน มิตินุ่งการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย
ACT	แทน มิตินุ่งความสำเร็จสูงสุดในชีวิต
HUM	แทน มิตินุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน
AFFI	แทน มิตินุ่งไมตรีสัมพันธ์
INFO	แทน การได้รับข้อมูลข่าวสาร
SUPP	แทน การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน
RES	แทน การได้รับทรัพยากร
ADV	แทน การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
SKIL	แทน การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ
REW	แทน การได้รับการยกย่องชมเชย
MOT	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ATT	แทน เจตคติที่มีต่องาน
ACTN	แทน พฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์รายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันและหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ($n = 323$)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	38	11
25 – 30 ปี	110	34
31 – 35 ปี	80	25
36 – 40 ปี	80	25
41 – 45 ปี	13	4
45 ปีขึ้นไป	2	1
รวม	323	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	312	97
ปริญญาโท	11	3
รวม	323	100
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	104	32
5 – 10 ปี	107	33
11 – 15 ปี	69	22
16 – 20 ปี	36	11
20 ปีขึ้นไป	7	2
รวม	323	100

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
พยาบาลระดับปฏิบัติการ	266	82
พยาบาลระดับบริหาร	57	18
รวม	323	100
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
งานผู้ป่วยใน	126	39
งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	99	30
งานผู้ป่วยนอก	55	17
งานห้องคลอด	21	7
งานห้องผ่าตัดและวิสัญญี	10	3
งานอื่นๆ	12	4
รวม	323	100

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34 รองลงมามีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี และ 36 – 40 ปี ซึ่งมีจำนวนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 25 และพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 97 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 3 ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32 ในด้านตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน พบว่า โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางมีพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 82 และ พยาบาลวิชาชีพระดับบริหารคิดเป็นร้อยละ 18 ส่วนหน่วยงานที่มีพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่มากที่สุด คือ งานผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมา คือ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน คิดเป็นร้อยละ 30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของพฤติกรรม การปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จำแนกโดยรวมและรายด้าน ($n = 323$)

พฤติกรรมปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. รายด้าน			
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.08	0.53	ปานกลาง
เจตคติที่มีต่องาน	3.01	0.29	ปานกลาง
พฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน	2.86	0.28	ปานกลาง
2. โดยรวม	3.99	0.33	สูง

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง มีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.99, SD = 0.33$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านของพฤติกรรมปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08, SD = 0.53$) รองลงมา คือ ด้านเจตคติที่มีต่องาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01, SD = 0.29$) และสุดท้าย คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86, SD = 0.28$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จำแนกโดยรวม และรายด้าน ($n = 323$)

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. รายด้าน			
การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม	3.78	0.66	สูง
ภาวะผู้นำของทีม	3.67	0.66	สูง
การกำหนดคุณสมบัติของทีม	3.64	0.62	สูง
การกำหนดหน้าที่ของทีม	3.63	0.66	สูง
2. โดยรวม	3.68	0.58	สูง

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางมีค่าเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68, SD = 0.58$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านของการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ($\bar{X} = 3.78, SD = 0.66$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำทีม ($\bar{X} = 3.67, SD = 0.66$) การกำหนดคุณสมบัติของทีม ($\bar{X} = 3.64, SD = 0.62$) และการกำหนดหน้าที่ของทีม ($\bar{X} = 3.63, SD = 0.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จำแนกโดยรวม และรายด้าน ($n = 323$)

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. รายด้าน			
มิตินุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.83	0.60	สูง
มิตินุ่งเน้นการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในชีวิต	3.78	0.65	สูง
มิตินุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน	3.63	0.64	สูง
มิตินุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	3.70	0.82	สูง
2. โดยรวม	3.73	0.59	สูง

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางมีค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73, SD = 0.59$) และเมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านนั้นอยู่ในระดับสูงเช่นกันทุกด้าน โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายด้านสูงที่สุด คือ มิตินุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.83, SD = 0.60$) รองลงมา คือ มิตินุ่งเน้นการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ($\bar{X} = 3.78, SD = 0.65$) มิตินุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.63, SD = 0.64$) และมิตินุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.70, SD = 0.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จำแนกโดยรวมและรายด้าน
($n = 323$)

