

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่อการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” โดยนำกรอบแนวคิดเรื่องตัวชี้วัดการบริหาร ของเบลคและมูตัน มาใช้ในการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและปฏิบัติงานในระดับชั้นต่างๆ โดยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวน 334 นาย คิดเป็นร้อยละ 92.52 จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้จำนวน 361 นาย ซึ่งเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด 5,031 นาย การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชา
ระดับชั้นต่างๆ ของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของการบังคับบัญชา

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ สถานภาพ อายุ อาชีพการ ดำเนินงาน/ชั้นยศ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ โดยวิธีการแจกแจงความถี่ แสดงจำนวน และค่าร้อยละ เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.1 ถึง ตารางที่ 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(นาย)	ร้อยละ
ชาย	162	48.5
หญิง	172	51.5
รวม	334	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.5 และ
เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 48.5

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(นาย)	ร้อยละ
โสด	168	50.3
สมรส	128	38.3
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	38	11.4
รวม	334	100

จากตารางที่ 4.2 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี
สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมา มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 38.3 ส่วนกลุ่ม
ตัวอย่างที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีน้อยที่สุด โดยมีเพียงร้อยละ 11.4

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง(ปี)	จำนวน(นาย)	ร้อยละ
18-25	81	24.3
25-30	43	12.9
30-35	58	17.4
35-40	31	9.3
40-45	58	17.4
45-50	23	6.8
50-55	23	6.8
55-60	17	5.1
รวม	334	100

จากตารางที่ 4.3 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 18-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.5 รองลงมา มีอายุ 30-35 ปีและอายุ 40-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.4 สำหรับในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.9 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 35-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.3 และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 45-50 ปีและอายุ 50-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.8 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 55-60 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.1

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ/ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ปี)	จำนวน(นาย)	ร้อยละ
1-5	129	38.6
6-10	31	9.3
11-15	65	19.5
16-20	28	8.4
20-25	39	11.6
25 ปีขึ้นไป	42	12.6
รวม	334	100

จากตารางที่ 4.4 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามอายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมามีอายุราชการ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 25 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 12.6 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.6 และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.3 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 16-20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดโดยคิดเป็นร้อยละ 8.4

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง/ชั้นยศ

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(นาย)	ร้อยละ
พ.ต. ขึ้นไป	65	19.5
ร.ต.- ร.อ.	53	15.8
ส.อ.- จ.ส.อ.	57	17.1
ลูกจ้างประจำ	53	15.8
ลูกจ้างชั่วคราว	41	12.3
อาสาสมัคร	65	19.5
รวม	334	100

จากตารางที่ 4.5 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่ง/ชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีชั้นยศพันตรีขึ้นไป และตำแหน่งอาสาสมัคร คิดเป็นร้อยละ 19.5 รองลงมาพบว่ามีชั้นยศสิบเอก-จ่าสิบเอก คิดเป็นร้อยละ 17.1 และชั้นยศ ร้อยตรี-ร้อยเอกและตำแหน่งลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 15.8 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีน้อยที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 12.3

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(นาย)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น	54	16.1
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	60	18.0
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	53	15.9
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	141	42.2
ปริญญาโท	23	6.9
ปริญญาเอก	3	0.9
รวม	334	100

จากตารางที่ 4.6 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาพบว่ากลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 18.0 กลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 16.2 กลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 15.9 และกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 6.9 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.9

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (บาท)	จำนวน(นาย)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000	126	37.7
10,001 – 15,000	104	31.1
15,001 – 20,000	40	12.0
20,001 – 25,000	31	9.3
25,001 – 30,000	14	4.2
30,000 ขึ้นไป	19	5.7
รวม	334	100

จากตารางที่ 4.7 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามระดับรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.7 รองลงมามีระดับรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.0 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.7 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.2

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชา ระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

การวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชา
ระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำแนกตามรูปแบบภาวะผู้นำของเบลคและมูตัน โดย
แสดงค่าสถิติพื้นฐานของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.8 ถึง 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามใน
รูปแบบภาวะผู้นำแบบเถียงงาน

รูปแบบภาวะผู้นำแบบเถียงงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
การทำงานแบบเสร็จหรือไม่ก็ช่าง	49.1 (164)	43.7 (146)	6.3 (21)	0.9 (3)	0 (0)	1.59	0.650	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
หลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารของตนเอง	56.6 (189)	36.2 (121)	6.3 (21)	0.9 (3)	0 (0)	1.51	0.656	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ทำงานประจำไปเรื่อยๆโดยไม่ระบุจุดหมายที่ชัดเจน	47.9 (160)	42.8 (143)	8.1 (27)	1.2 (4)	0 (0)	1.63	0.685	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การแยกตนเองออกจากบุคคลอื่น หรือไม่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	51.5 (172)	37.7 (126)	9.0 (30)	1.2 (4)	0.6 (2)	1.62	0.749	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การมอบอำนาจให้ผู้อื่นรวมทั้งมอบความรับผิดชอบทั้งหมดของตนให้บุคคลอื่นด้วย	43.7 (146)	44.9 (150)	7.5 (25)	3.6 (12)	0.3 (1)	1.72	0.778	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ทำงานโดยไม่เน้นผลงานและความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	52.1 (174)	36.8 (123)	8.7 (29)	2.4 (8)	0 (0)	1.61	0.746	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
						1.61	0.541	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ลักษณะการทำงานแบบเสร็จหรือไม่ก็ช่าง การหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารของตนเอง การทำงานประจำไปเรื่อยๆโดยไม่ระบุจุดหมายที่ชัดเจน การแยกตนเองออกจากบุคคลอื่นหรือไม่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบอำนาจให้ผู้อื่นและมอบความรับผิดชอบทั้งหมดของตนให้บุคคลอื่นด้วย รวมทั้งการทำงานโดยไม่เน้นผลงานและความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบเถียงงานโดยรวมอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.61 ($\bar{X} = 1.61$) ความคิดเห็น

ดังกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าภาวะผู้นำแบบเถียงงานของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามใน รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงาน

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ทำงานโดยมุ่งที่จะให้งานสำเร็จเพียงอย่างเดียวในลักษณะบ้านหรืองานขึ้นสมอง	33.2 (111)	55.1 (184)	8.7 (29)	3.0 (10)	0 (0)	1.81	0.711	ไม่เห็นด้วย
การทำงานตามลำพังและไม่สั่งสรรคกับบุคคลอื่น	37.1 (124)	54.2 (181)	6.6 (22)	2.1 (7)	0 (0)	1.74	0.673	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งการทั้งหมด ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองตามลำพังโดยไม่สนใจความต้องการของบุคคลอื่น	45.2 (151)	44.3 (148)	8.7 (29)	1.2 (4)	0.6 (2)	1.68	0.733	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การใช้อำนาจ กฎระเบียบ ข้อบังคับ การสั่งการและวิธีการทำงานที่เฉียบขาดและไม่เปิดโอกาสให้ซักถาม	43.7 (146)	43.4 (145)	9.0 (30)	3.0 (10)	0.9 (3)	1.74	0.813	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยมาตรการเฉียบขาด	32.3 (108)	38.3 (128)	17.1 (57)	8.7 (29)	3.6 (12)	2.13	1.073	ไม่เห็นด้วย
ผู้บังคับบัญชามุ่งทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่สนใจความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	36.2 (121)	52.1 (174)	8.4 (28)	2.7 (9)	0.6 (2)	1.79	0.753	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
						1.81	0.567	ไม่เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.9 ลักษณะ การทำงานตามลำพังและไม่สั่งสรรคกับบุคคลอื่น ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งการทั้งหมด ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองตามลำพังโดยไม่สนใจความต้องการของบุคคลอื่น การใช้อำนาจ กฎระเบียบ ข้อบังคับ การสั่งการและวิธีการทำงานที่เฉียบขาดและไม่เปิดโอกาสให้ซักถาม รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชามุ่งทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่สนใจความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับ ผู้บังคับบัญชาที่ทำงานโดยมุ่งที่จะให้งานสำเร็จเพียงอย่างเดียวใน

