

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุกับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจีน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุของบุคลากรโรงพยาบาลวังจีน ศึกษาภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจีน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุกับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจีน โดยประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงพยาบาลวังจีน จังหวัดแพร่ ในปีงบประมาณ 2554 จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ประเมินลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ ของบุคลากรโรงพยาบาลวังจีน ได้แก่ ธาตุไม้ ธาตุไฟ ธาตุดิน ธาตุทอง และธาตุน้ำ และแบบประเมินวัดภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเพื่อวัดภาวะผู้นำของจามจูรี วงษาชะ (2549) ซึ่งดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัด Grid ของ สถาบันอบรมเรื่องภาวะผู้นำแบบ Grid มาใช้วัดภาวะผู้นำของบุคลากรของโรงพยาบาลวังจีน โดยทฤษฎีภาวะผู้นำของกริด (The Leadership Grid Theory) ได้แบ่งรูปแบบภาวะผู้นำออกเป็น 7 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบ 9,1 รูปแบบ 1,9 รูปแบบ 5,5 รูปแบบ 1,1 รูปแบบ 9,9 รูปแบบ PAT และรูปแบบ OPP

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุกับภาวะผู้นำ ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Test) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงพยาบาลวังจีน จำนวน 100 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ตำแหน่งงานเป็นพยาบาล ปฏิบัติงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 4 – 6 ปี

5.1.2 สรุปลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุของบุคลากรโรงพยาบาลวังจีน

จากการคำนวณโดยใช้หลัก AHP (Analytic Hierarchy Process) ในการประเมินลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะบุคคลเป็นธาตุไม้

ร้อยละ 80.0 รองลงมาคือ ชาติทอง ร้อยละ 8.0 ชาติน้ำ ร้อยละ 7.0 ชาติไฟ ร้อยละ 4.0 และชาติดิน ร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

5.1.3 สรุปรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์

การประเมินภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ทั้ง 7 รูปแบบ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำกริด ได้แก่ The 9,1 Style The 1,9 Style The 5,5 Style The 1,1 Style The 9,9 Style The OPP Style และ The PAT Style โดยการคำนวณด้วยหลัก AHP (Analytic Hierarchy Process) เพื่อประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้ง 7 รูปแบบของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำรูปแบบ 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

5.1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุกับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับกลุ่มงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ พบว่า เพศ อายุ ระดับกลุ่มงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับกลุ่มงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งกับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ พบว่า ปัจจัยด้านระดับกลุ่มงาน เพียงปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำ กล่าวคือ บุคลากรของโรงพยาบาลวังจันทน์ ที่มีระดับกลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุกับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ พบว่า ลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 7 รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ที่มีลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุแตกต่างกัน มีรูปแบบภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

5.1.3 การทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ ของผู้ตอบแบบสอบถามกับรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ทั้ง 7 รูปแบบ พบว่า ลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุ ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 7 รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคลากรโรงพยาบาลวังจันทน์ที่มีลักษณะ

บุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุแตกต่างกัน มีรูปแบบภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการทดสอบสมมติฐานที่ว่า “ลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังชัน” ปฏิเสธสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุกับภาวะผู้นำของบุคลากรโรงพยาบาลวังชัน ผู้วิจัย มีข้อค้นพบที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุของบุคลากรโรงพยาบาลวังชัน พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลวังชัน มีลักษณะบุคคลเป็นธาตุไม้ สูงถึงร้อยละ 80.0 ซึ่งตามแนวคิดและทฤษฎีธาตุตามลักษณะธาตุทั้ง 5 ของ อำนวยชัย ปฏิพัทธ์เผ่าพงศ์ (2552) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุไม้ จะมีลักษณะใบหน้าธาตุไม้ จะรี เรียวยาวและผอมบาง ใบหน้าเหล่านี้มีรูปทรงสามเหลี่ยมที่มีหน้าผากกว้างและคางเล็ก คนใบหน้าธาตุไม้มักมีลักษณะอื่น ๆ ของใบหน้าที่สอดคล้องกัน คือ จมูกแหลม หูยาว และคิ้วยาว ร่างกายของคนใบหน้าธาตุไม้ก็ “เหมือนต้นไม้” พวกเขามักสูงและผอม ลักษณะธาตุไม้บ่งชี้ถึงคนที่มั่นคง เมตตา เข้าอกเข้าใจคน ใจกว้างและใจดี และใบหน้าธาตุไม้บ่งชี้ถึงคนที่เหมาะกับอาชีพที่สัมพันธ์กับแพทย์ การวิจัยและการพัฒนา การศึกษาหรือบริการทางสังคมเพราะในห้าธาตุ ธาตุไม้สัมพันธ์กับการเติบโต ดังนั้นใบหน้ารูปทรงธาตุไม้เหมาะกับงานทางการแพทย์ หรือเหมาะกับงานบริการสังคมในฐานะแพทย์หรือครูเท่านั้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งนภา อังคะศิริกุล (2553) ได้กล่าวว่า วัฏจักรทั้ง 5 ธาตุ สามารถนำมาใช้ประโยชน์โดยการเลือกประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม ถูกโฉลก มั่งคั่ง ร่ำรวย และมีความสุขกับงานได้อย่างแท้จริง โดยผู้ที่มีดวงชะตาธาตุไม้ให้คุณ อาชีพที่ถูกโฉลก คือ พยาบาล แพทย์ เป็นต้น

