

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลที่เป็นอยู่จากแบบสอบถาม LBDQ - Real จะใช้คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล เป็นค่าความคิดเห็นที่แท้จริงของพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล X เป็นคะแนนความคิดเห็นของพยาบาลแต่ละคน ΣX จะเป็นคะแนนความคิดเห็นรวมของพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล ดังนั้นค่าเฉลี่ย $\frac{\Sigma X}{N}$ จะเป็นคะแนนความคิดเห็นของพยาบาลแต่ละแห่ง สมมติว่า \bar{X} และ S^2 เป็น Variance ของ \bar{X} จากคะแนนดิบ 210 ชุด นำมาหาค่า \bar{X} และ S^2 ได้ 30 ตัว \bar{X} แต่ละตัวเป็นคะแนนความคิดเห็นของพยาบาลต่อพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลแต่ละคน

ในตารางที่ 6 เป็นคะแนนความคิดเห็นของพยาบาล (\bar{X}) ทั้ง 30 แห่ง และ Variance ของความคิดเห็นเหล่านั้น รวมทั้งคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาล (X) ทั้ง 30 แห่งด้วย คะแนน \bar{X} และ Variance แต่ละตัว ผู้วิจัยได้ปัดเป็นเลขจำนวนเต็มหน่วยทั้งหมด เพื่อความสะดวกในการพิจารณาข้อมูลอย่างคร่าว ๆ และการคำนวณโดยใช้ t - test และ F - test ซึ่งจะกล่าวต่อไปนั้น ได้ใช้ค่า \bar{X} และ Variance ที่เป็นจริง โดยคิดทศนิยม 2 ตำแหน่ง ตอนท้ายสุดของตารางเป็นค่า \bar{X} ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าพิสัยของคะแนนความคิดเห็นแต่ละคนของผู้บริหารแผนกพยาบาลและพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล โดยใช้วิธีสถิติที่เรียกว่า Analysis of Variance เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างโรงพยาบาลแต่ละแห่งเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) ผลปรากฏอยู่ในตารางที่ 7 ว่าได้ค่า F เท่ากับ 2.74 โดยมี Degree of Freedom 29 และ 180

ตารางที่ 6 คะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาลและพยาบาลเกี่ยวกับ
พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลที่เป็นอยู่ ทั้งด้าน
ความริเริ่มและด้านความเกรงใจ

ผู้บริหาร คนที่ 1-30	คะแนนความเห็นของพยาบาล				คะแนนความเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาล	
	ด้านความริเริ่ม		ด้านความเกรงใจ		ด้านความริเริ่ม	ด้านความเกรงใจ
	\bar{x}	s^2	\bar{x}	s^2	x	x
1	54	172	59	60	69	65
2	40	184	40	316	61	55
3	51	90	54	59	66	62
4	57	107	55	85	55	57
5	52	54	49	41	62	65
6	49	18	53	9	62	62
7	57	88	58	47	59	64
8	56	49	60	28	51	60
9	44	73	53	65	61	58
10	56	81	52	176	63	66
11	60	81	52	176	69	69
12	52	53	59	40	64	65
13	53	212	55	75	58	63
14	60	31	61	23	64	63
15	47	50	50	35	61	68
16	60	36	60	56	56	70

ตารางที่ 6 (ต่อ). คะแนนความพึงพอใจของผู้บริหารแผนกพยาบาลและพยาบาลเกี่ยวกับ
พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลที่เป็นอยู่ทั้งด้าน
ความริเริ่ม และด้านความเกรงใจ

ผู้บริหาร คนที่ 1-30	คะแนนความเห็นของพยาบาล				คะแนนความเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาล	
	ด้านความริเริ่ม		ด้านความเกรงใจ		ด้านความริเริ่ม	ด้านความเกรงใจ
	\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	X	X
17	59	95	58	109	62	57
18	58	53	60	29	62	68
19	50	51	57	109	61	70
20	57	65	58	16	53	62
21	48	187	43	374	61	62
22	56	117	56	109	58	63
23	61	19	66	69	59	64
24	48	244	52	239	60	63
25	63	11	61	52	56	63
26	59	1	60	8	68	73
27	55	46	55	75	67	70
28	47	37	47	80	53	58
29	49	222	53	261	72	64
30	64	32	65	51	67	70
Mean	54.07		55.63		61.3	64.3
S	5.85		5.87		5.11	4.3
Range	24		26		21	18

ตารางที่ 7 Analysis of Variance ของคะแนนความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับ
 พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาล ด้านความริเริ่ม
 (Initiating Structure) ที่เป็นอยู่ **.

Source of Variation	Sum of Squares	Degree of Freedom	Estimated Variance	F
Between Groups	6907.93	29	238.20	2.74**
Within Group	15669.10	180	87.05	
Total	22577.03	209		

Significant ** $F_{.99}(29, 180) = 1.79$

จากตาราง ค่า F ปรากฏว่าเมื่อค่า $F = 1.79$ จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ที่ระดับ 1 เปอร์เซ็นต์ หรือ .01 แต่ F ที่คำนวณได้จากตารางที่ 7 เป็น 2.74 จึงสรุป
 ได้ว่า ความคิดเห็นของพยาบาลแต่ละแห่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 หรือกล่าว
 อีกนัยหนึ่งว่า พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลด้านความริเริ่มแต่ละโรง
 พยาบาลตามความคิดเห็นของพยาบาลไม่เหมือนกัน

ตารางที่ 8 Analysis of Variance ของคะแนนความคิดเห็นของพยาบาล
เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลด้านความ
เกรงใจ (Consideration) ที่ขึ้นอยู่กับ

Source of Variation	Sum of Squares	Degree of Freedom	Estimated Variance	F
Between Groups	7110.03	29	245.17	2.93**
Within Groups	117459.79	180	83.54	
Total	24569.82	209		

Significant** $F_{.99}(29, 180) = 1.79$

จากตาราง ค่า F ปรากฏว่าเมื่อค่า $F = 1.79$ จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ที่ระดับ 1 เปอร์เซ็นต์ หรือ .01 แต่ F ที่คำนวณได้จากตารางที่ 8 เป็น 2.93 ซึ่ง
มากกว่าค่า F ในตาราง จึงสรุปได้ว่า ความคิดเห็นของพยาบาลแต่ละแห่งแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหาร
แผนกพยาบาลด้านความเกรงใจ (Consideration) แต่ละโรงพยาบาลตามความคิดเห็น
ของพยาบาลไม่เหมือนกัน

การทดสอบค่า F โดยใช้ Analysis of Variance นั้น ความปกติจะต้อง
มีการทดสอบ Homogeneity of Variance ด้วย แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างของการ
วิจัยครั้งนี้ มีขนาดเท่ากันทุกกลุ่ม คือโรงพยาบาลละ 7 คน ดังนั้นไม่ว่าความแปรปรวน
(Variance) ของกลุ่มตัวอย่างจะเป็น Homogeneity หรือ Heterogeneity
ก็ตาม จะไม่ทำให้ค่า F ที่คำนวณได้มีผลพลาดไปจากความเป็นจริงมากนัก ผลงานวิจัย