ลักษณะบ้านหรืองานขึ้นสมองรวมทั้ง การปกครองผู้ได้บังคับบัญชาด้วยมาตรการเฉียบขาดนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ ในระดับไม่เห็นด้วย

ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่ งานโดยรวมอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.81 ($\bar{X} = 1.81$) ความคิดเห็นดังกล่าว ของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งานของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ในรูปแบบภาวะผู้นำแบบขุมนมสังสรรค์

รูปแบบภาวะผู้นำแบบขุมนมสังสรรค์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
การทำงานโดยพยายามให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพอใจสูงสุด หลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้ง	5.1 (17)	26.3 (88)	15.6 (52)	31.7 (106)	21.3 (71)	3.38	1.223	ไม่แน่ใจ
ผู้บังคับบัญชาที่ถือความสัมพันธ์ของคนกับผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชามีความสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด	4.2 (14)	25.4 (85)	32.6 (109)	26.9 (90)	10.8 (36)	3.15	1.051	ไม่แน่ใจ
การทำตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแม้ว่าความคิดเห็นของคนจะถูกต้อง เพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พอใจของผู้ร่วมงาน	7.8 (26)	39.5 (132)	33.2 (111)	15.3 (51)	4.2 (14)	2.69	0.965	ไม่แน่ใจ
การมองโลกในแง่ดี ช่วยเหลือให้กำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.9 (13)	11.1 (37)	17.7 (59)	38.6 (129)	28.7 (96)	3.77	1.100	เห็นด้วย
ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือเกื้อกูลในเรื่องส่วนตัวของผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจและสุจริตเสมอ	2.7 (9)	10.2 (34)	23.1 (77)	39.2 (131)	24.9 (83)	3.73	1.030	เห็นด้วย
การทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยที่ผลงานอาจไม่บรรลุเป้าหมาย	8.7 (29)	37.1 (124)	30.2 (101)	20.7 (69)	3.3 (11)	2.73	0.993	ไม่แน่ใจ
						3.24	0.672	ไม่แน่ใจ

จากตารางที่ 4.10 การทำงานโดยพยายามให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพอใจสูงสุดโดยหลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้ง ผู้บังคับบัญชาที่ถือความสัมพันธ์ของตนกับผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชามีความสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด การทำตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแม้ว่าความคิดเห็นของตนจะถูกต้อง เพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พอใจของผู้ร่วมงาน รวมทั้งการทำงานโดยมุ่งเน้นเฉพาะความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาโดยที่ผลงานอาจไม่บรรลุเป้าหมายนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ ในระดับไม่แน่ใจ สำหรับการมองโลกในแง่ดี การช่วยเหลือให้กำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือเกื้อกูลในเรื่องส่วนตัวของผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจและยุติธรรมเสมอนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ ในระดับ เห็นด้วย

ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบขมุนมสังสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ($\bar{X} = 3.24$) ความคิดเห็นดังกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าภาวะผู้นำแบบขมุนมสังสรรค์ของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่แน่ใจว่าจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในรูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงาน

รูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ โดยผู้ร่วมงานเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	0.0 (0)	2.4 (8)	12.0 (40)	50.6 (169)	35.0 (117)	4.18	0.731	เห็นด้วย
การผสมผสานเป้าหมายของงานให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน	2.1 (7)	5.7 (19)	12.6 (42)	59.0 (197)	20.7 (69)	3.90	0.861	เห็นด้วย
ผู้บังคับบัญชาทำงานโดยถามความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แล้วนำมาข้อเสนอแนะมาใช้	0.0 (0)	1.5 (5)	9.3 (31)	56.9 (190)	32.3 (108)	4.20	0.661	เห็นด้วย
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความสามารถหรือกระตุ้นให้ใช้วิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	0.0 (0)	1.8 (6)	7.5 (25)	57.2 (191)	33.5 (112)	4.22	0.658	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การตั้งมาตรฐานของผลงานและการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานไว้สูง	0.6 (2)	15.0 (50)	28.4 (95)	44.6 (149)	11.4 (38)	3.51	0.903	เห็นด้วย
ผู้บังคับบัญชาที่มีผลงานมากโดยที่ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานด้วย	1.2 (4)	6.3 (21)	15.3 (51)	54.5 (182)	22.8 (76)	3.91	0.857	เห็นด้วย
						3.99	0.488	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.11 ผู้บังคับบัญชาที่ส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ โดยผู้ร่วมงานเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การผสมผสานเป้าหมายของงานให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาทำงานโดยถามความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แล้วนำมาข้อเสนอแนะมาใช้ การตั้งมาตรฐานของผลงานและการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานไว้สูง รวมทั้งผู้บังคับบัญชาที่มีผลงานมากโดยที่ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ ในระดับ เห็นด้วย สำหรับ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความสามารถหรือกระตุ้นให้ใช้วิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99 ($\bar{X} = 3.99$) ความคิดเห็นดังกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าภาวะผู้นำแบบทีมงานของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในรูปแบบภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง

รูปแบบภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน	แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
มีการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ไม่สูงมากนักและดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ	0.3 (1)	3.6 (12)	16.2 (54)	50.3 (168)	29.6 (99)	4.05	0.792	เห็นด้วย
มักใช้วิธีการผ่อนปรนเข้าหากันมากกว่าที่จะเผชิญหน้ากัน เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้ง	0.0 (0)	2.4 (8)	7.8 (26)	54.2 (181)	35.6 (119)	4.23	0.692	เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับทุกคน ในฐานะเพื่อนร่วมงาน	0.0 (0)	0.6 (2)	2.7 (9)	46.1 (154)	50.6 (169)	4.47	0.583	เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง
การรู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	0.0 (0)	0.9 (3)	3.3 (11)	44.6 (149)	51.2 (171)	4.46	0.608	เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง
พยายามใช้ทางสายกลางในการ โกล่เกลี่ย ประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหา	0.0 (0)	1.2 (4)	3.6 (12)	49.1 (164)	46.1 (154)	4.40	0.621	เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง
ผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน และผลงานเท่าๆกันในระดับปานกลาง	0.0 (0)	0.9 (3)	7.2 (24)	55.7 (186)	36.2 (121)	4.27	0.630	เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง
ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง						4.31	0.469	เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง

จากตารางที่ 4.12 ผู้บังคับบัญชาที่มักใช้วิธีการผ่อนปรนเข้าหากันมากกว่าที่จะเผชิญหน้ากัน เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้ง ผู้บังคับบัญชาซึ่งให้ความสำคัญกับทุกคน ในฐานะเพื่อนร่วมงาน การรู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน การที่ผู้บังคับบัญชาพยายามใช้ทางสาย

