

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุกับภาวะผู้นำของบุคลากร โรงพยาบาลวังชัน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุของบุคลากร โรงพยาบาลวังชัน ศึกษาภาวะผู้นำของบุคลากร โรงพยาบาลวังชัน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุกับภาวะผู้นำของบุคลากร โรงพยาบาลวังชัน โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงพยาบาลวังชัน จังหวัดแพร่ ในปีงบประมาณ 2554 จำนวน 130 คน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จำนวน 130 ชุด พบว่า ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 100 ชุด คิดเป็นร้อยละ 76.9 ของจำนวนประชากรทั้งหมดที่ต้องการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ที่ประเมินลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุของบุคลากร โรงพยาบาลวังชันวัดภาวะผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเพื่อวัดภาวะผู้นำของจามจรี วงษายะ (2549) ซึ่งดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัด Grid ของ สถาบันอบรมเรื่องภาวะผู้นำแบบ Grid มาใช้วัดภาวะผู้นำของบุคลากรของโรงพยาบาลวังชัน ซึ่งมีทั้งหมด 42 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุกับภาวะผู้นำ ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Test) ผลการศึกษานำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุของบุคลากร โรงพยาบาลวังชัน
- 4.3 ภาวะผู้นำของบุคลากร โรงพยาบาลวังชัน
- 4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุกับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังชัน
- 4.5 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับกลุ่ม และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังตาราง 4.1 ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

| ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (100 คน) | ร้อยละ |
|---|-------------------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 25 | 25.0 |
| หญิง | 75 | 75.0 |
| 2. อายุ | | |
| 21 – 30 ปี | 33 | 33.0 |
| 31 – 40 ปี | 45 | 45.0 |
| 41 – 50 ปี | 20 | 20.0 |
| 51 ปีขึ้นไป | 2 | 2.0 |
| อายุต่ำสุด 21 ปี สูงสุด 53 ปี และมีอายุเฉลี่ย 34.4 ปี | | |
| 3. ตำแหน่งงาน | | |
| แพทย์ | 2 | 2.0 |
| พยาบาล | 39 | 39.0 |
| นักเทคนิคการแพทย์ | 2 | 2.0 |
| ทันตแพทย์ | 4 | 4.0 |
| เภสัชกร/เภสัชกรรม | 8 | 8.0 |
| หัวหน้าหมวดรถยนต์ | 1 | 1.0 |
| นักวิชาการสาธารณสุข | 5 | 5.0 |
| นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ | 2 | 2.0 |
| นักวิชาการคอมพิวเตอร์ | 1 | 1.0 |
| เจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1.0 |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 5 | 5.0 |
| นักรังสีการแพทย์ | 1 | 1.0 |
| นักกายภาพบำบัด | 1 | 1.0 |
| หมอนวดไทย | 1 | 1.0 |
| ผู้ช่วยเหลือคนไข้ | 18 | 18.0 |



ตาราง 4.1 (ต่อ)

| ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน (100 คน) | ร้อยละ |
|----------------------------------|-------------------|--------|
| 3. ตำแหน่งงาน (ต่อ) | | |
| พนักงานเปิด | 1 | 1.0 |
| พนักงานขับรถ | 4 | 4.0 |
| คนงาน | 4 | 4.0 |
| 4. ระดับกลุ่ม | | |
| กลุ่มผู้บริหาร | 9 | 9.0 |
| กลุ่มผู้ปฏิบัติ | 91 | 91.0 |
| 5. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 14 | 14.0 |
| 1 – 3 ปี | 11 | 11.0 |
| 4 – 6 ปี | 38 | 38.0 |
| 7 – 9 | 26 | 26.0 |
| 10 ปีขึ้นไป | 11 | 11.0 |

จากจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ดังตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 100 คน มีข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.0 และเพศชาย ร้อยละ 25.0 สาเหตุที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เนื่องจากบุคลากรของโรงพยาบาลวังชันส่วนใหญ่เป็นพยาบาล

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 45.0 รองลงมาคือ อายุ 21 – 30 ปี ร้อยละ 33.0 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 20.0 และอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 2.0 ตามลำดับ ทั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุดำสุดคือ 21 ปี สูงสุดคือ 53 ปี และมีอายุเฉลี่ย 34.4 ปี สาเหตุที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และมีอายุเฉลี่ย 34.4 เนื่องจากโรงพยาบาลวังชัน เป็นโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ไม่ค่อยมีใครที่จะอยากจะทำงานในพื้นที่ห่างไกล ขาดแหล่งอำนวยความสะดวกต่างๆ นอกจากจะเป็นคนในพื้นที่อำเภอวังชันเท่านั้น และผู้ที่เข้ามาทำงานส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ได้รับบรรจุงานใหม่ ซึ่งไม่สามารถเลือกพื้นที่ทำงานได้ ดังนั้นจึงต้องทำงานอยู่ในโรงพยาบาลวังชัน

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพยาบาล ร้อยละ 39.0 รองลงมาคือ ผู้ช่วยเหลือคนไข้ ร้อยละ 18.0 เกสเซอร์/เกสเซอร์กรม ร้อยละ 8.0 นักวิชาการสาธารณสุขและ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีจำนวนเท่ากับ ร้อยละ 5.0 ทันตแพทย์ พนักงานขับรถ และคนงาน มีจำนวนเท่ากับ ร้อยละ 4.0 แพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ และนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีจำนวนเท่ากับ ร้อยละ 2.0 หัวหน้าหมวดรถยนต์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าพนักงานธุรการ นักรังสีการแพทย์ นักกายภาพบำบัด หมอนวดไทย และพนักงานแปล มีจำนวนเท่ากับ ร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ระดับกลุ่ม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 91.0 และกลุ่มผู้บริหาร 9.0

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 4 – 6 ปี ร้อยละ 38.0 รองลงมาคือ ระหว่าง 7 – 9 ร้อยละ 26.0 น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 14.0 ระหว่าง 1 – 3 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 11.0 ตามลำดับ

4.2 ลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์

ลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุของบุคลากร โรงพยาบาลวังจันทน์ เป็นแบบประเมินลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุไม้ ธาตุไฟ ธาตุดิน ธาตุทอง และธาตุน้ำ โดยข้อคำถามแต่ละข้อที่บ่งบอกลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 จำนวน 20 ข้อ และสรุปจำนวนบุคคลที่มีลักษณะตามธาตุทั้ง 5 ดังตาราง 4.2 – 4.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 4.2 การประเมินลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุของบุคลากร โรงพยาบาลวังจันทน์

| คำถามการประเมินลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุ | จำนวนผู้ตอบ (100คน) | |
|--|--------------------------|---------------------------|
| | มาก จำนวน (ร้อยละ) | น้อย จำนวน (ร้อยละ) |
| 1.มีสิ่งใด สิ่งหนึ่งที่คุณกำลังคาดหวังไว้อย่างสูงว่าจะต้องทำให้สำเร็จ แต่มีอุปสรรคเกิดขึ้นกับสิ่งนั้นมากมาย คุณจะจัดการกับปัญหาอย่างไร | | |
| A. ฉันชอบทำงานที่ใคร ๆ คิดว่ายากและไม่อยากทำ (น้ำ) | 12(12.0) | 6(6.0) |
| B. แม้ว่างานจะมีอุปสรรค ปัญหา ฉันก็ไม่เคยย่อท้อ เพราะฉันคิดว่าฉันทำได้สำเร็จแน่นอน (ไม้) | 60(60.0) | 22(22.0) |

ตาราง 4.2 (ต่อ)

| คำถามการประเมินลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุ | จำนวนผู้ตอบ (100คน) | |
|--|--------------------------|---------------------------|
| | มาก จำนวน (ร้อยละ) | น้อย จำนวน (ร้อยละ) |
| <p>2. หากมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น คุณจะจัดการกับปัญหาอย่างไร เพื่อให้เกิดการแก้ไข ปัญหาได้อย่างถูกต้อง</p> <p>A. ฉันพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยไม่คิดเอาเองตามใจชอบ (น้ำ)</p> <p>B. ฉันทำในสิ่งที่ต้องการ อย่างตรงไปตรงมา ทุกชั้นทุกตอน (ทอง)</p> | 69(69.0) 21(21.0) | 8(8.0) 2(2.0) |
| <p>3. หากคุณมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับผู้อื่น โดยมีเรื่องผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องกับ คุณ จะ</p> <p>A. ฉันจะไม่ยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากที่ฉันคิด (น้ำ)</p> <p>B. ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง ฉันก็ยินดีจะทำเพื่อส่วนรวม (ไฟ)</p> | 3(3.0) 83(83.0) | 6(6.0) 8(8.0) |
| <p>4. คุณมีความพยายามมากแค่ไหน กับการอยู่กับคนหมู่มาก</p> <p>A. ฉันเชื่อว่าไม่มีสิ่งใดที่ฉันทำไม่ได้ (น้ำ)</p> <p>B. ฉันรู้สึกเบื่อ เมื่อต้องไปงานสังคม และต้องรับฟังปัญหาของผู้อื่น (ดิน)</p> | 42(42.0) 18(18.0) | 19(19.0) 21(21.0) |
| <p>5. ท่านได้รับมอบหมายให้จัดงานนำเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ท่าน มักจะ</p> <p>A. ท่านจะวางแผนให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อสร้างความ ภาคภูมิใจให้กับสมาชิกขององค์กร (ไม้)</p> <p>B. ท่านจะจ้างบริษัทรับจัดงาน Organizer ที่มีความชำนาญการมาเป็นผู้จัดงาน เพื่อเป็นการสร้างภาพให้หน่วยงานของท่านแก่สาธารณชน (ทอง)</p> | 71(71.0) 5(5.0) | 16(16.0) 8(8.0) |
| <p>6. แนวปฏิบัติในการใช้ชีวิตประจำวันในการทำงาน ของท่าน</p> <p>A. ฉันจะทำงานอะไรก็ตาม จะต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบเสมอ (ไม้)</p> <p>B. ฉันชอบทำงานที่ต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อให้งานผ่านไปโดยง่ายและ รวดเร็ว (น้ำ)</p> | 65(65.0) 11(11.0) | 15(15.0) 9(9.0) |
| <p>7. ท่านได้ดูแลรักษาสุขภาพของตนเองอย่างไรบ้าง</p> <p>A. รับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์และออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ (ไม้)</p> <p>B. มีความมุ่งมั่น และปฏิบัติตามคำแนะนำของคุณหมออย่างเคร่งครัด (ไฟ)</p> | 43(43.0) 11(11.0) | 40(40.0) 6(6.0) |

ตาราง 4.2 (ต่อ)

| คำถามการประเมินลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุ | จำนวนผู้ตอบ (100คน) | |
|---|--------------------------|---------------------------|
| | มาก จำนวน (ร้อยละ) | น้อย จำนวน (ร้อยละ) |
| 8.เมื่อเกิดข้อขัดแย้ง หรือมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ท่านมักจะ | | |
| A.ฉันสามารถอธิบายเหตุผลที่เขายอมรับได้ (ไฟ) | 63(63.0) | 28(28.0) |
| B.ฉันมักมีปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรง แม้จะเป็นปัญหาเพียงเล็กน้อย (ดิน) | 5(5.0) | 4(4.0) |
| 9.คุณมีหลักปฏิบัติ ในการดำรงชีวิตประจำวันอย่างไร | | |
| A.ฉันเชื่อว่า ไม่มีสิ่งใดที่ฉันทำไม่ได้ (ไฟ) | 16(16.0) | 5(5.0) |
| B.แม้จะมีเรื่องต้องคิดต้องทำหลายอย่าง แต่ฉันก็ไม่ประมาณในหน้าที่และในการดำเนินชีวิต (ไม้) | 73(73.0) | 6(6.0) |
| 10.คุณทำอะไรบ้าง และเป็นอย่างไรบ้าง | | |
| A.เมื่อว่างเว้นจากงานประจำ ฉันจะทำในสิ่งที่รัก ที่ชอบ อย่างสร้างสรรค์ (ไฟ) | 60(60.0) | 5(5.0) |
| B.แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ฉันก็มีความหวังว่าทุกอย่างจะดีขึ้น (น้ำ) | 34(34.0) | 1(1.0) |
| 11.ฉันจะทำตัวอย่างไร | | |
| A.ฉันสามารถยิ้มให้กับคนที่ฉันรู้ว่าเขาเกลียดฉัน (ไฟ) | 18(18.0) | 9(9.0) |
| B.ฉันพอใจในสิ่งที่ฉันเป็นอยู่ (ทอง) | 70(70.0) | 3(3.0) |
| 12.หากคุณเจอกับอุปสรรค และ เมื่อคุณมีโอกาสดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง | | |
| A.หากมีอุปสรรคในการทำงาน ฉันจะพยายามเอาชนะอุปสรรคนั้นให้ได้ (ไฟ) | 77(77.0) | 11(11.0) |
| B.เป็นเรื่องธรรมดาที่จะเอาเปรียบผู้อื่นเมื่อมีโอกาส (ดิน) | 6(6.0) | 6(6.0) |
| 13. เลือกดูนะ ว่าคุณควรจะทำอย่างไร | | |
| A.เมื่อถูกขัดใจ ฉันรู้สึกหงุดหงิด โมโห จนควบคุมอารมณ์ไม่ได้ (ดิน) | 7(7.0) | 7(7.0) |
| B.แม้จะมีภาระที่ต้องทำ ฉันก็ยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการให้ฉันช่วยเหลือ (ไม้) | 71(71.0) | 15(15.0) |
| 14.ถ้าคุณตกอยู่ในสถานการณ์แบบนี้ คุณจะทำอย่างไร | | |
| A.ฉันรู้สึกลำบากใจ เมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้า หรือ คนไม่คุ้นเคย (ดิน) | 13(13.0) | 14(14.0) |
| B.ฉันสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากภาระหน้าที่ (น้ำ) | 65(65.0) | 8(8.0) |

ตาราง 4.2 (ต่อ)

| คำถามการประเมินลักษณะบุคลิกตามทฤษฎีธาตุ | จำนวนผู้ตอบ (คน) | |
|--|--------------------------|---------------------------|
| | มาก จำนวน (ร้อยละ) | น้อย จำนวน (ร้อยละ) |
| 15.คุณจะทำตัวอย่างไร เมื่อคุณต้องเจอกับสถานการณ์อย่างนี้ A.ฉันสามารถพูดคุยได้อย่างปกติ กับคนที่ฉันไม่ชอบ (ดิน) B.ฉันไม่ยอมรับ ในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากที่ฉันคิด (ทอง) | 43(43.0) 1(1.0) | 45(45.0) 11(11.0) |
| 16.ถ้าให้คุณเลือก คุณเลือกที่จะเป็นคนอย่างไร A.ฉันเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยินดีรับฟังปัญหาและเก็บความลับไว้เสมอ (ดิน) B.ฉันสามารถพูดให้ผู้อื่นได้ทราบถึงความสามารถและความเป็นอยู่ของฉัน (ไฟ) | 71(71.0) 6(6.0) | 14(14.0) 9(9.0) |
| 17.หากเกิดปัญหาขึ้นในองค์กร ในฐานะที่คุณจะต้องมีหน้าที่จัดการปัญหา คุณจะ จะอย่างไร A.ฉันจะสามารถจัดการปมปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรของฉันได้ด้วยตัว ฉันเอง (ทอง) B.แม้จะมีเรื่องที่ต้องคิด ต้องทำหลายอย่าง แต่ฉันก็ไม่ประมาทในหน้าที่และ ในการดำเนินชีวิต (ไม้) | 14(14.0) 70(70.0) | 12(12.0) 4(4.0) |
| 18.อุปสรรค และปัญหาเกิดได้กับทุกคน เป็นคุณ คุณจะจัดการกับปัญหาอย่างไร A.ฉันไม่เคยคิดที่จะยอมแพ้ต่ออุปสรรค ปัญหาใด ๆ (ทอง) B.ฉันสามารถยิ้มให้กับเพื่อนร่วมงาน แม้ว่าฉันเพิ่งจะทะเลาะกับญาติพี่น้อง (น้ำ) | 44(44.0) 42(42.0) | 7(7.0) 7(7.0) |
| 19.ด้านความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงาน พรรคพวก เพื่อนฝูง A.ฉันจะให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานทันที โดยไม่มีรีรอ (ทอง) B.ฉันชอบทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดรอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วน และมี วินัยในการทำงาน ทำงานจนสำเร็จ (ไฟ) | 38(38.0) 54(54.0) | 7(7.0) 1(1.0) |
| 20.หากคุณได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มาก ยาก และต้องทำให้เสร็จภายใน เวลาที่กำหนดและภายในเวลาอันสั้น A.ฉันไม่ย่อท้อ แม้ว่างานนั้นจะยากลำบากเพียงใด (ทอง) B.เป็นการยากสำหรับฉัน ในการทำงานให้เสร็จก่อนเวลา (ดิน) | 70(70.0) 9(9.0) | 13(13.0) 8(8.0) |

ข้อคำถามที่ 14 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ B. มาก ร้อยละ 65.0 รองลงมา คือ ตอบ A. น้อย ร้อยละ 14.0 ตอบ A. มาก ร้อยละ 13.0 และตอบ B. น้อย ร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

