

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ จากกลุ่มตัวอย่าง 480 คน ผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

ตอนที่ 3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

## ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	67	14.0
26 - 30 ปี	112	23.3
31 - 35 ปี	91	19.0
36 - 40 ปี	130	27.0
มากกว่า 40 ปี	80	16.7
สถานภาพ		
โสด	246	51.3
คู่	226	47.0
หม้าย/หย่า/แยก	8	1.7
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	451	94.0
สูงกว่าปริญญาตรี	29	6.0
ประสบการณ์การทำงาน		
1 - 5 ปี	177	36.9
6 - 10 ปี	108	22.5
11 - 15 ปี	98	20.4
16 - 20 ปี	61	12.7
มากกว่า 21 ปี	36	7.5

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 480 คน จำนวนสูงสุดมีอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.1 รองลงมาคืออายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.3 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวนน้อยสุด คิดเป็นร้อยละ 14 กลุ่มตัวอย่างจำนวนสูงสุดมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มีจำนวนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 36.9

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม  
บรรยากาศองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

### 2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์  
ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามรายชื่อ (n = 480)

ลำดับ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	เชื่อว่าความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น	4.52	.54	สูงมาก
2.	ยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	4.31	.51	สูง
3.	พิจารณาเลือกทำงานตามลำดับความสำคัญก่อน-หลัง	4.25	.55	สูง
4.	พยายามปรับปรุงงานให้บรรลุเป้าหมายในครั้งต่อไป	4.20	.45	สูง
5.	มีความมานะพากเพียรทำในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ	4.05	.52	สูง
6.	มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ	4.03	.55	สูง
7.	คาดการณ์ถึงผลงานที่จะเกิดขึ้นในวันข้างหน้า	4.02	.53	สูง
8.	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองทุกครั้ง	3.96	.57	สูง
9.	มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	3.93	.60	สูง
10.	ในงานที่ได้รับมอบหมายมักจะคิดและตัดสินใจได้เอง	3.92	.57	สูง
11.	เชื่อว่าตนเองสามารถทำงานที่ยากได้สำเร็จ	3.91	.58	สูง
12.	เชื่อว่าความสำเร็จในงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับโชคชะตา	3.83	1.05	สูง
	รวม	4.08	.34	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.08$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าพยาบาลวิชาชีพเชื่อว่าความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่นอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.52$ ) นอกนั้นอยู่ในระดับสูง โดยพยาบาลวิชาชีพยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ( $\bar{X} = 4.31$ ) รองลงมาคือพิจารณาเลือกทำงานตามลำดับความสำคัญก่อน-หลัง และพยายามปรับปรุงงานให้บรรลุเป้าหมายในครั้งต่อไป ( $\bar{X} = 4.25$  และ  $4.20$ ) ตามลำดับ ส่วนการเชื่อว่าความสำเร็จในงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับโชคชะตามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.83$ )