กลางในการใกล้เคียงประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหา รวมทั้งผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและผลงานเท่าๆกันในระดับปานกลางนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ไม่สูงมากนักและดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ ในระดับ เห็นด้วย

ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบทางสายกลางโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ($\bar{X} = 4.31$) ความคิดเห็นดังกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าภาวะผู้นำแบบทางสายกลางของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จอย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆ

รูปแบบการบังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
เฉื่อยงาน	1.6133	0.54131	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
มุ่งแต่งาน	1.8149	0.56707	ไม่เห็นด้วย
ขมขมสังสรรค์	3.2405	0.67230	ไม่แน่ใจ
ทีมงาน	3.9925	0.48857	เห็นด้วย
ทางสายกลาง	4.3144	0.46871	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.13 สรุปได้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆ ของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จได้แก่ภาวะผู้นำแบบทางสายกลางและภาวะผู้นำแบบทีมงาน ในขณะที่เดียวกันก็ไม่แน่ใจว่า ภาวะผู้นำแบบขมขมสังสรรค์จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ตรงกันข้ามภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งานและภาวะผู้นำแบบเฉื่อยงาน จะไม่ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบังคับบัญชา

โดยในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความมีประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆ ของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2. โดยแสดงค่าสถิติพื้นฐานของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.14 ถึง 4.19

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชาในรูปแบบภาวะผู้นำแบบเถียงงาน

ภาวะผู้นำแบบเถียงงาน	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับประสิทธิผล
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
การทำงานแบบเรื่อยๆ ไม่มีจุดมุ่งหมาย	82.6 (276)	17.4 (58)	0.0 (0)	1.17	0.379	น้อย
การแยกตนเองออกจากบุคคลอื่น ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	76.6 (256)	23.1 (77)	0.3 (1)	1.24	0.433	น้อย
การทำงานโดยไม่เน้นผลงานและไม่มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	76.9 (257)	22.2 (74)	0.9 (3)	1.24	0.448	น้อย
การมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมด	48.5 (162)	45.2 (151)	6.3 (21)	1.58	0.609	น้อย
				1.3069	0.31021	น้อย

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การทำงานแบบเรื่อยๆ ไม่มีจุดมุ่งหมาย การแยกตนเองออกจากบุคคลอื่นและไม่มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การทำงานโดยไม่เน้นผลงานและไม่มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมดนั้น กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชาในระดับน้อย

ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชารูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ น้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.3069 ($\bar{X} = 1.3069$)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชารูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงาน

ภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงาน	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับประสิทธิผล
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
การทำงานโดยมุ่งให้งานสำเร็จเพียงประการเดียว	35.6 (119)	57.2 (191)	7.2 (24)	1.72	0.590	ปานกลาง
การทำงานตามลำพังโดยไม่สั่งสรรคกับผู้ร่วมงาน	55.4 (185)	42.5 (142)	2.1 (7)	1.47	0.540	น้อย
การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	25.1 (84)	53.3 (178)	21.6 (72)	1.96	0.684	ปานกลาง
มุ่งทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่สนใจความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	38.9 (130)	56.6 (189)	4.5 (15)	1.66	0.563	น้อย
				1.7006	0.38821	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การทำงานตามลำพังโดยไม่สั่งสรรคกับผู้ร่วมงาน หรือการมุ่งทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่สนใจความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชาในระดับน้อย สำหรับ การทำงานโดยมุ่งให้งานสำเร็จเพียงประการเดียว รวมทั้ง การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัดนั้น กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง

ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชารูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงาน ทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.7006 ($\bar{X} = 1.7006$)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชารูปแบบภาวะผู้นำแบบขุมนุมนสังสรรค์

ภาวะผู้นำแบบขุมนุมนสังสรรค์	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับประสิทธิผล
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
การปกครองโดยยึดถือความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก	30.5 (102)	55.1 (184)	14.4 (48)	1.84	0.651	ปานกลาง
ยึดถือว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุด	10.8 (36)	60.2 (201)	29.0 (97)	2.18	0.605	ปานกลาง
การทำตามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน	25.7 (86)	63.5 (212)	10.8 (36)	1.85	0.586	ปานกลาง
แก้ปัญหาโดยยึดความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นหลัก	17.1 (57)	60.8 (203)	22.2 (74)	2.05	0.625	ปานกลาง
				1.9805	0.42712	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การปกครองโดยยึดถือความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก การยึดถือว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุด การทำตามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน แก้ปัญหาโดยยึดความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นหลักนั้น กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง

ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชารูปแบบภาวะผู้นำแบบขมุนมสังสรรค์ ทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.9805 ($\bar{X} = 1.9805$)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชารูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงาน

ภาวะผู้นำแบบทีมงาน	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับประสิทธิผล
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
การทำงานเป็นหมู่คณะ	2.7 (9)	26.9 (90)	70.4 (235)	2.68	0.523	มาก
การประสานเป้าหมายของการทำงานให้เข้ากับความต้องการของผู้ร่วมงาน	1.8 (6)	36.5 (122)	61.7 (206)	2.60	0.526	มาก
การส่งเสริมความสามารถหรือวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	1.2 (4)	35.3 (118)	63.5 (212)	2.62	0.510	มาก
การตั้งมาตรฐานของผลงานไว้สูงโดยที่ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะปฏิบัติ	6.9 (23)	39.2 (131)	53.9 (180)	2.47	0.623	มาก
				2.5921	0.40956	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การทำงานเป็นหมู่คณะ การประสานเป้าหมายของการทำงานให้เข้ากับความต้องการของผู้ร่วมงาน การส่งเสริมความสามารถหรือวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการตั้งมาตรฐานของผลงานไว้สูงโดยที่ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะปฏิบัติ นั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชาในระดับมาก

ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชารูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงาน ทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5921 ($\bar{X} = 2.5921$)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชารูปแบบภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง

ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับประสิทธิผล
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
การตั้งเป้าหมายของงานไม่สูงมากและควบคุมการปฏิบัติงานในระดับพอสมควร	1.5 (5)	44.6 (149)	53.9 (180)	2.52	0.529	มาก
การเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	0.6 (2)	24.6 (82)	74.9 (250)	2.74	0.451	มาก
การปกครองโดยเสมอภาคไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	3.0 (10)	31.7 (106)	65.3 (218)	2.62	0.544	มาก
การให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและมาตรฐานของงานในระดับปานกลาง	2.4 (8)	46.1 (154)	51.5 (172)	2.49	0.547	มาก
				2.5951	0.39911	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่าการตั้งเป้าหมายของงานไม่สูงมากและควบคุมการปฏิบัติงานในระดับพอสมควร การเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน การปกครองโดยเสมอภาคไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง รวมทั้ง การให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและมาตรฐานของงานในระดับปานกลางนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชาในระดับมาก

ดังนั้น แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชารูปแบบภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5951 ($\bar{X} = 2.5951$)

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในเรื่องประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชารูปแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆ

รูปแบบการบังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
เฉื่อยงาน	1.3069	0.31021	น้อย
มุ่งแต่งงาน	1.7006	0.38821	ปานกลาง
ขมขมสังสรรค์	1.9805	0.42712	ปานกลาง
ทีมงาน	2.5921	0.40956	มาก
ทางสายกลาง	2.5951	0.39911	มาก

