บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของทีมงานกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ โดยใช้ทีมเป็นหน่วยวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่าง 174 ทีม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์และเสนอเป็นค่าเฉลี่ยและร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของลักษณะของทีมงาน จำแนกตามรายด้าน การออกแบบงาน การพึ่งพาช่วยเหลือกัน องค์ประกอบของทีม บริบทเชิงบริหาร กระบวนการทำงานเป็นทีม จำแนกเป็นโดยรวม และรายหัวข้อย่อย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของทีมงาน กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยใช้หน่วยวิเคราะห์เป็นทีม (นอกจากนี้ได้เสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้หน่วยการวิเคราะห์เป็นรายบุคคล เปรียบเทียบกับหน่วยวิเคราะห์เป็นทีม)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงกำหนดคำย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

คำย่อ

JOB DESIGN	หมายถึง	การออกแบบงาน
INTERDEPENDENCE	หมายถึง	การพึ่งพาช่วยเหลือกัน
COMPOSITION	หมายถึง	องค์ประกอบของทีม
CONTEXT	หมายถึง	บริบทเชิงบริหาร
PROCESS	หมายถึง	กระบวนการทำงานเป็นทีม
PRODUCTIVITY	หมายถึง	ผลิภาพในงาน
SATISFACTION	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติ
TEAM CHARACTERISTIC	หมายถึง	ลักษณะของทีมงาน
TEAM EFFECTIVENESS	หมายถึง	ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล

สัญลักษณ์ทางสถิติ

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	อัตราส่วนเอฟ(F)ที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2)และ Beta
t	แทน	ค่าสถิติที (t) ที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญ ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(r)
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of Determination)
R^2 change	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไปเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
Constant	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E._b$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
$S.E._{est}$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
$\hat{y}$	แทน	ประสิทธิผลของทีมการพยาบาลที่ได้จากการพยากรณ์ต่างๆ ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	ประสิทธิผลของทีมการพยาบาลที่ได้จากการพยากรณ์ต่างๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 **ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร**

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงานร่วมกัน สังกัดของหน่วยงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21ปี– 25ปี	165	19.2
26ปี – 30ปี	230	26.7
31ปี.- 35ปี	134	15.6
36ปี – 40ปี	186	21.6
41ปี ขึ้นไป	145	16.9
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	803	92.6
ปริญญาโท	63	7.3
ปริญญาเอก	1	.1
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
6,500บาท – 10,000บาท	264	30.5
10,001บาท – 13,500บาท	244	28.2
13,501บาท – 17,000บาท	179	20.7
17,001บาท – 20,500บาท	100	11.5
20,501บาท – 24,000บาท	51	5.9
24,001บาท ขึ้นไป	28	3.2
ประสบการณ์การทำงานร่วมกัน		
1ปี - 5ปี	302	34.7
6ปี -10ปี	211	24.3
11ปี-15ปี	134	15.4
16ปี- 20ปี	145	16.7
21ปี ขึ้นไป	78	9.0

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สังกัดของหน่วยงาน		
กระทรวงสาธารณสุข	152	17.5
กระทรวงกลาโหม	221	25.4
กรุงเทพมหานคร	164	18.9
ทบวงมหาวิทยาลัย	213	24.5
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	120	13.8
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	52	6.1
ห้องผ่าตัด	98	17.5
ห้องคลอด	34	4.0
กุมารเวชกรรม	104	12.1
สูติ-นรีเวชกรรม	86	10.0
ศัลยกรรม	238	27.7
อายุรกรรม	119	13.9
หอผู้ป่วยหนัก	127	14.8

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 26 –30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมามีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.6 และน้อยที่สุดคืออายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.9 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.6 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 6,500 - 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมามีรายได้เฉลี่ย 10,001 - 13,500 บาทร้อยละ 28.2 รายได้เฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 24,001 ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 3.2 มีประสบการณ์การทำงานร่วมกันระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี ร้อยละ 24.3 น้อยที่สุดคือ 21ปีขึ้นไปร้อยละ 9.0 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงกลาโหมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.4 รองลงมาได้แก่ ทบวงมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 24.5 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 27.7 รองลงมาคือห้องผ่าตัด คิดเป็นร้อยละ 17.5 และน้อยที่สุดคือห้องคลอด มีเพียงร้อยละ 4.0

