

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีจังหวัดนครศรีธรรมราช” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราช (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามระดับการศึกษา (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราชและ (4) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ความเหมาะสมสำหรับหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล
2. การศึกษาระดับความเป็นผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล
3. การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล
4. ผลการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน
5. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ความเหมาะสมสำหรับหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

การศึกษภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีจังหวัดนครศรีธรรมราช เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาของหัวหน้างาน รายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 4.1 สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	154	41.6
หญิง	216	58.4
รวม	370	100
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	83	22.4
30 – 40 ปี	200	54.1
41 – 50 ปี	56	15.1
51 – 60 ปี	31	8.4
รวม	370	100
3. สถานภาพ		
โสด	131	35.4
สมรส	203	54.9
ม้าย/หย่าร้าง	36	9.7
อื่น ๆ	0	0.0
รวม	370	100
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา/ปวช.	35	9.5
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปวส.	75	20.2
ปริญญาตรี	215	58.1
สูงกว่าปริญญาตรี	45	12.2
รวม	370	100
5. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	145	39.2
10,000 – 13,000 บาท	173	46.8
13,001 – 15,000 บาท	36	9.7
มากกว่า 15,000 บาท	16	4.3
รวม	370	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	8	2.2
1 – 5 ปี	132	35.7
6 – 10 ปี	164	44.3
มากกว่า 10 ปี	66	17.8
รวม	370	100
7. ระดับการศึกษาของหัวหน้างาน		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	7.3
ปริญญาตรี	195	52.7
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	148	40.0
รวม	370	100

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า

1.1 เพศ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 58.4 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 41.6 เป็นเพศชาย

1.2 อายุ กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 54.1) มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี รองลงมาร้อยละ 22.4 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และมีส่วนน้อย (ร้อยละ 8.4) มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี

1.3 สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก (ร้อยละ 54.9) มีสถานภาพสมรส รองลงมา ร้อยละ 35.4 ยังโสด และมีส่วนน้อย (ร้อยละ 9.7) ที่เป็นม่ายหรือหย่าร้าง

1.4 ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก (ร้อยละ 58.1) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 20.2 มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า ปวส. และมีส่วนน้อย (ร้อยละ 9.5) ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช.

1.5 รายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก (ร้อยละ 46.8) มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 13,000 บาท รองลงมา (ร้อยละ 39.2) มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน และมีส่วนน้อย (ร้อยละ 4.3) ที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาทต่อเดือน

1.6 ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก (ร้อยละ 44.3) มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี รองลงมา (ร้อยละ 35.7) มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี และมี ส่วนน้อยเพียงร้อยละ 2.2 ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี

1.7 ระดับการศึกษาของหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างเกินกว่าครึ่ง (ร้อยละ 52.7) ที่มีหัวหน้างานจบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา (ร้อยละ 40.0) มีหัวหน้างานจบการศึกษาระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า และมีส่วนน้อย (ร้อยละ 7.3) มีหัวหน้างานจบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

2. การศึกษาระดับความเป็นผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล

การศึกษาระดับความเป็นผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทฤษฎีความเป็นผู้นำตามเส้นทางสู่เป้าหมายของ House ได้แก่ (1) ผู้นำแบบบงการ (2) ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ (4) ผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จ ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความเป็นผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาความเป็นผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามทฤษฎีความเป็นผู้นำตามเส้นทางสู่เป้าหมายของ House สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.2 ความเป็นผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามทฤษฎีความเป็นผู้นำตามเส้นทางสู่เป้าหมายของ House

n = 370				
ความเป็นผู้นำตามเส้นทางสู่เป้าหมายของ House	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้นำแบบบงการ	2.92	0.55	ปานกลาง	4
2. ผู้นำแบบให้การสนับสนุน	3.60	0.67	มาก	3
3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	3.69	0.69	มาก	2
4. ผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จ	3.84	0.61	มาก	1

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามทฤษฎีความเป็นผู้นำตามเส้นทางสู่เป้าหมายของ House สามารถจำแนกระดับความเป็นผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$)
2. ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$)
3. ความเป็นผู้นำแบบให้การสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$)
4. ความเป็นผู้นำแบบบงการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$)

2.2 ความเป็นผู้นำแบบบงการของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษา ระดับความเป็นผู้นำแบบบงการของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลสรุปดังนี้