## 2.2 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามรายชื่อ (n = 480)

ลำดับ	การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การยอมรับความผิดพลาดและหาทางแก้ไขเพื่อไม่ให้ผู้ป่วยต้องเสี่ยงอันตราย	2.92	.28	สูง
2.	การคำนึงถึงปัญหาครอบครัวของผู้ป่วยในอนาคต	2.91	.38	สูง
3.	การตระหนักในตนเองเมื่อกระทำผิดโดยคำนึงถึงคุณค่าศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เป็นสำคัญ	2.91	.32	สูง
4.	การช่วยเหลือชีวิตผู้ป่วยโดยคำนึงถึงควมมีคุณค่าในสังคม	2.87	.34	สูง
5.	การช่วยเหลือผู้ป่วยโดยคำนึงถึงความถูกต้องตามความเป็นจริง	2.87	.39	สูง
6.	การคำนึงถึงสิทธิของผู้ป่วยในการรับทราบข้อมูลในการรักษา	2.81	.41	สูง
7.	การคำนึงถึงสิทธิของผู้ป่วยที่จะตัดสินใจปัญหาชีวิตตนเองอย่างเหมาะสม	2.79	.48	สูง
8.	การให้การดูแลผู้ป่วยอย่างเท่าเทียมกันในฐานะมนุษย์	2.79	.44	สูง
9.	การเคารพในสิทธิของผู้ป่วย	2.73	.60	สูง
10.	การปฏิเสธการช่วยเหลือโดยคำนึงถึงความพร้อมของบุคคลและความเหมาะสม	2.65	.66	สูง
11.	การเก็บรักษาความลับของผู้ป่วย	2.64	.49	สูง
12.	การปกป้องชีวิตที่บริสุทธิ์	2.59	.53	สูง
13.	การคำนึงถึงจิตใจของผู้ป่วยที่ไม่สามารถร้องขอได้	2.59	.65	สูง
14.	การให้ผู้ป่วยตายอย่างสงบในวาระสุดท้าย	2.46	.87	ปานกลาง
15.	การปกป้องผู้ป่วยไม่ให้เกิดอันตรายจากบุคคลอื่น	2.42	.59	ปานกลาง
16.	การปฏิเสธการช่วยเหลือโดยคำนึงถึงความถูกต้องเพื่อให้สังคมมีความสุข	2.41	.67	ปานกลาง
17.	การให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยเป็นสำคัญแม้ผู้ป่วยจะปฏิเสธ	2.40	.49	ปานกลาง
18.	การไม่บอกข้อมูลการรักษาเพราะคำนึงถึงผลกระทบต่อจิตใจของผู้ป่วย	2.38	.49	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ	การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
19.	การปกป้องผู้ป่วยจากการถูกรังแกจากคู่สมรส อย่างไม่ยุติธรรม	2.22	.46	ปานกลาง
20.	การปฏิเสธการช่วยเหลือผู้ป่วยด้วยเหตุผลวิสัย แม้ว่าต้องการจะช่วยเหลือ	2.04	.48	ปานกลาง
	รวม	2.62	.17	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่าการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 2.62$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การให้ผู้ป่วยตายอย่างสงบในวาระสุดท้าย การปกป้องผู้ป่วยไม่ให้เกิดอันตรายจากบุคคลอื่น การปฏิเสธการช่วยเหลือโดยคำนึงถึงความถูกต้องเพื่อให้สังคมมีความสุข การให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยเป็นสำคัญแม้ผู้ป่วยจะปฏิเสธ การไม่บอกข้อมูลการรักษาเพราะคำนึงถึงผลกระทบต่อจิตใจของผู้ป่วย การปกป้องผู้ป่วยจากการถูกรังแกจากคู่สมรสอย่างไม่ยุติธรรม และการปฏิเสธการช่วยเหลือผู้ป่วยด้วยเหตุผลวิสัยแม้ว่าต้องการจะช่วยเหลือ ต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับสูง โดยการยอมรับความผิดพลาดและหาทางแก้ไขเพื่อไม่ให้ผู้ป่วยต้องเสี่ยงอันตรายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 2.92$ ) รองลงมาคือการคำนึงถึงปัญหาครอบครัวของผู้ป่วยในอนาคต และ การตระหนักในตนเองเมื่อกระทำผิดโดยคำนึงถึงคุณค่าศักดิ์ศรีของความ เป็นมนุษย์เป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 2.91$  และ  $2.91$ ) ตามลำดับ ส่วนการคำนึงถึงจิตใจของผู้ป่วยที่ไม่สามารถร้องขอได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.59$ )

### 2.3 บรรยายภาพสององค์การ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของบรรยายภาพสององค์การ ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกตามรายด้าน (n = 480)

ลำดับ	บรรยายภาพสององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ระบบงานหรือกระบวนการให้บริการ	4.14	.45	ดี
2.	โครงสร้างองค์การและทิศทางการบริหาร	4.13	.44	ดี
3.	ประสิทธิผลในการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา	4.04	.56	ดี
4.	ความภักดีต่อองค์การ	4.00	.51	ดี
5.	ความอบอุ่นหรือสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน	3.95	.47	ดี
6.	ความพึงพอใจในงาน	3.86	.45	ดี
7.	การให้รางวัลหรือผลตอบแทนการทำงาน	3.71	.58	ดี
	รวม	3.98	.38	ดี

