

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลรามาริบดี สถาบันมะเร็งแห่งชาติ และโรงพยาบาลวิชัยยุทธ ได้นำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ลักษณะคุณภาพชีวิต ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ของพยาบาล
- ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการที่ทำงานเต็มเวลาของโรงพยาบาล 3 โรงพยาบาล จำนวน 606 คน ประกอบด้วย และพยาบาลที่ลาออกจากโรงพยาบาลดังกล่าว จำนวน 24 คน รวมเป็นจำนวนทั้งหมด 630 คน

ตารางที่ 4.1

แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลที่ปฏิบัติงานและลาออก

โรงพยาบาล	พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่		พยาบาลที่ลาออก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รามาริบดี	338	96.02	14	3.98
วิชัยยุทธ	141	94.00	9	6.00
สถาบันมะเร็ง	127	99.22	1	.78
รวม	606	96.19	24	3.81

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลที่ปฏิบัติงานและลาออกจากการ
 จำแนกตามโรงพยาบาลสามารถแจกแจงรายละเอียดได้ว่า

พยาบาลที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 96.19 และลาออกจาก
 วิชาชีพแล้ว 3.81 ในจำนวนพยาบาลที่ลาออกนี้ พยาบาลจากโรงพยาบาลวิชัยยุทธมีอัตราการ
 ลาออกมากที่สุดคือ ร้อยละ 6.00 รองลงมาคือ โรงพยาบาลรามาริบัติ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ
 ตามลำดับ

ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย ระดับการศึกษา, สถานภาพการสมรส, อายุและอายุงาน ซึ่ง
 แสดงผลในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2
 แสดงลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ของพยาบาลโดยรวม

ข้อมูลส่วนบุคคล	รามาริบัติ		วิชัยยุทธ		สถาบันมะเร็ง		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
<u>ระดับการศึกษา</u>								
ปริญญาตรี	243	69.0	143	95.3	117	91.4	503	79.8
สูงกว่าปริญญาตรี	109	31.0	7	4.7	11	8.6	127	20.2
<u>สถานภาพการ</u>								
โสด	276	78.4	77	51.3	64	50.0	417	66.0
สมรส	76	21.6	60	40.0	60	46.9	196	31.0
หม้าย / หย่าร้าง	0	0	13	8.7	4	3.1	17	3.0
<u>อายุ</u>								
20-25	0	0	10	6.7	10	7.8	20	3.3
26-30	92	26.1	40	26.7	33	25.8	163	26.0
31-35	105	29.8	59	39.3	31	24.2	194	30.6
36ปีขึ้นไป	155	44.0	41	27.3	54	42.2	250	40.0
<u>อายุงาน(ปี)</u>								
1-5	22	6.30	44	29.3	29	22.7	95	15.2
6-10	97	27.6	44	29.3	26	20.3	167	26.7
11-15	110	31.3	37	24.7	32	25	178	28.3
16 ขึ้นไป	123	34.9	25	16.7	41	32	188	29.8

จากตารางที่ 4.2 แสดงแสดงลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ของพยาบาลโดยรวมและ
 จำแนกตามโรงพยาบาล มีรายละเอียดดังนี้

1. ระดับการศึกษา

พยาบาลส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.80 และมีพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 20.20 ของพยาบาลทั้งหมด

โดยพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 31 ของพยาบาลรามาริบัติทั้งหมดรองลงมาคือพยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธ มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 4.7 ของพยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธทั้งหมด และพยาบาลสถาบันมะเร็งแห่งชาติ มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 8.6 ของพยาบาลสถาบันมะเร็งแห่งชาติทั้งหมด

2. สถานภาพการสมรส

พยาบาลส่วนใหญ่เป็นโสด ร้อยละ 66.00 สมรสแล้วร้อยละ 31.00 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 3.00ของพยาบาลทั้งหมด

โดยพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติเป็นโสดมากที่สุดคือ ร้อยละ 78.4รองลงมาคือ พยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธร้อยละ 51.30 รองลงมาคือ พยาบาลสถาบันมะเร็งแห่งชาติเป็นโสด ร้อยละ 50.