ตารางที่ 4.3 ความเป็นผู้นำแบบบงการของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล

n = 370				
ลักษณะความเป็นผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด	3.20	0.68	ปานกลาง	2
2. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านรวมอำนาจตัดสินใจต่างๆ ไว้ที่ตนแต่เพียงผู้เดียว	2.79	0.83	ปานกลาง	8
3. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านเป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเท่านั้น	2.81	0.78	ปานกลาง	7
4. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านใช้อำนาจตัดสินใจโดยไม่ต้องขอความคิดเห็นจากผู้อื่น	2.76	0.86	ปานกลาง	9
5. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาตามที่ตนเองต้องการอย่างเฉียบขาดและยึดถือกฎระเบียบเป็นหลัก	2.88	0.75	ปานกลาง	5
6. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านคอยติดตามควบคุมงานในทุกระดับด้วยตนเอง	3.11	0.70	ปานกลาง	3
7. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านให้คำแนะนำและเสนอวิธีการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามที่ตนเองต้องการ	2.85	0.84	ปานกลาง	6
8. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านลงโทษเมื่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาผิดพลาด	2.59	0.80	น้อย	10
9. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมักวางตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกรงกลัว	2.95	0.74	ปานกลาง	4
10. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง	3.27	0.70	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	2.92	0.55	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ระดับความเป็นผู้นำแบบบงการของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 10 ลักษณะ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.92 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความเป็นผู้นำแบบบงการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$)
2. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20$)
3. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านคอยติดตามควบคุมงานในทุกระดับด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.11$)
4. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมักวางตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกรงกลัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.95$)
5. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาตามที่ตนเองต้องการอย่างเฉียบขาดและยึดถือกฎระเบียบเป็นหลัก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.88$)
6. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านให้คำแนะนำและเสนอวิธีการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามที่ตนเองต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.85$)
7. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านเป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเท่านั้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.81$)
8. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านรวมอำนาจตัดสินใจต่างๆ ไว้ที่ตนแต่เพียงผู้เดียว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.79$)
9. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านใช้อำนาจตัดสินใจโดยไม่ต้องขอความคิดเห็นจากผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.76$)
10. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านลงโทษเมื่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาผิดพลาดอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.59$)

2.3 ความเป็นผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล
การศึกษาระดับความเป็นผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลสรุปดังนี้

ตารางที่ 4.4 ความเป็นผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล

n = 370

ลักษณะความเป็นผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน	3.54	0.75	มาก	8
2. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง	3.50	0.77	มาก	9
3. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านคอยช่วยเหลือแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อประสบปัญหา	3.62	0.85	มาก	6
4. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเองและมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	3.80	0.81	มาก	1
5. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย	3.39	0.95	ปานกลาง	10
6. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านสร้างโอกาสใหม่ๆ และเป็นกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.64	0.81	มาก	4
7. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านสนับสนุนและชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทำงานมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.67	0.89	มาก	2
8. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านสร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงาน	3.64	0.76	มาก	5
9. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านให้อำนาจในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบได้อย่างอิสระ	3.59	0.81	มาก	7
10. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการกระตุ้นเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดใหม่ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ	3.65	0.81	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ระดับความเป็นผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 10 ลักษณะ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.60 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความเป็นผู้นำแบบให้การสนับสนุนเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเองและมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$)
2. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านสนับสนุนและชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทำงานมอบหมายได้สำเร็จจุล่งไปด้วยดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)
3. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการกระตุ้นเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดใหม่ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$)
4. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านสร้างโอกาสใหม่ ๆ และเป็นกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$)
5. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านสร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$)
6. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านคอยช่วยเหลือแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อประสบปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$)
7. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านให้อำนาจในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับมอบหมายได้อย่างอิสระ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$)
8. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$)
9. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$)
10. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$)

2.4 ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล
การศึกษาระดับความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลสรุปดังนี้