ข้อคำถามที่ 15 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ A. น้อย ร้อยละ 45.0 รองลงมา คือ ตอบ A. มาก ร้อยละ 43.0 ตอบ B. น้อย ร้อยละ 11.0 และตอบ B. มาก ร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ข้อคำถามที่ 16 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ A. มาก ร้อยละ 71.0 รองลงมา คือ ตอบ A. น้อย ร้อยละ 14.0 ตอบ B. น้อย ร้อยละ 9.0 และตอบ B. มาก ร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ข้อคำถามที่ 17 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ B. มาก ร้อยละ 70.0 รองลงมา คือ ตอบ A. มาก ร้อยละ 14.0 ตอบ A. น้อย ร้อยละ 12.0 และตอบ B. น้อย ร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ข้อคำถามที่ 18 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ A. มาก ร้อยละ 44.0 รองลงมา คือ ตอบ B. มาก ร้อยละ 42.0 ตอบ A. น้อย และตอบ B. น้อย เท่ากัน ร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ข้อคำถามที่ 19 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ B. มาก ร้อยละ 54.0 รองลงมา คือ ตอบ A. มาก ร้อยละ 38.0 ตอบ A. น้อย ร้อยละ 7.0 และตอบ B. น้อย ร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ข้อคำถามที่ 20 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ A. มาก ร้อยละ 70.0 รองลงมา คือ ตอบ B. น้อย ร้อยละ 13.0 ตอบ A. มาก ร้อยละ 9.0 และตอบ B. น้อย ร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

จากการคำนวณโดยใช้หลัก AHP (Analytic Hierarchy Process) ผู้ศึกษาจึงจำแนกลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ (รายละเอียดการคำนวณและการให้คะแนนลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุในบทที่ 3) ดังตาราง 4.3 ดังนี้

ตาราง 4.3 สรุปรูปจำนวน และร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามตามลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุของบุคลากรโรงพยาบาลวังหิน

| ลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุ | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------|------------|--------------|
| ธาตุไม้ | 80 | 80.0 |
| ธาตุไฟ | 4 | 4.0 |
| ธาตุดิน | 1 | 1.0 |
| ธาตุทอง | 8 | 8.0 |
| ธาตุน้ำ | 7 | 7.0 |
| รวม | 100 | 100.0 |

จากจำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามตามลักษณะบุคคลตามทฤษฎีชาติของ บุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ดังตาราง 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะบุคคลเป็น ชาติไม้ ร้อยละ 80.0 รองลงมาคือ ชาติทอง ร้อยละ 8.0 ชาติน้ำ ร้อยละ 7.0 ชาติไฟ ร้อยละ 4.0 และ ชาติดิน ร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

4.3 ภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์

การประเมินภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ ทั้ง 7 รูปแบบ ตามทฤษฎีภาวะ ผู้นำกริต ได้แก่ The 9,1 Style The 1,9 Style The 5,5 Style The 1,1 Style The 9,9 Style The OPP Style และThe PAT Style นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สรุปภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ แต่ละ รูปแบบ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังตาราง 4.4 – 4.5 ดังนี้

ตาราง 4.4 การประเมินภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์

| คำถามการประเมินภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ | จำนวนผู้ตอบ (100คน) | |
|---|---------------------------------|----------------------------------|
| | มาก จำนวน (ร้อยละ) | น้อย จำนวน (ร้อยละ) |
| <p>1. หากคนในทีมงานของท่านคนหนึ่ง เสนอความคิดเห็นขึ้นมาในที่ประชุม แต่ท่านไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นนั้น ท่านจะ</p> <p>A. ดำเนินและชี้จุดอ่อนของเขาทันทีด้วยความมั่นใจและเด็ดเดี่ยวว่าสิ่งที่ท่านคิดนั้นถูกต้องกว่า (9,1)</p> <p>B. หลีกเลี่ยงที่จะพูดถึงข้อผิดพลาดของคนอื่น ๆ ในทีมงาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง (1,9)</p> | <p>7(7.0)</p> <p>64(64.0)</p> | <p>14(14.0)</p> <p>15 (15.0)</p> |
| <p>2. โดยมากแล้ว ท่านรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ในการทำงานของท่านโดยวิธีใด</p> <p>A. สอบถามข้อมูลเป็นการส่วนตัวจากหลายฝ่าย โดยวิธีที่ใช้ในการรวบรวม นั้น ขึ้นอยู่กับเวลาและสถานการณ์ และไม่จำเป็นที่จะต้องเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับมาให้กับผู้อื่น (OPP)</p> <p>B. รวบรวมข้อมูลโดยปรึกษาร่วมกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทุกคนได้รับทราบข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน (9,9)</p> | <p>19(19.0)</p> <p>65(65.0)</p> | <p>9(9.0)</p> <p>7(7.0)</p> |

ตาราง 4.4 (ต่อ)

| คำถามการประเมินภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ | จำนวนผู้ตอบ (100คน) | |
|--|---------------------------------|---------------------------------|
| | มาก จำนวน (ร้อยละ) | น้อย จำนวน (ร้อยละ) |
| <p>3. เมื่อท่านต้องหาข้อมูลโดยการพูดคุยและสอบถามจากคนอื่น ๆ ในองค์กร ท่านมักจะ</p> <p>A. มุ่งถามเฉพาะข้อมูลที่ท่านต้องการเท่านั้นและจะไม่สนทนาเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ (9,1)</p> <p>B. ไม่หาข้อมูลโดยตรง แต่หาข้อมูลทางอ้อม โดยการสอบถามข้อมูลผ่านบุคคลที่สาม (1,1)</p> | <p>29(29.0)</p> <p>19(19.0)</p> | <p>32(32.0)</p> <p>20(20.0)</p> |
| <p>4. เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาของท่านนำเสนองานแก่ท่าน และท่านพบว่าข้อมูลที่เขานำมาเสนอนั้น ผิดพลาดและไม่ตรงกับที่ท่านต้องการ ท่านจะ</p> <p>A. มีความคิดว่าหากเขามาปรึกษาท่านก่อนหน้านั้น เขาคงทำได้ดีกว่านี้ (PAT)</p> <p>B. ชี้แจงให้เห็นข้อผิดพลาดอย่างตรงไปตรงมา รวมทั้งพูดคุยเพื่อหาสาเหตุของปัญหาและร่วมกันแก้ไขปัญหาย่างจริงจัง (9,9)</p> | <p>4(4.0)</p> <p>77(77.0)</p> | <p>2(2.0)</p> <p>17(17.0)</p> |
| <p>5. เมื่อท่านจำเป็นต้องตัดสินใจ ท่านมักจะ</p> <p>A. ตัดสินใจเพียงลำพัง (9,1)</p> <p>B. ตัดสินใจตามความเชื่อมั่นของตนเองและชักจูงให้ผู้อื่นสนับสนุนความคิดของตนเอง (PAT)</p> | <p>22(22.0)</p> <p>28(28.0)</p> | <p>27(27.0)</p> <p>23(23.0)</p> |
| <p>6. ท่านใช้เวลาเพื่อการพบปะสังสรรค์ หรือสนทนากับเพื่อนร่วมงาน นอกเหนือจากเวลาการทำงานอย่างไร</p> <p>A. ท่านคิดว่า การใช้เวลาเพื่อสนทนาหรือพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน นอกเหนือจากการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น และการสนทนาเฉพาะแต่เรื่องงานนั้นสำคัญที่สุด (9,1)</p> <p>B. เลือกสนทนาและพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากการทำงาน เฉพาะกับคนที่ท่านคิดว่าจำเป็นเท่านั้น (OPP)</p> | <p>8(8.0)</p> <p>31(31.0)</p> | <p>15(15.0)</p> <p>46(46.0)</p> |

ตาราง 4.4 (ต่อ)

| คำถามการประเมินภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้น | จำนวนผู้ตอบ (100คน) | |
|---|--------------------------|---------------------------|
| | มาก จำนวน (ร้อยละ) | น้อย จำนวน (ร้อยละ) |
| <p>7. เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน 2 คนต้องการหาข้อสรุปเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่หาข้อสรุปไม่ได้ และท่านจำเป็นที่จะต้องเข้าไปช่วยตัดสินใจ ท่านจะ</p> <p>A. ท่านเห็นด้วยกับฝ่ายไหน ก็ตัดสินใจไปตามฝ่ายนั้นทันที โดยยึดจากแนวคิดที่ท่านเห็นด้วยเป็นหลัก (PAT)</p> <p>B. หลีกเลี่ยงที่จะตัดสินใจ ขึ้นอยู่กับทั้งสองฝ่ายว่าจะหาข้อยุติอย่างไร ดังนั้นจะหาข้อสรุปอย่างไรก็ได้ (1,1)</p> | 16(16.0) | 26(26.0) |
| <p>8. ท่านวิจารณ์หรือแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานของทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการ</p> <p>A. แสดงความคิดเห็นก็ต่อเมื่อท่านต้องการทราบความคิดเห็นของคนอื่นที่จะเป็นประโยชน์กับตัวท่านเท่านั้น (OPP)</p> <p>B. แสดงความคิดเห็นอย่างเด็ดเดี่ยวและเชื่อมั่นในความคิดของท่าน (9,1)</p> | 20(20.0) | 35(35.0) |
| <p>9. เมื่อท่านต้องรับช่วงต่องานหรือโครงการใดโครงการหนึ่งต่อจากเพื่อนร่วมงานท่านมักจะ</p> <p>A. ปฏิบัติงานตามรูปแบบเดิมที่คนก่อนได้ทำไว้ เพราะสิ่งที่เขาทำไว้นั้นท่านคิดว่าคืออยู่แล้วมากกว่าที่จะเสี่ยงหารูปแบบการทำงานรูปแบบใหม่ เพราะอาจจะประสบความล้มเหลวได้ (5,15)</p> <p>B. นำเสนอรูปแบบการทำงานรูปแบบใหม่กับทีมงานทันทีและท่านจะรู้สึกภูมิใจมาก หากมีผู้สนับสนุนความคิดของท่าน (PAT)</p> | 17(17.0) | 30(30.0) |
| <p>10. ท่านมีวิธีการจัดการปัญหาความขัดแย้งอย่างไร</p> <p>A. หลีกเลี่ยงที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับความขัดแย้งและเบี่ยงเบนความสนใจเพื่อไม่ให้ความขัดแย้งนั้นลุกลามออกไป (1,9)</p> <p>B. จัดการปัญหาโดยการใช้อารมณ์กับผู้ที่ท่านเห็นว่าผิดและโดยการให้รางวัลกับผู้ที่ท่านเห็นว่าถูก (9,9)</p> | 53(53.0) | 26(26.0) |
| | 6(6.0) | 14(14.0) |

ตาราง 4.4 (ต่อ)

| คำถามการประเมินภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังชัน | จำนวนผู้ตอบ (100คน) | |
|--|---------------------------------|---------------------------------|
| | มาก จำนวน (ร้อยละ) | น้อย จำนวน (ร้อยละ) |
| <p>11.เมื่องานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบนั้น ไม่ประสบความสำเร็จตามที่วางไว้ ท่านมักจะมีความคิดว่า</p> <p>A.สาเหตุหลักนั้น น่าจะเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ท่านไม่ได้คาดคิดมาก่อน มากกว่าเกิดจากตัวท่านเอง เพราะท่านมั่นใจว่าท่านได้ทำอย่างเต็มที่แล้ว (9,1)</p> <p>B.จะต้องปรึกษาเพื่อหาสาเหตุกับทีมงาน เพื่อที่จะนำความผิดพลาดนั้น มาปรับปรุงและแก้ไขในอนาคต (9,9)</p> | <p>10(10.0)</p> <p>78(78.0)</p> | <p>7(7.0)</p> <p>5(5.0)</p> |
| <p>12.เมื่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านกำลังมีปัญหาเนื่องจากการทำงาน และกำลังต้องการคำปรึกษาจากใครบางคน ท่านมักจะ</p> <p>A.เข้าไปช่วยแก้ไขปัญหานั้น เพราะท่านเห็นว่าอาจจะได้รับข้อมูลบางอย่างที่น่าจะเป็นประโยชน์แก่ตัวท่านได้ (OPP)</p> <p>B.หลีกเลี่ยงการเข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหานั้น เพราะถือว่าเป็นปัญหาส่วนตัว และเป็นงานที่เขาได้รับผิดชอบให้ปฏิบัติหน้าที่อยู่แล้ว (1,1)</p> | <p>50(50.0)</p> <p>7(7.0)</p> | <p>29(29.0)</p> <p>14(14.0)</p> |
| <p>13.เมื่อมีคนไม่เห็นด้วยกับความคิดของท่านและโต้แย้งความคิดของท่าน ท่านจะโต้ตอบด้วยการ</p> <p>A.ให้ข้อมูลเพิ่มเติมต่อไป เพื่อหวังที่จะให้ผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับท่านยอมรับความคิดเห็นของท่านในที่สุด (PAT)</p> <p>B.ยืนยันความคิดของท่านต่อไปด้วยความมั่นใจ (9,1)</p> | <p>72(72.0)</p> <p>5(5.0)</p> | <p>18(18.0)</p> <p>5(5.0)</p> |
| <p>14.เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานซึ่งท่านรับผิดชอบคนเดียวและต้องนำเสนอผลงานต่อทีมงานทั้งหมด ท่านจะ</p> <p>A.ขอความคิดเห็นจากคนอื่น ๆ เสียก่อน และจะเปลี่ยนความคิดทันทีหากมีผู้ไม่เห็นด้วย (1,9)</p> <p>B.สอบถามข้อมูลโดยรวมทั่วไป แต่จะไม่แสดงจุดยืนของท่านให้ผู้อื่นรับรู้ จนกว่าจะทราบความเห็นส่วนมากเสียก่อน (5,5)</p> | <p>13(13.0)</p> <p>50(50.0)</p> | <p>12(12.0)</p> <p>25(25.0)</p> |

ตาราง 4.4 (ต่อ)

| คำถามการประเมินภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังชัน | จำนวนผู้ตอบ (100คน) | |
|--|--------------------------|---------------------------|
| | มาก จำนวน (ร้อยละ) | น้อย จำนวน (ร้อยละ) |
| <p>15.เมื่อในที่ทำงานของท่านเกิดความขัดแย้งขึ้น ท่านมักจะ</p> <p>A.หาวิธีการแก้ไขความขัดแย้งนั้น ด้วยวิธีการที่ตรงไปตรงมาและเปิดเผย (9,9)</p> <p>B.แก้ปัญหาด้วยการเข้าไปควบคุมความขัดแย้งนั้นด้วยตัวเองทั้งหมด (9,1)</p> | 74(74.0) | 17(17.0) |
| <p>16.เมื่อท่านพบว่าผู้ทำงานผิดพลาดและองค์กรได้รับผลกระทบโดยตรง ท่านจะ</p> <p>A.ไม่ตำหนิหรือชี้แจงข้อผิดพลาดให้เขาได้รับรู้ เพราะกลัวว่าเขาจะไม่ยอมรับฟัง ท่านและนำมาซึ่งความขัดแย้งในอนาคต (1,9)</p> <p>B.ไม่ตำหนิหรือชี้แจงข้อผิดพลาดให้กับคนผู้นั้นโดยตรง แต่เลือกที่จะกล่าวหรือสนทนากับบุคคลที่สามแทน (1,1)</p> | 15(15.0) | 45(45.0) |
| <p>17.เมื่อเกิดความล้มเหลวขึ้นกับที่ทำงานของท่าน ไม่ว่าจะเกิดจากสาเหตุใดก็ตาม สิ่งที่ท่านมักจะคิดถึงเป็นอันดับแรกคือ</p> <p>A.ความล้มเหลวที่เกิดขึ้นไม่ใช่ความผิดพลาดของท่านเพราะท่านได้ทำดีที่สุดแล้ว ดังนั้นจึงอาจจะเป็นเพราะสาเหตุอื่นมากกว่า (9,1)</p> <p>B.รู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบ โดยตรง รวมทั้งคิดหาทางที่จะให้ที่ทำงานรู้สึกดีขึ้น (1,9)</p> | 9(9.0) | 6(6.0) |
| <p>18.เมื่อท่านทำงานผิดพลาด และผู้อื่นกล่าวตำหนิท่าน ท่านมักจะรู้สึก</p> <p>A.รู้สึกท้อแท้และรู้สึกผิด (1,9)</p> <p>B.ไม่ต้องการรับฟังและไม่ต้องการที่จะรับผิดชอบงานนั้น ๆ อีกต่อไป (1,1)</p> | 72(72.0) | 13(13.0) |
| <p>19.หากท่านต้องตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สิ่งที่ท่านให้ความสำคัญคือ</p> <p>A.การตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานความคิดของท่านและจำเป็นที่จะต้องโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นว่าการตัดสินใจของท่านนั้นถูกต้อง (PAT)</p> <p>B.การตัดสินใจนั้นจะต้องมีผลกระทบด้านลบต่อคนอื่นในที่ทำงานให้น้อยที่สุด ถึงแม้ว่าจะต้องเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจของท่านก็ตาม (1,9)</p> | 7(7.0) | 8(8.0) |
| <p>20.สิ่งที่ท่านคิดว่าเป็นปัญหาใหญ่และจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงมากที่สุดใ้องค์กรคือ</p> <p>A.การสูญเสียความได้เปรียบในการแข่งขัน (OPP)</p> <p>B.การที่ไม่ได้รับการยอมรับและการถูกกันออกจากสังคมของเพื่อนร่วมงาน (1,9)</p> | 69(69.0) | 16(16.0) |
| <p>15.เมื่อในที่ทำงานของท่านเกิดความขัดแย้งขึ้น ท่านมักจะ</p> <p>A.หาวิธีการแก้ไขความขัดแย้งนั้น ด้วยวิธีการที่ตรงไปตรงมาและเปิดเผย (9,9)</p> <p>B.แก้ปัญหาด้วยการเข้าไปควบคุมความขัดแย้งนั้นด้วยตัวเองทั้งหมด (9,1)</p> | 19(19.0) | 4(4.0) |
| <p>16.เมื่อท่านพบว่าผู้ทำงานผิดพลาดและองค์กรได้รับผลกระทบโดยตรง ท่านจะ</p> <p>A.ไม่ตำหนิหรือชี้แจงข้อผิดพลาดให้เขาได้รับรู้ เพราะกลัวว่าเขาจะไม่ยอมรับฟัง ท่านและนำมาซึ่งความขัดแย้งในอนาคต (1,9)</p> <p>B.ไม่ตำหนิหรือชี้แจงข้อผิดพลาดให้กับคนผู้นั้นโดยตรง แต่เลือกที่จะกล่าวหรือสนทนากับบุคคลที่สามแทน (1,1)</p> | 57(57.0) | 20(20.0) |