จากตารางที่ 6 พบว่าบรรยายภาพสององค์การ โรงพยาบาลศูนย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านต่างก็อยู่ในระดับดี โดยด้านระบบหรือกระบวนการให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมาคือด้านโครงสร้างองค์การและทิศทางการบริหาร และประสิทธิผลในการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.13$  และ 4.04) ตามลำดับ ส่วนด้านการให้รางวัลหรือผลตอบแทนการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.71$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของบรรยากาศองค์การ  
ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกตามรายชื่อ (n = 480)

ลำดับ	บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ระบบงานหรือกระบวนการให้บริการ	4.14	.45	ดี
1.1	การส่งเสริมให้มีการนำกระบวนการ พยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.39	.54	ดี
1.2	การกำหนดมาตรฐานการพยาบาลไว้ชัดเจน	4.20	.56	ดี
1.3	การปรับปรุงระบบงานอย่างต่อเนื่อง	4.19	.55	ดี
1.4	การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	4.08	.55	ดี
1.5	การแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ เจ้าหน้าที่ทราบ	3.87	.72	ดี
2.	โครงสร้างองค์การและทิศทางการบริหาร	4.13	.44	ดี
2.1	การกำหนดขอบเขตหน้าที่ของแต่ละ ตำแหน่งชัดเจน	4.25	.54	ดี
2.2	การกำหนดเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน	4.22	.52	ดี
2.3	การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน	4.10	.58	ดี
2.4	การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่	4.06	.62	ดี
2.5	การกระจายอำนาจความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม	4.01	.61	ดี
3.	ประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา	4.04	.56	ดี
3.1	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความรับผิดชอบ	4.25	.63	ดี
3.2	หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถ	4.21	.56	ดี
3.3	หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกเป้าหมายในการทำงานชัดเจน	4.13	.56	ดี
3.4	หัวหน้าหอผู้ป่วยรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับ บัญชาทุกคน	3.89	.83	ดี
3.5	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีอารมณ์ที่มั่นคง	3.74	.83	ดี

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลำดับ	บรรยายภาคองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>4.</b>	<b>ความภักดีต่อองค์การ</b>	4.00	.51	<b>ดี</b>
4.1	มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน	4.36	.54	ดี
4.2	มีการชี้แจงข้อเท็จจริงเมื่อมีผู้กล่าวร้ายหน่วยงาน	4.10	.62	ดี
4.3	คิดว่าตนเองเป็นกำลังสำคัญในหน่วยงาน	4.04	.54	ดี
4.4	การไม่คิดย้ายหน่วยงาน	3.68	.90	ดี
<b>5.</b>	<b>ความอบอุ่นหรือสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน</b>	3.95	.47	<b>ดี</b>
5.1	การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน	4.02	.52	ดี
5.2	รู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.00	.51	ดี
5.3	บุคลากรในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.99	.57	ดี
5.4	รู้สึกว่าผู้ร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของคนในครอบครัว	3.92	.63	ดี
5.5	สัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน	3.85	.68	ดี
<b>6.</b>	<b>ความพึงพอใจในงาน</b>	3.86	.45	<b>ดี</b>
6.1	พึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้เต็มความสามารถ	4.14	.45	ดี
6.2	พึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.05	.43	ดี
6.3	พึงพอใจกับสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน	3.99	.65	ดี
6.4	พึงพอใจค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.62	.83	ดี
6.5	พึงพอใจที่มีอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ พร้อมใช้	3.51	.83	ดี
<b>7.</b>	<b>การให้รางวัลหรือผลตอบแทนการทำงาน</b>	3.71	.58	<b>ดี</b>
7.1	การให้โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับ ผู้ปฏิบัติงานทุกคน	3.87	.67	ดี
7.2	การจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.71	.81	ดี
7.3	การมีหลักเกณฑ์ที่ดีในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อ ไปศึกษาอบรม	3.70	.72	ดี
7.4	การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ไว้เหมาะสม	3.69	.72	ดี
7.5	การเลื่อนขั้นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความยุติธรรม	3.59	.78	ดี
	รวม	3.98	.38	ดี