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. รายด้าน			
1.1 การได้รับอำนาจ	3.46	0.66	ปานกลาง
1.1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.52	0.74	สูง
1.1.2 การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	3.47	0.79	ปานกลาง
1.1.3 การได้รับทรัพยากร	3.31	0.72	ปานกลาง
1.2 การได้รับโอกาส	3.39	0.74	ปานกลาง
1.2.1 การได้รับความก้าวหน้าในงาน	3.63	0.85	สูง
1.2.2 การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ	3.37	0.90	ปานกลาง
1.2.3 การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ	3.18	0.88	ปานกลาง
2. โดยรวม	3.43	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นถึง ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางซึ่งประกอบไปด้วย การได้รับอำนาจและการได้รับโอกาส ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43, SD = 0.64$) และเมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านของการได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาสอยู่ในระดับปานกลางทั้งสองด้าน โดยค่าเฉลี่ยของด้านการได้รับอำนาจ ($\bar{X} = 3.46, SD = 0.66$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยของด้านการได้รับโอกาส ($\bar{X} = 3.39, SD = 0.74$) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนรายด้านของการได้รับอำนาจพบว่า การได้รับข้อมูลข่าวสารมีค่าเฉลี่ยรายด้านสูงกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.52, SD = 0.74$) ส่วนในด้านของการได้รับโอกาส พบว่า การได้รับความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยรายด้านสูงกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.63, SD = 0.85$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ
ถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรเกณฑ์ และสมการทำนายการเสริมสร้าง
พลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่าง พฤติกรรมการปฏิบัติงาน
การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับ การเสริมสร้างพลังอำนาจ
ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(r)	ระดับ
พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	.31**	ปานกลาง
MOT	.05	ต่ำ
ATT	.07	ต่ำ
ACTN	.24**	ต่ำ
การทำงานเป็นทีม	.71**	สูง
COMP	.61**	ปานกลาง
PUP	.67**	ปานกลาง
LED	.61**	ปานกลาง
FUC	.61**	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์	.69**	ปานกลาง
ACH	.53**	ปานกลาง
ACT	.65**	ปานกลาง
HUM	.72**	สูง
AFFI	.49**	ปานกลาง

** $p < .001$

จากตาราง 7 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่า $r = .31$ และ $.69$ ตามลำดับ ส่วนการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่า $r = .71$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับตัวแปรย่อย พบว่า แรงจูงใจ เจตคติและพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า $r = .05$ $.07$ และ $.24$ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยในด้านการทำงานเป็นทีม นั้น พบว่า ตัวแปรด้านคุณสมบัติของทีม วัตถุประสงค์ของทีม ภาวะผู้นำทีมและหน้าที่ของทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่า $r = .61$ $.67$ $.61$ และ $.61$ ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ พบว่า ตัวแปรด้านมิติมุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมาย มิติมุ่งเน้นการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในชีวิต และมิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่า $r = .53$ $.65$ และ $.49$ ตามลำดับ ส่วนมิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่า $r = .72$

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่าง ตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรพยากรณ์ และตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรพยากรณ์ ($n = 323$)

