

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย ตามลำดับดังนี้ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของตนเอง ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ และเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของตนเองและพยาบาลประจำการ

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 1

จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล	36	100.00
พยาบาลประจำการ	170	100.00
-หัวหน้าหอผู้ป่วย	90	52.90
-พยาบาลวิชาชีพ	80	47.10

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล จำนวน 36 คน และกลุ่มพยาบาลประจำการ จำนวน 170 คน โดยในกลุ่มพยาบาลประจำการ ร้อยละ 52.9 เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 2

จำนวน และร้อยละ ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และพยาบาลประจำการ จำแนกตามอายุ และ
วุฒิการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล (N = 36)		พยาบาลประจำการ (N = 170)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ	$(\bar{x} = 36.08)$		$(\bar{x} = 29.66)$	
21 - 30 ปี	-	-	93	54.71
31 - 40 ปี	32	88.89	76	44.70
41 ปี ขึ้นไป	4	11.11	1	0.59
วุฒิการศึกษา				
อนุปริญญา	1	2.78	-	-
ปริญญาตรี	34	94.44	170	100.00
ปริญญาโท	1	2.78	-	-
(สาขา การบริหารการพยาบาล)				

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล มีอายุเฉลี่ย 36.08 ปี ส่วนใหญ่ร้อยละ 88.89 อยู่ในกลุ่มอายุ 31-40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 94.44 ส่วนกลุ่มพยาบาลประจำการ มีอายุเฉลี่ย 29.66 ปี เป็นกลุ่มอายุ 21-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.71 ทุกคนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 3

จำนวน และร้อยละ ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลและพยาบาลประจำการ จำแนกตามระยะเวลา
ที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน และอายุราชการ

ข้อมูลส่วนบุคคล	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล (N = 36)		พยาบาลประจำการ (N = 170)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน	$(\bar{x} = 8.08)$		$(\bar{x} = 4.30)$	
1 - 5 ปี	14	38.89	124	72.94
6 - 10 ปี	12	33.33	39	22.94
11 - 15 ปี	7	19.44	6	3.53
16 - 20 ปี	3	8.33	1	0.59
อายุราชการ	$(\bar{x} = 13.16)$		$(\bar{x} = 7.61)$	
1 - 10 ปี	12	33.33	126	74.12
11 - 20 ปี	20	55.56	43	25.29
21 - 30 ปี	3	8.33	1	0.59
31 - 40 ปี	1	2.78	-	-

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเฉลี่ย 8.08 ปี เป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.89 โดยมีอายุราชการเฉลี่ย 13.16 ปี เป็นกลุ่มอายุราชการ 11-20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.56 ส่วนกลุ่มพยาบาลประจำการ มีอายุราชการเฉลี่ย 7.61 ปี ส่วนใหญ่ร้อยละ 74.12 เป็นกลุ่มอายุราชการ 1-10 ปี และมีระยะเวลาในตำแหน่งพยาบาลประจำการ 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.94

ตารางที่ 4

จำนวน และร้อยละ ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และพยาบาลประจำการ จำแนกตามการศึกษาอบรมเกี่ยวกับเรื่อง การบริหาร หรือความเป็นผู้นำ

ข้อมูลส่วนบุคคล	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล (N = 36)		พยาบาลประจำการ (N = 170)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การศึกษาอบรม ประชุม หรือ สัมมนาเกี่ยวกับเรื่อง การบริหาร หรือ ความเป็นผู้นำ				
ไม่เคย	16	44.44	144	84.71
เคย (ตอบได้หลายข้อ)	20	55.56	26	15.29
-การพยาบาลเฉพาะทาง บริหารการพยาบาล ระยะเวลา 3-4 เดือน	6	16.66	1	0.59
-การบริหารทั่วไป ระยะเวลา 1-5 วัน	16	44.44	26	15.29
-ความเป็นผู้นำ ระยะเวลา 1-2 วัน	2	5.56	5	2.94

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ส่วนใหญ่ร้อยละ 55.56 เคยได้รับการศึกษาอบรม ประชุม หรือสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องการบริหาร หรือความเป็นผู้นำ โดยผ่านหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางบริหารการพยาบาลเพียงร้อยละ 16.66 ส่วนพยาบาลประจำการที่เคยได้รับการศึกษาอบรม ประชุม หรือสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องการบริหารหรือความเป็นผู้นำ มีเพียงร้อยละ 15.29

2. ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของตนเอง

ตารางที่ 5

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของตนเอง โดยรวม และรายด้าน

พฤติกรรมความเป็นผู้นำ	$\bar{x}$	S.D.
ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป	4.04	0.44
ด้านบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ	4.02	0.48
ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล	4.12	0.46
ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	3.99	0.48
ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย	3.48	0.34
ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.66	0.47
ด้านการจัดการโดยยึดกฎระเบียบ	3.30	0.41

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของตนเอง อยู่ในระดับบ่อยครั้ง ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.44) สูงกว่าเชิงเป้าหมาย ที่อยู่ในระดับบางครั้ง ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือและด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล มีการแสดงออกบ่อยครั้ง ส่วนด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และด้านการจัดการโดยยึดกฎระเบียบ มีการแสดงออก บางครั้ง

3. ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาล
ประจำการ

ตารางที่ 6

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยรวม และรายด้าน

พฤติกรรมความเป็นผู้นำ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการแสดงออก
ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป	3.53	0.63	บางครั้ง
ด้านบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ	3.55	0.71	บางครั้ง
ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล	3.58	0.65	บางครั้ง
ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	3.46	0.64	บางครั้ง
ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย	3.32	0.56	บางครั้ง
ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.35	0.66	บางครั้ง
ด้านการจัดการโดยยึดกฎระเบียบ	3.29	0.54	บางครั้ง

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่าย
การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในเชิงปฏิรูป ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.63)
สูงกว่าเชิงเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.32$, S.D. = 0.56) โดยทั้งพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป
และเชิงเป้าหมาย ในทุกด้าน มีการแสดงออก บางครั้ง

4. เปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของตนเอง และพยาบาลประจำการ

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของตนเองกับพยาบาลประจำการ เป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากถึง 51 ข้อ จากแบบสอบถามทั้งหมด 64 ข้อ โดยเป็นข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 13 ข้อ ที่ระดับ .01 14 ข้อ และที่ระดับ .001 24 ข้อ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอเฉพาะพฤติกรรมรายข้อ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำนวน 24 ข้อ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7

เปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของตนเอง และพยาบาลประจำการ จำแนกเฉพาะรายข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

พฤติกรรมความเป็นผู้นำ	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล		พยาบาลประจำการ		t
	(N = 36)		(N = 170)		
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ					
1. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.27	0.65	3.65	0.77	-4.48
2. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.22	0.68	3.57	0.91	-4.84
3. สร้างความมั่นใจได้ว่าจะนำผู้ใต้บังคับบัญชาฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆในการทำงานได้สำเร็จ	4.05	0.67	3.50	0.91	-4.15
4. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง	4.13	0.63	3.64	0.86	-3.92

ตารางที่ 7 (ต่อ)

เปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของตนเอง และพยาบาลประจำการ จำแนกเฉพาะรายข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

พฤติกรรมความเป็นผู้นำ	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล		พยาบาลประจำการ		t
	(N = 36)		(N = 170)		
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
5. ชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รู้จักการลำดับความสำคัญของการทำงาน	4.19	0.70	3.61	0.87	-3.73
6. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่น	4.08	0.69	3.54	0.78	-3.80
7. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นความมั่นคงและโอกาสเจริญก้าวหน้าของตนเอง	4.30	0.62	3.51	0.89	-6.33
8. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในเป้าหมายโดยรวมของหน่วยงานด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล	4.13	0.72	3.56	0.84	-3.78
9. ค้นหาสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ และพยายามช่วยให้สมหวัง	3.75	0.69	3.15	0.91	-3.69
10. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาเขา	4.00	0.63	3.43	0.82	-3.89
11. สนใจ และพยายามเข้าใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.27	0.61	3.32	0.92	-7.67
12. เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกละเลย	3.94	0.62	3.44	0.97	-3.90

ตารางที่ 7 (ต่อ)

เปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของตนเอง และพยาบาลประจำการ จำแนกเฉพาะรายข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

พฤติกรรมความเป็นผู้นำ	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล		พยาบาลประจำการ		t
	(N = 36)		(N = 170)		
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
13. ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีโอกาสเรียนรู้ และ ศึกษาเพิ่มเติมตามความสามารถ	4.52	0.55	3.75	0.89	-6.69
14. ดึงความสามารถพิเศษของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ ให้เป็นประโยชน์ ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	4.19	0.74	3.50	0.87	-4.44
15. มองมุมมองใหม่ในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเคยคิดว่า เป็นปัญหาย่อยยากสำหรับเขา	3.83	0.77	3.35	0.81	-3.09
16. ให้เหตุผลเมื่อต้องการเปลี่ยนแปลงแนวความคิด ในการแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.27	0.65	3.45	0.81	-5.65
17. กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใช้สติปัญญาในการ เอาชนะอุปสรรคต่างๆ	4.05	0.71	3.34	0.86	-4.59
18. กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้คิดอย่างรอบคอบ ก่อนที่ จะลงมือปฏิบัติการใดๆ	4.00	0.75	3.48	0.80	-3.53
19. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีจิตสำนึกต่อความสำคัญ ของงานแต่ละอย่าง	4.11	0.74	3.51	0.91	-3.65
20. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึง ความสำคัญ ของปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	4.16	0.65	3.58	0.85	-3.83

ตารางที่ 7 (ต่อ)

เปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของตนเอง และพยาบาลประจำการ จำแนกเฉพาะรายข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