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะของทีมงาน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะของทีมงาน จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 174)

ลักษณะของทีมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
การออกแบบงาน	3.78	.21	ระดับสูง
การพึ่งพาช่วยเหลือกัน	3.84	.24	ระดับสูง
องค์ประกอบของทีม	3.84	.22	ระดับสูง
บริบทเชิงบริหาร	3.57	.34	ระดับสูง
กระบวนการทำงานเป็นทีม	3.84	.26	ระดับสูง
รวม	3.79	.20	ระดับสูง

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะของทีมงาน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.79 ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูง จากเกณฑ์ระดับสูงสุดคือ สูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพึ่งพาช่วยเหลือกัน องค์ประกอบของทีม และกระบวนการทำงานเป็นทีม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.84 รองลงมาคือด้านการออกแบบงาน คะแนนเฉลี่ย 3.78 ด้านบริบทเชิงบริหารมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.57 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกว้างที่สุดเท่ากับ .34

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ตารางที่ 3 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ศึกษาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน ลักษณะของทีม ในรายข้อหลักเพื่อศึกษา ในรายละเอียดลักษณะของทีมงาน ในองค์ประกอบ 19 หัวข้อหลัก ที่อธิบายลักษณะของทีมงานทั้ง 5 ด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะของทีมงาน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายข้อหลัก (n = 174)

ลักษณะของทีมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
การออกแบบงาน			
การบริหารตนเอง	3.40	.33	ระดับปานกลาง
การมีส่วนร่วม	3.80	.29	ระดับสูง
ความหลากหลายของงาน	3.65	.35	ระดับสูง
ความสำคัญของงาน	4.30	.28	ระดับสูง
เอกลักษณ์ของงาน	3.77	.30	ระดับสูง
การพึงพาช่วยเหลือกัน			
เกี่ยวกับภารกิจการปฏิบัติงาน	4.14	.26	ระดับสูง
เกี่ยวกับเป้าหมายของงาน	3.71	.31	ระดับสูง
ข้อมูลย้อนกลับและรางวัล	3.68	.31	ระดับสูง
องค์ประกอบของทีม			
ความหลากหลายของสมาชิก	3.54	.30	ระดับสูง
ความยืดหยุ่นของสมาชิก	3.85	.30	ระดับสูง
ความสัมพันธ์กับขนาดของทีม	3.68	.62	ระดับสูง
ความพึงพอใจในทีม	4.19	.29	ระดับสูง
บริบทเชิงบริหาร			
การฝึกอบรม	3.42	.49	ระดับปานกลาง
การสนับสนุนด้านการจัดการ	3.92	.42	ระดับสูง
ร่วมมือระหว่างทีมงาน	3.49	.30	ระดับปานกลาง
กระบวนการทำงานเป็นทีม			
ความสามารถในงาน	3.90	.29	ระดับสูง
การสนับสนุนกันทางสังคม	4.08	.29	ระดับสูง
การแบ่งความรับผิดชอบ	3.51	.35	ระดับสูง
ความร่วมมือภายในทีมงาน	3.89	.31	ระดับสูง