ตารางที่ 4.5 ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล

n = 370

ลักษณะความเป็นผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	3.75	0.72	มาก	5
2. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเสมอ	3.78	0.74	มาก	1
3. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน	3.75	0.76	มาก	4
4. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านทำให้ผู้ที่อยู่รอบข้างมีความรู้สึกที่ดี	3.72	0.78	มาก	6
5. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา	3.69	0.77	มาก	8
6. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านเป็นผู้ประสานงานที่ดีกับทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.68	0.84	มาก	9
7. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญและไม่ถือตัวในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	3.76	0.80	มาก	2
8. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	3.69	0.88	มาก	7
9. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านหาโอกาสในการจัดกิจกรรมเพื่อส่วนรวมร่วมกันเช่น กีฬาสัมมนา	3.31	1.08	ปานกลาง	10
10. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	3.76	0.79	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ระดับความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 10 ลักษณะ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$)
2. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านให้ความเป็นมิตรและไม่ถือตัวในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$)
3. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$)
4. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$)
5. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$)
6. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านทำให้ผู้ที่อยู่รอบข้างมีความรู้สึกที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$)
7. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$)
8. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$)
9. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านเป็นผู้ประสานงานที่ดีกับทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$)
10. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านหาโอกาสในการจัดกิจกรรมเพื่อส่วนรวมร่วมกันเช่น กีฬาสมัครเล่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$)

2.5 ความเป็นผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล
การศึกษาระดับความเป็นผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลสรุปดังนี้

ตารางที่ 4.6 ความเป็นผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล

n = 370				
ลักษณะความเป็นผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้	3.84	0.73	มาก	2
2. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีมาตรฐานที่สูง	3.75	0.73	มาก	10
3. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการกระตุ้นเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.83	0.72	มาก	6
4. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนและเหมาะสม	3.80	0.71	มาก	8
5. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่นโยบายที่กำหนดไว้	3.81	0.71	มาก	7
6. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานก่อนผลประโยชน์ของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.79	0.78	มาก	9
7. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.73	มาก	3
8. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการตั้งเป้าหมายและมาตรฐานการทำงานไว้สูง	3.86	0.69	มาก	5
9. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการเรียนรู้งานที่ผิดพลาดเพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.83	0.71	มาก	4
10. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการติดตามเร่งรัดงานเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานไม่ได้ตามเป้าหมาย	4.00	0.72	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ระดับความเป็นผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จของหัวหน้างานในองค์กรบริหารส่วนตำบลทั้ง 10 ลักษณะ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.84 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความเป็นผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการติดตามเร่งรัดงานเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานไม่ได้ตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)
2. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$)
3. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการตั้งเป้าหมายและมาตรฐานการทำงานไว้สูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$)
4. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$)
5. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการกระตุ้นเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$)
6. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการเรียนรู้งานที่ผิดพลาดเพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$)
7. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่นโยบายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$)
8. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$)
9. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานก่อนผลประโยชน์ของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$)
10. หัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีมาตรฐานที่สูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$)

3. การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล

การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (2) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (3) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ และ (4) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

3.1 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.7 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล

n = 370				
ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	3.81	0.58	มาก	4
2. ปัจจัยด้านสมรรถนะ	3.87	0.45	มาก	3
3. ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์	4.17	0.88	มาก	1
4. ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	4.04	0.54	มาก	2
ค่าเฉลี่ยทุกปัจจัย	3.97	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 4 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.97 ซึ่งสามารถจำแนกระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างาน จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$)
2. ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)
3. ปัจจัยด้านสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$)
4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$)

3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.8 ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

n = 370

พฤติกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การมีความเป็นกันเอง กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.88	0.68	มาก	3
2. การมีความยุติธรรมในการทำงาน กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.77	0.75	มาก	8
3. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.72	มาก	7
4. การส่งเสริมและสนับสนุนงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.77	0.67	มาก	9
5. การช่วยไกล่เกลี่ยและยุติข้อขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา	3.51	0.71	มาก	10
6. การให้ความร่วมมือในการพัฒนาพนักงาน	3.89	0.75	มาก	2
7. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาออกความคิดเห็น	3.83	0.75	มาก	4
8. การมีความพร้อมรับผิชอบต่อผลงานทั้งด้านดีและด้านไม่ดี	3.81	0.86	มาก	6
9. การมีความตื่นตัวต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.81	0.87	มาก	5
10. การให้ความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน	4.07	0.76	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 ซึ่งสามารถจำแนกระดับพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานฯ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. การให้ความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$)
2. การให้ความร่วมมือในการพัฒนาพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$)
3. การมีความเป็นกันเอง กับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$)

4. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาออกความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$)
5. การมีความตื่นตัวต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$)
6. การมีความพร้อมรับผิชอบต่อผลงานทั้งด้านดีและด้านไม่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$)
7. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$)
8. การมีความยุติธรรมในการทำงาน กับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$)
9. การส่งเสริมและสนับสนุนงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$)
10. การช่วยเหลือเกื้อกูลและยุติข้อขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$)

3.3 ปัจจัยด้านสมรรถนะ การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานในองค์กรบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยด้านสมรรถนะ สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.9 ระดับปัจจัยด้านสมรรถนะ

n = 370				
พฤติกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานมีผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน	4.04	0.68	มาก	4
2. หน่วยงานมีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน	4.05	0.71	มาก	3
3. หน่วยงานมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงาน	4.08	0.74	มาก	1
4. หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้กับงาน	4.01	0.65	มาก	5
5. หน่วยงานได้พัฒนาทักษะในการทำงาน	4.08	0.68	มาก	2
6. หน่วยงานมีการทดสอบการทำงาน	3.54	0.70	มาก	9
7. หน่วยงานได้ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น	4.01	0.65	มาก	6
8. มีหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนในการทำงานของพนักงาน	3.94	0.60	มาก	7
9. มีหน่วยงานหลักที่ให้การสนับสนุนในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น	3.85	0.70	มาก	8
10. หน่วยงานที่ไม่สนับสนุนในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น	3.15	1.08	ปานกลาง	10
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยด้านสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 ซึ่งสามารถจำแนกระดับพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานฯ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. หน่วยงานมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)
2. หน่วยงานได้พัฒนาทักษะในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)
3. หน่วยงานมีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$)
4. หน่วยงานมีผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)
5. หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้กับงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)
6. หน่วยงานได้ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)
7. มีหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$)
8. มีหน่วยงานหลักที่ให้การสนับสนุนในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$)
9. หน่วยงานมีการทดสอบการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$)
10. หน่วยงานที่ไม่สนับสนุนในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$)

3.4 ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.10 ระดับปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

n = 370				
พฤติกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ชัดเจน	4.16	0.70	มาก	2
2. หน่วยงานมีการกำหนดพันธกิจไว้ชัดเจน	4.83	5.93	มากที่สุด	1
3. การกำหนดยุทธศาสตร์ในหน่วยงาน มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกได้ชัดเจน	4.09	0.73	มาก	5
5. การทำยุทธศาสตร์ในหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการส่วนใหญ่มีส่วนร่วม	4.05	0.77	มาก	10

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

n = 370				
พฤติกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
6. หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายให้แก่ยุทธศาสตร์ไว้ชัดเจน	4.07	0.68	มาก	8
7. หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดไว้ชัดเจน	4.07	0.69	มาก	7
8. หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายให้แก่แต่ละตัวชี้วัดไว้ชัดเจน	4.07	0.72	มาก	6
9. หน่วยงานมีการกำหนดแผนงาน โครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	4.06	0.70	มาก	9
10. หน่วยงานมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน	4.15	0.74	มาก	3
หน่วยงานมีผู้ให้การสนับสนุนในด้านการบริหารด้านกลยุทธ์	4.10	0.85	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.17	0.88	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานในองค์กรบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.17 ซึ่งสามารถจำแนกระดับพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานฯ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. หน่วยงานมีการกำหนดพันธกิจไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$)
2. หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$)
3. หน่วยงานมีการจัดลำดับความสำคัญของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$)
4. หน่วยงานมีผู้ให้การสนับสนุนในด้านการบริหารด้านกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$)
5. การกำหนดยุทธศาสตร์ในหน่วยงาน มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกได้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)
6. หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายให้แก่แต่ละตัวชี้วัดไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$)
7. หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$)
8. หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายให้แก่ยุทธศาสตร์ไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$)

9. หน่วยงานมีการกำหนดแผนงาน โครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$)

10. การทำยุทธศาสตร์ในหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการส่วนใหญ่มีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$)