ของควอนเซิล¹ (Quensel) กล่าวว่า ทั้งที่ความแปรปรวน (Variance) ของกลุ่มตัวอย่างเป็น Heterogeneity ค่า F จะไม่มีผลหลุดไปจากความ เป็นจริงแต่อย่างใด ในเมื่อกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีขนาดเท่ากันทุกกลุ่ม

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนผู้บริหารที่มีพฤติกรรมทางการบริหารสูงและต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ตามคะแนนความคิดเห็นของพยาบาลทั้ง 30 โรงพยาบาล โดยใช้ตาราง แคนสันแนช

		← ความความเกรงใจ →	
		ต่ำกว่า Mean	สูงกว่า Mean
สูงกว่า Mean	$\bar{x} = 54$	(4, 10.27) = 3	(1, 7, 8, 11, 14, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 25, 26, 30) = 14
ต่ำกว่า Mean		(2, 3, 5, 6, 9, 13, 15, 21, 24, 28, 29) = 11	(12.19) = 2
		ก	ข

↑
ความความริเริ่ม
↓

จากตารางที่ 9 จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งสองด้าน มีจำนวนสูงที่สุดคือ 14 คน ส่วนผู้บริหารที่มีพฤติกรรมทางการบริหารต่ำทั้งสองด้านมีอันดับ รองลงมาคือ 11 คน ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมทางการบริหารความความริเริ่มสูง แต่พฤติกรรมความความเกรงใจต่ำ มี 3 คน และผู้บริหารที่มีพฤติกรรมทางการบริหารความความริเริ่มต่ำ แต่พฤติกรรมความความเกรงใจสูง มีเพียง 2 คน เท่านั้น สรุปได้ว่าพยาบาล ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งสองด้านเป็นส่วนมาก

¹ สมาน วีระกำแหง, "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514), หน้า 57.

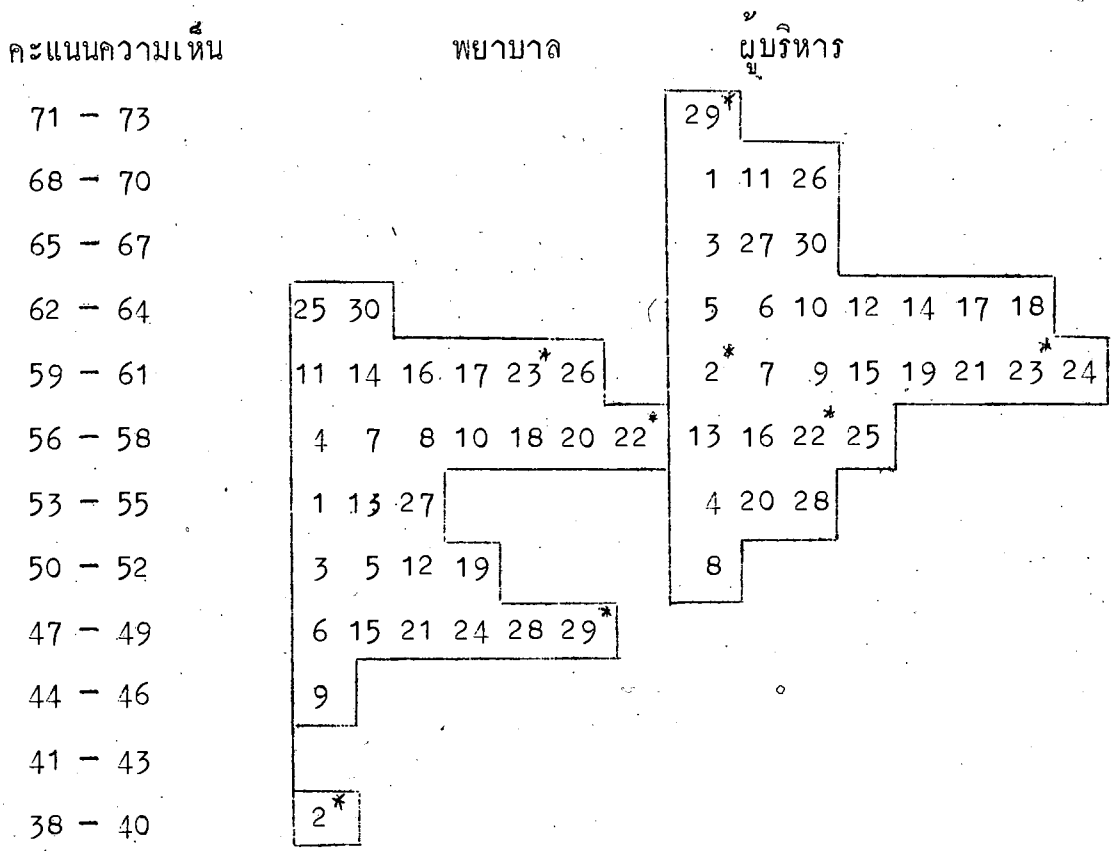
ตารางที่ 10 แสดงจำนวนผู้บริหารแผนกพยาบาลที่มีพฤติกรรมทางการบริหารสูงและต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมแต่ละด้าน ตามความเห็นของผู้บริหารเอง

	← คำนความเกรงใจ →		
	ต่ำกว่า Mean	$\bar{X} = 64$	สูงกว่า Mean
สูงกว่า Mean	(5, 6, 10, 11, 12, 21, 22, 23, 26, 29) = 10	(7, 8, 9, 14, 16, 17, 18, 20, 24, 27, 28, 30) = 13	ก
$\bar{X} = 61$			↑ ค่านความริเริ่ม
ต่ำกว่า Mean	(2, 3, 4, 15) = 4	(1, 13, 25) = 3	ข

ในตารางที่ 10 จะเห็นได้ว่าจำนวนผู้บริหารแผนกพยาบาลที่มีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งค่านความเกรงใจและค่านความริเริ่มมี 13 คน พฤติกรรมทางการบริหารค่านความริเริ่มสูงกว่าพฤติกรรมค่านความเกรงใจต่ำมี 10 คน พฤติกรรมค่านความริเริ่มต่ำกว่าพฤติกรรมค่านความเกรงใจสูงมี 3 คน พฤติกรรมทางการบริหารต่ำทั้งค่านความริเริ่มและค่านความเกรงใจมี 4 คน สรุปได้ว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าพฤติกรรมทางการบริหารที่ตนเองปฏิบัติอยู่ส่วนใหญ่แล้วอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูงทั้งค่านความริเริ่มและค่านความเกรงใจ เพราะมีจำนวนถึง 13 คน คือประมาณ 43.33 เปอร์เซ็นต์ ที่ให้คะแนนตัวเองว่ามีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งสองด้าน มีเพียง 4 คน เท่านั้นที่มีความคิดเห็นว่าตนเองยังมีพฤติกรรมทางการบริหารต่ำทั้งทางค่านความริเริ่มและค่านความเกรงใจ