	EMP	COMP	PUP	LED	FUC	ACH	ACT	HUM	AFFI	INFO	SUPP	RES	ADV	SKIL	REW	MOT	ATT	ACTO
EMP	1.000																	
COMP	.612**	1.000																
PUP	.671**	.734**	1.000															
LED	.605**	.683**	.757**	1.000														
FUC	.613**	.642**	.741**	.728**	1.000													
ACH	.533**	.540**	.572**	.522**	.524**	1.000												
ACT	.650**	.539**	.607**	.538**	.550**	.764**	1.000											
HUM	.715**	.585**	.655**	.600**	.619**	.726**	.725**	1.000										
AFFI	.491**	.470**	.482**	.452**	.493**	.589**	.561**	.751**	1.000									
INFO	.864**	.537**	.611**	.521**	.526**	.486**	.583**	.649**	.404**	1.000								
SUPP	.880**	.548**	.611**	.538**	.577**	.476**	.607**	.676**	.465**	.751**	1.000							
RES	.699**	.385**	.452**	.438**	.373**	.412**	.475**	.502**	.267**	.541**	.544**	1.000						
ADV	.731**	.412**	.442**	.382**	.418**	.325**	.422**	.462**	.316**	.498**	.559**	.438**	1.000					
SKIL	.774**	.469**	.509**	.475**	.483**	.400**	.458**	.526**	.445**	.527**	.627**	.464**	.538**	1.000				
REW	.792**	.530**	.522**	.514**	.507**	.412**	.515**	.532**	.414**	.591**	.601**	.483**	.560**	.602**	1.000			
MOT	.052	.062	.036	.046	.026	.051	.056	.006	.013	.053	.049	.062	.028	.072	-.019	1.000		
ATT	.068	.039	.073	.028	.098	.056	.098*	.053	.071	.090	.062	.073	.068	.003	.009	.284**	1.000	
ACTO	.239**	.201**	.185**	.128*	.213**	.123*	.179*	.157*	.133*	.188**	.263**	.132*	.187**	.190**	.157*	.224**	.433**	1.000

** $p < 0.001$

* $p < 0.05$

จากตาราง 8 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง พบว่า

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มิตินุ่งเน้นความเป็นมนุษย์และการได้รับการสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .72$) และยังมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับปัจจัยด้านมิติของการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในชีวิต มิตินุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมายและมิตินุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .65, .53$ และ $.49$ ตามลำดับ)

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับปัจจัยด้านการกำหนดคุณสมบัติของทีม การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ภาวะผู้นำทีมและการกำหนดหน้าที่ของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .61, .67, .61$, และ $.61$ ตามลำดับ)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับปัจจัยด้านการได้รับการยกย่องชมเชยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.02$)

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรทำนายที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพิ่มขึ้น (R^2 Change) ในการทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง เมื่อใช้วิธีสเต็ปไวส์ (stepwise)

ลำดับขั้นตัวแปรทำนาย	R	R^2	R^2 Change	F Change	p
การทำงานเป็นทีม	.71	.50	.50	318.18**	.000
การทำงานเป็นทีม , วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์	.76	.57	.07	54.58**	.000

** $p < .001$

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่าจากปัจจัยที่ทำการศึกษา 3 ตัวได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ พบว่ามีปัจจัย 2 ตัวคือ การทำงานเป็นทีม และ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ที่มีอำนาจทำนาย หรือเป็นตัวพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยตัวแรกที่เข้าสมการ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ .50 แสดงว่า การทำงานเป็นทีม สามารถพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 50

ขั้นตอนที่ 2 เมื่อเพิ่มปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ เข้าสู่สมการทำนาย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์เพิ่มขึ้นร้อยละ 7 ($R^2 \text{ Change} = .07$) และพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นั้น คือ การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 57

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรทำนายต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัยที่ใช้ทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง :

ตัวแปรทำนาย	R	R^2	$R^2 \text{ Change}$	$F \text{ Change}$	p
พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน					
ACTN	.239	.057	.057	19.376**	.000
การทำงานเป็นทีม					
PUP	.671	.451	.451	263.349**	.000
PUP COMP	.694	.481	.031	18.932**	.000
PUP COMP FUC	.707	.500	.019	12.185*	.001
วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์					
HUM	.715	.511	.511	335.249**	.000
HUM ACT	.740	.548	.037	26.019**	.000
HUM ACT ACH	.745	.555	.008	5.431*	.020

** $p < .001$ * $p < .05$

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาตัวแปรทำนายจากปัจจัยในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานมีตัวแปรเพียง 1 ตัวแปรที่สามารถทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ คือ พฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงาน โดยสามารถทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ได้ร้อยละ 5.7 ($R^2 = .057$)

ส่วนปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีตัวแปรที่สามารถทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ 3 ตัวแปร เรียงตามลำดับ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม การกำหนดคุณสมบัติของทีม และการกำหนดหน้าที่ของทีม โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ได้ร้อยละ 50 ($R^2 = .500$) และเมื่อพิจารณาเพียงตัวแปรการกำหนดคุณสมบัติของทีมเพียงตัวเดียว พบว่า สามารถทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 3.1 ($R^2 \text{ Change} = .031$) ส่วนตัวแปรการกำหนดหน้าที่ของทีมเพียงตัวเดียวสามารถทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 1.9 ($R^2 \text{ Change} = .019$)