ตาราง 4.4 (ต่อ)

| คำถามการประเมินภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังชัน | จำนวนผู้ตอบ (100คน) | |
|--|--------------------------|---------------------------|
| | มาก จำนวน (ร้อยละ) | น้อย จำนวน (ร้อยละ) |
| 21.เมื่อท่านจำเป็นจะต้องทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ท่านมักจะเริ่มการทำงานโดยการ A.ถ้าเป็นไปได้จะมอบหมายให้ผู้อื่นทำงานแทนท่าน แม้ว่าท่านสามารถทำงานนั้น ได้เองก็ตาม (1,1) B.เริ่มวางแผนการทำงานด้วยตัวท่านเองคนเดียวเสมอ (9,1) | 10(10.0) 60(60.0) | 9(9.0) 21(21.0) |
| 22.เมื่อพบว่ามีคนใดคนหนึ่งมีความคิดเห็นไม่ตรงกับท่าน ท่านมักจะ A.ยอมรับฟังความคิดเห็นและพร้อมจะเปลี่ยนแปลงความคิดของตนเอง หาก พบว่าความคิดเห็นของผู้อื่นถูกต้องและมีเหตุผลกว่า (9,9) B.พยายามไกล่เกลี่ยด้วยการ โอนอ่อนผ่อนตาม และเปลี่ยนแปลงความคิดเดิมของ ท่าน เพราะไม่ต้องการที่จะสร้างความขุ่นข้องหมองใจกันในอนาคต (1,9) | 84(84.0) 3(3.0) | 11(11.0) 2(2.0) |
| 23.ในการทำงานร่วมกับทีมงาน ท่านมักจะ A.วางตัวเป็นกลาง ไม่ปฏิบัติตนเองให้โดดเด่นจนเกินไป และทำตัวให้เหมาะสม กลมกลืนไปกับทีมงาน (5,5) B.สร้างโลกส่วนตัวและหลีกเลี่ยงที่จะรับมอบหมายงานมาปฏิบัติ (1,1) | 87(87.0) 4(4.0) | 7(7.0) 2(2.0) |
| 24.หากในที่ประชุมกำลังถกกันในประเด็นที่แตกแยกกันทางความคิด ท่านมักจะ A.เสนอความคิดเห็นของท่านบ้าง โดยเชื่อมั่นและคาดหวังให้คนอื่นเปลี่ยน ความคิดมาสนับสนุนท่านแทน (PAT) B.ยังไม่แสดงความคิดเห็นของตนออกมา จนกว่าจะได้ข้อสรุปจากคนส่วนมาก เสียก่อน (5,5) | 27(27.0) 24(24.0) | 29(29.0) 20(20.0) |
| 25.สิ่งที่ท่านให้ความสำคัญเมื่อต้องเป็นผู้ตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งคือ A.การตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของทีมงานทุก คน โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างเปิดเผย (9,9) B.การตัดสินใจที่ประนีประนอมกับทีมงานทุกคนให้มากที่สุด โดยไม่เข้าข้างฝ่าย หนึ่งฝ่ายใด ถึงแม้ว่าจะมีความคิดใดความคิดหนึ่งถูกต้องก็ตาม (1,9) | 77(77.0) 16(16.0) | 6(6.0) 1(1.0) |

ตาราง 4.4 (ต่อ)

| คำถามการประเมินภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังหิน | จำนวนผู้ตอบ (100คน) | |
|---|--------------------------|---------------------------|
| | มาก จำนวน (ร้อยละ) | น้อย จำนวน (ร้อยละ) |
| <p>26.โดยมากแล้ว การติดต่อสื่อสารระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน มักจะเป็นไปในทาง</p> <p>A.สื่อสารทางใดก็ได้ /วิธีใดก็ได้ และกับใครก็ได้ โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และเป้าหมายส่วนตัวของท่านเป็นอันดับแรก (OPP)</p> <p>B.สื่อสารแบบไม่เป็นทางการหรือสื่อสารทางอ้อม โดยมีจุดประสงค์เพื่อต้องการทราบว่าเพื่อนร่วมงานคิดอย่างไรกับท่าน (5,5)</p> | 49(49.0) | 23(23.0) |
| <p>27.เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านนำเสนอผลงาน หรือนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ในที่ประชุม ท่านมักจะ</p> <p>A.หากท่านไม่เห็นด้วย ท่านจะโต้แย้งทันที โดยแสดงจุดยืนของท่านอย่างชัดเจน (9,1)</p> <p>B.หากท่านไม่เห็นด้วย ท่านจะไม่ได้แย้งทันทีและจะไม่แสดงจุดยืนอย่างชัดเจน แต่จะรอดูท่าทีของคนอื่น ๆ ในที่ประชุมก่อน (5,5)</p> | 12(12.0) | 19(19.0) |
| <p>28.เมื่อพบว่าผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน และทะเลาะกัน ท่านมักจะแก้ไขปัญหาโดยการ</p> <p>A.เข้าไปแก้ไข โดยให้ทั้งสองฝ่ายพูดคุยกันอย่างเปิดเผย (9,9)</p> <p>B.เข้าไปแก้ไข โดยการประนีประนอมทั้งสองฝ่ายและไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพราะไม่ต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นว่าท่านลำเอียง (5,5)</p> | 26(26.0) | 6(6.0) |
| <p>29.หากเพื่อนร่วมงานของท่านเกิดความขัดแย้งและทะเลาะกันท่าน(ซึ่งเป็นบุคคลที่สาม)มีความคิดว่า</p> <p>A.บางครั้งความขัดแย้งก็เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และจำเป็น อีกทั้งโดยมากท่านจะเลือกเข้าข้างฝ่ายที่เคยสนับสนุนท่านมาก่อน (PAT)</p> <p>B.หากความขัดแย้งนั้นเป็นประโยชน์แก่ท่าน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นถือเป็นเรื่องดี (OPP)</p> | 9(9.0) | 47(47.0) |
| | 22(22.0) | 22(22.0) |

ตาราง 4.4 (ต่อ)

| คำถามการประเมินภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ | จำนวนผู้ตอบ (100คน) | |
|--|--------------------------|---------------------------|
| | มาก จำนวน (ร้อยละ) | น้อย จำนวน (ร้อยละ) |
| <p>30.หากท่านพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านทำงานผิดพลาด โดยมากท่านจะ</p> <p>A.เรียกมาตักเตือน แต่ใช้การตักเตือนโดยอ้อม ไม่ชี้ให้เห็นข้อผิดพลาดโดยตรง เพราะไม่ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน มองท่านในแง่ลบ (5,5)</p> <p>B.ชี้แจงให้เห็นถึงข้อผิดพลาดโดยตรงไปตรงมาเพื่อหาสาเหตุของปัญหานั้น ร่วมกัน (9,9)</p> | 7(7.0) | 10(10.0) |
| <p>31.หากในอนาคต องค์กรของท่านจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างใดอย่างหนึ่ง สิ่งแรกที่ท่านคาดหวังมากที่สุดคือ</p> <p>A.ไม่อยากให้มีการเปลี่ยนแปลง อยากที่จะคงสภาพเดิมของทีมงานไว้ (1,1)</p> <p>B.ท่านอยากให้มีการเปลี่ยนแปลงทีมงานและเปลี่ยนเพื่อนร่วมงานของท่านไปเรื่อย ๆ (OPP)</p> | 20(20.0) | 23(23.0) |
| <p>32.หากเพื่อนร่วมงานของท่านมีความเห็นไม่ตรงกันในที่ประชุม ท่าน (ซึ่งเป็นบุคคลที่สาม) มักจะ</p> <p>A.เข้าไปเจรจาไกล่เกลี่ยทันทีเพราะไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในอนาคต ถึงแม้ว่าการแสดงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันนั้นจะนำมาซึ่งความคิดใหม่ ๆ ก็ตาม (1,9)</p> <p>B.ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับและไม่แสดงความคิดเห็นหากเล็งเห็นว่าตัวท่านจะไม่ได้รับผลประโยชน์ใด ๆ จากการเข้าไปแก้ไขความขัดแย้งหรือแสดงความคิดเห็น (OPP)</p> | 36(36.0) | 43(43.0) |
| <p>33.เมื่อท่านต้องมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง ท่านจะมอบหมายโดยการ</p> <p>A.มอบหมายงานให้กับใครก็ได้และไม่จำเป็นที่จะต้องรับผิดชอบใจว่าจะให้ใครทำงานชิ้นนี้ (1,1)</p> <p>B.พิจารณาถึงคุณสมบัติของผู้ที่จะทำงานในหลาย ๆ ด้าน และพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหลาย ๆ ฝ่ายเสียก่อน (9,9)</p> | 5(5.0) | 8(8.0) |
| | 78(78.0) | 9(9.0) |