หมายเหตุ ตัวเลขที่ปรากฏอยู่ในช่องต่าง ๆ นั้น เป็นอันดับของโรงพยาบาลทั้ง 30 แห่ง

แผนภูมิที่ 1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพยาบาลและผู้บริหารแผนกพยาบาลแต่ละแห่งเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลด้านความริเริ่ม (N = 30)

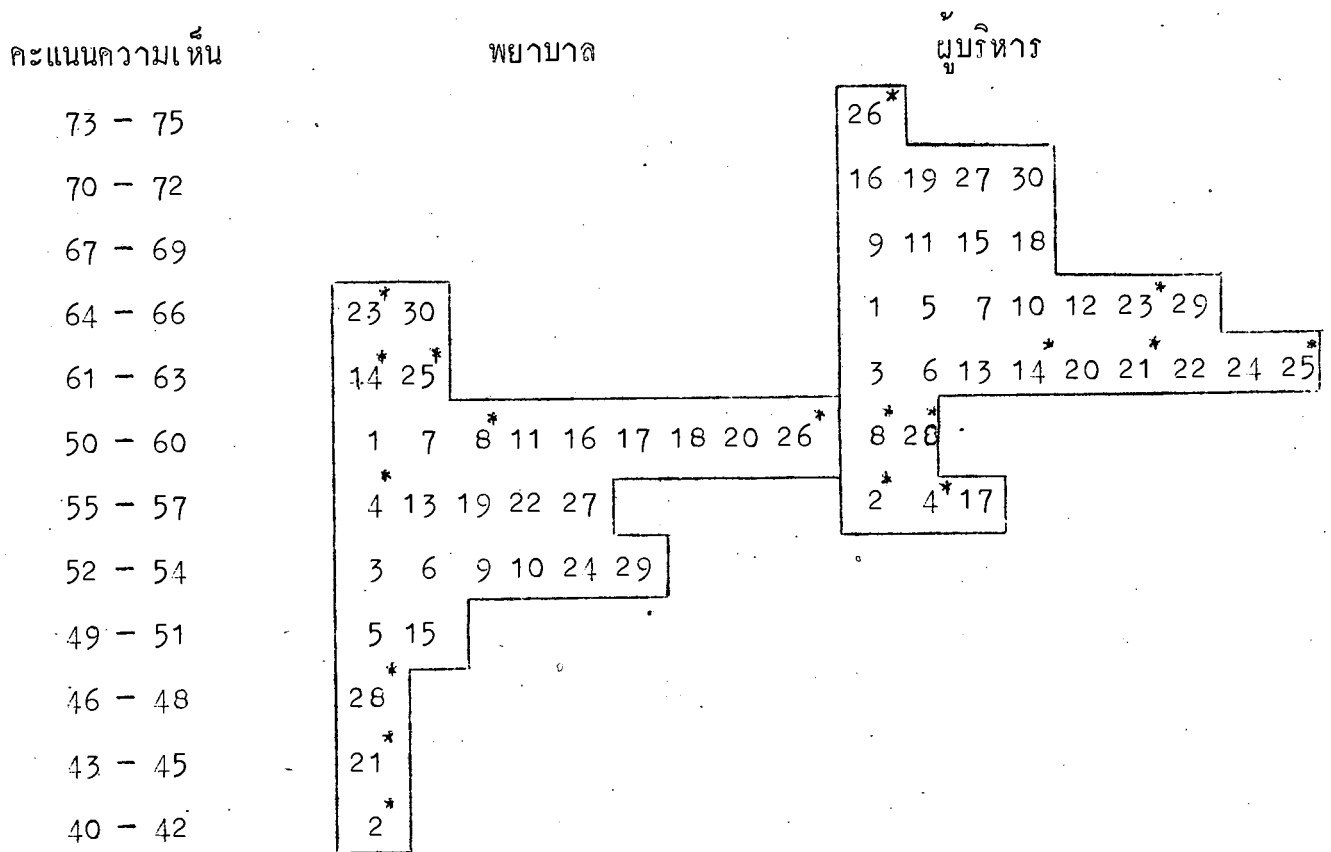


จากแผนภูมิที่ 1 ปรากฏว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารด้านความริเริ่มของแต่ละโรงพยาบาลแตกต่างกันเป็นส่วนมาก มีเพียง 2 โรงพยาบาลเท่านั้นที่ทั้งผู้บริหารและพยาบาลมีความคิดเห็นตรงกัน คือ โรงพยาบาลอันดับที่ 22 และ 23 โรงพยาบาลที่ผู้บริหารและพยาบาลมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก คือ โรงพยาบาลหมายเลข 2 และ 29 เพราะผู้บริหารให้คะแนนตัวเองสูง ขณะที่พยาบาลให้คะแนนต่ำ อาจกล่าวได้ว่า โดยทั่วไปแล้วผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นว่าพฤติกรรมทางการบริหารด้านความริเริ่มอยู่ในเกณฑ์สูง แต่พยาบาลเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมด้านความริเริ่มต่ำ



แผนภูมิที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพยาบาลและผู้บริหารแผนกพยาบาลแต่ละ
 แห่งเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลทาง
 ด้านความเกรงใจ (Consideration)

(N = 30)



จากแผนภูมิที่ 2 ปรากฏว่า มีผู้บริหารและพยาบาลที่ให้คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารด้านความเกรงใจเท่ากันอยู่ 5 โรงพยาบาล คือโรงพยาบาลหมายเลข 4, 8, 14, 23 และ 25 ส่วนโรงพยาบาลที่ผู้บริหารและพยาบาลมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากคือ โรงพยาบาลหมายเลข 2, 21, 26 และ 28 เพราะผู้บริหารให้คะแนนตัวเองสูง แต่พยาบาลให้คะแนนผู้บริหารต่ำ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า โดยส่วนรวมแล้ว ผู้บริหารและพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลในด้านความเกรงใจ ตามที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติอยู่แตกต่างกัน

ความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารกับพยาบาลในโรงพยาบาลแต่ละแห่งเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารทั้งด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) และด้านความเกรงใจ (Consideration) นี้ จำเป็นจะต้องมีการทดสอบหาความมีนัยสำคัญได้โดยใช้ t - test ต่อไป

ในตารางที่ 11 และ 12 ค่า \bar{X} , S^2 และ N ได้มาจากตอนล่างสุดของตารางที่ 6 โดยค่า \bar{X} เป็นคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของพยาบาลและผู้บริหารแผนกพยาบาลทั้ง 30 แห่ง S^2 เป็น Variance ของความคิดเห็นเหล่านั้น N เป็นจำนวนผู้ออกความคิดเห็นจากโรงพยาบาลต่าง ๆ จำนวน 30 แห่ง การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารแผนกพยาบาลกับพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) โดยใช้ t -test ปรากฏอยู่ในตารางที่ 11 ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลทั้งสองกลุ่มเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารด้านความเกรงใจ (Consideration) โดยใช้ t -test ปรากฏอยู่ในตารางที่ 12

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารแผนกพยาบาลกับพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาล ด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) โดยใช้ t - test

กลุ่ม	\bar{X}	S^2	N	t	Level of Significance
ผู้บริหารแผนกพยาบาล	61.3	26.11	30	5.10	Significant $P = 0.01, t = 2.66$
พยาบาล	54.07	34.22	30		