จากตารางที่ 4 ลักษณะของทีมงาน โรงพยาบาลรัฐ จำแนกเป็นรายข้อหลัก พบว่า

ด้านการออกแบบงาน การให้ความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด ($\bar{x}$ =4.30) รองลงมาคือการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีม ($\bar{x}$ = 3.80) เอกลักษณ์ของงาน และความหลากหลายของงาน ($\bar{x}$ = 3.77 และ 3.65 ตามลำดับ)ทั้งหมดจัดอยู่ในระดับสูงจากเกณฑ์ระดับสูงสุดคือสูงมาก ส่วนการบริหารตนเองของทีม มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 3.40) จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการพึ่งพาช่วยเหลือกันของสมาชิกทีมการพยาบาล มีการพึ่งพาช่วยเหลือกัน เกี่ยวกับภารกิจการปฏิบัติงานสูงโดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.14) รองลงมาคือการพึ่งพาช่วยเหลือกันเกี่ยวกับเป้าหมายของงาน ($\bar{x}$ =3.71) ส่วนการพึ่งพาช่วยเหลือกัน เกี่ยวกับข้อมูลย้อนกลับ และรางวัลมีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำสุดในกลุ่ม ($\bar{x}$ = 3.68) แต่ทั้งหมดจัดอยู่ในระดับสูง

ด้านองค์ประกอบของทีม สมาชิกทีมมีความชอบและพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.19) รองลงมาคือความยืดหยุ่นของสมาชิก ($\bar{x}$ = 3.85) และขนาดของทีมมีความสัมพันธ์กับภาระงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 3.68) ส่วนความหลากหลายของสมาชิกทีมมีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำสุดในกลุ่ม ($\bar{x}$ = 3.54) ทั้งหมดจัดอยู่ในระดับสูง

ด้านบริบทเชิงบริหาร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.92) แต่การสื่อสาร และการประสานความร่วมมือระหว่างทีมงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.49) สำหรับการสนับสนุน ให้ได้รับการฝึกอบรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 3.42) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกว้าง (S.D.=.49) ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม สมาชิกทีมการพยาบาลมีการสนับสนุนช่วยเหลือกันทางสังคม โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.08) รองลงมาคือความสามารถในงาน ($\bar{x}$ = 3.90) และการสื่อสาร และการประสานความร่วมมือภายในทีมงาน ($\bar{x}$ =3.89) ส่วนการแบ่งความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำสุด ($\bar{x}$ =3.51) ทั้งหมดจัดอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม (n = 174)

ประสิทธิผลทีมการพยาบาล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ปริมาณบริการพยาบาล	3.77	.30	ระดับสูง
คุณภาพบริการพยาบาล	3.91	.28	ระดับสูง
ประสิทธิภาพบริการพยาบาล	3.75	.30	ระดับสูง
ผลิตภาพในงาน	3.83	.26	ระดับสูง
ผลตอบแทน	3.74	.27	ระดับสูง
ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน	3.41	.31	ระดับปานกลาง
สภาพการปฏิบัติงาน	3.80	.30	ระดับสูง
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.90	.27	ระดับสูง
สัมพันธภาพกับผู้บริหาร	3.68	.28	ระดับสูง
ความพึงพอใจในงาน	3.67	.25	ระดับสูง
รวม	3.75	.23	ระดับสูง

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลิตภาพในงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และความพึงพอใจในงานมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67จัดอยู่ในระดับสูงทั้งสองด้าน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบพบว่า คุณภาพบริการพยาบาล และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดใกล้เคียงกันเท่ากับ 3.91 และ 3.90 ตามลำดับ รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงาน ปริมาณบริการพยาบาล ประสิทธิภาพบริการพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ย 3.80, 3.77 และ 3.75 ตามลำดับ องค์ประกอบทั้งหมดจัดอยู่ในระดับสูง ส่วนคะแนนเฉลี่ยที่น้อยที่สุด 3.41 คือความก้าวหน้ามั่นคงในงาน จัดอยู่ในระดับปานกลาง เพียงองค์ประกอบเดียวของประสิทธิผลของทีมการพยาบาล

ตอนที่ 3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ กับตัวแปรเกณฑ์

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะของทีมงาน กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_1	Y_2	X_n	Y_n
การออกแบบงาน (X_1)	1.00								
การพึ่งพาช่วยเหลือกัน(X_2)	.683	1.00							
องค์ประกอบของทีม(X_3)	.559	.573	1.00						
บริบทเชิงบริหาร (X_4)	.596	.527	.473	1.00					
กระบวนการทำงาน (X_5)	.677	.642	.702	.578	1.00				
ผลิตภาพในงาน (Y_1)	.675	.686	.604	.567	.775	1.00			
ความพึงพอใจในงาน(Y_2)	.675	.577	.624	.655	.716	.694	1.00		
ลักษณะของทีม (X_n)	.866	.814	.784	.775	.882	.798	.792	1.00	
ประสิทธิผลของทีม (Y_n)	.731	.689	.665	.657	.800	.934	.905	.862	1.00