3. อายุ

พยาบาลส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง20-25 ร้อยละ 3.3 คน รองลงมามีอายุ 26-30 ปีร้อยละ26 และรองลงมาคือ 31-35 ร้อยละ 30.60 คน และมีอายุมากกว่า 36 ปี จำนวน 250 คน ร้อยละ 40

3.1 พยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ มีอายุระหว่าง 26-30 ปีร้อยละ 26.10 อายุระหว่าง 31-35 ร้อยละ 29.8 และอายุมากกว่า 36 ร้อยละ 44 ของจำนวนพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติทั้งหมด

3.2 พยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธมีอายุมีอายุระหว่าง 20-25ปีร้อยละ 6.7 มีอายุระหว่าง 26-30 ปีร้อยละ 26.7 อายุระหว่าง 31-35 ร้อยละ 39.3และอายุมากกว่า 36 ปีร้อยละ 27.3 ของจำนวนพยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธทั้งหมด

3.3 พยาบาลสถาบันมะเร็งแห่งชาติมีอายุมีอายุระหว่าง 20-25ปีร้อยละ 7.8มีอายุระหว่าง 26-30 ปีร้อยละ 25.8 อายุระหว่าง 31-35 ร้อยละ 24.2 และอายุมากกว่า 36 ร้อยละ 42.2 ของจำนวนพยาบาลสถาบันมะเร็งแห่งชาติทั้งหมด

4. อายุงาน

พยาบาลส่วนใหญ่ มีอายุงาน1-5 ปี ร้อยละ 15.20 และอายุงานระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 26.7 และอายุงานระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 28.30 และมีพยาบาลที่อายุ16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 29.80 ของจำนวนพยาบาลทั้งหมด

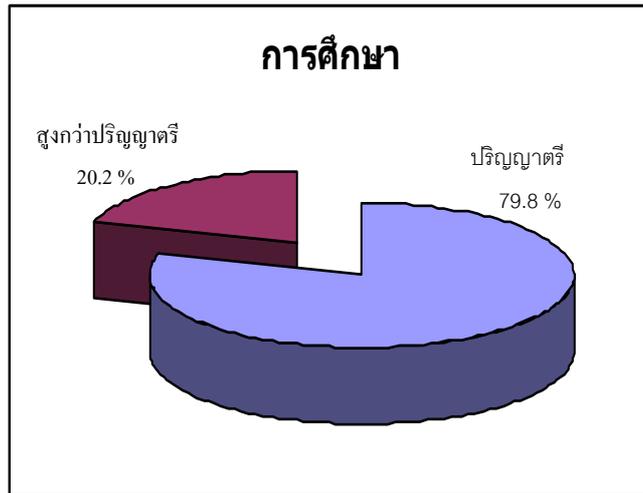
4.1 พยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติส่วนใหญ่ มีอายุงาน 1-5 ปีร้อยละ 6.30 มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปีร้อยละ 27.6 อายุงานระหว่าง 11-15 ปีร้อยละ 31.3 และมีอายุงาน 16 ปีขึ้นไปร้อยละ 34.90 ของจำนวนพยาบาลรามาริบัติทั้งหมด

4.2 พยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธ มีอายุงาน 1-5 ปีร้อยละ 29.30 มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปีร้อยละ 24.7 คน มีอายุงานระหว่าง 11-15 ปีร้อยละ 24.70 คน และมีอายุงาน 16 ปีขึ้นไปร้อยละ 16.7 ของจำนวนพยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธทั้งหมด

4.3 พยาบาลสถาบันมะเร็งแห่งชาติมีอายุงานระหว่าง 1-5 ปีร้อยละ 22.70 มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปีร้อยละ 20.30 และมาอายุงานระหว่าง 11-15 ปีร้อยละ 25.00 และมีอายุงาน 16 ปีขึ้นไปร้อยละ 32 ของจำนวนพยาบาลสถาบันมะเร็งแห่งชาติทั้งหมด