ตามตารางค่า t ปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้บริหารกับพยาบาลจะต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 1 เปอร์เซ็นต์ หรือ .01 เมื่อ $t = 2.66$ และ $df = 58$ ค่า t ที่คำนวณได้จากตารางที่ 11 เท่ากับ 5.10 ซึ่งมากกว่า 2.66 จึงอาจกล่าวได้ว่าความคิดเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาลกับพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) ที่เป็นอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สรุปได้ว่าความคิดเห็นของผู้บริหารกับพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) ไม่เหมือนกัน

ตารางที่ 12. เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารแผนกพยาบาลกับพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลด้านความเกรงใจ (Consideration) โดยใช้ t - test

กลุ่ม	\bar{X}	s^2	N	t	Level of Significance
ผู้บริหารแผนกพยาบาล	64.3	19.10	30	6.49	Significant P = 0.01 t = 2.26
พยาบาล	55.63	34.46	30		

ตามตารางค่า t ปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาลกับพยาบาลจะต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 1 เปอร์เซ็นต์ หรือ .01 เมื่อ $t = 2.66$ และ $df = 58$ ค่า t ที่คำนวณได้จากตารางที่ 12 เท่ากับ 6.49 ซึ่งมากกว่า 2.66 จึงอาจกล่าวได้ว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารแผนกพยาบาลกับพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลด้านความเกรงใจ (Consideration) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สรุปได้ว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารแผนกพยาบาลด้านความเกรงใจ (Consideration) ของผู้บริหารกับพยาบาลแตกต่างกัน

การวิเคราะห์พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลที่เป็นอยู่ (Real) เทาที่คลาามาแล้ว สรุปได้ดังนี้

1. ตามตารางที่ 11 และ 12 พฤติกรรมทางการบริหารแผนกพยาบาล ตามความคิดเห็นของพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล แตกต่างกันทั้งด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) และด้านความเกรงใจ (Consideration)

2. ตามความเห็นของพยาบาลในโรงพยาบาล ผู้บริหารส่วนใหญ่หรือประมาณ 46.67 % ด้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) และด้านความเกรงใจ (Consideration) ส่วนที่เหลืออีก 53.33 % นั้น 36.67 % เป็นผู้มีพฤติกรรมทางการบริหารต่ำ ทั้งด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) และด้านความเกรงใจ (Consideration) 10 % เป็นผู้บริหารที่มีพฤติกรรมทางการบริหารด้านความริเริ่มสูง แต่พฤติกรรมด้านความเกรงใจต่ำ และ 6.66 % มีพฤติกรรมทางด้านความริเริ่มต่ำ แต่พฤติกรรมด้านความเกรงใจสูง (ตารางที่ 9)

3. ตามความเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาลทั้ง 30 โรงพยาบาล ปรากฏว่า ผู้บริหารส่วนมากหรือประมาณ 43.33 % เห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งด้านความริเริ่มและด้านความเกรงใจ ส่วนที่เหลืออีก 56.67 % นั้น 33.33 % เห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมทางการบริหารด้านความริเริ่มสูง แต่พฤติกรรมด้านความเกรงใจต่ำ 13.33 % เห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมทางการบริหารต่ำทั้งด้านความริเริ่มและด้านความเกรงใจ และอีก 10 % เห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมทางด้านความริเริ่มต่ำแต่พฤติกรรมทางด้านความเกรงใจสูง (ตารางที่ 10)

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) ของผู้บริหารแผนกพยาบาลกับพยาบาลในโรงพยาบาลแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (ตารางที่ 7)

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารด้านความเกรงใจ (Consideration) ของผู้บริหารแผนกพยาบาลและพยาบาลในโรงพยาบาลแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน แต่โดยส่วนรวมแล้ว ความคิดเห็นของบุคคลทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (ตารางที่ 8)

6. ผู้บริหารที่ได้รับคะแนนเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งด้าน ความริเริ่ม (Initiating Structure) และด้านความเกรงใจ (Consideration) ตามความเห็นของพยาบาลมีถึง 14 คน หรือประมาณ 46.67 % คือ ผู้บริหารหมายเลข 1, 7, 8, 11, 14, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 25, 26 และ 30 แต่ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารเองมีเพียง 13 คน หรือประมาณ 43.33 % คือผู้บริหารหมายเลข 7, 8, 9, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 24, 27, 28 และ 30 (ตาราง ที่ 9)

7. ทั้งผู้บริหารแผนกพยาบาลและพยาบาลมีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหาร หมายเลข 7, 8, 14, 16, 17, 18, 20 และ 30 เป็นผู้บริหารที่มีพฤติกรรมทาง การบริหารสูงทั้งด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) และด้านความเกรงใจ (Consideration) หรือเป็นผู้บริหารประเภท Effective Leader (ตารางที่ 9 และ 10)

การวิเคราะห์พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติจาก แบบสอบถาม LBDQ - Ideal

คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาล ตามอุดมคติ (Ideal) เป็นความคิดเห็นส่วนตัวของพยาบาลและผู้บริหารแต่ละคนว่า ผู้บริหารตามอุดมคตินั้น ควรจะมีพฤติกรรมทางการบริหารอย่างไร วิธีดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลได้ดำเนินการเหมือนกับการวิเคราะห์พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนก พยาบาลที่เป็นอยู่ (Real) คะแนนความคิดเห็นของพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล ใช้ค่า เฉลี่ยของความคิดเห็นของพยาบาลโรงพยาบาลละ 7 คน ในตารางที่ 13 เป็นคะแนน ความคิดเห็นของพยาบาลในโรงพยาบาลทั้ง 30 แห่ง และ Variance ของความคิด เห็นเหล่านั้น รวมทั้งคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาลทั้ง 30 โรงพยาบาล ควบ คะแนนความคิดเห็นของพยาบาลและ Variance แต่ละตัว ผู้วิจัยได้บันทึกเป็น เลขจำนวนเต็มหน่วยทั้งหมด เพื่อความสะดวกในการพิจารณาข้อมูลอย่างคร่าว ๆ แต่

การคำนวณโดยใช้ F - test และ t - test ซึ่งจะกล่าวต่อไปนั้น ได้ใช้ค่า \bar{x} และ Variance ที่เป็นจริง และคิดที่ศูนย์มสองตำแหน่ง

ตารางที่ 13 คะแนนความคิดเห็นของพยาบาลและผู้บริหารแผนกพยาบาลเกี่ยวกับ
พฤติกรรมทางการบริหาร ของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติ

	คะแนนความคิดเห็นของพยาบาล				คะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร	
	ด้านความริเริ่ม	ด้านความเกรงใจ	ด้านความริเริ่ม	ด้านความเกรงใจ	ด้านความริเริ่ม	ด้านความเกรงใจ
ผู้บริหารแผนก พยาบาลคนที	\bar{x}	s^2	\bar{x}	s^2	\bar{x}	\bar{x}
1	63	11	65	10	73	75
2	68	43	69	31	66	61
3	67	55	63	21	71	66
4	68	33	67	27	60	60
5	64	28	58	24	71	66
6	65	14	61	15	69	68
7	62	17	62	3	60	63
8	67	19	65	16	60	67
9	67	20	64	16	75	66
10	64	30	64	11	69	65
11	68	18	63	23	73	68
12	60	55	62	7	64	65
13	69	56	67	73	65	66
14	66	24	63	8	66	65
15	62	95	62	87	75	75