นอกจากนี้ในการศึกษาการอ่านใบหน้า อวัยวะบนใบหน้าที่แทนด้วยคางน้ำคือปาก ดังนั้นคนใบหน้าธาตุไม้ที่มีปากที่สมดุล อันหมายถึงริมฝีปากบนและล่างมีรูปทรงและขนาดเดียวกัน จึงเป็นคนประสบความสำเร็จด้วยความพากเพียรและความขยันและความสำเร็จนั้นจะมาเป็นคู่มือในคราวเดียวกัน ใบหน้ารูปทรงธาตุไม้ ซึ่งมีปากที่ดีเป็นการผสมธาตุที่ดีในเมียนเชียง ใบหน้าธาตุไม้ที่เข้มแข็งเมื่อควบคุมกับลักษณะธาตุทอง จึงบ่งชี้ถึงคนที่มีทักษะในการจัดการด้านการเงิน มีทักษะในการเป็นผู้นำ หรือมีคุณสมบัติที่มีพลัง ซึ่งทำให้เขามีสถานภาพทางสังคมที่โดดเด่นได้ ใบหน้าธาตุไม้ที่เข้มแข็งควรมีแก้มขนาดกลาง ลักษณะเช่นนี้บ่งชี้ถึงการเป็นนักคิดที่รอบคอบและเป็นผู้ตัดสินใจที่ขอดีเยี่ยม

ดังนั้นจากผลการศึกษาลักษณะบุคคลของบุคลากรของโรงพยาบาลวังชันที่พบว่า ส่วนใหญ่มีลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุไม้ ถือได้ว่าสอดคล้องกับทฤษฎีธาตุไม้ เนื่องจากบุคลากรของโรงพยาบาลวังชัน เป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์ การพยาบาล และการให้บริการประชาชน



จะต้องให้บริการแก่ประชาชนหรือผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ลักษณะงานต้องทำอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาดังนั้นผู้ที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาล หรือการแพทย์ และการพยาบาลนั้น จะต้องมีความอดทน ขยัน และมีความรับผิดชอบในงาน อีกทั้งงานในแต่ละหน้าที่ของบุคลากรโรงพยาบาล มีลักษณะเฉพาะ อาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน และงานแต่ละด้านจำเป็นต้องมีความรอบครอบ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับสุขภาพ ร่างกายของประชาชน หากให้บริการผิดพลาด ย่อมส่งอันตรายต่อผู้ป่วย หรือประชาชนที่มารับบริการได้ ซึ่งความเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดี ของบุคลากรโรงพยาบาลจะต้องมีอย่างมาก เพราะจะต้องมีความรับผิดชอบในงาน หน้าที่ และตำแหน่งของตนเอง นอกจากนี้ลักษณะงานของโรงพยาบาลไม่สามารถที่จะสับเปลี่ยนงานกันทำในแต่ละแผนกได้ แผนกยา ไม่สามารถมาทำงานในแผนกพยาบาลได้ หรือพยาบาล ไม่สามารถทำงานตำแหน่งแพทย์ได้ เป็นต้น

สรุปได้ว่าจากการศึกษาลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 ธาตุของบุคลากรโรงพยาบาลวังชัน ที่ค้นพบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลวังชันส่วนใหญ่ มีลักษณะบุคคลตามธาตุไม้ เป็นไปตามทฤษฎีธาตุ และถือได้ว่า ทฤษฎีธาตุ สามารถนำมาวิเคราะห์ลักษณะบุคคลได้ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่างๆ หรือผู้บริหารองค์กร ที่สามารถนำทฤษฎีธาตุ นี้ไปใช้เป็นประโยชน์สำหรับการคัดเลือกบุคลากร และการดูแลลักษณะบุคคลเพื่อสามารถเลือกที่จะใช้คนได้อย่างเหมาะสม