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชารูปแบบภาวะผู้นำแบบเฉื่อยงานจะทำให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จในระดับน้อย สำหรับประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชารูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงานและแบบขมขมสังสรรค์จะทำให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชารูปแบบภาวะผู้นำแบบทางสายกลางและแบบทีมงาน จะทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่อการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆ ของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในระดับประสิทธิผลมาก ซึ่งเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ทำให้การบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานประสบความสำเร็จทุกครั้ง ได้แก่ รูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงานและทางสายกลาง ในส่วนของรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่อการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับประสิทธิผลปานกลาง ซึ่งเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ทำให้การบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานประสบความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่แต่ก็อาจมีบางครั้งที่ไม่ประสบความสำเร็จได้แก่ รูปแบบภาวะผู้นำแบบขมขมสังสรรค์และแบบมุ่งแต่งงาน แต่สำหรับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่อการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับ

ประสิทธิผลน้อยซึ่งเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ทำให้การบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานประสบความสำเร็จบ้างไม่ประสบความสำเร็จบ้างได้แก่ รูปแบบภาวะผู้นำแบบเฉื่อยชาน

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ต้องการ ข้อเสนอแนะ และปัญหาต่างๆ ซึ่งจะบรรยายโดยตารางประกอบความเรียง ดังนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

ปัญหาและข้อเสนอแนะ		จำนวน	ร้อยละ
1.	ต้องมีความเสมอภาค เป็นกลาง ยุติธรรมในการบังคับบัญชา	30	23.08
2.	ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับความคิดเห็น เหตุผล และข้อเสนอแนะ ต่างๆของผู้ใต้บังคับบัญชา	14	10.77
3.	ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับตนเอง	13	10.00
4.	ต้องปกครองอย่างมีเหตุผล มีสติ	12	9.23
5.	ต้องมีจริยธรรม ใช้หลักพรหมวิหาร 4 หรือหลักทางพุทธศาสนา	10	7.69
6.	ปกครองด้วยกฎระเบียบที่ชัดเจน	9	6.92
7.	ใช้หลักที่งานผสมผสานกับหลักทางสายกลาง	8	6.15
8.	ต้องมีการคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	6	4.61
9.	ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อต้องการ	6	4.61
10.	มีความเห็นใจ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา	5	3.85
11.	ปกครองด้วยกฎระเบียบที่เคร่งครัด	5	3.85
12.	ต้องการความเท่าเทียมกันในเรื่องสวัสดิการ	5	3.85
13.	ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา	3	2.31

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

	ปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
14.	บุคลากรและเครื่องมือไม่เพียงพอในการทำงาน	2	1.54
15.	ระบบพวกห้องและเครือญาติทำให้การทำงานมีความอึดอัด	2	1.54
	รวม	130	100

จากตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการให้มีความเสมอภาค เป็นกลาง ยุติธรรมในการบังคับบัญชามากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 23.08 รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาควรยอมรับความคิดเห็น เหตุผล และข้อเสนอแนะต่างๆของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคิดเป็นร้อยละ 10.77 สำหรับผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเอง ปกครองอย่างมีเหตุผล มีสติ มีจริยธรรม ใช้หลักพรหมวิหาร 4 หรือหลักทางพุทธศาสนาในการบังคับบัญชา เป็นลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ต้องการรองลงมาโดยคิดเป็นร้อยละ 10.00 , 9.23 และ 7.69 ตามลำดับ และยังพบว่าต้องการให้ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยกฎระเบียบที่ชัดเจนคิดเป็นร้อยละ 6.92 ปกครองโดยใช้หลักทีมงานผสมผสานกับหลักทางสายกลางคิดเป็นร้อยละ 6.15 สำหรับการคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อต้องการนั้นมีผู้เสนอความคิดเห็นโดยคิดเป็นร้อยละ 4.61

สำหรับปัญหาที่พบคือ ต้องการความเท่าเทียมกันในเรื่องสวัสดิการมากที่สุดโดยคิดเป็นร้อยละ 3.85 รองลงมาคือต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้เกิดริ้วรอยผู้ใต้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 2.31 สำหรับปัญหา บุคลากรและเครื่องมือไม่เพียงพอในการทำงาน รวมทั้งระบบพวกห้องและเครือญาติทำให้การทำงานมีความอึดอัด โดยคิดเป็นร้อยละ 1.54

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องประสิทธิผลของการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่มีรูปแบบภาวะผู้นำต่างๆในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆ ของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าตามวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อที่ 1 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ การทดสอบ t , การทดสอบ F , การวิเคราะห์ความแปรปรวน(ANOVA) และการทดสอบการถดถอย (regression) ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1

กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$$

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบความเห็นที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาจำแนกตามเพศ

ประสิทธิผลในการ บังคับบัญชา	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D	t	df	Sig (2-tailed)	Mean Difference
รูปแบบ僚ชงาน	ชาย	162	1.680	0.511	2.200	332	0.028*	0.129
	หญิง	172	1.550	0.562				
รวม		334						
รูปแบบมุ่งแต่งาน	ชาย	162	1.909	0.491	2.994	332	0.003*	0.183
	หญิง	172	1.726	0.618				
รวม		334						
รูปแบบชุนนุ สังสรรค์	ชาย	162	3.404	0.691	4.441	332	0.000*	0.318
	หญิง	172	3.086	0.617				
รูปแบบทิมงาน	ชาย	162	3.941	0.486	-1.872	330	0.062	-1.000
	หญิง	172	4.041	0.488				
รวม		334						
รูปแบบทางสายกลาง	ชาย	162	4.196	0.498	0.050	332	0.000*	-2.229
	หญิง	172	4.425	0.410				
รวม		334						

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน ในรูปแบบภาวะผู้นำแบบ僚ชงาน แบบมุ่งแต่งาน แบบชุนนุสังสรรค์และแบบทางสายกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ต่างกันในรูปแบบภาวะผู้นำแบบทิมงาน

สมมติฐานที่ 1.2

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ต่างกัน

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$$

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความเห็นที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพสมรส

ประสิทธิผลใน การบังคับบัญชา	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D	df	MS	F	Sig.
รูปแบบเลื่อยงาน	โสด	168	1.658	0.484	2	0.777	2.678	0.070
	แต่งงาน	128	1.608	0.625				
	หม้าย	38	1.434	0.441				
รวม		334						
รูปแบบมุ่งแต่งงาน	โสด	168	1.881	0.471	2	0.738	2.314	0.101
	แต่งงาน	128	1.747	0.671				
	หม้าย	38	1.750	0.553				
รวม		334						
รูปแบบขมขม สังสรรค์	โสด	168	3.328	0.702	2	3.342	7.692	0.001*
	แต่งงาน	128	3.237	0.616				
	หม้าย	38	2.864	0.601				
รวม		334						

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ประสิทธิผลใน การบังคับบัญชา	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D	df	MS	F	Sig.
รูปแบบทีมงาน	โสด	168	3.975	0.566	2	0.084	0.352	0.703
	แต่งงาน	128	4.021	0.398				
	หม้าย	38	3.969	0.394				
รวม		334						
รูปแบบทางสาย กลาง	โสด	168	4.243	0.523	2	0.864	4.005	0.019*
	แต่งงาน	128	4.391	0.375				
	หม้าย	38	4.373	0.457				
รวม		334						