ตารางที่ 13 (ต่อ) คะแนนความคิดเห็นของพยาบาลและผู้บริหารแผนกพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติ

ผู้บริหารแผนก พยาบาลคนที่	คะแนนความคิดเห็นของพยาบาล				คะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร	
	ด้านความริเริ่ม		ด้านความเกรงใจ		ด้านความริเริ่ม	ด้านความเกรงใจ
	\bar{x}	s^2	\bar{x}	s^2	X	X
16	66	13	64	24	69	60
17	69	9	69	19	63	60
18	69	14	69	20	64	69
19	64	18	63	22	61	62
20	58	64	59	125	60	64
21	67	25	67	8	60	60
22	64	63	64	18	68	66
23	72	30	69	28	70	71
24	72	9	67	44	75	69
25	64	8	60	71	61	74
25	62	3	61	2	75	73
27	64	21	64	16	66	70
28	63	16	61	21	63	61
29	65	25	66	29	73	64
30	68	21	63	50	72	69
Mean	65.57		64.03		67.23	66.27
S	3.22		2.96		5.22	4.40
Range	14		11		15	15

จากตารางที่ 13 ค่าพิสัยของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาล และพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารทั้งด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) และด้านความเกรงใจ (Consideration) ใกล้เคียงกันมาก และมีขนาดเล็กกว่าพิสัยของคะแนนความคิดเห็นที่ได้จาก LBDQ - Real ในทุกกรณี ค่าเฉลี่ยของ \bar{X} และ X ที่อยู่ในตารางที่ 13 สูงกว่าค่าเฉลี่ยของ \bar{X} และ X ที่อยู่ในตารางที่ 6 ทุกค่า แต่ความเบี่ยงเบนมาตรฐานในตารางที่ 13 มีค่าน้อยกว่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในตารางที่ 6 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาล และพยาบาลที่ได้จากแบบสอบถาม LBDQ - Ideal มีลักษณะเกาะกลุ่มกันมากกว่าความคิดเห็นของบุคคลทั้งสองกลุ่มที่ได้จากแบบสอบถาม LBDQ - Real

ตารางที่ 14 Analysis of Variance ของคะแนนความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) ตามอุคมคติ

Source of Variation	Sum of Squares	Degree of Freedom	Estimated Variance	F
Between Groups	2161.12	29	74.52	22.59
Within Groups	5173.66	180	28.74	
Total	7334.78	209		

*Significant $P = .01$ $F_{(29,180)} = 1.79$

จากตารางที่ 14 ผลปรากฏว่าค่า F เท่ากับ 22.59 เมื่อ Degree of Freedom = 29 และ 180 จากตารางค่า F ปรากฏว่าเมื่อ F เท่ากับ 1.79 ความคิดเห็นของพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

แต่ F ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 2.59 ซึ่งมากกว่า 1.79 จึงสรุปได้ว่าความคิดเห็นของพยาบาลแต่ละโรงพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 หมายความว่าพยาบาลทั้ง 30 โรงพยาบาลมีความเห็นไม่ตรงกันเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติด้านความริเริ่ม

ตารางที่ 15 Analysis of Variance ของคะแนนความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลด้านความเกรงใจ (Consideration) ตามอุดมคติ

Source of Variation	Sum of Squares	Degree of Freedom	Estimated Variance	F
Between Groups	1808.41	29	62.36	2.15*
Within Groups	5217.51	180	28.99	
Total	7205.92	209		

*Significant $P = 0.01$ $F_{(29,180)} = 1.79$

จากตารางที่ 15 ผลปรากฏว่าค่า F เท่ากับ 2.15 เมื่อ Degree of Freedom = 29 และ 180 จากตารางค่า F ปรากฏว่าเมื่อ F เท่ากับ 1.79 ความคิดเห็นของพยาบาลแต่ละโรงพยาบาลจะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่ F ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 2.15 ซึ่งมากกว่า 1.79 จึงสรุปได้ว่าความคิดเห็นของพยาบาลแต่ละโรงพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติด้านความเกรงใจ (Consideration) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ

.01 หมายความว่าพยาบาลทั้ง 30 โรงพยาบาลมีความเห็นไม่ตรงกันเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติด้านความเกรงใจ (Consideration)

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบจำนวนพยาบาลที่มีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติด้านความริเริ่ม และด้านความเกรงใจ

	← คำนความเกรงใจ →		
	ต่ำกว่า Mean	Mean=64	สูงกว่า Mean
สูงกว่า Mean Mean=66	ง (3,11,14,30) = 4	ก (2,4,8,9,13,16,17, 18,21,23,24) = 11	↑ ค่านความ ริเริ่ม ↓
ต่ำกว่า Mean	ค (5,6,7,12,15,19, 20,25,26,28)= 10	ข (1,10,22,27,29) = 5	

จากตารางที่ 16 ปรากฏว่าพยาบาลที่มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติควรมีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งด้านความริเริ่มและด้านความเกรงใจ มีจำนวนมากที่สุด คือ 11 คน หรือประมาณ 36.67 % มีพยาบาล 4 คน หรือประมาณ 13.33 % เห็นว่าผู้บริหารแผนกพยาบาลควรมีพฤติกรรมทางค่านความริเริ่มสูง แต่ค่านความเกรงใจต่ำ และพยาบาลอีก 5 คน หรือประมาณ 16.57 % เห็นว่าผู้บริหารแผนกพยาบาลควรมีพฤติกรรมค่านความเกรงใจสูง แต่ค่านความริเริ่มต่ำ อาจกล่าวได้ว่า โดยส่วนรวมแล้ว พยาบาลมีความเห็นว่าคุณผู้บริหารแผนกพยาบาลควรมีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งด้านความริเริ่มและด้านความเกรงใจ

ตารางที่ 17. เปรียบเทียบจำนวนผู้บริหารที่มีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติทั้งด้านความริเริ่มและด้านความเกรงใจ

		← ด้านความเกรงใจ →				
		ต่ำกว่า Mean	Mean=66	สูงกว่า Mean		
สูงกว่า Mean Mean=67 ต่ำกว่า Mean	ง	(10,16,29) = 3	(1,3,5,6,9,11,15,22, 23,24,26,30) = 12	ก	↑ ด้านความริเริ่ม ↓	
	ค	(2,4,7,14,17,19, 20,21,28) = 9	(8,12,13,18,25,27) = 6	ข		