จากตารางที่ 7 บรรยายภาคองค์การ โรงพยาบาลศูนย์ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ด้านระบบหรือกระบวนการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.14$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับดี โดยพยาบาลวิชาชีพทราบว่าหน่วยงานส่งเสริมให้มีการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.39$ ) รองลงมาคือรับรู้ว่าหน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานการพยาบาลไว้ชัดเจนและมีการปรับปรุงระบบงานอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.20$  และ  $4.19$ ) ตามลำดับ ส่วนการรับรู้ว่าหน่วยงานมีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ทราบทุกครั้งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.87$ )

ด้านโครงสร้างองค์การและทิศทางการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.13$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับดี โดยพยาบาลวิชาชีพทราบว่าหน่วยงานมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมาคือรับรู้ว่าหน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายของงานชัดเจนและมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.22$  และ  $4.10$ ) ตามลำดับ ส่วนการรับรู้ว่าหน่วยงานมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.01$ )

ด้านประสิทธิผลในการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.04$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับดี โดยพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าหัวหน้าหรือผู้ปวยมีความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมาคือรับรู้ว่าหัวหน้าหรือผู้ปวยสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถ และบอกเป้าหมายในการทำงานชัดเจน ( $\bar{X} = 4.21$  และ  $4.13$ ) ตามลำดับ ส่วนการรับรู้ว่าหัวหน้าหรือผู้ปวยมีอารมณ์ที่มั่นคงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.74$ )

ด้านความภักดีต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับดี โดยพยาบาลวิชาชีพมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.36$ ) รองลงมาคือพยาบาลวิชาชีพมีการชี้แจงข้อเท็จจริงเมื่อมีผู้กล่าวร้ายหน่วยงาน และคิดว่าตนเองเป็นกำลังสำคัญในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.10$  และ  $4.04$ ) ตามลำดับ ส่วนการไม่คิดที่จะย้ายหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.68$ )

ด้านความอบอุ่นหรือสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.95$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับดี โดยการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.02$ ) รองลงมาคือความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.00$  และ  $3.99$ ) ตามลำดับ ส่วนสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.85$ )

ด้านความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับดี โดยพยาบาลวิชาชีพพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้เต็มความ

สามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมาคือ พึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และ พึงพอใจกับสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 4.05$  และ  $3.99$ ) ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจที่มีอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ พร้อมให้อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.51$ )

ด้านการให้รางวัลหรือผลตอบแทนการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับดี โดยพยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ว่าหน่วยงานให้โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.87$ ) รองลงมาคือรับรู้ว่าหน่วยงานจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และมีหลักเกณฑ์ที่ดีในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อไปศึกษาอบรม ( $\bar{X} = 3.71$  และ  $3.70$ ) ตามลำดับ ส่วนการรับรู้ว่าการเลื่อนขั้นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.59$ )

#### 2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกตามรายด้าน (n = 480)

ลำดับ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.07	.46	สูง
2.	ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ	4.06	.39	สูง
3.	การกระตุ้นปัญญา	3.96	.46	สูง
	รวม	4.03	.40	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่าค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านต่างก็อยู่ในระดับสูง โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.07$ ) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 4.06$ ) ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.96$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกตามรายชื่อ (n = 480)