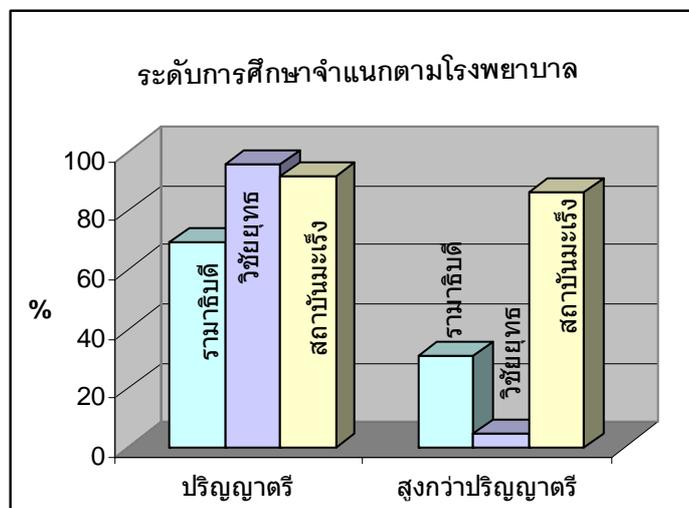
ภาพที่ 4.1

กราฟวงกลมแสดงระดับการศึกษาของพยาบาลโดยรวม



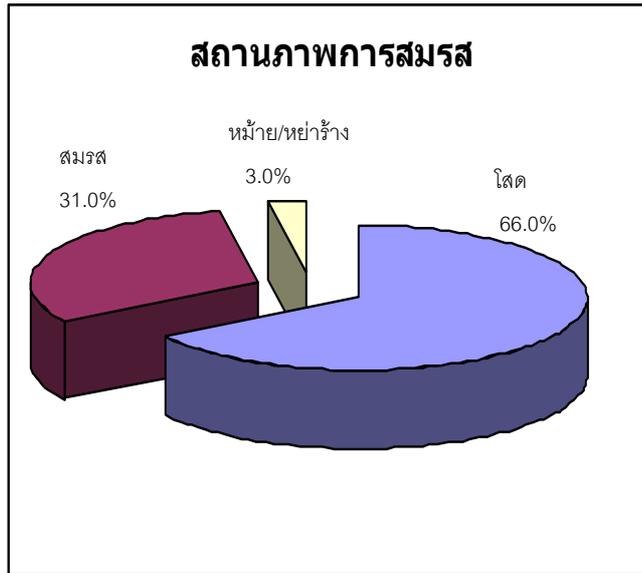
ภาพที่ 4.2

แผนภูมิแท่งแสดงระดับการศึกษาจำแนกตามโรงพยาบาล



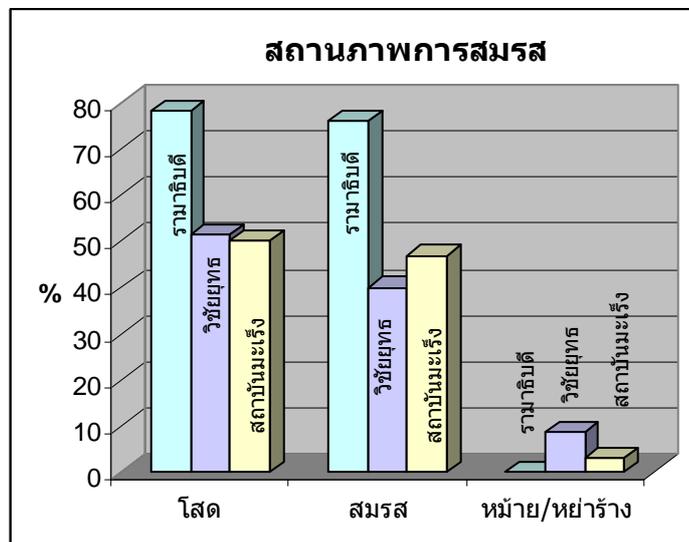
ภาพที่ 4.3

กราฟวงกลมแสดงสถานภาพการสมรสของพยาบาลโดยรวม



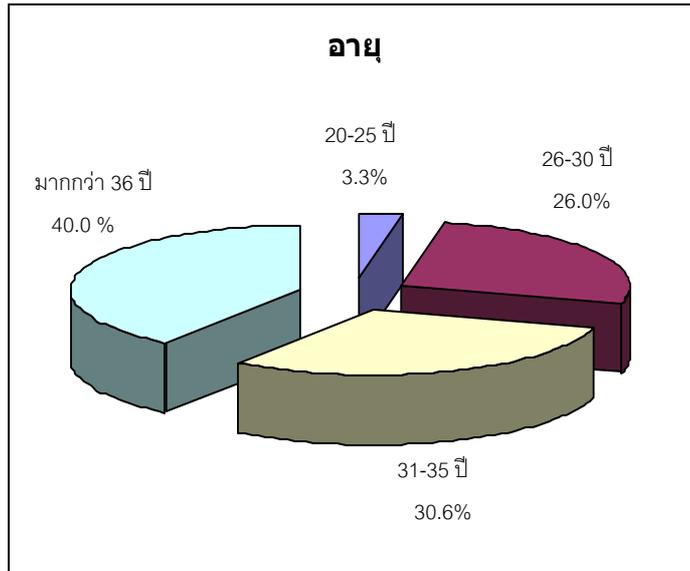
ภาพที่ 4.4

แผนภูมิแสดงสถานภาพการสมรสจำแนกตามโรงพยาบาล



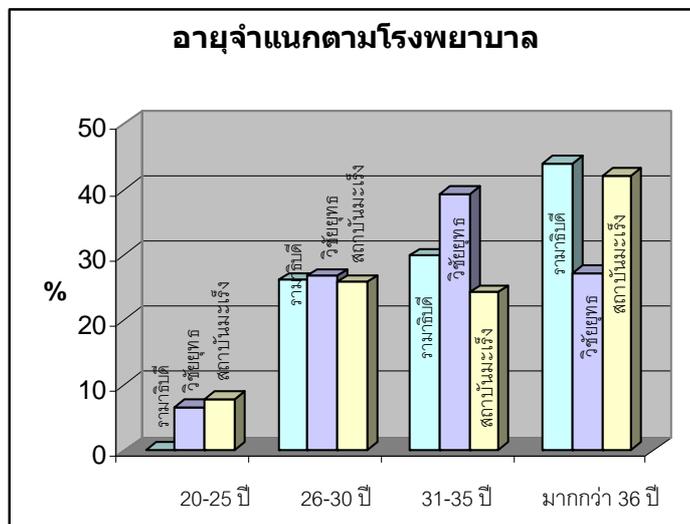
ภาพที่ 4.5

กราฟวงกลมแสดงอายุของพยาบาลโดยรวม



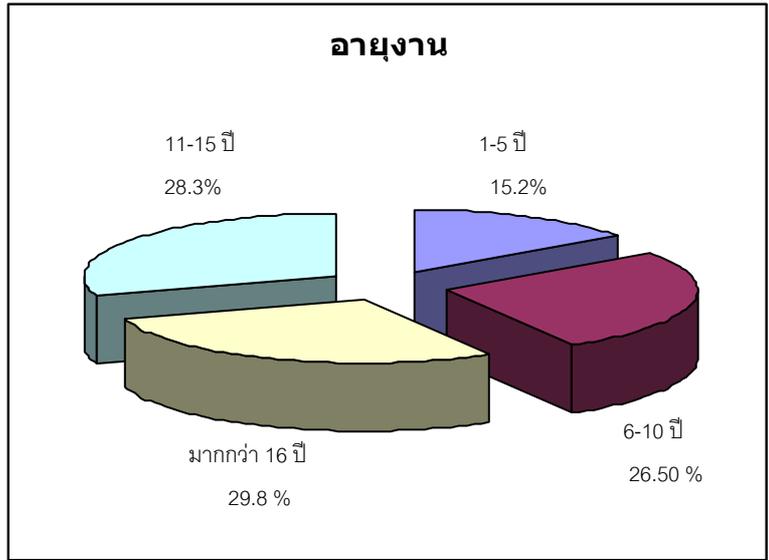
ภาพที่ 4.6

แผนภูมิแสดงอายุจำแนกตามโรงพยาบาล



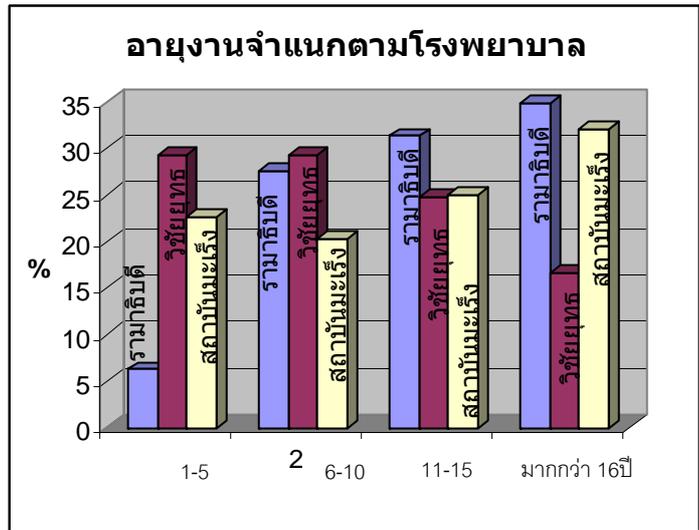
ภาพที่ 4.7

กราฟวงกลมแสดงอายุงานของพยาบาลโดยรวม



ภาพที่ 4.8

แผนภูมิแสดงอายุนานจำแนกตามโรงพยาบาล



ส่วนที่ 2 ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และวัฒนธรรมองค์การของพยาบาล

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มี
ประสิทธิภาพและ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของพยาบาล

	รามาริบัติ		วิชัยยุทธ		สถาบันมะเร็ง		รวม 3 ร.พ.	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
QWL	3.38	.37	3.66	.33	3.95	.29	3.45	.36
LD	4.48	.52	4.73	.44	4.45	.53	4.52	.50
OC	3.64	.64	4.09	.32	3.39	.26	3.81	.55

จากตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะคุณภาพชีวิต
ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และวัฒนธรรมองค์การ สรุปได้ว่า

1. ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45(คะแนนเต็ม 5)โดย สถาบันมะเร็งแห่งชาติมีลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน
สูงสุดรองลงมาเป็นโรงพยาบาลวิชัยยุทธและโรงพยาบาลรามาริบัติ ตามลำดับ

2. ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.52(คะแนนเต็ม 7)โดย โรงพยาบาลวิชัยยุทธ มีลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด
รองลงมาเป็นโรงพยาบาลรามาริบัติ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ตามลำดับ

3. ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของพยาบาลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81(คะแนนเต็ม
7) โดยโรงพยาบาลวิชัยยุทธมีวัฒนธรรมองค์การสูงสุดรองลงมาเป็นโรงพยาบาลรามาริบัติ และ
สถาบันมะเร็งแห่งชาติตามลำดับ

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ยของลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัย	รามาริบัติ		วิชัยยุทธ		สถาบันมะเร็ง		รวม	
	\bar{X}	ลำดับ	\bar{X}	ลำดับ	\bar{X}	ลำดับ	\bar{X}	ลำดับ

SOC	3.69	2	3.93	1	3.75	1	3.75	1
DEV	3.77	1	3.78	3	3.50	5	3.71	2
SAFE	3.57	3	3.89	2	3.62	2	3.65	3
ORP	3.51	4	3.77	4	3.53	3	3.57	4
LIF	3.17	7	3.57	5	3.52	4	3.34	5
CON	3.28	6	3.40	8	3.42	6	3.33	6
GROW	3.29	5	3.42	7	3.27	7	3.32	7
COMP	2.75	8	3.56	6	2.49	8	2.89	8

จากตารางที่ 4.4 แสดงลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโดยรวม มีลักษณะสังคมสัมพันธ์เป็นอันดับ 1 มีรองลงมาคือ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน , สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ , ความเกี่ยวข้องกับภูมิใจในองค์กร , ความสมดุลในการดำรงชีวิต, ธรรมเนียมในองค์กร, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และมีลักษณะค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมน้อยที่สุด

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลรามธิบดีมีลักษณะ การพัฒนาศักยภาพบุคคลสูงเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือลักษณะสังคมสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความภูมิใจในองค์กร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน และอันดับสุดท้ายคือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธมีลักษณะ สังคมสัมพันธ์เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพบุคคล ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ ธรรมเนียมในองค์กรเป็นลำดับสุดท้าย

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสถาบันมะเร็งแห่งชาติมีลักษณะ สังคมสัมพันธ์เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือลักษณะ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความภูมิใจในองค์กร ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน การพัฒนาศักยภาพบุคคล ธรรมเนียมในองค์กร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าเฉลี่ยของลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัย	รามาริบดี		วิชัยยุทธ		สถาบันมะเร็ง		รวม	
	\bar{X}	ลำดับ	\bar{X}	ลำดับ	\bar{X}	ลำดับ	\bar{X}	ลำดับ
MAS	5.86	1	5.94	1	5.88	1	5.82	1
FUO	5.79	3	5.47	3	5.74	2	5.77	2
ACO	5.86	1	5.54	2	5.34	3	5.67	3
HUO	5.49	4	5.28	4	5.23	4	5.37	4
UNA	5.06	6	5.07	5	4.99	5	5.04	5
POD	3.41	5	3.50	7	2.92	7	3.35	6
IND	2.70	7	3.96	6	3.22	6	3.07	7

จากตารางที่ 4.5 แสดงลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลโดยรวม มีลักษณะเน้นความเป็นชายสูงเป็นอันดับ 1 คะแนน รองลงมาคือ ลักษณะเน้นอนาคต ลักษณะเน้นความสำเร็จ ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม ลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะการใช้อำนาจ และความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นอันดับสุดท้าย

2. ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบดี มีลักษณะเน้นความเป็นชายเป็นอันดับ 1 และลักษณะเน้นความสำเร็จร่วมด้วย รองลงมาคือ ลักษณะเน้นอนาคต ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม ลักษณะการใช้อำนาจ และลักษณะปัจเจกบุคคลเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าเฉลี่ยของลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

ปัจจัย	รามาริบดี		วิชัยยุทธ		สถาบันมะเร็ง		รวม	
	\bar{X}	ลำดับ	\bar{X}	ลำดับ	\bar{X}	ลำดับ	\bar{X}	ลำดับ
POD	4.26	1	3.95	5	3.98	4	4.13	1
ACO	4.12	2	4.15	3	3.63	7	4.03	2
HUO	3.63	3	4.46	2	4.19	3	3.94	3

FUO	3.23	6	5.00	1	4.51	1	3.92	4
UNA	3.19	7	3.48	6	4.46	2	3.84	5
MAS	3.59	4	4.06	4	3.71	6	3.72	6
IND	3.56	5	3.42	7	3.82	5	3.56	7

จากตารางที่ 4.6 แสดงลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของพยาบาลโดยรวม มีลักษณะ การใช้อำนาจ สูงเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ลักษณะเน้นความสำเร็จ ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม เน้นอนาคต ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นเพศชาย และมีลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นอันดับสุดท้าย

2. ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ มีลักษณะเน้น การใช้อำนาจเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ลักษณะเน้นความสำเร็จ ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม ลักษณะเน้นความเป็นชาย ลักษณะปัจเจกบุคคล ลักษณะเน้นอนาคตและลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนเป็นอันดับสุดท้าย

3. ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธ มีลักษณะเน้นอนาคตเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม ลักษณะเน้นความสำเร็จ ลักษณะความเป็นชาย ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะปัจเจกบุคคลเป็นอันดับสุดท้าย

4. ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของพยาบาลสถาบันมะเร็งแห่งชาติ มีลักษณะเน้นอนาคตเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะปัจเจกบุคคล ลักษณะความเป็นชายและลักษณะความสำเร็จเป็นอันดับสุดท้าย

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1. การลาออกมีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.7

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการลาออกกับปัจจัยส่วนบุคคล

	รามาริบดี	วิชัยยุทธ	สถาบัน มะเร็ง	รวม
	χ^2	χ^2	χ^2	χ^2
การศึกษา	1.898	.46	.09	2.16
สถานภาพการสมรส	15.69*	5.45	1.00	1.90
อายุ	41.20*	26.04*	3.15	30.75*
อายุงาน	41.20*	16.61*	3.95	47.01*

p* < .05

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ของการลาออก กับปัจจัยส่วนบุคคลคือ การศึกษา สถานภาพการสมรส อายุ และอายุงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การลาออกของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุและอายุงาน
2. การลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบดี มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส อายุและอายุงาน
3. การลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลวิชัยยุทธมีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุและอายุงาน
4. การลาออกของพยาบาลสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 2. การลาออกมีความสัมพันธ์กับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.8

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการลาออกกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน

	รามาริบดี	วิชัยยุทธ	มะเร็ง	รวม
	χ^2	χ^2	χ^2	χ^2
ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม 8 ด้าน	4.93*	7.57*	.15	28.16*
- ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	8.21*	51.59*	1.85	8.74*
- สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	82.94*	.44*	1.73	57.92*
- การพัฒนาศักยภาพของบุคคล	15.45*	40.24*	.88	22.30*

- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	18.14 [*]	7.55 [*]	.66	15.18 [*]
- สังคมสัมพันธ์	24.01 [*]	18.26 [*]	.51	34.33 [*]
- ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	19.86 [*]	38.74 [*]	.91	20.86 [*]
- ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	.02	.14	1.04	.141
- ความภูมิใจในองค์กร	15.25 [*]	7.25	.83	3.39

p^{*} < .05

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ ของการลาออก กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การลาออกของพยาบาลรวม 3 โรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ, สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, การพัฒนาศักยภาพของบุคคล, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, สังคมสัมพันธ์, ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร

2. การลาออกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ, สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, การพัฒนาศักยภาพบุคคล, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, สังคมสัมพันธ์, ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร, ความภูมิใจในองค์กร

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธ มีความสัมพันธ์กับการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร

4. การลาออก ของพยาบาลสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ไม่มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 การลาออกมีความสัมพันธ์กับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.9

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการลาออกกับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัย	รามาริบดี	วิชัยยุทธ	มะเร็ง	รวม
--------	-----------	-----------	--------	-----

	χ^2	χ^2	χ^2	χ^2
ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพรวม 7 ด้าน	2.083	1.734	.187	3.474
-ลักษณะเน้นความเป็นชาย	9.306*	.262	.165	4.899
-ลักษณะเน้นปัจเจกบุคคล	2.232	.469	.759	2.993
-ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	1.114	6.413*	.947	.540
-ลักษณะการเน้นอำนาจ	1.131	6.562*	1.924	2.482
-ลักษณะเน้นความสำเร็จ	.629	8.020*	5.135	1.722
-ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม	12.430*	26.330*	5.135	20.965*
- ลักษณะเน้นอนาคต	8.072*	31.103*	6.581*	151.14*

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ ของการลาออกกับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การลาออกของพยาบาลรวม 3 โรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (รวม 7 ด้าน) แต่ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เฉพาะด้านลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม และลักษณะเน้นอนาคตมีความสัมพันธ์กับการลาออกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. การลาออกของพยาบาลรามาริบดี ไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (รวม 7 ด้าน) แต่ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เฉพาะด้านลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพลักษณะเน้นความเป็นชาย ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรมและลักษณะเน้นอนาคตมีความสัมพันธ์กับการลาออกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. การลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลวิชัยยุทธ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ (รวม 7 ด้าน) แต่ผู้นำที่มีประสิทธิภาพเฉพาะด้าน ลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะเน้นความสำเร็จ ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรมและลักษณะเน้นอนาคตมีความสัมพันธ์กับ การลาออกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4 การลาออกของพยาบาลสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ(รวม 7 ด้าน) แต่ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเฉพาะด้านลักษณะเน้นอนาคตมีความสัมพันธ์กับการลาออกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 4. การลาออกมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ

ตารางที่ 4.10

แสดงความสัมพันธ์ของการลาออกกับวัฒนธรรมองค์การ

ปัจจัย	รามาริบัติ	วิชัยยุทธ	มะเร็ง	รวม
	χ^2	χ^2	χ^2	χ^2
ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ รวม7ด้าน	12.583*	79.711*	15.118	1.828
-ลักษณะเน้นความเป็นชาย	1.795	2.62	.209	1.155
-ลักษณะเน้นปัจเจกบุคคล	26.411*	2.394	4.856	1.620
-ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	13.932*	6.665	3.954	32.106*
-ลักษณะการเน้นอำนาจ	3.739	3.901	.394	3.282
-ลักษณะเน้นความสำเร็จ	1.903	3.482	2.479	7.345
-ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม	3.498	12.682*	4.856	4.413
- ลักษณะเน้นอนาคต	1.636	8.297*	2.139	2.215

p* < .05

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ ของการลาออกกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การลาออกของพยาบาลรวม3โรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ (รวม 7 ด้าน) แต่วัฒนธรรมองค์การด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพยาบาล รวม3 โรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.การลาออก ของพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ มีความสัมพันธ์กับ วัฒนธรรมองค์การ (รวม 7 ด้าน) โดยเฉพาะด้านลักษณะเน้นปัจเจกบุคคลและลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

3. วัฒนธรรมองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลวิชัยยุทธ(รวม 7 ด้าน) มีความสัมพันธ์กับการลาออก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านลักษณะเน้นมนุษยธรรมและลักษณะเน้นอนาคต

4. วัฒนธรรมองค์การของพยาบาลสถาบันมะเร็งแห่งชาติ (รวม 7 ด้าน) ไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออก

สมมติฐานข้อที่ 5. มีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและวัฒนธรรมองค์การ

ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการหาค่าสหสัมพันธ์ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation (r) และแสดงค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้ดังนี้

$0.0 \leq r < 0.1$	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
$0.1 \leq r < 0.3$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันเล็กน้อย
$0.3 \leq r < 0.5$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างมาก
$0.5 \leq r < 0.7$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
$0.7 \leq r < 0.8$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างมาก
$0.8 \leq r < 1$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันมาก
$r = 1$	หมายถึง	Perfect Positive Relationship
$r = -1$	หมายถึง	Perfect Negative Relationship

ตารางที่ 4.11

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และวัฒนธรรมองค์การ ของพยาบาล

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	วัฒนธรรมองค์การ
ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน	1		
ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	.303*	1	
วัฒนธรรมองค์การ	-.144*	.032	1

$p^* < .05$

จากตารางที่ 4.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและวัฒนธรรมองค์การของพยาบาลโดยรวมมีรายละเอียดดังนี้

- 1.คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล มีความสัมพันธ์กับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 2.คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของพยาบาลในทิศทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ

ตารางที่ 4.12

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานกับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
ของพยาบาล

ลักษณะ คุณภาพชีวิต การทำงาน	ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ						
	UNA	POD	ACO	MAS	IND	FUO	HUO
COMP	.033	-.022	-.086*	-.020	.191*	.420	-.004
SAFE	-.119*	.070	-.177*	-.144*	.197*	-.127*	-.128*
DEVE	.301*	.109*	.245*	.137*	.034	.192*	.203
GROW	.247*	.133*	.241*	.174*	-.016	.253	.232
SOCI	.343*	.011	.309*	.289*	-.051	.333*	.262*
CON	.296*	.140	.254*	.267*	-.021	.293*	.357*
LIFE	.080*	.043	-.031	.080*	.127*	.021	.015
ORP	.132*	-.103*	.099*	.071	-.003	.138*	.048

P* <.05

จากตารางที่ 4.12 แสดงแสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานกับ
ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลโดยรวมมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพลักษณะหลักคือมีความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆดังนี้

การพัฒนาศักยภาพบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสังคมสัมพันธ์ด้านธรรมาภิบาลในองค์การด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานด้านความภูมิใจในองค์การ

2. ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพลักษณะการใช้อำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์การ

และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน การพัฒนาศักยภาพบุคคลความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

3. ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพลักษณะเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว

และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน การพัฒนาศักยภาพบุคคลความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านสังคมสัมพันธ์ด้านธรรมาภิบาลในองค์การความภูมิใจในองค์การ

4. ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพลักษณะเน้นความเป็นชายมีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลบุคคลความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านสังคมสัมพันธ์ด้านธรรมาภิบาลในองค์การด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน

5. ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพลักษณะปัจเจกบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านใดเลย

แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน

6. ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพลักษณะเน้นอนาคตมีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน การพัฒนาศักยภาพด้านสังคมสัมพันธ์ด้านธรรมาภิบาลในองค์การด้านความภูมิใจในองค์การ

7. ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านด้านสังคมสัมพันธ์ด้านธรรมณูญในองค์การ

ตารางที่ 4.13

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานกับวัฒนธรรมองค์การของพยาบาล

	UNAO	PODO	ACOO	MASO	INDO	FUOO	HUOO
COMP	.228*	.026	.112*	.128*	-.113*	.218*	.139*
SAFE	.210*	-.111*	-.023	.059	-.054	.154*	-.005
DEVE	-.004	-.071	-.058	-.060	-.287*	-.003	-.120*
GROW	.062	-.083*	-.098*	-.072	-.268*	.035	-.019
SOCI	.149*	-.084*	-.125*	-.165*	-.266*	.077	-.003
CON	.100*	-.227*	-.174*	-.109*	-.368*	.076	-.050
LIFE	.192*	-.055	-.168*	.020	.090*	.069	-.042
ORP	-.095*	-.109*	-.180*	-.020	-4.06*	-.008	-.102*

P* <.05

จากตารางที่ 4.13 แสดงแสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานกับวัฒนธรรมองค์การของพยาบาลโดยรวมมีรายละเอียดดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การด้านหลักเลียงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพสังคมสัมพันธ์ ธรรมณูญในองค์การ ภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความภูมิใจในองค์การ

2. วัฒนธรรมองค์การลักษณะใช้อำนาจไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานแม้แต่ด้านเดียวแต่มีความสัมพันธ์ด้านลบกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านสังคมสัมพันธ์ด้านธรรมณูญในองค์การด้านความภูมิใจใน

3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และมีความสัมพันธ์ด้านลบกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านสังคมสัมพันธ์ด้านธรรมณูญในองค์การภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานด้านความภูมิใจใน

4. วัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นความเป็นชายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และมีความสัมพันธ์ด้านลบกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ด้านธรรมณูญในองค์การ

5. วัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน และมีความสัมพันธ์ด้านลบกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านสังคมสัมพันธ์ด้านธรรมณูญในองค์การด้านความภูมิใจใน

6. วัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

7. วัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และมีความสัมพันธ์ด้านลบกับลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ด้านความภูมิใจใน

ตารางที่ 4.14

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับวัฒนธรรมองค์การของ
พยาบาลโดยรวม

	PODO	HUOO	INDO	UNAO	ACOO	HUOO	FUOO
UNAB	-.024	-.064	-.160*	.091*	.012	-.064	-.003
PODB	-.077	-.053	-.093*	.039	.150*	-.053	.084*
ACOB	.049	-.045	-.069	-.084*	.079*	-.045	-.128*

MASB	-.059	.049	-.050	.118*	.116*	.049	-.035
INDB	-.083*	.140*	-.002	.354*	-.003	.104*	.399*
FUOB	-.023	.004	-.100*	.049	.073	.004	-.025
HUOB	.066	-.038	-.104*	-.033	.024	-.038	-.141*

*P<.05

จากตารางที่ 4.14 แสดงแสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับ
วัฒนธรรมองค์การของพยาบาลโดยรวมมีรายละเอียดดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การลักษณะการใช้อำนาจมีความสัมพันธ์ในทางลบกับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในด้านความเป็นปัจเจกบุคคล

2. วัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรมมีความสัมพันธ์กับในทางบวกกับ
ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในด้าน ความเป็นปัจเจกบุคคล

3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับในทางลบ
กับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในด้าน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอลักษณะการใช้อำนาจ
ลักษณะเน้นอนาคตและลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม

4. วัฒนธรรมองค์การลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์กับในทางบวก
กับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในด้านลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนลักษณะเน้นความเป็น
ชาย ลักษณะความเป็นปัจเจกชน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
ด้านลักษณะเน้นความสำเร็จ

5. วัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับในทางบวกกับ
ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในด้านลักษณะการใช้อำนาจลักษณะเน้นความสำเร็จลักษณะความ
เป็นชาย

6. วัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรมมีความสัมพันธ์กับในทางบวกกับ
ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในด้าน ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

7. วัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นอนาคตมีความสัมพันธ์กับในทางบวกกับลักษณะผู้นำ
ที่มีประสิทธิภาพในด้านลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะเน้นปัจเจกบุคคลและมีความสัมพันธ์ทาง
ลบกับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้านลักษณะเน้นความสำเร็จเน้นความมีมนุษยธรรม