จากตารางที่ 17 ปรากฏว่าผู้บริหารที่มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติที่มีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งด้านความริเริ่มและด้านความเกรงใจ มีจำนวน 12 คน หรือประมาณ 40 % ส่วนผู้บริหารที่มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารแผนกพยาบาลควรมีพฤติกรรมทางด้านการริเริ่มสูงแต่ด้านความเกรงใจต่ำ มีจำนวน 3 คน หรือประมาณ 10 % และผู้บริหารที่มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารแผนกพยาบาลควรมีพฤติกรรมทางด้านการเกรงใจสูง แต่ด้านความริเริ่มต่ำ มี 6 คน หรือประมาณ 20 % สรุปแล้วผู้บริหารส่วนมากมีความเห็นว่า ผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติควรมีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งสองด้าน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาลและพยาบาลแต่ละโรงพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติ ผู้วิจัยใช้แผนภูมิเปรียบเทียบให้เห็นอย่างเด่นชัด แผนภูมิที่ 3 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาลและพยาบาลที่มีต่อพฤติกรรมทางการบริหารด้านความริเริ่ม แผนภูมิที่ 4 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาล

และพยาบาลที่มีต่อพฤติกรรมทางการบริหารด้านความเกรงใจ ในการเปรียบเทียบนี้ ได้ใช้หมายเลขลำดับที่ของโรงพยาบาล ซึ่งมีทั้งหมด 30 แห่ง ไล่ลงไปแผนภูมิที่ ตรงกับคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารและพยาบาลประจำโรงพยาบาลเหล่านั้น ๆ เช่น โรงพยาบาลหมายเลข 1 พยาบาลมีคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความริเริ่ม เป็น 63 ก็ไล่เลข 1 ตรงกับคะแนน 63 ส่วนผู้บริหารมีคะแนนความคิดเห็นเป็น 73 ก็ไล่เลข 1 ตรงกับคะแนน 73 ดังนี้ เป็นต้น

แผนภูมิที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพยาบาลกับผู้บริหารแผนกพยาบาลแต่ละ โรงพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารด้านความริเริ่มตามอุดมคติ

(N = 30)

คะแนนความเห็น	พยาบาล	ผู้บริหารแผนกพยาบาล
73 - 75		1* 9 11, 15* 24 26* 29
70 - 72	23 24	3 5 23 30
67 - 69	2 3 4 8 9 11 13 17 18 21 30	6 10 16 22
64 - 66	5 6 10 14 16 19 22 25 27 29	2 12 13 14 18 27
61 - 63	1 7 15* 26* 28	17 19 25 28
58 - 60	12 20	4 7 8 20 21

จากแผนภูมิที่ 3 ปรากฏว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารด้านความริเริ่มของพยาบาลและผู้บริหารแผนกพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย โรงพยาบาลที่ผู้บริหารและพยาบาลมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากคือ โรงพยาบาลหมายเลข 1, 15 และ 26 เพราะผู้บริหารให้คะแนนสูง แต่พยาบาลให้คะแนนต่ำ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าโดยส่วนรวมแล้ว ผู้บริหารและพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาล ในด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) ตามอุดมคติตรงกัน

แผนภูมิที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพยาบาลกับผู้บริหารแผนกพยาบาลแต่ละ
โรงพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารด้านความเคร่งใจตาม
อุดมคติ

(N = 30)

คะแนน ความเห็น	พยาบาล	ผู้บริหารแผนกพยาบาล
73 - 75		1 15* 25* 26*
70 - 72		23 27
67 - 69	2 4 13 17* 18* 21* 23 24	6 8 11 18 24 30
64 - 66	1 8 9 10 16 22 27 29	3 5 9 10 12 13 14 20 22 29
61 - 63	3 6 7 11 12 14 15* 19 26* 28 30	2 7 19 28
58 - 60	5 20 25*	4 16 17* 21*

จากแผนภูมิที่ 4 ปรากฏว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้
บริหารแผนกพยาบาลด้านความเคร่งใจ ตามอุดมคติของพยาบาลและผู้บริหารแผนกพยาบาล
ของแต่ละโรงพยาบาล แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย โรงพยาบาลที่ผู้บริหารและพยาบาลมีความ
คิดเห็นแตกต่างกันมาก คือโรงพยาบาลหมายเลข 15, 25 และ 26 เพราะผู้บริหารให้
คะแนนสูง แต่พยาบาลให้คะแนนต่ำ ส่วนโรงพยาบาลหมายเลข 17 และ 21 พยาบาล
ให้คะแนนสูงแต่ผู้บริหารให้คะแนนต่ำ สรุปได้ว่าโดยส่วนรวมแล้ว ผู้บริหารและพยาบาลมี
ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลในค่านความเคร่งใจ
ตามอุดมคติไม่แตกต่างกัน

ความไม่แตกต่างระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาลกับพยาบาล
แต่ละโรงพยาบาลนี้ จำเป็นจะต้องทดสอบโดยใช้ t - test เพื่อจะหาว่าโดยหลัก
การทางสถิตินั้น ความไม่แตกต่างที่ปรากฏจะเป็นความจริงหรือไม่

ในตารางที่ 18 และ 19 ค่า \bar{x} , s^2 และ N ได้มาจากตอนล่างสุดของ

ตารางที่ 13 \bar{x} เป็น Mean ของความคิดเห็นของพยาบาลและผู้บริหารแผนกพยาบาล ทั้ง 30 โรงพยาบาล s^2 เป็น Variance ของความคิดเห็นเหล่านั้น N เป็นจำนวนผู้ออกความเห็นเท่ากับ 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างพยาบาลและผู้บริหารแผนกพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) โดยใช้ t-test ปรากฏอยู่ในตารางที่ 18 ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาลและพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารด้านความเกรงใจ (Consideration) โดยใช้ t-test ปรากฏอยู่ในตารางที่ 19

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารแผนกพยาบาลกับพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติด้านความริเริ่ม โดยใช้ t - test

	\bar{x}	s^2	N	t	Level of Significance
ผู้บริหาร	67.23	27.25	30	1.482	Not Significant
พยาบาล	65.57	10.37	30		P = 0.01, t = 2.66

ตามตาราง ค่า t ปรากฏว่าความคิดเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาลกับพยาบาลจะต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อ t เทียบกับ 2.66 และ df เทียบกับ 58 ค่า t ที่คำนวณได้จากตารางที่ 18 เทียบกับ 1.482 ซึ่งน้อยกว่า 2.66 จึงอาจกล่าวได้ว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารแผนกพยาบาลกับพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สรุปได้ว่าความคิดเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาลกับพยาบาลตรงกันเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลด้านความริเริ่ม ความแตกต่างจะเกิดขึ้นโดยบังเอิญเพียงไม่เกิน 1 ใน

ใน 100 เท่านั้น

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารแผนกพยาบาลกับพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติด้านความเกรงใจโดยใช้ t -test

	\bar{X}	S^2	N	t	Level of Significance
ผู้บริหาร	66.27	19.36	30	2.313	Not Significance P = 0.10, t = 2.66
พยาบาล	64.03	8.76	30		