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน ในรูปแบบภาวะผู้นำแบบขุมมนัสสรค์และแบบทางสายกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ต่างกันในรูปแบบภาวะผู้นำแบบเฉื่อยชาน แบบมุ่งแต่งงานและแบบทีมงาน

สมมติฐานที่ 1.3

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6 = \mu_7 = \mu_8$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5 \neq \mu_6 \neq \mu_7 \neq \mu_8$$

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบความเห็นที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาจำแนกตามอายุ

ประสิทธิผลในการ บังคับบัญชา	อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D	df	MS	F	Sig
รูปแบบเฉื่อยงาน	18 - 25 ปี	81	1.708	0.471	7	0.474	1.638	0.124
	25 - 30 ปี	43	1.690	0.458				
	30 - 35 ปี	58	1.626	0.538				
	35 - 40 ปี	31	1.629	0.822				
	40 - 45 ปี	58	1.454	0.399				
	45 - 50 ปี	23	1.435	0.639				
	50 - 55 ปี	23	1.681	0.519				
	55 - 60 ปี	17	1.588	0.656				
รวม		334						
รูปแบบมุ่งแต่งงาน	18 - 25 ปี	81	1.899	0.452	7	0.957	3.110	0.003*
	25 - 30 ปี	43	1.895	0.325				
	30 - 35 ปี	58	1.899	0.526				
	35 - 40 ปี	31	1.865	0.919				
	40 - 45 ปี	58	1.693	0.539				
	45 - 50 ปี	23	1.471	0.683				
	50 - 55 ปี	23	1.594	0.619				
	55 - 60 ปี	17	2.009	0.451				
รวม		334						
รูปแบบขมขื่น สังสรรค์	18 - 25 ปี	81	3.344	0.702	7	0.544	1.208	0.297
	25 - 30 ปี	43	3.353	0.674				
	30 - 35 ปี	58	3.158	0.668				
	35 - 40 ปี	31	3.059	0.746				
	40 - 45 ปี	58	3.152	0.669				
	45 - 50 ปี	23	3.167	0.452				
	50 - 55 ปี	23	3.333	0.723				
	55 - 60 ปี	17	3.353	0.529				

ตารางที่ 4.23(ต่อ)

ประสิทธิผลในการ บังคับบัญชา	อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D	df	MS	F	Sig
รูปแบบทีมงาน	18 - 25 ปี	81	3.880	0.604	7	0.795	3.507	0.001*
	25 - 30 ปี	43	4.217	0.404				
	30 - 35 ปี	58	3.997	0.515				
	35 - 40 ปี	31	3.866	0.466				
	40 - 45 ปี	58	4.089	0.345				
	45 - 50 ปี	23	4.130	0.548				
	50 - 55 ปี	23	3.877	0.311				
	55 - 60 ปี	17	3.803	0.244				
รวม		334						
รูปแบบทางสายกลาง	18 - 25 ปี	81	4.171	0.505	7	0.416	1.929	0.064
	25 - 30 ปี	43	4.395	0.388				
	30 - 35 ปี	58	4.336	0.572				
	35 - 40 ปี	31	4.355	0.477				
	40 - 45 ปี	58	4.353	0.471				
	45 - 50 ปี	23	4.381	0.243				
	50 - 55 ปี	23	4.464	0.382				
	55 - 60 ปี	17	4.216	0.226				
รวม		334						

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน ในรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงานและแบบทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ต่างกันในรูปแบบภาวะผู้นำแบบเฉื่อยชาน แบบขุ่นมัวสังสรรค์และแบบทางสายกลาง

สมมติฐานที่ 1.4

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5 \neq \mu_6$$

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบความเห็นที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาจำแนกตามอายุราชการ

ประสิทธิผลใน การบังคับบัญชา	อายุราชการ (ปี)	จำนวน	$\bar{X}$	S.D	df	MS	F	Sig
รูปแบบเฉื่อยงาน	1 - 5	129	1.673	0.471	5	0.722	2.521	0.029*
	6 - 10	31	1.613	0.470				
	11 - 15	65	1.713	0.683				
	16 - 20	28	1.363	0.464				
	20 - 25	39	1.564	0.537				
	25 ปีขึ้นไป	42	1.488	0.546				
รวม		334						
รูปแบบมุ่งแต่งงาน	1 - 5	129	1.901	0.417	5	2.085	7.075	0.000*
	6 - 10	31	1.667	0.428				
	11 - 15	65	2.026	0.673				
	16 - 20	28	1.589	0.662				
	20 - 25	39	1.812	0.594				
	25 ปีขึ้นไป	42	1.488	0.596				

ตารางที่ 4.24(ต่อ)

ประสิทธิผลใน การบังคับบัญชา	อายุราชการ (ปี)	จำนวน	$\bar{X}$	S.D	df	MS	F	Sig
รูปแบบชุมชน สังสรรค์	1 – 5	129	3.296	0.667	5	1.419	3.246	0.007*
	6 – 10	31	3.097	0.706				
	11 – 15	65	3.279	0.650				
	16 – 20	28	2.833	0.636				
	20 -25	39	3.423	0.688				
	25 ปีขึ้นไป	42	3.218	0.597				
รวม		334						
รูปแบบทีมงาน	1 – 5	129	3.969	0.529	5	0.177	0.738	0.595
	6 – 10	31	3.914	0.603				
	11 – 15	65	4.064	0.470				
	16 – 20	28	4.083	0.438				
	20 -25	39	3.953	0.319				
	25 ปีขึ้นไป	42	3.984	0.458				
รวม		334						
รูปแบบทางสาย กลาง	1 – 5	129	4.258	0.473	5	0.484	2.247	0.050*
	6 – 10	31	4.301	0.555				
	11 – 15	65	4.292	0.561				
	16 – 20	28	4.577	0.406				
	20 -25	39	4.324	0.312				
	25 ปีขึ้นไป	42	4.345	0.332				
รวม		334						

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน/อายุราชการต่างกันมีความ
 คิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆ

ของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน ในรูปแบบภาวะผู้นำแบบเฉื่อยงาน แบบมุ่งแต่งงาน แบบ
ชุมชนองค์กรและแบบทางสายกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มี
ประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่
ต่างกันในรูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงาน

สมมติฐานที่ 1.4

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง/ชั้นยศต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบ
ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของ โรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้าไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง/ชั้นยศต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบ
ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของ โรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้าต่างกัน

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5 \neq \mu_6$$

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความเห็นที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับ
บัญชาจำแนกตามตำแหน่ง / ชั้นยศ

ประสิทธิผลใน การบังคับบัญชา	ตำแหน่ง / ชั้นยศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D	df	MS	F	Sig
รูปแบบเฉื่อย งาน	พ.ต.ขึ้นไป	65	1.556	0.578	5	0.301	1.027	0.401
	ร.ต.- ร.อ.	53	1.660	0.697				
	ส.อ. - จ.ส.อ.	57	1.570	0.458				
	ลูกจ้างประจำ	53	1.525	0.508				
	ลูกจ้างชั่วคราว	41	1.682	0.542				
	อาสาสมัคร	65	1.697	0.438				
รวม		334						

ตารางที่ 4.25(ต่อ)