ตาราง 4.4 (ต่อ)

| คำถามการประเมินภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้น | จำนวนผู้ตอบ (100คน) | |
|---|---------------------------------|---------------------------------|
| | มาก จำนวน (ร้อยละ) | น้อย จำนวน (ร้อยละ) |
| <p>34.เมื่อท่านต้องปฏิบัติภารกิจใดภารกิจหนึ่ง ซึ่งท่านเป็นคนแรกที่ต้องรับผิดชอบงานใหม่นี้ ท่านมักจะ</p> <p>A.หลีกเลี่ยงที่จะเผชิญความเสี่ยงใด ๆ ก็ตามในอนาคต โดยอิงกฎระเบียบที่ผ่านๆมาในอดีต (5,5)</p> <p>B.เริ่มการทำงานโดยการติดต่อกับผู้อื่นแบบตัวต่อตัวในทุกโอกาสที่เป็นไปได้ และกับเฉพาะคนที่ท่านคิดว่าจะให้ข้อมูลแก่ท่านได้ (OPP)</p> | <p>14(14.0)</p> <p>55(55.0)</p> | <p>13(13.0)</p> <p>18(18.0)</p> |
| <p>35.หากท่านจำเป็นต้องเลือกทีมงานเพื่อร่วมงานกับท่านในโครงการใหญ่โครงการหนึ่ง ท่านจะ</p> <p>A.เลือกทีมงานที่คิดว่าสามารถทำประโยชน์ให้แก่ท่านได้ ถึงแม้ว่าบางคนอาจจะมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมก็ตาม (OPP)</p> <p>B.เลือกทีมงานที่มีทัศนคติตรงกับท่านเพราะท่านจะได้สามารถแสดงความคิดเห็นของท่านในการทำงานได้อย่างเต็มที่ (PAT)</p> | <p>22(22.0)</p> <p>39(39.0)</p> | <p>20(20.0)</p> <p>19(19.0)</p> |
| <p>36.ในการนำเสนอผลงานครั้งหนึ่ง เมื่อพบว่ามิผู้อื่นที่สามารถนำเสนอผลงานได้ดีกว่าท่าน ท่านจะ</p> <p>A.กล่าวชื่นชมเพราะคาดหวังว่าเขาอาจจะให้ข้อมูลที่ประโยชน์แก่ท่านได้ในอนาคต (OPP)</p> <p>B.กล่าวชื่นชมและยอมรับในผลงานของเขาอย่างจริงจัง (5,5)</p> | <p>18(18.0)</p> <p>76(76.0)</p> | <p>3(3.0)</p> <p>3(3.0)</p> |
| <p>37.เมื่อต้องติดต่อเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับทีมงาน ท่านจะใช้วิธี</p> <p>A.หาข้อมูลข่าวสารอย่างไม่เป็นทางการ เพราะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (1,9)</p> <p>B.หาข้อมูลข่าวสารจากหลาย ๆ คน แต่ไม่ได้เจาะลึกจริงจัง เพราะจุดประสงค์คือเป็นการสอบถามความเห็นโดยรวมเท่านั้น (5,5)</p> | <p>57(57.0)</p> <p>22(22.0)</p> | <p>13(13.0)</p> <p>8(8.0)</p> |



ตาราง 4.4 (ต่อ)

| คำถามการประเมินภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ | จำนวนผู้ตอบ (100คน) | |
|---|--------------------------|---------------------------|
| | มาก จำนวน (ร้อยละ) | น้อย จำนวน (ร้อยละ) |
| <p>38.ในการประชุมครั้งหนึ่ง หากพบว่าผู้ได้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนความคิดของท่านอย่างเต็มที่ ในขณะที่มีบางคนไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของท่าน ท่านจะ</p> <p>A. รู้สึกภูมิใจที่มีคนเห็นด้วยกับความคิดของท่าน และคาดหวังให้คนที่ไม่เห็นด้วยเปลี่ยนแนวคิดมาสนับสนุนความคิดของท่าน โดยการให้ข้อมูลเพิ่มเติมต่อไป (PAT)</p> <p>B. ไม่ใส่ใจ และไม่ต้องการแสดงความคิดเห็นอีกต่อไป (1,1)</p> | 55(55.0) | 29(29.0) |
| <p>39.หากผู้ได้บังคับบัญชาของท่านวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของท่าน ท่านจะ</p> <p>A. ยอมรับคำวิจารณ์ด้วยความยินดี และถามคำถามต่อไปเพื่อต้องการทราบถึงเหตุผล (9,9)</p> <p>B. รู้สึกเฉย ๆ กับคำวิจารณ์นั้น เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องปกติ (1,1)</p> | 77(77.0) | 14(14.0) |
| <p>40.หากทีมงานของท่านมาขอความช่วยเหลือจากท่านในเรื่องงาน แต่เป็นเวลานานเหนือเวลาทำงาน ท่านมักจะ</p> <p>A. ช่วยเหลืออย่างเต็มที่ เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องงานและเป็นผลประโยชน์ขององค์กร (9,9)</p> <p>B. ช่วยเหลือเพราะต้องการแสดงให้เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถ และต้องการการยอมรับ (PAT)</p> | 81(81.0) | 10(10.0) |
| <p>41.ในการเริ่มทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งในการทำงาน ท่านมักจะ</p> <p>A. ก่อนที่จะคิดถึงกิจกรรมใดๆ ก็ตาม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหลีกเลี่ยงกับความเสี่ยงในทุกๆ ด้าน (5,5)</p> <p>B. คิดกิจกรรมใด ๆ ก็ตามด้วยตัวของท่านเองเสมอ (9,1)</p> | 59(59.0) | 16(16.0) |
| | 12(12.0) | 13(13.0) |

ตาราง 4.4 (ต่อ)

| คำถามการประเมินภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังชัน | จำนวนผู้ตอบ (100คน) | |
|--|--------------------------|---------------------------|
| | มาก จำนวน (ร้อยละ) | น้อย จำนวน (ร้อยละ) |
| 42.เมื่อท่านต้องติดต่อหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่นในที่ทำงาน สิ่งที่ท่านคาดหวังคือ | | |
| A. ข้อมูลที่ท่านจะให้ผู้อื่นนั้นจะต้องคลุมเครือและระมัดระวังในการให้ข้อมูลเพื่อหลีกเลี่ยงที่จะรับผิดชอบถึงผลที่เกิดขึ้นในภายหลัง (1,1) | 14(14.0) | 9(9.0) |
| B. ต้องการสอบถามข้อมูลจากหลาย ๆ คนและจะรอสรุปรูปจากความเห็นส่วนใหญ่ แม้ว่าท่านจะไม่เห็นด้วยก็ตาม (5,5) | 60(60.0) | 17(17.0) |

การประเมินภาวะผู้นำของบุคลากร โรงพยาบาลวังชันตามทฤษฎีของกริคทั้ง 7 รูปแบบ ดังตาราง 4.4 พบว่า แต่ละข้อคำถามมีผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ข้อคำถามที่ 1 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ B. มาก ร้อยละ 64.0 รองลงมา คือ ตอบ B. น้อย ร้อยละ 15.0 ตอบ A. น้อย ร้อยละ 14.0 และตอบ A. มาก ร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ข้อคำถามที่ 2 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ B. มาก ร้อยละ 65.0 รองลงมา คือ ตอบ A. มาก ร้อยละ 19.0 ตอบ A. น้อย ร้อยละ 9.0 และตอบ B. น้อย ร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ข้อคำถามที่ 3 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ A. น้อย ร้อยละ 32.0 รองลงมา คือ ตอบ A. มาก ร้อยละ 29.0 ตอบ B. น้อย ร้อยละ 20.0 และตอบ B. มาก ร้อยละ 19.0 ตามลำดับ

ข้อคำถามที่ 4 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ B. มาก ร้อยละ 77.0 รองลงมา คือ ตอบ B. น้อย ร้อยละ 17.0 ตอบ A. มาก ร้อยละ 4.0 และตอบ A. น้อย ร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ข้อคำถามที่ 5 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ B. มาก ร้อยละ 28.0 รองลงมา คือ ตอบ A. น้อย ร้อยละ 27.0 ตอบ B. น้อย ร้อยละ 23.0 และตอบ A. มาก ร้อยละ 22.0 ตามลำดับ