จากตารางค่า t ปรากฏว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาลกับพยาบาลจะต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อ $t = 2.66$ และ $df = 58$ ค่า t ที่คำนวณได้จากตารางที่ 19 = 2.313 ซึ่งน้อยกว่า 2.66 จึงอาจกล่าวได้ว่าความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารแผนกพยาบาลกับพยาบาล เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลด้านความเกรงใจ (Consideration) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สรุปได้ว่าความคิดเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาลกับพยาบาลตรงกัน เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลด้านความเกรงใจตามอุดมคติ

การวิเคราะห์พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติ (Ideal) เท่าที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติ ทั้งด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) และด้านความเกรงใจ (Consideration) ในโรงพยาบาล 30 แห่ง ไม่มีความแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติของพยาบาล ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหารแผนกพยาบาลควรมีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) และด้านความเกรงใจ (Consideration)
3. ผู้บริหารแผนกพยาบาลมีความเห็นตรงกันกับพยาบาล ที่ว่าผู้บริหารแผนกพยาบาลควรมีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) และด้านความเกรงใจ (Consideration)
4. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผู้บริหารแผนกพยาบาลกับพยาบาลมีความเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติทั้งด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) และด้านความเกรงใจ (Consideration)

การเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นที่ได้จากแบบสอบถาม LBDQ - Real และ LBDQ - Ideal)

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ได้จากแบบสอบถาม LBDQ - Real กับ LBDQ - Ideal (N = 30)

	Real				Ideal			
	Initiating Structure		Consideration		Initiating Structure		Consideration	
	Mean	S	Mean	S	Mean	S	Mean	S
พยาบาล	54.07	5.85	55.63	5.87	66.57	3.22	64.03	2.96
ผู้บริหาร	61.3	5.11	64.3	4.37	67.23	5.22	66.27	4.40

จากตารางที่ 20 จะเห็นว่าทั้งพยาบาลและผู้บริหารแผนกพยาบาลมีความเห็นว่า

ผู้บริหารแผนกพยาบาลควรจะมีพฤติกรรมทางการบริหารทั้งด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) และด้านความเกรงใจ (Consideration) สูงกว่าที่เป็นอยู่ขณะนี้ เพราะคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติ (Ideal) สูงกว่าคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลที่เป็นอยู่ (Real) ทั้งสองด้าน

ความแตกต่างระหว่าง LBDQ - Real และ LBDQ - Ideal จากการทดสอบโดยใช้ t - test ปรากฏในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง LBDQ ที่เป็นอยู่ กับ LBDQ ตามอุดมคติ โดยใช้ t - test

Real & Ideal	t - ด้านความริเริ่ม	t - ด้านความเกรงใจ
พยาบาล	- 9.84	- 6.61
ผู้บริหารแผนกพยาบาล	- 3.31	- 1.65

$$P = 0.01 \quad t = 2.66$$

จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารที่เป็นอยู่และตามอุดมคติแต่ละด้านโดยใช้ t - test คือ ระหว่างด้านความริเริ่มที่เป็นอยู่ กับด้านความริเริ่มตามอุดมคติ ด้านความเกรงใจที่เป็นอยู่ กับด้านความเกรงใจตามอุดมคติ ทั้งของพยาบาลและผู้บริหารแผนกพยาบาล ปรากฏอยู่ในตารางที่ 21 เครื่องหมายลบที่อยู่หน้าตัวเลขค่า t ทุกตัวแสดงว่า คะแนนความคิดเห็นที่เป็นอยู่ต่ำกว่าคะแนนความคิดเห็นตามอุดมคติทุกค่า จากตารางค่า t ถ้า $t = 2.66$ เมื่อ Degree of Freedom 58 ความคิดเห็นจะต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ค่า t ที่คำนวณได้จากตารางที่ 21 มากกว่า 2.66 อยู่ 3 ค่า คือ ค่า t ของพยาบาลในด้านความริเริ่มและด้านความเกรงใจ ค่า t ของผู้บริหาร



ค่านความริเริ่ม ส่วนค่า t ของผู้บริหารค่านความเกรงใจค่ากว่า 2.66

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของพยาบาลที่มีต่อพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลเท่าที่ปฏิบัติอยู่แตกต่างจากความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติ ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแตกต่างกันเฉพาะค่านความริเริ่ม ส่วนค่านความเกรงใจไม่แตกต่างกัน

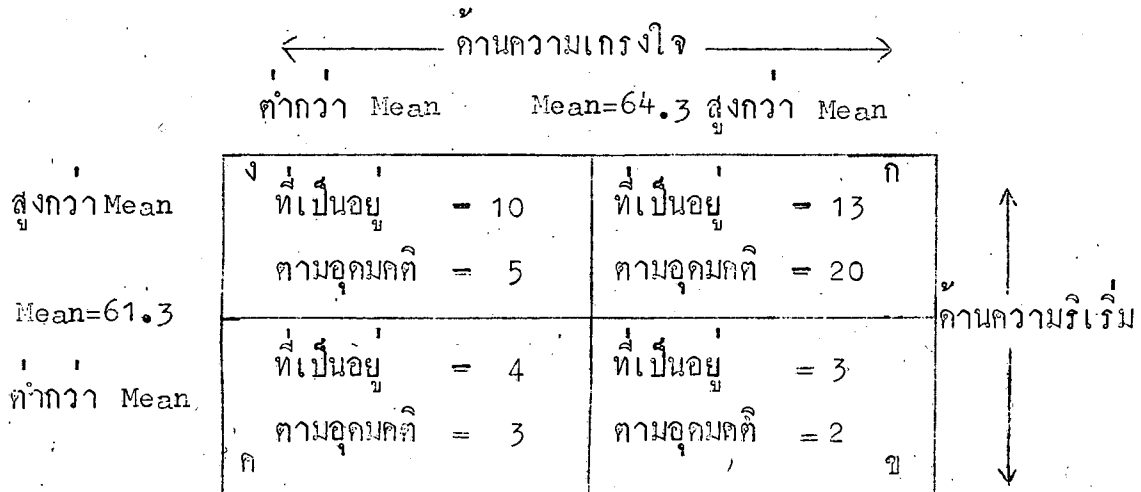
ตารางที่ 22. เปรียบเทียบความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลที่เป็นอยู่กับตามอุดมคติ โดยใช้เกณฑ์สัมพันธค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมที่เป็นอยู่เป็นเกณฑ์

	← ค่านความเกรงใจ →				
	ต่ำกว่า Mean	Mean=56	สูงกว่า Mean		
สูงกว่า Mean Mean=54	ที่ เป็น อยู่ ตามอุดมคติ	= 3	ที่ เป็น อยู่ ตามอุดมคติ	= 14	↑ ค่านความริเริ่ม ↓
	ตามอุดมคติ	= 0	ตามอุดมคติ	= 30	
ต่ำกว่า Mean	ที่ เป็น อยู่ ตามอุดมคติ	= 11	ที่ เป็น อยู่ ตามอุดมคติ	= 2	
	ตามอุดมคติ	= 0	ตามอุดมคติ	= 0	
	ก			ข	