ประสิทธิผลใน การบังคับบัญชา	ตำแหน่ง / ชั้นยศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D	df	MS	F	Sig
รูปแบบมุ่งแต่ งาน	พ.ต.ชั้นไป	65	1.712	0.537	5	0.653	2.062	0.070
	ร.ต.- ร.อ.	53	1.757	0.796				
	ส.อ. – จ.ส.อ.	57	1.862	0.568				
	ลูกจ้างประจำ	53	1.713	0.522				
	ลูกจ้างชั่วคราว	41	1.861	0.437				
	อาสาสมัคร	65	1.974	0.440				
รวม		334						
รูปแบบหมุน สักระยะ	พ.ต.ชั้นไป	65	2.995	0.596	5	1.926	4.418	0.001*
	ร.ต.- ร.อ.	53	3.374	0.758				
	ส.อ. – จ.ส.อ.	57	3.368	0.642				
	ลูกจ้างประจำ	53	3.248	0.679				
	ลูกจ้างชั่วคราว	41	3.085	0.542				
	อาสาสมัคร	65	3.453	0.700				
รวม		334						
รูปแบบทีมงาน	พ.ต.ชั้นไป	65	3.959	0.399	5	0.394	1.665	0.142
	ร.ต.- ร.อ.	53	4.085	0.479				
	ส.อ. – จ.ส.อ.	57	4.073	0.461				
	ลูกจ้างประจำ	53	4.025	0.472				
	ลูกจ้างชั่วคราว	41	3.963	0.493				
	อาสาสมัคร	65	3.867	0.590				
รวม		334						

ตารางที่ 4.25(ต่อ)

ประสิทธิผลใน การบังคับบัญชา	ตำแหน่ง / ชั้นยศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D	df	MS	F	Sig
รูปแบบทาง สายกลาง	พ.ต.ขึ้นไป	65	4.435	0.441	5	0.487	2.257	0.049*
	ร.ต.- ร.อ.	53	4.374	0.497				
	ส.อ. – จ.ส.อ.	57	4.324	0.535				
	ลูกจ้างประจำ	53	4.305	0.382				
	ลูกจ้างชั่วคราว	41	4.171	0.432				
	อาสาสมัคร	65	4.233	0.471				
รวม		334						

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง / ชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน ในรูปแบบภาวะผู้นำแบบขุมมนุสสังสรรค์และแบบทางสายกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง / ชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ต่างกันในรูปแบบภาวะผู้นำแบบเลื่องงาน แบบมุ่งแต่งาน และแบบทีมงาน

สมมติฐานที่ 1.5

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5 \neq \mu_6$$

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบความเห็นที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาจำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิผล ในการบังคับ บัญชา	ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D	df	MS	F	Sig
รูปแบบเฉื่อย งาน	มัธยมศึกษาตอนต้น	54	1.629	0.543	5	0.063	0.213	0.957
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	60	1.586	0.468				
	หรือเทียบเท่า							
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	53	1.588	0.436				
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	141	1.630	0.596				
	ปริญญาโท	23	1.572	0.608				
	ปริญญาเอก	3	5	0.577				
รวม		334	1.833					
รูปแบบมุ่งแต่ งาน	มัธยมศึกษาตอนต้น	54	1.876	0.498	5	1.064	3.431	0.005*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	60	1.850	0.575				
	หรือเทียบเท่า							
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	53	1.601	0.444				
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	141	1.897	0.606				
	ปริญญาโท	23	1.551	0.567				
	ปริญญาเอก	3	1.944	0.346				
รวม		334						
รูปแบบขมขื่น สังสรรค์	มัธยมศึกษาตอนต้น	54	3.454	0.711	5	1.105	2.499	0.031*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	60	3.248	0.575				
	หรือเทียบเท่า							
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	53	3.299	0.735				
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	141	3.183	0.637				
	ปริญญาโท	23	2.920	0.778				
	ปริญญาเอก	3	3.389	0.419				

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ประสิทธิผล ในการบังคับ บัญชา	ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D	df	MS	F	Sig
รูปแบบทีมงาน	มัธยมศึกษาตอนต้น	54	3.778	0.488	5	1.428	6.475	0.000*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	60	4.086	0.496				
	หรือเทียบเท่า							
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	53	4.056	0.521				
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	141	4.071	0.431				
	ปริญญาโท	23	3.630	0.417				
	ปริญญาเอก	3	3.778	0.769				
รวม		334						
รูปแบบทาง สายกลาง	มัธยมศึกษาตอนต้น	54	4.197	0.439	5	0.493	2.288	0.046*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	60	4.289	0.482				
	หรือเทียบเท่า							
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	53	4.267	0.407				
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	141	4.399	0.459				
	ปริญญาโท	23	4.297	0.570				
	ปริญญาเอก	3	3.889	0.838				
รวม		334						

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน ในรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงาน แบบซุ่มนุมนสังสรรค์ แบบทีมงานและแบบทางสายกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ต่างกันในรูปแบบภาวะผู้นำแบบเลื่อนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5 \neq \mu_6$$

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความเห็นที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาจำแนกตามระดับรายได้

ประสิทธิผล ในการบังคับ บัญชา	ระดับรายได้ (บาท)	จำนวน	$\bar{X}$	S.D	df	MS	F	Sig
รูปแบบ เลื่องงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	126	1.629	0.441	5	0.058	0.195	0.964
	10,001 – 15,000 บาท	104	1.607	0.523				
	15,001 – 20,000 บาท	40	1.566	0.528				
	20,001 – 25,000 บาท	31	1.602	0.600				
	25,001 – 30,000 บาท	14	1.559	0.537				
	30,000 บาทขึ้นไป	19	1.693	1.033				
รวม		334						
มุ่งแต่งงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	126	1.899	0.421	5	0.673	2.127	0.062
	10,001 – 15,000 บาท	104	1.849	0.480				
	15,001 – 20,000 บาท	40	1.721	0.666				
	20,001 – 25,000 บาท	31	1.586	0.581				
	25,001 – 30,000 บาท	14	1.691	0.629				
	30,000 บาทขึ้นไป	19	1.728	1.181				
รวม		334						

ตารางที่ 4. 27 (ต่อ)

ประสิทธิผล ในการบังคับ บัญชา	ระดับรายได้	จำนวน	$\bar{X}$	S.D	df	MS	F	Sig
รูปแบบ ชุมชน สังสรรค์	ต่ำกว่า 10,000 บาท	126	3.363	0.625	5	1.511	3.466	0.005*
	10,001 – 15,000 บาท	104	3.158	0.671				
	15,001 – 20,000 บาท	40	3.366	0.751				
	20,001 – 25,000 บาท	31	3.091	0.682				
	25,001 – 30,000 บาท	14	3.297	0.347				
	30,000 บาทขึ้นไป	19	2.807	0.747				
รูปแบบ ทีมงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	126	3.998	0.549	5	0.455	1.932	0.089
	10,001 – 15,000 บาท	104	3.982	0.467				
	15,001 – 20,000 บาท	40	4.171	0.488				
	20,001 – 25,000 บาท	31	3.935	0.323				
	25,001 – 30,000 บาท	14	3.773	0.241				
	30,000 บาทขึ้นไป	19	3.886	0.461				
รวม		334						
รูปแบบ ทางสาย กลาง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	126	4.242	0.457	5	0.745	3.519	0.004*
	10,001 – 15,000 บาท	104	4.256	0.480				
	15,001 – 20,000 บาท	40	4.483	0.441				
	20,001 – 25,000 บาท	31	4.532	0.429				
	25,001 – 30,000 บาท	14	4.333	0.402				
	30,000 บาทขึ้นไป	19	4.386	0.487				
รวม		334						