ข้อคำถามที่ 6 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ B. น้อย ร้อยละ 46.0 รองลงมา คือ ตอบ B. มาก ร้อยละ 31.0 ตอบ A. น้อย ร้อยละ 15.0 และตอบ A. มาก ร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

ข้อคำถามที่ 7 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ B. มาก ร้อยละ 40.0 รองลงมา คือ ตอบ A. น้อย ร้อยละ 26.0 ตอบ B. น้อย ร้อยละ 18.0 และตอบ A. มาก ร้อยละ 16.0 ตามลำดับ

ข้อคำถามที่ 37 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ A. มาก ร้อยละ 57.0 รองลงมา คือ ตอบ B. มาก ร้อยละ 22.0 ตอบ A. น้อย ร้อยละ 13.0 และตอบ B. น้อย ร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

ข้อคำถามที่ 38 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ A. มาก ร้อยละ 55.0 รองลงมา คือ ตอบ A. น้อย ร้อยละ 29.0 ตอบ B. น้อย ร้อยละ 14.0 และตอบ B. มาก ร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ข้อคำถามที่ 39 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ A. มาก ร้อยละ 77.0 รองลงมา คือ ตอบ A. น้อย ร้อยละ 14.0 ตอบ B. มาก ร้อยละ 5.0 และตอบ B. น้อย ร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ข้อคำถามที่ 40 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ A. มาก ร้อยละ 81.0 รองลงมา คือ ตอบ A. น้อย ร้อยละ 10.0 ตอบ B. มาก ร้อยละ 7.0 และตอบ B. น้อย ร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ข้อคำถามที่ 41 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ A. มาก ร้อยละ 59.0 รองลงมา คือ ตอบ A. น้อย ร้อยละ 16.0 ตอบ B. น้อย ร้อยละ 13.0 และตอบ B. มาก ร้อยละ 12.0 ตามลำดับ

ข้อคำถามที่ 42 พบว่า ร้อยละสูงสุดผู้ตอบแบบสอบถามตอบ B. มาก ร้อยละ 60.0 รองลงมา คือ ตอบ B. น้อย ร้อยละ 17.0 ตอบ A. มาก ร้อยละ 14.0 และตอบ A. น้อย ร้อยละ 9.0 ตามลำดับ

จากการคำนวณโดยใช้หลัก AHP (Analytic Hierarchy Process) ผู้ศึกษาจึงจำแนกรูปแบบ ภาวะผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้ง 7 รูปแบบ (รายละเอียดการคำนวณและการให้คะแนนรูปแบบ ภาวะผู้นำในบทที่ 3) ดังตาราง 4.5 ดังนี้

ตาราง 4.5 สรุปรูปจำนวน และร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกภาวะผู้นำตามทฤษฎีของกริดทั้ง 7 รูปแบบ

| ภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------------------|------------|--------------|
| The 9,1 Style | 1 | 1.0 |
| The 1,9 Style | 14 | 14.0 |
| The 5,5 Style | 4 | 4.0 |
| The 9,9 Style | 78 | 78.0 |
| The PAT Style | 3 | 3.0 |
| รวม | 100 | 100.0 |

จากจำนวนสรุปรูปจำนวน และร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกภาวะผู้นำของบุคลากร โรงพยาบาลวังจันทน์ตามทฤษฎีของกริด ทั้ง 7 รูปแบบ ดังตาราง 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีภาวะผู้นำรูปแบบ The 9,9 Style ร้อยละ 78.0 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบ The 1,9 Style ร้อยละ 14.0 The 5,5 Style ร้อยละ 4.0 The PAT Style ร้อยละ 3.0 และ The 9,1 Style ร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุกับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้น

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุกับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้น ผู้วิจัยได้แยกการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าไคสแควร์ (Chi – square test) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ไว้ที่ 0.05 ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับกลุ่มงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับกลุ่มงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้น
3. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ กับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้น

1. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับกลุ่มงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ ดังตาราง 4.6 – 4.9 ดังนี้

ตาราง 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของผู้ตอบแบบสอบถามกับลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ

| เพศ | ลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ | | | | | รวม |
|------|------------------------------------|------|------|------|------|--------|
| | ไม้ | ไฟ | ดิน | ทอง | น้ำ | |
| ชาย | 18 | 2 | 1 | 2 | 2 | 25 |
| | 72.0% | 8.0% | 4.0% | 8.0% | 8.0% | 100.0% |
| หญิง | 62 | 2 | 0 | 6 | 5 | 75 |
| | 82.7% | 2.7% | .0% | 8.0% | 6.7% | 100.0% |
| รวม | 80 | 4 | 1 | 8 | 7 | 100 |
| | 80.0% | 4.0% | 1.0% | 8.0% | 7.0% | 100.0% |

Chi-square = 4.648

df = 4

Sig = 0.325

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของผู้ตอบแบบสอบถามกับลักษณะบุคลิกตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุของบุคลากรโรงพยาบาลวังซิ่น ในตาราง 4.6 พบว่า ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 4.648 ค่า $df = 4$ และค่า $Sig = 0.325$ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากร โรงพยาบาลวังซิ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะบุคลิกตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคลากร โรงพยาบาลวังซิ่น ที่มีเพศแตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามกับลักษณะบุคลิกตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ

| อายุ | ลักษณะบุคลิกตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ | | | | | รวม |
|------------------|-------------------------------------|-----------|-----------|------------|------------|---------------|
| | ไม้ | ไฟ | ดิน | ทอง | น้ำ | |
| อายุ 21 – 30 ปี | 27 81.8% | 1 3.0% | 1 3.0% | 3 9.1% | 1 3.0% | 33 100.0% |
| อายุ 31 – 40 ปี | 38 84.4% | 2 4.4% | 0 .0% | 3 6.7% | 2 4.4% | 45 100.0% |
| อายุ 41 – 50 ปี | 13 65.0% | 1 5.0% | 0 .0% | 2 10.0% | 4 20.0% | 20 100.0% |
| อายุ 51 ปีขึ้นไป | 2 100.0% | 0 .0% | 0 .0% | 0 .0% | 0 .0% | 2 100.0% |
| รวม | 80 80.0% | 4 4.0% | 1 1.0% | 8 8.0% | 7 7.0% | 100 100.0% |

Chi-square = 9.588

$df = 12$

$Sig = 0.652$

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามกับลักษณะบุคลิกตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุของบุคลากรโรงพยาบาลวังซิ่น ในตาราง 4.7 พบว่า ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 9.588 ค่า $df = 12$ และค่า $Sig = 0.652$ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากร โรงพยาบาลวังซิ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะบุคลิกตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือ

กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคลากร โรงพยาบาลวังจันทร์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับกลุ่มงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ

| ระดับกลุ่มงาน | ลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ | | | | | รวม |
|-----------------|------------------------------------|------------|-----------|------------|------------|---------------|
| | ไม้ | ไฟ | ดิน | ทอง | น้ำ | |
| ระดับผู้บริหาร | 5 55.6% | 1 11.1% | 0 .0% | 1 11.1% | 2 22.2% | 9 100.0% |
| ระดับผู้ปฏิบัติ | 75 82.4% | 3 3.3% | 1 1.1% | 7 7.7% | 5 5.5% | 91 100.0% |
| รวม | 80 80.0% | 4 4.0% | 1 1.0% | 8 8.0% | 7 7.0% | 100 100.0% |

Chi-square = 5.481

df = 4

Sig = 0.241

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับกลุ่มงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุของบุคลากร โรงพยาบาลวังจันทร์ ในตาราง 4.8 พบว่า ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 5.481 ค่า df = 4 และค่า Sig = 0.241 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับกลุ่มงานของบุคลากร โรงพยาบาลวังจันทร์ ไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคลากร โรงพยาบาลวังจันทร์ที่ปฏิบัติงานในระดับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน มีลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามกับลักษณะบุคลิกตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ

| ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง | ลักษณะบุคลิกตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ | | | | | รวม |
|------------------------|-------------------------------------|-----------|-----------|------------|------------|---------------|
| | ไม้ | ไฟ | ดิน | ทอง | น้ำ | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 10 71.4% | 1 7.1% | 0 .0% | 2 14.3% | 1 7.1% | 14 100.0% |
| 1 - 3 ปี | 7 63.6% | 1 9.1% | 0 .0% | 1 9.1% | 2 18.2% | 11 100.0% |
| 4 - 6 ปี | 32 84.2% | 1 2.6% | 1 2.6% | 1 2.6% | 3 7.9% | 38 100.0% |
| 7 - 9 ปี | 25 96.2% | 1 3.8% | 0 .0% | 0 .0% | 0 .0% | 26 100.0% |
| 10 ปีขึ้นไป | 6 54.5% | 0 .0% | 0 .0% | 4 36.4% | 1 9.1% | 11 100.0% |
| รวม | 80 80.0% | 4 4.0% | 1 1.0% | 8 8.0% | 7 7.0% | 100 100.0% |