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ มี 3 ตัวแปร เรียงตามลำดับ คือ มิตินุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน มิตินุ่งเน้นการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในชีวิต และมิตินุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ได้ร้อยละ 55 ($R^2 = .555$) และเมื่อพิจารณาตัวแปรมิตินุ่งเน้นความสำเร็จสูงสุดในชีวิตเพียงอย่างเดียว พบว่า สามารถทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 3.7 ($R^2 \text{ Change} = .037$) ส่วนตัวแปรมิตินุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมายเพียงตัวเดียว สามารถทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 0.8 ($R^2 \text{ Change} = .008$)

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรทำนายในรูปคะแนนดิบ (*b*) สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (*Beta*) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของตัวแปรทำนายแต่ละตัว และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ในการทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง

ตัวแปรทำนาย	<i>b</i>	<i>SE b</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
การทำงานเป็นทีม	.36	.04	.43	8.34**	.000
วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์	.40	.05	.38	7.39**	.000
ค่าคงที่	1.12	2.47		0.46	.649
<i>SE est</i> = 6.36 <i>F</i> = 212.93 <i>p</i> = .000					

** *p* < .001

จากตาราง 11 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (*Beta*) พบว่า ตัวทำนายทั้ง 2 ตัว คือ การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ต่างสามารถทำนายตัวแปรตามได้ โดยมีค่า *Beta* = .43 และ .38 ตามลำดับ ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.12 + .36 (\text{การทำงานเป็นทีม}) + .40 (\text{วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์})$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .43 (\text{การทำงานเป็นทีม}) + .38 (\text{วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์})$$

ตารางที่ 12 แสดงอำนาจการทำนายตามลำดับที่ของตัวแปรทำนาย จากตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา 11 ตัว ที่ใช้ในการพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

ตัวแปรทำนาย	R	R ²	R ² Change	F Change	p
HUM	.715	.511	.511	335.249**	.000
HUM PUP	.764	.583	.072	55.504**	.000
HUM PUP ACT	.774	.599	.016	13.005**	.000
HUM PUP ACT ACH	.781	.610	.011	8.727	.003
HUM PUP ACT ACH COMP	.788	.621	.011	9.139	.003
HUM PUP ACT ACH COMP ACTN	.792	.627	.006	4.882	.028
HUM PUP ACT ACH COMP ACTN AFFI	.795	.632	.005	4.161	.042

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า จากตัวแปรที่ศึกษา 11 ตัว มีตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้ามาเป็นตัวแปรทำนายจำนวน 7 ตัวแปร แต่พบว่า มีตัวแปรที่มีอำนาจทำนายหรือเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จำนวน 3 ตัวแปร ดังนี้

ขั้นที่ 1 วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ในมิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน เป็นตัวแปรแรกที่สามารถพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ .511 ซึ่งแสดงว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ในมิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนสามารถพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ได้ร้อยละ 51.1

ขั้นที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมเป็นตัวแปรที่สองที่สามารถพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ .583 นั่นคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมสามารถร่วมกันทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางได้ร้อยละ 58.3 ซึ่งหากพิจารณาเฉพาะตัวแปรที่กำหนด
วัตถุประสงค์ของทีมเพียงตัวเดียว พบว่า สามารถทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางได้ร้อยละ 7.2 ($R^2 \text{ Change} = .072$)

ขั้นที่ 3 วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในชีวิต
คือ ตัวแปรที่สาม ที่สามารถพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การ
ทำนาย (R^2) เท่ากับ .599 นั่นคือ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการบรรลุความสำเร็จ
สูงสุดในชีวิต สามารถร่วมกันทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางได้ร้อยละ 59.9 ซึ่งหากพิจารณาเฉพาะตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ
แบบสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในชีวิต เพียงตัวเดียวพบว่า สามารถทำนาย
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางได้ร้อยละ
1.6 ($R^2 \text{ Change} = .016$)