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4. 27 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน ในรูปแบบภาวะผู้นำแบบชุมชนสังสรรค์ และแบบทางสายกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ต่างกันในรูปแบบภาวะผู้นำแบบเถียงงาน แบบมุ่งแต่งงานและแบบทีมงาน

สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันที่มีผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชา ดังตารางที่ 4. 28

ตารางที่ 4. 28 แสดงผลการสรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชา

ปัจจัยส่วนบุคคล	รูปแบบภาวะผู้นำ				
	เถียงงาน	มุ่งแต่งงาน	ชุมนุมสังสรรค์	ทางสายกลาง	ทีมงาน
เพศ	-	-	-	-	+
สถานภาพ	+	+	-	-	+
อายุ	+	-	+	+	-
อายุราชการ	-	-	-	-	+
ตำแหน่งชั้นยศ	+	+	+	-	-
ระดับการศึกษา	+	-	-	-	-
รายได้ต่อเดือน	+	+	-	-	+

หมายเหตุ : - หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

+ หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2

รูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จงานกับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบเผด็จงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

H_0 : รูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จงานกับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบเผด็จงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ต่างกัน

H_1 : รูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จงานกับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบเผด็จงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$$

ตารางที่ 4. 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จงานกับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบเผด็จงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

รูปแบบภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D	t	sig
เผด็จงาน	1.3069	0.31021	-	-
มุ่งแต่งาน	1.7006	0.38821	17.569	0.000*
ขมมนุสสังสรรค์	1.9805	0.42712	24.560	0.000*
ทีมงาน	2.5921	0.40956	42.775	0.000*
ทางสายกลาง	2.5951	0.39911	41.985	0.000*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จงานกับภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งาน ขมมนุสสังสรรค์ ทีมงาน และทางสายกลาง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือ ผลการวิจัยพบว่า ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 กล่าวได้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จงานกับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่

แบบแผนงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
ต่างกัน

สมมติฐานที่ 3

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงานกับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบมุ่งแต่งงานมีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

H_0 : รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงานกับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบมุ่งแต่งงาน มีอิทธิพล
ต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ต่างกัน

H_1 : รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงานกับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบมุ่งแต่งงาน มีอิทธิพล
ต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$$

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงานกับภาวะ
ผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบมุ่งแต่งงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชา
บุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

รูปแบบภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D	t	sig
เฉื่อยงาน	1.3069	0.31021	17.569	0.000*
มุ่งแต่งงาน	1.7006	0.38821	-	-
ทวนถามสังสรรค์	1.9805	0.42712	9.600	0.000*
ทึ่งงาน	2.5921	0.40956	28.346	0.000*
ทางสายกลาง	2.5951	0.39911	27.745	0.000*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงานกับภาวะผู้นำแบบเฉื่อยงาน ชุมนุมสังสรรค์ ทีมงาน และทางสายกลาง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรใน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่าปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 หรือสรุปได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงานกับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบมุ่งแต่งงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรใน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

สมมติฐานที่ 4

รูปแบบภาวะผู้นำแบบชุมนุมสังสรรค์กับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบชุมนุมสังสรรค์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรใน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

H_0 : รูปแบบภาวะผู้นำแบบชุมนุมสังสรรค์กับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบชุมนุมสังสรรค์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรใน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ต่างกัน

H_1 : รูปแบบภาวะผู้นำแบบชุมนุมสังสรรค์กับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบชุมนุมสังสรรค์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรใน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$$

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบภาวะผู้นำแบบชุมนุมสังสรรค์กับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบชุมนุมสังสรรค์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรใน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

รูปแบบภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D	t	sig
เฉื่อยงาน	1.3069	0.31021	24.560	0.000*
มุ่งแต่งงาน	1.7006	0.38821	9.600	0.000*
ชุมนุมสังสรรค์	1.9805	0.42712	-	-
ทีมงาน	2.5921	0.40956	23.237	0.000*
ทางสายกลาง	2.5951	0.39911	21.492	0.000*

จากตารางที่ 4.31 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบขุมนุมนสังสรรค์กับภาวะผู้นำแบบเฉื่อยงาน มุ่งแต่งงาน ทีมงาน และทางสายกลาง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่าปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 หรือสรุปได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบขุมนุมนสังสรรค์กับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบขุมนุมนสังสรรค์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

สมมติฐานที่ 5

รูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงาน กับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบทีมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรใน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

H_0 : รูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงานกับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบทีมงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรใน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ต่างกัน

H_1 : รูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงานกับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบทีมงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรใน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$$

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงานกับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบทีมงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

รูปแบบภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D	t	sig
เฉื่อยงาน	1.3069	0.31021	42.775	0.000*
มุ่งแต่งงาน	1.7006	0.38821	28.346	0.000*
ซุ่มนุมนสังสรรค์	1.9805	0.42712	23.237	0.000*
ทีมงาน	2.5921	0.40956	-	-
ทางสายกลาง	2.5951	0.39911	0.162	0.872

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงาน กับภาวะผู้นำแบบเฉื่อยงาน มุ่งแต่งงาน และซุ่มนุมนสังสรรค์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่าปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 หรือกล่าวได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงานกับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบทีมงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

สำหรับภาวะผู้นำแบบทางสายกลางมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่แตกต่างกันจากรูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงาน หรืออีกนัยหนึ่งอาจกล่าวได้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบทางสายกลางและแบบทีมงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเหมือนกัน

สมมติฐานที่ 6

รูปแบบภาวะผู้นำแบบทางสายกลางกับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบทางสายกลาง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

H_0 : รูปแบบภาวะผู้นำแบบทางสายกลางกับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบทางสายกลางมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่ต่างกัน

H_1 : รูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงานกับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบทีมงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$$

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบภาวะผู้นำแบบทางสายกลางกับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบทางสายกลางมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

รูปแบบภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D	t	sig
เฉื่อยงาน	1.3069	0.31021	41.985	0.000*
มุ่งแต่งงาน	1.7006	0.38821	27.745	0.000*
ซุ่มนุมนสังสรรค์	1.9805	0.42712	21.492	0.000*
ทีมงาน	2.5921	0.40956	0.162	0.872
ทางสายกลาง	2.5951	0.39911	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง กับภาวะผู้นำแบบเฉื่อยงาน มุ่งแต่งงาน และซุ่มนุมนสังสรรค์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่าปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 หรือกล่าวได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงานกับภาวะผู้นำแบบที่ไม่ใช่แบบทีมงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่างกัน

สำหรับภาวะผู้นำแบบทีมงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบังคับบัญชาบุคลากรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่แตกต่างกันจากรูปแบบภาวะผู้นำแบบทางสายกลางหรืออีกนัยหนึ่ง

อาจกล่าวได้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงานและแบบทางสายกลางมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการ
บังคับบัญชาบุคลากรใน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเหมือนกัน

สมมติฐานที่ 7

การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยใช้
รูปแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบังคับบัญชา

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆ
กับประสิทธิผลในการบังคับบัญชา

รูปแบบภาวะผู้นำ		ระดับประสิทธิผลในการบังคับบัญชา		
		น้อย	ปานกลาง	มาก
僚ยงาน	r	-0.188**	-0.188**	-
	Sig.(2-tail)	0.001	0.001	-
ุ่งแต่งงาน	r	-0.188**	0.010	0.226**
	Sig.(2-tail)	0.001	0.853	0.000
ุมนุมสังสรรค์	r	-0.185**	0.176**	0.082
	Sig.(2-tail)	0.001	0.001	0.133
ทางสายกลาง	r	-0.163**	-0.216**	0.241**
	Sig.(2-tail)	0.003	0.000	0.000
ทีมงาน	r	-0.075	-0.139*	0.153**
	Sig.(2-tail)	0.175	0.011	0.005