3.5 ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.11 ระดับปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

n = 370				
พฤติกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานมีการทบทวน ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบให้ทันสมัยและเหมาะสมอยู่เสมอ	3.88	0.76	มาก	18
2. ในภาพรวมหน่วยงานให้ความสำคัญต่อสิทธิ เสรีภาพของผู้รับบริการ	4.16	0.77	มาก	4
3. ในภาพรวมหน่วยงานให้ความสำคัญต่อสิทธิและ เสรีภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	4.00	0.57	มาก	15
4. ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ	3.92	0.61	มาก	17
5. หน่วยงานมีการออก กฎ ระเบียบ สำหรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักประโยชน์ของประชาชน	3.92	0.69	มาก	16
6. ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต	4.01	0.64	มาก	14
7. หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ไว้ชัดเจน	4.04	0.70	มาก	11
8. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม มาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.12	0.70	มาก	8
9. ในภาพรวมผู้บริหารในหน่วยงานปฏิบัติต่อ เจ้าหน้าที่โดยยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	4.03	0.79	มาก	12
10. ในภาพรวมผู้บริหารในหน่วยงานตัดสินใจโดย ยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวม	4.04	0.78	มาก	10

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

n = 370				
พฤติกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
11. ในภาพรวมหน่วยงานมีระบบการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูง	3.69	0.78	มาก	20
12. หน่วยงานมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.87	0.69	มาก	19
13. ในภาพรวมหน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบ	4.02	0.74	มาก	13
14. ในภาพรวมหน่วยงานมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ	4.15	0.71	มาก	6
15. หน่วยงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความโปร่งใส	4.11	0.75	มาก	9
16. ในภาพรวมหน่วยงานมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลทั่วไปและภายนอกหน่วยงาน	4.19	0.74	มาก	2
17. ในภาพรวมหน่วยงานเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ	4.15	0.80	มาก	5
18. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อส่วนรวม	4.16	0.79	มาก	3
19. ผู้บริหารในหน่วยงานตัดสินใจโดยการรับฟังความคิดเห็นของฝ่ายต่าง ๆ	4.12	0.78	มาก	7
20. หน่วยงานดำเนินกิจกรรม/โครงการ โดยยึดประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่	4.19	0.82	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.04 ซึ่งสามารถจำแนกระดับพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำที่สูงขึ้นของหัวหน้างานฯ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. หน่วยงานดำเนินกิจกรรม/โครงการ โดยยึดประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$)
2. ในภาพรวมหน่วยงานมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลทั่วไปและภายนอกหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$)
3. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$)
4. ในภาพรวมหน่วยงานให้ความสำคัญต่อสิทธิเสรีภาพของผู้รับบริการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$)
5. ในภาพรวมหน่วยงานเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$)
6. ในภาพรวมหน่วยงานมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$)
7. ผู้บริหารในหน่วยงานตัดสินใจโดยการรับฟังความคิดเห็นของฝ่ายต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$)
8. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามมาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$)
9. หน่วยงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความโปร่งใสอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$)
10. ในภาพรวมผู้บริหารในหน่วยงานตัดสินใจโดยยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)
11. หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ไว้ชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)
12. ในภาพรวมผู้บริหารในหน่วยงานปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่โดยยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$)
13. ในภาพรวมหน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$)
14. ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)
15. ในภาพรวมหน่วยงานให้ความสำคัญต่อสิทธิและเสรีภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)

16. หน่วยงานมีการออก กฎ ระเบียบ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักประโยชน์ของประชาชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$)
17. ในภาพรวมบุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$)
18. หน่วยงานมีการทบทวน ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบให้ทันสมัยและเหมาะสมอยู่เสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$)
19. หน่วยงานมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$)
20. ในภาพรวมหน่วยงานมีระบบการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$)

4. ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

4.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 การวิเคราะห์ระดับความเป็นผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช (ตัวแปรตาม)

สมมติฐานการวิจัย ระดับความเป็นผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช แต่ละแบบมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

เป็นการวิเคราะห์หาค่าความเป็นผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้สถิติ One – sample t – test ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ผลทดสอบสมมติฐานระดับความเป็นผู้นำแบบบงการของหัวหน้างาน

ระดับ	\bar{X}	S.D.	Test Value	Mean Difference	df	t	Sig (2 tailed)
ผู้นำแบบบงการ	2.92	0.55	0	2.9227	369	102.675	0.000

n = 370

* p < 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นผู้นำแบบบงการของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92

การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบ t สามารถอธิบายถึงความเป็นผู้นำแบบบงการของหัวหน้างานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ดังนี้

กำหนดสมมติฐานว่าง H_0 ระดับความเป็นผู้นำแบบบงการของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีน้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 70