จากผลการประเมินภาวะผู้นำของบุคลากร โรงพยาบาลวังชัน ทั้ง 7 รูปแบบ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำกริด 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 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลวังชันส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำรูปแบบ The 9,9 Style ร้อยละ 78.0 ซึ่งตามทฤษฎีภาวะผู้นำของกริด (The Leadership Grid Theory) Rechel K. Mckee & Bruce Carson (1998 อ้างใน คิลิก ถือกกล้า, 2554) ได้ให้คำอธิบายลักษณะภาวะผู้นำจากรูปแบบภาวะผู้นำของทฤษฎีภาวะผู้นำกริด ผู้นำรูปแบบ 9,9 (Team Management) ว่าเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างทีมงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยกัน โดยมุ่งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในขณะเดียวกันก็มุ่งที่จะสร้างผลงานให้เกิดขึ้นในองค์กรด้วย ซึ่งการมีความสามารถในการทำงานร่วมกันของพนักงานจะมีพื้นฐานมาจากความจริงใจและความเคารพซึ่งกันและกัน ลักษณะนี้จะช่วยให้การทำงานขององค์กรสำเร็จตามเป้าหมาย เนื่องจากพนักงานเกิดความผูกพันในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ผู้นำแบบ 9,9 บทบาทเป็นเพียงสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร ซึ่งร่วมในการตัดสินใจเท่านั้น อานาการตัดสินใจขึ้นอยู่กับเหตุผล ผู้นำแบบ 9,9 จะมีความพร้อมในการเผชิญกับปัญหาและข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้เหตุผลเป็นแนวทาง ซึ่งสาเหตุที่บุคลากรโรงพยาบาลวังชันส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำรูปแบบ The 9,9 Style เนื่องจาก ลักษณะงานในโรงพยาบาล บุคลากรแต่ละแผนกจะต้องทำงานสอดคล้องประสานกัน หรือมีการทำงานร่วมเป็นกันทีมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งงานให้บริการของโรงพยาบาล ผู้ป่วยหรือประชาชนไม่สามารถมารับบริการได้เบ็ดเสร็จในจุดเดียว

เหมือนกับหน่วยงานราชการทั่วไป ดังนั้นผู้ป่วยหรือประชาชน เมื่อเข้ามาใช้บริการในโรงพยาบาล จะต้องรับบริการหลายแผนก เช่น เริ่มต้นที่ต้องเข้ารับบริการในแผนกทะเบียนและบัตรก่อน ต่อมาต้องเข้ารับบริการในแผนกตรวจสุขภาพเบื้องต้นจากพยาบาล หลังจากนั้นก็จะส่งตัวไปให้แพทย์ เป็นผู้วินิจฉัยโรค ให้ยา และต่อก็ต้องไปใช้บริการในแผนกยา เป็นต้น จากลักษณะงานให้บริการของโรงพยาบาลดังกล่าว จึงทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลต้องทำงานสอดคล้องประสานกันตลอดเวลา เป็นระบบที่เชื่อมโยงกัน คอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และช่วยให้การให้บริการรักษาผู้ป่วย การให้บริการประชาชนประสบผลสำเร็จ ผู้ป่วยมีอาการทุเลาเบาบางลง ได้รับความ หรือการรักษาทางการแพทย์ที่เหมาะสม เป็นต้น

สรุปได้ว่าจากการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากร โรงพยาบาลวังซิ่น ที่ค้นพบว่าบุคลากรโรงพยาบาลวังซิ่น ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำรูปแบบ The 9,9 Style สอดคล้องกับความเป็นจริงที่ว่า งานในโรงพยาบาลเป็นงานให้บริการที่ต้องทำงานสอดคล้องประสานกันในแต่ละฝ่าย ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนั้นเมื่อลักษณะงานของบุคลากรโรงพยาบาลเป็นเช่นนี้ จึงส่งผลให้บุคลากรของโรงพยาบาลวังซิ่น ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำรูปแบบ The 9,9 Style

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นพบว่า การประเมินลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 สามารถนำมาประเมินลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร โรงพยาบาลวังซิ่น และประเมินรูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำของกริด (The Leadership Grid Theory) ได้อย่างชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาล ควรมีการนำหลักเกณฑ์การพิจารณาลักษณะบุคคลตามทฤษฎีธาตุทั้ง 5 และการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำของกริด มาประยุกต์ใช้ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ลักษณะบุคคลของบุคลากร หรือเพื่อประโยชน์ในการจัดให้คนให้เหมาะสมกับงาน เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ จากทฤษฎีอื่น หรือนำเครื่องมือวัดรูปแบบภาวะผู้นำประเภทอื่น มาใช้ในการประเมินหรือวัดรูปแบบภาวะผู้นำ
2. ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบบุคลากรทางแพทย์กับบุคลากรในอาชีพอื่นๆ เช่น ทนายความ อัยการ เป็นต้น