

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตอนที่ 4 ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

ตอนที่ 6 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย และสร้างสมการทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ (n = 280)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	270	96.40
ชาย	10	3.60
อายุ (ปี) ($\bar{x}=33.07$ ปี, S.D = 7.99)		
20-25	45	16.10
26 -30	62	22.10
31 -35	73	26.20
36 -40	56	19.80
41 -45	25	8.90
46 -50	13	4.60
51- 55	6	2.30
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	270	96.40
ปริญญาโท	10	3.60

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การอบรมด้านการปฏิบัติการพยาบาล		
หลักสูตร 4 เดือน		
อบรม	49	17.50
ไม่อบรม	231	82.50
ประสบการณ์การทำงานของท่านภายใต้การบังคับบัญชา		
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน(ปี)		
($\bar{x}$ =5.24 ปี, S.D = 4.55)		
1-5	30	10.70
6-10	116	41.40
11-15	55	18.90
16-20	47	17.50
20-25	32	11.50

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่10 จำนวน 280 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 96.4) อายุเฉลี่ย 33.07 ปี ส่วนใหญ่อายุ 31-35 ปี (ร้อยละ 26.1) รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 26-30 ปี (ร้อยละ 22.1) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 96.1) ได้รับการอบรมเฉพาะทางด้านการปฏิบัติการพยาบาลหลักสูตร 4 เดือน (ร้อยละ 17.5) มีประสบการณ์การทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันเฉลี่ย 20 ปี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน 6-10 ปี (ร้อยละ 41.4) รองลงมาคือ 11-15 ปี (ร้อยละ 18.9)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 จำแนกตามรายชื่อและโดยรวม ($n = 280$)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เชื่อในคติการทำงาน			
“ความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น”	4.37	0.73	สูง
2. เชื่อว่าตนเองสามารถที่จะทำงานที่ยาก			
และใช้เวลานาน จนประสบความสำเร็จได้ด้วยดี	3.98	0.63	สูง
3. ชอบทำงานจนสำเร็จ	4.31	0.66	สูง
4. ชอบทำงานที่ยาก ท้าทาย ซึ่งผู้อื่นทำไม่สำเร็จ	3.66	0.75	สูง
5. ชอบคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง	3.96	0.72	สูง
6. กล้ายอมรับความจริงหรือข้อผิดพลาดจากการทำงาน	4.26	0.67	สูง
7. พร้อมที่จะปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	4.48	0.65	สูง
8. เชื่อว่าการวางแผนและจัดระบบงาน			
ก่อนการปฏิบัติงานจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ	4.48	0.65	สูง
9. เชื่อว่าการกำหนดเป้าหมายของงานตามความสามารถ			
ของตนเองจะทำให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายได้ดี	4.33	0.69	สูง
10. เชื่อว่าการคาดเดาเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้า			
ทุกครั้ง สามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้มากกว่า	3.73	0.83	สูง
11. การทำงานหนักและยาก จะเพิ่มความรู้และทักษะ			
ทำให้เพิ่มสมรรถนะในการทำงาน	4.04	0.80	สูง
12. การทำงานหนักจนบรรลุเป้าหมาย เป็นการ			
เพิ่มประสบการณ์ในการทำงานที่ดี	4.03	0.85	สูง
13. การทำงานหนักจนสำเร็จ ช่วยเพิ่มโอกาส			
ในการเลื่อนตำแหน่ง	3.31	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
14. ความสุขและภาคภูมิใจเกิดจากการทำงานสำเร็จ ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นที่ชื่นชมของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.89	สูง
รวม	3.74	0.75	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.74$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทั้งหมด 13 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อโดยรายข้อพร้อมที่จะปรับปรุงงานให้ดีขึ้น และรายข้อเชื่อว่าการวางแผนและจัดระบบงานก่อนการปฏิบัติงานจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.48$, S.D. = 0.65) , ($\bar{X}=4.48$, S.D.= 0.65) ตามลำดับ ส่วนรายข้อ การทำงานหนักจนสำเร็จ ช่วยเพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (= 3.31, S.D. = 1.00)

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ คะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม (n = 280)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	Range
1. ด้านภาวะผู้นำด้านบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ	3.81	0.92	สูง	(3.71 - 3.95)
2. ด้าน ภาวะผู้นำในการกระตุ้นทางปัญญา	3.76	0.89	สูง	(3.71 - 3.81)
3. ด้านภาวะผู้นำในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.72	0.93	สูง	(3.65 - 3.77)
รวม	3.76	0.91	สูง	(3.69 - 3.84)

จากตารางที่ 4.3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

หัวหน้าหอผู้ป่วย ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดย ภาวะผู้นำด้านการมีในการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.92) ส่วนด้านภาวะผู้นำในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.93)

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนประสิทธิผลของหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 จำแนกตามรายด้านและ
โดยรวม (n = 280)

ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	Range
1. ด้านการพัฒนา	3.81	0.76	สูง	(3.44 - 3.80)
2. ด้านประสิทธิภาพการบริการ	3.78	0.93	สูง	(3.46 - 3.93)
3. ด้านความพึงพอใจของผู้ให้บริการ	3.72	0.87	สูง	(3.39 - 3.90)
4. ด้านความสามารถในการผลิต	3.65	0.95	สูง	(3.41 - 3.81)
5. ด้านความสามารถในการปรับตัว	3.60	0.87	สูง	(3.70 - 3.90)
รวม	3.71	0.87	สูง	(3.48 - 3.86)

จากตารางที่ 4.4 พบว่าประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.76) ส่วนด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.87)

**ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย**

ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10

ตัวแปร	ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ	.349	.000	ต่ำ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.682	.000	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r=.349$ และ $.682$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และข้อที่ 2

ตอนที่ 6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล
ชุมชนเขตตรวจราชการสาธาณสุขที่10

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรทำนายที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย อำนาจการทำนาย (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ (F Change) ของสัมประสิทธิ์การทำนายที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโดยวิธี การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน(Stepwise multiple regression Analysis) (n=280)

สมการ / Model	R	R^2	R^2 change	F change
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.682	.465	.465	241.377*
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย-แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ	.699	.489	.024	13.121*

*p -value < 0.05

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอนพบว่าตัวแปรอิสระสองตัวเข้าสู่สมการดังต่อไปนี้

ตัวแปรที่เข้าสู่สมการเป็นอันดับแรกคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยสูงสุด โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ.465 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 46.5 เมื่อเพิ่มตัวแปรในการทำนายคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็น .489 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 2.4 (R^2 change =.024) ซึ่งอำนาจการทำนาย

เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

โรงพยาบาล ชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (n=280)

ตัวแปรทำนาย	b	Std.Error	Beta	t	p-value
1.ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.901	.064	.643	14.105	.000
2 .แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพยาบาลวิชาชีพ	2.452	.677	.163	3.622	.000
Constant	34.345				
R= .699 R ² =.489 overall F=132.511					

จากตารางที่ 4.7 จากการวิเคราะห์ ความแปรปรวนการถดถอยพหุคูณพบว่า สถิติที่ทดสอบได้ค่า overall F=132.511 ค่า p-value < .05 แสดงว่าสมการที่ได้เป็นสมการถดถอยหรือการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลของหอผู้ป่วยสามารถอธิบายได้จากการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณาการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแต่ละค่าในช่อง t (t = 14.105) และ (t = 3.622) ค่า p-value < .05) แสดงว่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงสรุปได้ว่า สมการถดถอยที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยสมการถดถอยสามารถสรุปได้ 2 ลักษณะได้แก่ สมการในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

1. สมการในรูปของคะแนนดิบ

รูปแบบสมการในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

โดยที่

^

$\hat{Y}$ = ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย

a = ค่าคงที่

b_1 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

b_2 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ

X_1 = คะแนนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

X_2 = คะแนนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ

สรุปสมการการทำนายประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย} = 34.345 + 0.901 + 2.452$$

(ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย) + (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ)

จากสมการพบว่าตัวแปรอิสระที่เข้าสมการถดถอยมี 2 ตัวแปรคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยทั้งหมดซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยเพิ่มขึ้น 0.901 คะแนนเมื่อควบคุมตัวแปร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพให้คงที่ และถ้าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยเพิ่มขึ้น 2.452 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้คงที่

2. สมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวทำนายที่มีค่า Beta สูงสุดคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย (Beta = 0.643) รองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ (Beta = 0.163) แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีน้ำหนักสูงสุดในการทำนายประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย รองลงมา

คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยสร้างเป็นสมการทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

รูปแบบสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = B_1Z_1 + B_2Z_2 \text{ โดยที่}$$

Z' = ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

Z_1 = ค่าคะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

Z_2 = ค่าคะแนนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ

B_1 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

B_2 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ

สมการคะแนนมาตรฐานสามารถเขียนในรูปแบบสมการได้ดังนี้

$$\text{ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย} = 0.643 + 0.163$$

(ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย) + (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ)

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า หากปรับค่าตัวแปรในสมการทุกตัวให้เป็นคะแนนมาตรฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 เมื่อควบคุมตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพไว้คงที่ แล้วเพิ่มภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย 1 หน่วยมาตรฐาน ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยจะเพิ่มขึ้น 0.643 หน่วยมาตรฐาน และถ้าวัดคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 1 หน่วยคะแนนมาตรฐาน ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยจะเพิ่มขึ้น .163 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยไว้คงที่กล่าวโดยสรุปตัวแปรทั้งสอง ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพสามารถใช้เป็นตัวทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ โดยมีสัมประสิทธิ์ในการทำนายร้อยละ 48.9