$^{**}p < .01$

$^{*}p < .05$

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะของทีมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล (r =.862) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาลสูงสุด (r =.800) รองลงมาคือ การออกแบบงาน (r =.731) การพึ่งพาช่วยเหลือกัน (r =.689) องค์ประกอบของทีม (r =.665) และบริบทเชิงบริหาร (r =.657) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของทีมงาน กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร หน่วยการวิเคราะห์เป็นทีม และหน่วยวิเคราะห์เป็นรายบุคคล

	ผลิตภาพในงาน			ความพึงพอใจในงาน		
	ทีม	บุคคล		ทีม	บุคคล	
ลักษณะของทีม	n = 870	n = 174	z	n = 870	n = 174	z
การออกแบบงาน	.572	.675	-1.96	.565	.675	-2.14
การพึ่งพาช่วยเหลือกัน	.551	.686	-2.61	.525	.577	-0.85
องค์ประกอบของทีม	.587	.604	-0.27	.563	.624	-1.19
บริบทเชิงบริหร	.549	.567	-0.26	.577	.655	-1.53
กระบวนการทำงาน	.771	.755	.0428	.625	.716	-1.45
รวมทุกด้าน	.747	.798	-1.575	.723	.792	-1.821

** $p < .01$ $z > 1.96$

* $p < .05$

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสัมพันธ์ ระหว่างลักษณะของทีมงาน กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ทั้งรายด้านและโดยรวม เมื่อใช้หน่วยวิเคราะห์เป็นทีมเปรียบเทียบกับ หน่วยวิเคราะห์เป็นรายบุคคลพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันโดยรวม แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การออกแบบงาน มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ทั้งในด้านผลิตภาพในงาน ($z = 1.96$) และความพึงพอใจในงาน ($z = 2.14$) ตามลำดับ การพึ่งพาช่วยเหลือกัน มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาลในด้านผลิตภาพในงาน ($z = 2.61$) เมื่อใช้หน่วยวิเคราะห์ที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการเลือกตัวแปรพยากรณ์ และเสนอสมการพยากรณ์ ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการเลือกตัวแปรพยากรณ์ ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล

ตัวพยากรณ์	b	$S.E._b$	Beta	t	Sig
กระบวนการทำงานเป็นทีม	.374	.058	.388	6.028	.000
การออกแบบงาน	.221	.068	.197	3.24	.001
บริบทเชิงบริหาร	.129	.035	.187	3.683	.000
การพึ่งพาช่วยเหลือกัน	.139	.056	.142	2.467	.014
องค์ประกอบของทีม	.121	.059	.113	2.028	.044

R = .866	Overall F = 100.87
R^2 = .743	$S.E._{est}$ = .1211

จากตารางที่ 8 เมื่อวิเคราะห์ด้วยวิธี Entered พบว่า ลักษณะของทีมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Overall F = 100.87) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .743 แสดงว่าลักษณะของทีมงานทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมการพยาบาลได้ร้อยละ 74.3 โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ในทางบวกทั้งหมด กระบวนการทำงานเป็นทีมอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของทีมการพยาบาลได้ดีที่สุด (Beta =.388) รองลงมาได้แก่ การออกแบบงาน (Beta = .197) บริบทเชิงบริหาร (Beta = .187) การพึ่งพาช่วยเหลือกัน (Beta = .142) และองค์ประกอบของทีม (Beta =.113) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change)ในการพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2change	F
1. กระบวนการทำงาน	.800	.638	.640	305.678
2. กระบวนการทำงาน การออกแบบงาน	.840	.703	.066	205.727
3. กระบวนการทำงาน การออกแบบงาน บริบทเชิงบริหาร	.856	.727	.026	154.713
4. กระบวนการทำงาน การออกแบบงาน บริบทเชิงบริหาร การพึงพาช่วยเหลือกัน	.863	.738	.012	122.808
5. กระบวนการทำงาน การออกแบบงาน บริบทเชิงบริหาร การพึงพาช่วยเหลือกัน องค์ประกอบของทีม	.866	.743	.006	100.878