พฤติกรรมความเป็นผู้นำ	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล		พยาบาลประจำการ		t
	(N = 36)		(N = 170)		
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
21. ให้ความสนใจต่อสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพูด หรือ เสนอแนะ	4.25	0.64	3.67	0.86	-4.52
ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์					
22. ให้การสนับสนุนส่งเสริม เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานได้ดี	4.41	0.60	3.69	0.77	-5.25
23. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจว่าจะมีโอกาสนก้าวหน้า ในหน้าที่การงานถ้าปฏิบัติงาน ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ	4.11	0.62	3.50	0.86	-4.96
24. พิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้ผลงานเป็นเกณฑ์	3.60	1.03	3.69	1.00	-3.69
ด้านการจัดการ โดยยึดกฎระเบียบ					
-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำรายข้อที่รับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.001 24 ข้อ จำแนกได้เป็นพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป 21 ข้อ จากจำนวนทั้งหมด 42 ข้อ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย 3 ข้อ จากจำนวนทั้งหมด 22 ข้อ ด้านการจัดการโดยยึดกฎระเบียบเป็นเพียงด้านเดียว ที่ไม่มีข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 8

เปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของตนเอง และพยาบาลประจำการ โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมความเป็นผู้นำ	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล		พยาบาลประจำการ		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป	4.04	0.44	3.53	0.63	-5.76***
ด้านบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ	4.02	0.48	3.55	0.71	-4.78***
ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล	4.12	0.46	3.58	0.65	-5.84***
ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	3.99	0.48	3.46	0.64	-4.57***
ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย	3.48	0.34	3.32	0.56	-2.22*
ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.66	0.47	3.35	0.66	-3.29**
ด้านการจัดการโดยยึดกฎระเบียบ	3.30	0.41	3.29	0.54	-0.13

* $p < .05$

** $p < .01$

*** $p < .001$

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำของตนเอง ทั้งเชิงปฏิรูปและเชิงเป้าหมาย สูงกว่าพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ การยอมรับความแตกต่างของบุคคล การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลรับรู้สูงกว่าพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการจัดการโดยยึดกฎระเบียบ รับรู้ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9

เปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมาย
ตามการรับรู้ของตนเองและพยาบาลประจำการ

	พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล				t
	เชิงปฏิรูป		เชิงเป้าหมาย		
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล	4.04	0.44	3.48	0.34	7.41***
พยาบาลประจำการ	3.53	0.63	3.32	0.56	8.53***

*** $p < .001$

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า ทั้งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และพยาบาลประจำการ
รับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป สูงกว่าเชิงเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
($t = 7.41$ และ 8.53 ตามลำดับ)

5. วิเคราะห์เพิ่มเติม

5.1 ทาคความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมายของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

ตารางที่ 10

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมายของตนเอง

ปัจจัยส่วนบุคคล	พฤติกรรมความเป็นผู้นำ	
	เชิงปฏิรูป r	เชิงเป้าหมาย r
-อายุ	.0933	-.1196
-วุฒิการศึกษา	.0245	.0940
-ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล	.1022	-.0318
-อายุราชการ	.1007	-.1369
-การศึกษาอบรม ประชุม หรือสัมมนาเกี่ยวกับ เรื่องการบริหาร หรือความเป็นผู้นำ	-.0740	-.1620

ตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล อายุราชการ การศึกษาอบรม ประชุม หรือสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องการบริหาร หรือความเป็นผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมายของตนเอง

ตารางที่ 11

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมายของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

ปัจจัยส่วนบุคคล	พฤติกรรมความเป็นผู้นำ	
	เชิงปฏิรูป	เชิงเป้าหมาย
	r	r
-อายุ	.0721	.0886
-อายุราชการ	.0709	.1021
-การศึกษาอบรม ประชุม หรือสัมมนาเกี่ยวกับ เรื่องการบริหาร หรือความเป็นผู้นำ	.1396	.1419

ตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ได้แก่ อายุ อายุราชการ การศึกษาอบรมประชุม หรือสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องการบริหาร หรือความเป็นผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมายของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

**5.2 จำแนก และจัดกลุ่มหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามผลต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้พฤติกรรมความ
เป็นผู้นำเชิงปฏิรูปและเชิงเป้าหมาย ระหว่างหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลและพยาบาลประจำการ**

ตารางที่ 12

จำนวน ร้อยละของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล จำแนกตามผลต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ระหว่างหัวหน้า
ฝ่ายการพยาบาล และพยาบาลประจำการ ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมาย

ผลต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมาย	จำนวน (N=36)	ร้อยละ
หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล รับรู้ พฤติกรรมความเป็นผู้นำ ทั้งเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมายสูงกว่าพยาบาลประจำการ	25	69.45
หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล รับรู้ พฤติกรรมความเป็นผู้นำ เชิงปฏิรูปสูงกว่า แต่เชิงเป้าหมายต่ำกว่าพยาบาลประจำการ	3	8.33
หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล รับรู้ พฤติกรรมความเป็นผู้นำ ทั้งเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมายต่ำกว่าพยาบาลประจำการ	4	11.11
หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล รับรู้ พฤติกรรมความเป็นผู้นำ เชิงปฏิรูปต่ำกว่า แต่เชิงเป้าหมายสูงกว่าพยาบาลประจำการ	4	11.11

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลส่วนใหญ่ ร้อยละ 69.45 รับรู้
พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมายของตนเอง สูงกว่าที่พยาบาลประจำการรับรู้