กำหนดสมมติฐานทางเลือก H_1 : ระดับความเป็นผู้นำแบบบงการของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีมากกว่าร้อยละ 70 ซึ่งการที่จะปฏิเสธ H_0 จะต้องเข้าเงื่อนไข 2 ประการ คือ (เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ 2553: 87)

$$(1) \frac{\text{Sig. (2 - tailed)}}{2} < .05$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.12 ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 และค่า t มีค่า 102.675 ซึ่งมากกว่า 0 ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 หรือยอมรับ H_1 นั่นคือ ความเป็นผู้นำแบบบงการของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีมากกว่าร้อยละ 70

ตารางที่ 4.13 ผลทดสอบสมมติฐานระดับความเป็นผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างาน

ระดับ	\bar{X}	S.D.	Test Value	Mean Difference	df	t	Sig (2 tailed)
ผู้นำแบบให้การสนับสนุน	3.60	0.67	0	3.5986	369	103.728	0.000

* $p < 0.05$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบ t สามารถอธิบายถึงความเป็นผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ดังนี้

กำหนดสมมติฐานว่าง H_0 ระดับความเป็นผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีน้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 70

กำหนดสมมติฐานทางเลือก H_1 : ระดับความเป็นผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีมากกว่าร้อยละ 70 ซึ่งการที่จะปฏิเสธ H_0 จะต้องเข้าใจ 2 ประการ คือ

$$(1) \frac{\text{Sig. (2 - tailed)} < .05}{2}$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.13 ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 และค่า t มีค่า 103.728 ซึ่งมากกว่า 0 ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 หรือยอมรับ H_1 นั่นคือ ความเป็นผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีมากกว่าร้อยละ 70

ตารางที่ 4.14 ผลทดสอบสมมติฐานระดับความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างาน

ระดับ	\bar{X}	S.D.	Test Value	Mean Difference	df	t	Sig (2 tailed)
ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	3.69	0.69	0	3.6886	369	102.774	0.000

n = 370

* p < 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบ t สามารถอธิบายถึงความ เป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ดังนี้

กำหนดสมมติฐานว่าง H_0 ระดับความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีน้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 70

กำหนดสมมติฐานทางเลือก H_1 : ระดับความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีมากกว่าร้อยละ 70 ซึ่งการที่จะปฏิเสธ H_0 จะต้องเข้าใจ 2 ประการ คือ

$$(1) \frac{\text{Sig. (2 - tailed)} < .05}{2}$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.14 ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 และค่า t มีค่า 102.774 ซึ่งมากกว่า 0 ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 หรือยอมรับ H_1 นั่นคือ ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีมากกว่าร้อยละ 70

ตารางที่ 4.15 ผลทดสอบสมมติฐานระดับความเป็นผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จของหัวหน้างาน

n = 370							
ระดับ	\bar{X}	S.D.	Test Value	Mean Difference	df	t	Sig (2 tailed)
ผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จ	3.84	0.61	0	3.8370	369	121.905	0.000

* $p < 0.05$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ความเป็นผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบ t สามารถอธิบายถึงความเป็นผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จหัวหน้างานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ดังนี้

กำหนดสมมติฐานว่าง H_0 ระดับความเป็นผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีน้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 70

กำหนดสมมติฐานทางเลือก H_1 : ระดับความเป็นผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีมากกว่าร้อยละ 70 ซึ่งการที่จะปฏิเสธ H_0 จะต้องเข้าใจเงื่อนไข 2 ประการ คือ

$$(1) \frac{\text{Sig. (2 - tailed)} < .05}{2}$$

2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.15 ค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 และค่า t มีค่า 121.905 ซึ่งมากกว่า 0 ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 หรือยอมรับ H_1 นั่นคือ ความเป็นผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีมากกว่าร้อยละ 70

4.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานการวิจัย หัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความเป็นภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่แตกต่างกัน ดังนี้ (1) ผู้นำแบบบงการ (2) ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ (4) ผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จ

การวิเคราะห์ความแปรปรวน และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามระดับการศึกษาผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรตามโดยใช้สถิติ F – test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย และเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) สามารถอธิบายสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ (ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความเป็นภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่ไม่แตกต่างกัน)

$H_1: \mu_i \neq \mu_j$ (เมื่อ $i \neq j$) (ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความเป็นภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่แตกต่างกัน)