Chi-square = 24.745

df = 16

Sig = 0.074

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามกับลักษณะบุคลิกตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ ในตาราง 4.9 พบว่าค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 24.745 ค่า df = 16 และค่า Sig = 0.074 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของบุคลากร โรงพยาบาลวังจันทน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะบุคลิกตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคลากร โรงพยาบาลวังจันทน์ที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ ไม่แตกต่างกัน

สรุป จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับกลุ่มงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับลักษณะบุคลิกตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ พบว่า เพศ อายุ ระดับกลุ่มงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของบุคลากร โรงพยาบาลวังจันทน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะบุคลิกตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับกลุ่มงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ ดังตาราง 4.10 – 4.13 ดังนี้

ตาราง 4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของผู้ตอบแบบสอบถามกับรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ทั้ง 7 รูปแบบ

| เพศ | รูปแบบภาวะผู้นำ | | | | | รวม |
|------|-----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|---------------|
| | 9,1 | 1,9 | 5,5 | 9,9 | PAT | |
| ชาย | 0 .0% | 3 12.0% | 2 8.0% | 19 76.0% | 1 4.0% | 25 100.0% |
| หญิง | 1 1.3% | 11 14.7% | 2 2.7% | 59 78.7% | 2 2.7% | 75 100.0% |
| รวม | 1 1.0% | 14 14.0% | 4 4.0% | 78 78.0% | 3 3.0% | 100 100.0% |

Chi-square = 1.890

df = 4

Sig = 0.756

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของผู้ตอบแบบสอบถามกับรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ทั้ง 7 รูปแบบ ในตาราง 4.10 พบว่า ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.890 ค่า df = 4 และค่า Sig = 0.756 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 7 รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีรูปแบบภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามกับรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากร
โรงพยาบาลวังจันทน์ทั้ง 7 รูปแบบ

| อายุ | รูปแบบภาวะผู้นำ | | | | | รวม |
|------------------|-----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|---------------|
| | 9,1 | 1,9 | 5,5 | 9,9 | PAT | |
| อายุ 21 – 30 ปี | 0 .0% | 5 15.2% | 1 3.0% | 27 81.8% | 0 .0% | 33 100.0% |
| อายุ 31 – 40 ปี | 1 2.2% | 6 13.3% | 2 4.4% | 33 73.3% | 3 6.7% | 45 100.0% |
| อายุ 41 – 50 ปี | 0 .0% | 3 15.0% | 1 5.0% | 16 80.0% | 0 .0% | 20 100.0% |
| อายุ 51 ปีขึ้นไป | 0 .0% | 0 .0% | 0 .0% | 2 100.0% | 0 .0% | 2 100.0% |
| รวม | 1 1.0% | 14 14.0% | 4 4.0% | 78 78.0% | 3 3.0% | 100 100.0% |

Chi-square = 5.780

df = 12

Sig = 0.927

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามกับรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ทั้ง 7 รูปแบบ ในตาราง 4.11 พบว่า ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 5.780 ค่า df = 12 และค่า Sig = 0.927 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 7 รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีรูปแบบภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับกลุ่มงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้นทั้ง 7 รูปแบบ

| ระดับกลุ่มงาน | รูปแบบภาวะผู้นำ | | | | | รวม |
|-----------------|-----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|---------------|
| | 9,1 | 1,9 | 5,5 | 9,9 | PAT | |
| ระดับผู้บริหาร | 1 11.1% | 1 11.1% | 0 .0% | 7 77.8% | 0 .0% | 9 100.0% |
| ระดับผู้ปฏิบัติ | 0 .0% | 13 14.3% | 4 4.4% | 71 78.0% | 3 3.3% | 91 100.0% |
| รวม | 1 1.0% | 14 14.0% | 4 4.0% | 78 78.0% | 3 3.0% | 100 100.0% |

Chi-square = 10.862

df = 4

Sig = 0.028

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับกลุ่มงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้นทั้ง 7 รูปแบบ ในตาราง 4.12 พบว่า ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 10.862 ค่า df = 4 และค่า Sig = 0.028 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับกลุ่มงานของบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้นมีความสัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 7 รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้นในระดับกลุ่มงานผู้บริหาร และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน มีรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ซึ่งหากพิจารณาจากจำนวนร้อยละของรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละรูปแบบพบว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ร้อยละ 77.8 มีภาวะผู้นำรูปแบบ 9,9 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำรูปแบบ 9,1 และ 9,9 ร้อยละ 1.1

ขณะที่กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 78.7 มีภาวะผู้นำรูปแบบ 9,9 รองลงมาคือ มีภาวะผู้นำรูปแบบ 1,9 ร้อยละ 14.3 มีภาวะผู้นำรูปแบบ 5,5 ร้อยละ 4.4 และมีภาวะผู้นำรูปแบบ PAT ร้อยละ 3.3

ตาราง 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามกับรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากร โรงพยาบาลวังจันทน์ทั้ง 7 รูปแบบ

| ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง | รูปแบบภาวะผู้นำ | | | | | รวม |
|------------------------|-----------------|-------------|------------|-------------|-----------|---------------|
| | 9,1 | 1,9 | 5,5 | 9,9 | PAT | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 0 .0% | 3 21.4% | 1 7.1% | 9 64.3% | 1 7.1% | 14 100.0% |
| 1 - 3 ปี | 0 .0% | 0 .0% | 2 18.2% | 8 72.7% | 1 9.1% | 11 100.0% |
| 4 - 6 ปี | 1 2.6% | 6 15.8% | 1 2.6% | 30 78.9% | 0 .0% | 38 100.0% |
| 7 - 9 ปี | 0 .0% | 4 15.4% | 0 .0% | 22 84.6% | 0 .0% | 26 100.0% |
| 10 ปีขึ้นไป | 0 .0% | 1 9.1% | 0 .0% | 9 81.8% | 1 9.1% | 11 100.0% |
| รวม | 1 1.0% | 14 14.0% | 4 4.0% | 78 78.0% | 3 3.0% | 100 100.0% |

Chi-square = 17.559

df = 16

Sig = 0.350

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามกับรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากร โรงพยาบาลวังจันทน์ทั้ง 7 รูปแบบ ในตาราง 4.13 พบว่า ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 17.559 ค่า df = 16 และค่า Sig = 0.350 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของบุคลากร โรงพยาบาลวังจันทน์ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 7 รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคลากร โรงพยาบาลวังจันทน์ที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีรูปแบบภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

สรุป จากการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับกลุ่มงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังชัน พบว่า ปัจจัยด้านระดับกลุ่มงาน เพียงปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำ กล่าวคือ บุคลากรของโรงพยาบาลวังชัน ที่มีระดับกลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุกับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังชัน ดังตาราง 4.14 ดังนี้

ตาราง 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ ของผู้ตอบแบบสอบถามกับรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังชันทั้ง 7 รูปแบบ

| ลักษณะบุคคลตาม ทฤษฎีธาตุ | รูปแบบภาวะผู้นำ | | | | | รวม |
|-----------------------------|-----------------|-------------|------------|-------------|------------|---------------|
| | 9,1 | 1,9 | 5,5 | 9,9 | PAT | |
| ไม้ | 1 1.3% | 11 13.8% | 3 3.8% | 64 80.0% | 1 1.3% | 80 100.0% |
| ไฟ | 0 .0% | 1 25.0% | 0 .0% | 3 75.0% | 0 .0% | 4 100.0% |
| ดิน | 0 .0% | 0 .0% | 0 .0% | 1 100.0% | 0 .0% | 1 100.0% |
| ทอง | 0 .0% | 0 .0% | 0 .0% | 6 75.0% | 2 25.0% | 8 100.0% |
| น้ำ | 0 .0% | 2 28.6% | 1 14.3% | 4 57.1% | 0 .0% | 7 100.0% |
| รวม | 1 1.0% | 14 14.0% | 4 4.0% | 78 78.0% | 3 3.0% | 100 100.0% |

Chi-square = 19.896

df = 16

Sig = 0.225

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ ของผู้ตอบแบบสอบถามกับรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ทั้ง 7 รูปแบบ ในตาราง 4.14 พบว่า ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้เท่ากับ 19.896 ค่า $df = 16$ และค่า Sig = 0.225 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่า ลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 7 รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ที่มีลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุแตกต่างกัน มีรูปแบบภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

4.5 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ ทดสอบด้วยค่าไคสแควร์ (Chi-square Test) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ ของผู้ตอบแบบสอบถามกับรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ทั้ง 7 รูปแบบ ในตาราง 4.14 พบว่า ลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 7 รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ที่มีลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุแตกต่างกัน มีรูปแบบภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์” ปฏิเสธสมมติฐาน