ลำดับ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>1.</b>	<b>การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</b>	<b>4.07</b>	<b>.46</b>	<b>สูง</b>
1.1	การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.31	.52	สูง
1.2	การสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความต้องการของแต่ละบุคคล	4.16	.54	สูง
1.3	การให้คำแนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานใหม่	4.10	.62	สูง
1.4	การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.96	.64	สูง
1.5	การส่งเสริมการพัฒนาระดับความสามารถของผู้ร่วมงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.96	.62	สูง
1.6	การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน	3.93	.60	สูง
<b>2.</b>	<b>ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ</b>	<b>4.06</b>	<b>.39</b>	<b>สูง</b>
2.1	การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	4.27	.52	สูง
2.2	การสนับสนุนผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	4.17	.52	สูง
2.3	การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงพันธกิจของหน่วยงาน	4.14	.55	สูง
2.4	การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี	4.04	.56	สูง
2.5	การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	4.00	.50	สูง
2.6	การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงาน	3.92	.60	สูง
2.7	การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.89	.58	สูง
<b>3.</b>	<b>การกระตุ้นปัญญา</b>	<b>3.96</b>	<b>.46</b>	<b>สูง</b>
3.1	การยอมรับความคิดเห็นที่เป็นมติของทีม	4.29	.54	สูง
3.2	การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.97	.61	สูง
3.3	การให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน	3.95	.58	สูง
3.4	การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน	3.93	.62	สูง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ลำดับ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3.5	การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานหาข้อมูลมาสนับสนุนการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.85	.63	สูง
3.6	การเสนอแนะแนวทางใหม่ๆต่อผู้ร่วมงานเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.75	.64	สูง
	รวม	4.03	.40	สูง

จากตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพด้านการคำนึ่งถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.07$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับสูง โดยพยาบาลวิชาชีพมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.31$ ) รองลงมาคือการสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และการให้คำแนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานใหม่ ( $\bar{X} = 4.16$  และ  $4.10$ ) ตามลำดับ ส่วนการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.93$ )

ด้านภาวะผู้นำการมีในการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับสูง โดยพยาบาลวิชาชีพมีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.27$ ) รองลงมาคือการสนับสนุนผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงพันธกิจของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.17$  และ  $4.14$ ) ตามลำดับ ส่วนการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.89$ )

ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.96$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับสูง โดยพยาบาลวิชาชีพมีการยอมรับความคิดเห็นที่เป็นมติของทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.29$ ) รองลงมาคือการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.97$  และ  $3.95$ ) ตามลำดับ ส่วนการเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ต่อผู้ร่วมงานเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.75$ )

ตอนที่ 3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพจำแนกโดยรวม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.479	.000
การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม	.115	.006
บรรยากาศองค์การ	.433	.000

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ ต่างก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ 1 2 และ 3 โดย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ ( $r = .479$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ ( $r = .115$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ ( $r = .433$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และการสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

ตารางที่ 11 เมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ (n = 480)

ตัวแปร	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม	บรรยากาศองค์การ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	-		
การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม	.178 **	-	
บรรยากาศองค์การ	.265 **	.028	-
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.479 **	.115 **	.433 **

P \*\* < .01

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $r = .479$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับบรรยากาศองค์การ ( $r = .265$ ) และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ( $r = .178$ ) ส่วนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ ( $r = .115$ ) สำหรับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลศูนย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $r = .433$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ ( $R^2$ ) และค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  change) ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อใช้วิธีการถดถอยแบบขั้นตอน

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	$R^2$	$R^2$ Change	F	p-value
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.479	.229	.229	142.088	.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, บรรยากาศองค์การ	.574	.330	.101	117.433	.000

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .229 แสดงว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ได้ร้อยละ 22.9

เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์บรรยากาศองค์การเข้าไป ค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .330 ( $R^2 = .330$ ) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การสามารถร่วมพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.1 ( $R^2$  change = .101)

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ (n = 480)

ตัวพยากรณ์	b	Beta	t	p-value
Constant	.812		3.855	.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.453	.391	10.071	.000
บรรยากาศองค์การ	.345	.329	8.470	.000
R = .574    R <sup>2</sup> = .330    F = 117.433    p-value = .000				

จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวพยากรณ์มีค่า Beta สูงสุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Beta = .391) และบรรยากาศองค์การเป็นตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta = .329 แสดงว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีน้ำหนักสูงสุดในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพและรองลงมา ได้แก่ บรรยากาศองค์การ โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ได้ดังนี้

#### สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' \text{ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง} = .812 + .453 X_{\text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์}} + .345 X_{\text{บรรยากาศองค์การ}}$$

#### สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' \text{ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง} = .391 Z_{\text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์}} + .329 Z_{\text{บรรยากาศองค์การ}}$$