

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอด้วยตารางประกอบ คำบรรยายตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์ และเสนอเป็นค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งภาพรวมและองค์ประกอบรายด้าน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างบรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล และสร้างสมการพยากรณ์ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในตารางต่าง ๆ ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

XB = บรรยากาศองค์การ

$X1$ = ความรับผิดชอบในงาน

$X2$ = การสนับสนุนในการทำงาน

$X3$ = การทำงานเป็นทีม

XC = การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

$X4$ = การได้รับข้อมูลข่าวสาร

$X5$ = การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน

- X_6 = การได้รับทรัพยากร
 $XC1$ = การได้รับอำนาจ
 X_7 = การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 X_8 = การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ
 X_9 = การได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับ
 $XC2$ = การได้รับโอกาส
 XD = ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 X_{10} = บุคลิกภาพที่น่านับถือ
 X_{11} = การยอมรับความแตกต่างของบุคคล
 X_{12} = การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา
 Y = การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สัญลักษณ์ทางสถิติ

- $\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย
 SD = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 t = ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบที (t distribution)
 F = อัตราส่วนเอฟ (F) ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
 p = ค่านัยสำคัญทางสถิติ
 b = สัมประสิทธิ์การถดถอยอยู่ในรูปคะแนนดิบ
 $Beta$ = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
 SEb = ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
 R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
 R^2 = สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
 $R^2 \text{ change}$ = ค่า R ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อสมการเปลี่ยน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน
สังกัดของหน่วยงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
$n = 375$ คน		
อายุ		
21-25 ปี	77	20
26-30 ปี	98	26
31-35 ปี	40	11
36-40 ปี	78	21
41-45 ปี	52	14
46-50 ปี	21	6
51 ปีขึ้นไป	9	2
ประสบการณ์การทำงาน		
1-5 ปี	128	34
6-10 ปี	80	21
11-15 ปี	48	13
16-20 ปี	74	20
21-25 ปี	25	7
26-30 ปี	16	4
31 ปีขึ้นไป	4	1
สังกัดหน่วยงาน		
ทบวงมหาวิทยาลัย	98	26
กรุงเทพมหานคร	95	25
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	81	22
กระทรวงกลาโหม	68	18
กระทรวงสาธารณสุข	33	9

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
$n = 375$ คน		
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
อายุกรรม	47	12
สูติกรรม	45	12
กุมารเวชกรรม	44	12
ศัลยกรรม	42	11
ห้องผ่าตัด	38	10
ห้องตรวจผู้ป่วยนอก	34	9
หอผู้ป่วยหนัก	33	9
ห้องฉุกเฉิน	26	7
ออริโอบิดิกส์	25	7
พิเศษ	23	6
หู ตา คอ จมูก	16	4
อื่น ๆ	2	1

จากตารางที่ 2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26 รองลงมาคือ อายุ 36-40 ปี อายุ 21-25 ปี อายุ 41-45 ปี อายุ 31-35 ปี และอายุ 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21, 20, 14, 11 และ 6 ตามลำดับ ที่น้อยที่สุด คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2

พยาบาลวิชาชีพมีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-5 มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34 รองลงมาคือ 6-10 ปี, 16-20 ปี, 11-15 ปี, 21-25 ปี และ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 21, 20, 13, 7 และ 4 ตามลำดับ น้อยที่สุด คือ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1

พยาบาลวิชาชีพสังกัดหน่วยงานทบวงมหาวิทยาลัย จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26 รองลงมาคือ กรุงเทพมหานคร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงกลาโหม และกระทรวงสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 25, 22, 18 และ 9 ตามลำดับ

ส่วนแผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในแผนก อายุกรรม, สูติกรรม, กุมารเวชกรรม มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12 รองลงมาคือ ศัลยกรรม

ห้องผ่าตัด ห้องตรวจผู้ป่วยนอก, หอผู้ป่วยหนัก, ห้องฉุกเฉิน, ออร์โธปิดิกส์, หู ตา คอ จมูก, พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 11, 10, 9, 7, 7, 6 และ 4 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือแผนกอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 1

ตอนที่ 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ กลุ่มงานการพยาบาล จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวม (n = 375)

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การมีแบบแผนความคิด	3.88	0.39	สูง
การเป็นบุคคลที่รอบรู้	3.80	0.47	สูง
การคิดอย่างเป็นระบบ	3.72	0.53	สูง
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.72	0.55	สูง
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.68	0.52	สูง
รวม	3.76	0.40	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76, SD = 0.40$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูงทั้ง 5 ด้าน ตามลำดับดังนี้ คือ การมีแบบแผนความคิด การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.88, SD = 0.39, \bar{X} = 3.80, SD = 0.47, \bar{X} = 3.72, SD = 0.53, \bar{X} = 3.72, SD = 0.55, \bar{X} = 3.68, SD = 0.52$) (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก ง)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของกลุ่มงาน
การพยาบาล จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวม ($n = 375$)

บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การทำงานเป็นทีม	3.76	0.63	สูง
ความรับผิดชอบในงาน	3.75	0.62	สูง
การสนับสนุนในการทำงาน	3.72	0.67	สูง
รวม	3.75	0.58	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า บรรยากาศองค์การของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลของ
รัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75, SD = 0.58$) และเมื่อพิจารณา
ในรายด้านพบว่า พบว่าบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการ
ทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการสนับสนุนในการทำงาน ($\bar{X} = 3.76,$
 $SD = 0.63, \bar{X} = 3.75, SD = 0.62, \bar{X} = 3.72, SD = 0.67$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม

การเสริมสร้างพลังอำนาจ งานของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
-การได้รับอำนาจ	3.60	0.51	สูง
การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	3.74	0.57	สูง
การได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.72	0.54	สูง
การได้รับทรัพยากร	3.24	0.65	ปานกลาง
-การได้รับโอกาส	3.52	0.60	สูง
การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ	3.73	0.63	สูง
การได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับ	3.37	0.82	ปานกลาง
การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	3.32	0.68	ปานกลาง
รวม	3.57	0.50	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวม
รวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเสริมสร้าง
พลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับสูงทั้ง 2 ด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านการได้รับ
อำนาจ ด้านการได้รับโอกาส ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.51$, $\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.60$) ในด้านการได้รับ
อำนาจนั้น ด้านการได้รับ การส่งเสริมสนับสนุนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$,
 $SD = 0.57$) และในด้านการได้รับโอกาสนั้น ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะอยู่
ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.63$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การยอมรับความแตกต่างของบุคคล	3.97	0.71	สูง
บุคลิกภาพที่น่านับถือ	3.96	0.72	สูง
การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	3.89	0.70	สูง
รวม	3.94	0.68	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.68$) และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้านตามลำดับดังนี้ ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล บุคลิกภาพที่น่านับถือ การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.71$, $\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.72$, $\bar{X} = 3.89$ $SD = 0.70$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

	Y	XB	XC	XD	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂
Y	1.00															
XB	.71**	1.00														
XC	.74**	.75**	1.00													
XD	.53**	.55**	.63**	1.00												
X ₁	.65**	.91**	.66**	.51**	1.00											
X ₂	.59**	.90**	.66**	.46**	.77**	1.00										
X ₃	.69**	.92**	.72**	.53**	.74**	.71**	1.00									
X ₄	.70**	.71**	.81**	.55**	.65**	.61**	.68**	1.00								
X ₅	.74**	.73**	.91**	.64**	.65**	.61**	.72**	.77**	1.00							
X ₆	.43**	.51**	.76**	.38**	.43**	.48**	.47**	.49**	.59**	1.00						
X ₇	.53**	.53**	.75**	.48**	.49**	.47**	.49**	.54**	.61**	.53**	1.00					
X ₈	.59**	.53**	.78**	.52**	.48**	.47**	.50**	.59**	.66**	.44**	.58**	1.00				
X ₉	.52**	.54**	.77**	.46**	.46**	.49**	.51**	.56**	.61**	.55**	.62**	.61**	1.00			
X ₁₀	.49**	.53**	.59**	.95**	.49**	.44**	.52**	.52**	.60**	.36**	.46**	.47**	.42**	1.00		
X ₁₁	.52**	.54**	.61**	.96**	.50**	.45**	.51**	.53**	.61**	.34**	.46**	.51**	.44**	.87**	1.00	
X ₁₂	.51**	.51**	.61**	.96**	.47**	.41**	.50**	.53**	.61**	.38**	.45**	.50**	.46**	.85**	.89**	1.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .71$) โดยด้านความรับผิดชอบในงาน การสนับสนุนในการทำงาน การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์

ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .65, .59$, และ $.69$ ตามลำดับ)

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .74$) โดยที่ด้านการได้รับอำนาจ ซึ่งมีด้านการได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .74$ และ $.70$ ตามลำดับ) ส่วนด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .43$) ด้านการได้รับโอกาส ประกอบด้วย ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .53, .59$ และ $.52$ ตามลำดับ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .53$) โดยที่ด้านบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ การยอมรับความแตกต่างของบุคคล การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .49, .52$ และ $.51$ ตามลำดับ)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างบรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล และสร้างสมการพยากรณ์ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยค่าสัมประสิทธิ์ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ
เขตกรุงเทพมหานคร

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F	p-value
1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	.73	.54,	.54	442.40*	.000
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน, บรรยากาศองค์การ	.77	.60	.06	51.68*	.000

* $p < .05$

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน พบว่า
ขั้นที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .54 ($R^2 = .54$) แสดงว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลได้ร้อยละ 54
ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์บรรยากาศองค์การเข้าไป พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น .60 ($R^2 = .60$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลได้ร้อยละ 60
ถ้าพิจารณาตัวแปรบรรยากาศองค์การเพียงตัวเดียวสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 6 (R^2 change = .06)

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (*b*) และคะแนนมาตรฐาน (*Beta*) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ *b* และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>SEB</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	.37	.04	.47	9.40*	.000
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน, บรรยายาคองค์การ	.24	.03	.36	7.19*	.000
ค่าคงที่	1.53	.10		16.00*	.000
<i>R</i> = .77		<i>R</i> ² = .60	Overall	<i>F</i> = 227.10	

**p* < .05

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (*Beta*) พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสูงสุด คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (*Beta* = .47) รองลงมาคือ บรรยายาคองค์การ (*Beta* = .36) แสดงว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลได้สูงสุด รองลงมาคือ บรรยายาคองค์การ ตามลำดับ โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\text{การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Y')} = 1.53 + .37 (\text{การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน}) + .24 (\text{บรรยายาคองค์การ})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Z')} = .47 (\text{การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน}) + .36 (\text{บรรยายาคองค์การ})$$