$^{**}p < .01$

$^{*}p < .05$

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มขั้นตอนพบว่า กระบวนการทำงานเป็นทีม (Process) สามารถอธิบายความแปรปรวน ประสิทธิผลของทีมการพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .638 (R^2 =.638) แสดงว่ากระบวนการทำงานเป็นทีม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมการพยาบาลได้ร้อยละ 63.8

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ การออกแบบงาน (Job design) เข้าไปค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น .703 (R^2 = .703) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ กระบวนการทำงานเป็นทีม การออกแบบงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ประสิทธิผลของทีมการพยาบาลได้ร้อยละ 70.3 โดยที่การออกแบบงานสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของทีมการพยาบาลได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ6.6 (R^2change .066)

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ บริบทเชิงบริหาร (Context) เข้าไปพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น .727 (R^2 = .727) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ กระบวนการทำงานเป็นทีม การออกแบบงาน บริบทเชิงบริหาร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ประสิทธิผลของทีมการพยาบาลได้ร้อยละ 72.7 โดยที่บริบทเชิงบริหาร สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของทีมการพยาบาลได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.6 (R^2 change .026)

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ การพึ่งพาช่วยเหลือกัน (Interdependence) เข้าไปพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น .738 (R^2 = .738) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ กระบวนการทำงานเป็นทีม การออกแบบงาน บริบทเชิงบริหาร การพึ่งพาช่วยเหลือกัน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ประสิทธิผลของทีมการพยาบาลได้ร้อยละ 73.8 โดยที่การพึ่งพาช่วยเหลือกัน สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของทีมการพยาบาลได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.2 (R^2change .012)

ขั้นที่ 5 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ องค์ประกอบของทีมงาน (Composition) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น .750 (R^2 = .750) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ กระบวนการทำงานเป็นทีม การออกแบบงาน บริบทเชิงบริหาร การพึ่งพาช่วยเหลือกัน องค์ประกอบของทีม สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของทีมการพยาบาลได้ร้อยละ 75 โดยที่องค์ประกอบของทีม สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของทีมการพยาบาลได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.6 (R^2change .006)

เมื่อพิจารณา ตัวพยากรณ์ทั้ง 5 ตัว สามารถอธิบายประสิทธิผลของทีมการพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .866 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์(R^2)เท่ากับ .743 แสดงว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ได้ร้อยละ 74.3 มีค่าความคลาดเคลื่อนในมาตรฐานการพยากรณ์ ($S.E._{est}$)เท่ากับ .121 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรแต่ละตัว พบว่า กระบวนการทำงานเป็นทีม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมการพยาบาลได้สูงสุด (Beta = .388) รองลงมาคือ การออกแบบงาน (Beta = .197) บริบทเชิงบริหาร (Beta = .187) และการพึ่งพาช่วยเหลือกัน (Beta = .142) ตามลำดับ ตัวพยากรณ์ที่มีค่าน้อยที่สุดคือ องค์ประกอบของทีม (Beta = .113) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมการพยาบาลได้ ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = .128 + .347^{*}\text{กระบวนการทำงาน} + .221^{*}\text{การออกแบบงาน} + .129^{*}\text{บริบทเชิงบริหาร} + .139^{*}\text{การพึ่งพาช่วยเหลือกัน} + .121^{*}\text{องค์ประกอบของทีม}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล}} = .388^{*} Z_{\text{กระบวนการทำงาน}} + .197^{*} Z_{\text{การออกแบบงาน}} + .187^{*} Z_{\text{บริบทเชิงบริหาร}} + .142^{*} Z_{\text{การพึ่งพาช่วยเหลือกัน}} + .113^{*} Z_{\text{องค์ประกอบของทีม}}$$