จากตารางที่ 22 จะเห็นว่าผู้บริหารแผนกพยาบาลที่พยาบาลเห็นว่ามีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งสองด้าน มีจำนวน 14 คน หรือประมาณ 46.66 % ผู้บริหารแผนกพยาบาลที่พยาบาลเห็นว่ามีพฤติกรรมทางการบริหารค่านความริเริ่มสูง แต่พฤติกรรมค่านความเกรงใจต่ำ มีจำนวน 3 คน หรือประมาณ 10 % ผู้บริหารที่พยาบาลเห็นว่ามีพฤติกรรมค่านความริเริ่มต่ำ แต่พฤติกรรมค่านความเกรงใจสูงมีเพียง 2 คน หรือประมาณ 6.6 % ส่วนผู้บริหารที่พยาบาลเห็นว่ามีพฤติกรรมทางการบริหารต่ำทั้งสองด้านมีถึง 11 คน หรือประมาณ 36.66 % ในขณะที่พยาบาลในโรงพยาบาลต่าง ๆ เห็นว่า ขณะนี้ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งสองด้านหรือเป็น Effective Leader นั้นมีเพียง 14 คน

หรือประมาณ 46.66 % พยาบาลทั้ง 30 โรงพยาบาล หรือ 100 % มีความเห็นตรงกันว่า
 ผู้บริหารแผนกพยาบาลนั้น ควรจะมีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งสองด้าน แสดงว่าพยาบาล
 ในโรงพยาบาลต้องการให้ผู้บริหารของตนเป็น Effective Leader มากกว่าที่เป็นอยู่
 ในปัจจุบัน

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารแผนกพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทาง
 การบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลที่เป็นอยู่กับการตามอุดมคติ โดยใช้แกน
 สัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมที่เป็นอยู่เป็นเกณฑ์



จากตารางที่ 23 ผู้บริหารที่มีความเห็นว่าตนมีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งสอง
 ด้าน มีจำนวน 13 คน หรือประมาณ 43.33 % ผู้บริหารที่มีความเห็นว่าตนมีพฤติกรรมต่ำ
 ทั้งสองด้าน มีจำนวน 4 คน หรือประมาณ 13.33 % ผู้บริหารที่เห็นว่าตนมีพฤติกรรมทาง
 ด้านความริเริ่มสูง แต่พฤติกรรมทางด้านความเข้มแข็งมีจำนวน 10 คน หรือประมาณ
 33.33 % ส่วนผู้บริหารที่เห็นว่าตนมีพฤติกรรมด้านความริเริ่มต่ำ แต่พฤติกรรมด้านความ
 เข้มแข็งสูงมีจำนวน 3 คน หรือ ประมาณ 10 %

พฤติกรรมทางการบริหารตามอุดมคติของผู้บริหารเอง มีผู้บริหาร 20 คน หรือ
 ประมาณ 66.66 % เห็นว่าผู้บริหารแผนกพยาบาล ควรจะมีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้ง
 สองด้าน ส่วนผู้บริหารอีก 3 คน หรือประมาณ 10 % มีความเห็นว่าผู้บริหารแผนกพยาบาล

ไม่จำเป็นจะต้องมีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งสองด้าน

สรุป

การเสนอผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนแรกเป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลที่เป็นอยู่ (Real) ตอนที่สองเป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติ (Ideal) ตอนที่สามเป็นการเปรียบเทียบพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลที่เป็นอยู่ (Real) กับตามอุดมคติ (Ideal) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ก. ผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลที่เป็นอยู่ (Real)

1. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล ตามความคิดเห็นของพยาบาลในโรงพยาบาลนั้น ๆ แตกต่างกันทั้งด้านความริเริ่มและด้านความเกรงใจ (ตารางที่ 11 และ 12)

2. ตามความคิดเห็นของพยาบาลในโรงพยาบาล มีผู้บริหารประมาณ 46.67% ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีพฤติกรรมทางการบริหารสูง ทั้งด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) และด้านความเกรงใจ (Consideration) ผู้บริหารอีกประมาณ 36.67 % พยาบาลมีความเห็นว่าเป็นผู้บริหารที่มีพฤติกรรมทางการบริหารต่ำทั้งสองด้าน (ตารางที่ 9)

3. ผู้บริหารแผนกพยาบาลมีความเห็นว่า ผู้บริหารแผนกพยาบาลส่วนใหญ่ มีพฤติกรรมทางการบริหารสูง คือ 43.33 % เห็นว่าตนมีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งสองด้าน 13.33 % มีความเห็นว่าคุณเองมีพฤติกรรมทางการบริหารต่ำทั้งสองด้าน ส่วนที่เหลืออีก 43.33 % เห็นว่าตนมีพฤติกรรมทางการบริหารสูงด้านหนึ่งและต่ำอีกด้านหนึ่ง (ตารางที่ 10)

4. ผู้บริหารกับพยาบาลมีความเห็นไม่ตรงกันเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (ตารางที่ 7)

5. ผู้บริหารกับพยาบาลมีความเห็นไม่เหมือนกัน เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารด้านความเกรงใจ (Consideration) และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (ตารางที่ 8)

6. ผู้บริหารและพยาบาลมีความคิดเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมประเภท Effective Leader มีจำนวนเพียง 8 คน ส่วนอีก 22 คน พฤติกรรมทางการบริหารยังไม่เหมาะสมที่จะเป็น Effective Leader (ตารางที่ 9)

ข. ผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติ (Ideal)

1. พยาบาลแต่ละโรงพยาบาล มีความเห็นตรงกันว่าผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติควรจะมีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งด้านความริเริ่ม (Initiating Structure) และด้านความเกรงใจ (Consideration). (ตารางที่ 16)

2. ผู้บริหารกับพยาบาลส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารแผนกพยาบาลควรจะมีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งสองด้าน (ตารางที่ 16 และ 17)

3. เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว ผู้บริหารกับพยาบาลมีความเห็นไปในทางเดียวกัน เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลตามอุดมคติทั้งด้านความริเริ่ม (Initiating Constructure) และด้านความเกรงใจ (Consideration) (ตารางที่ 18 และ 19)

ค. ผลการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลที่เป็นอยู่ (Real) กับตามอุดมคติ (Ideal)

1. คะแนนความเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารตามอุดมคติ (Ideal) มีค่าสูงกว่าคะแนนความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารที่เป็นอยู่ (Real) ทั้งสองด้าน (ตารางที่ 21)

2. พยาบาลและผู้บริหารแผนกพยาบาลมีความเห็นตรงกันว่าผู้บริหารแผนกพยาบาลควรจะมีพฤติกรรมทางการบริหารทั้งสองด้านสูงกว่าที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้ (ตารางที่ 22 และ 23)

3. รอยละทกลีบเจ็คของผู้บริหารแผนกพยาบาล (ตารางที่ 23) และรอยเปอร์เซ็นต์ของพยาบาลทั้งหมด (ตารางที่ 22) มีความเห็นว่าผู้บริหารแผนกพยาบาลควรมีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งสองด้าน
4. ผู้บริหารมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารด้านความเกรงใจ (Consideration) ทั้งที่เป็นอยู่ (Real) และตามอุดมคติ (Ideal) (ตารางที่ 21)