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การรายงานผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.34 จะบอกเพียงแต่ว่า

- 1)รูปแบบภาวะผู้นำแบบเฉื่อยงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับระดับประสิทธิผลในการบังคับบัญชาในระดับน้อยและปานกลาง
- 2)รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันโดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำกับระดับประสิทธิผลในการบังคับบัญชาในระดับมากและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันโดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับระดับประสิทธิผลในการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง แต่จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำกับระดับประสิทธิผลในการบังคับบัญชาในระดับน้อย
- 3)รูปแบบภาวะผู้นำแบบขมขมสังสรรค์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันโดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับระดับประสิทธิผลในการบังคับบัญชาในระดับมากและปานกลาง แต่จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับระดับประสิทธิผลในการบังคับบัญชาในระดับน้อย
- 4)รูปแบบภาวะผู้นำแบบทางสายกลางมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันโดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำกับระดับประสิทธิผลในการบังคับบัญชาในระดับมากและจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามโดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและค่อนข้างต่ำกับระดับประสิทธิผลในการบังคับบัญชาในระดับน้อยและปานกลาง
- 5)รูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับระดับประสิทธิผลในการบังคับบัญชาในระดับมากและจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับระดับประสิทธิผลในการบังคับบัญชาในระดับน้อยและปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.34 อาจจะพอสรุปได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบเฉื่อยงานกับประสิทธิผลในการบังคับบัญชาในระดับน้อยและปานกลางมีความสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงานกับประสิทธิผลในการบังคับบัญชาในระดับน้อยและมากมีความสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

รูปแบบภาวะผู้นำแบบขุมนมสังสรรค์กับประสิทธิผลในการบังคับบัญชาในระดับน้อย และปานกลางมีความสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

รูปแบบภาวะผู้นำแบบทางสายกลางกับประสิทธิผลในการบังคับบัญชาในระดับน้อย ปานกลาง และมากมีความสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

รูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงานกับประสิทธิผลในการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง และมากมีความสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และ 0.01

สมมติฐานที่ 7.1

H_0 : การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเฉื่อยงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบังคับบัญชา

H_1 : การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเฉื่อยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบังคับบัญชา

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของรูปแบบภาวะผู้นำแบบเฉื่อยงาน

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig	สมการ
ค่าคงที่	1.818		27.742	0.000	
เฉื่อยงาน	-0.255	-0.188	-3.490	0.001	เฉื่อยงาน = 1.818 - 0.255(ประสิทธิภาพ)
ค่า R = 0.188 , ค่า R ² = 0.035 , SSR = 3.454 , SSE = 94.122 , F = 12.182 Sig.F = 0.001					

จากตารางที่ 4.35 สรุปได้ว่าการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในรูปแบบภาวะผู้นำแบบเฉื่อยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบังคับบัญชาในระดับน้อย ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

$$\text{รูปแบบภาวะเฉื่อยงาน} = 1.818 - 0.255(\text{ประสิทธิผลในการบังคับบัญชาน้อย})$$

สมมติฐานที่ 7.2

H_0 : การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบังคับบัญชา

H_1 : การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบังคับบัญชา

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.36 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงาน

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig	สมการ
ค่าคงที่	3.210		84.456	0.000	
มุ่งแต่งงาน	0.519	0.01	4.231	0.000	มุ่งแต่งงาน = 3.210 + 0.519x ปานกลาง
ค่า R = 0.01 , ค่า R ² = 0.0001 , SSR = 7.807 , SSE = 144.815 , F = 17.899 Sig.F = 0.000					

จากตารางที่ 4.36 สรุปได้ว่าการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

$$\text{รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งแต่งงาน} = 3.210 + 0.519 \times \text{ประสิทธิผลในการบังคับบัญช$$

สมมติฐานที่ 7.3

H_0 : การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบขมขมสังสรรค์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบังคับบัญชา

H_1 : การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดย
ใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบขมุนมสังสรรค์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบังคับบัญชา

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.37 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของรูปแบบภาวะผู้นำแบบ
ขมุนมสังสรรค์

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig	สมการ
ค่าคงที่	1.907		46.961	0.000	
ขมุนมสังสรรค์	-0.211	-0.176	-3.426	0.001	ขมุนม ^a = 1.907-0.211xผู้นำปานกลาง
ค่า R = 0.176, ค่า R ² = 0.031, SSR = 3.657, SSE = 103.423, F = 11.740 Sig.F = 0.001					

จากตารางที่ 4.37 สรุปได้ว่าการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในรูปแบบภาวะผู้นำแบบ
ขมุนมสังสรรค์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง ดังนั้น
สมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

$$\text{รูปแบบภาวะผู้นำแบบขมุนมสังสรรค์} = 1.907 + 0.211 \times \text{ประสิทธิผลในการบังคับบัญชาปานกลาง}$$

สมมติฐานที่ 7.4

H_0 : การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดย
ใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบังคับบัญชา

H_1 : การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดย
ใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบังคับบัญชา

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.38 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของรูปแบบภาวะผู้นำแบบ
ทีมงาน

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig	สมการ
ค่าคงที่	3.905		95.909	0.000	
ทีมงาน	0.151	0.153	2.818	0.005	ทีมงาน = 3.905 + 0.151eทีมงาน
ค่า R = 0.153 , ค่า R ² = 0.023 , SSR = 1.856 , SSE = 77.152 , F = 7.941 Sig.F = 0.005					

จากตารางที่ 4.38 สรุปได้ว่าการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในรูปแบบภาวะผู้นำแบบ ทีมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบังคับบัญชาในระดับมาก ดังนั้นสมการถดถอยที่ได้มีดังนี้

$$\text{รูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงาน} = 3.905 + 0.151 \text{ประสิทธิผลในการบังคับบัญชามาก}$$

สมมติฐานที่ 7.5

H₀ : การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบทางสายกลางไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบังคับบัญชา

H₁ : การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นต่างๆของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบทางสายกลางมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบังคับบัญชา

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

ตารางที่ 4.39 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบ Stepwise ของรูปแบบภาวะผู้นำแบบ
ทางสายกลาง

รูปแบบ	B	Beta	t	Sig	สมการ
ค่าคงที่	4.192		113.806	0.000	
ทางสายกลาง	0.226	0.241	4.523	0.000	ทางสายกลาง = $4.192 + 0.226 \text{eff}$ มาก
ค่า $R = 0.241$, ค่า $R^2 = 0.058$, $SSR = 4.247$, $SSE = 68.911$, $F = 20.462$ Sig.F = 0.000					

จากตารางที่ 4.39 สรุปได้ว่าการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในรูปแบบภาวะผู้นำแบบ
ทางสายกลางมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบังคับบัญชาในระดับมาก ดังนั้นสมการ
ถดถอยที่ได้มีดังนี้

$$\text{รูปแบบภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง} = 4.192 + 0.226 \text{ประสิทธิผลในการบังคับบัญชามาก}$$