การหาความแตกต่างของภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามระดับการศึกษาด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ดังนี้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า (F – test) ในการวิเคราะห์ความแตกต่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราชตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	ระดับการศึกษา			F	Sig.
	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า		
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.		
1. ผู้นำแบบบงการ	2.83 0.49	2.91 0.55	2.96 0.56	0.858	0.425
2. ผู้นำแบบให้การสนับสนุน	3.09 0.69	3.74 0.67	3.51 0.60	14.885	0.000**

n = 370

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	ระดับการศึกษา			F	Sig.
	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท		
	ปริญญาตรี	ตรี	หรือสูงกว่า		
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
	S.D.	S.D.	S.D.		
3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	3.24	3.76	3.68	6.824	0.001**
	0.70	0.68	0.68		
4. ผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จ	3.44	3.89	3.84	6.555	0.002**
	0.73	0.58	0.59		

* = $p < 0.05$: ** = $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแตกต่างของภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามระดับการศึกษา ของผู้นำแต่ละแบบ พบว่าภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามระดับการศึกษาของผู้นำแบบบงการ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มากกว่า 0.05 หมายถึง การยอมรับสมมติฐาน H_0 หรือปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ ภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามระดับการศึกษาของผู้นำแบบบงการไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่า 0.01 หมายถึง การปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ ภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามระดับการศึกษา ของผู้นำแบบให้การสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe เฉพาะผู้นำแบบให้การสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วมและผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด นครศรีธรรมราช ตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

n = 370

ภาวะผู้นำ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ค่าเฉลี่ย	Sig.
	(i)	(j)	(i-j)	
1. ผู้นำแบบให้การสนับสนุน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.6553	.000**
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-.4202	.008**
	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	.2351	.004**
2. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.5152	.001**
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-.4410	.009**
	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	.0741	.607
3. ผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.4432	.002**
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-.3974	.007**
	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	.0458	.780

* = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ มีดังนี้

2. ผู้นำแบบให้การสนับสนุน พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีภาวะผู้นำแตกต่างจากผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างระหว่างผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีภาวะผู้นำมากที่สุด ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 3.51$) และมีภาวะผู้นำน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.09$)

3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีภาวะผู้นำแตกต่างจากผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทหรือสูงกว่า โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีภาวะผู้นำมากที่สุด ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 3.68$) และมีภาวะผู้นำน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.24$)

4. ผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จ พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีภาวะผู้นำแตกต่างจากผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทหรือสูงกว่า โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีภาวะผู้นำมากที่สุด ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 3.84$) และมีภาวะผู้นำน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.44$)

4.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 การวิเคราะห์การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

สมมติฐานการวิจัยปัจจัยด้านแรงจูงใจปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตัวแปรอิสระทั้งหมดที่กล่าวถึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราชผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามจะใช้สถิติ F - test ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุด สามารถอธิบายสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

H_0 : ตัวแปรอิสระตัวที่ X_i ไม่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความเป็นผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล (เมื่อ $i = 1, 2, 3, 4$)

H_1 : ตัวแปรอิสระตัวที่ X_i สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความเป็นผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล (เมื่อ $i = 1, 2, 3, 4$)

โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ประเด็น คือ ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และการแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 สัญลักษณ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและใช้ประกอบการแทนค่าลงในสมการถดถอย สรุปดังนี้

ตารางที่ 4.18 สัญลักษณ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

n = 370		
สัญลักษณ์ของตัวแปร	\bar{X}	S.D.
1. ตัวแปรอิสระ		
1.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_1)	3.81	0.58
1.2 ปัจจัยด้านสมรรถนะ (X_2)	3.87	0.45
1.3 ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (X_3)	4.17	0.88
1.4 ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (X_4)	4.04	0.54
2. ตัวแปรตาม		
2.1 ผู้นำแบบบงการ (Y_1 : Directive style)	2.92	0.55
2.2 ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Y_2 : Supportive style)	3.60	0.67
2.3 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Y_3 : Participative style)	3.69	0.69
2.4 ผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จ (Y_4 : Achievement-oriented style)	3.84	0.61

จากตารางที่ 4.18สรุปผลดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจเฉลี่ย 3.81 ปัจจัยด้านสมรรถนะเฉลี่ย 3.87 ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์เฉลี่ย 4.17 ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเฉลี่ย 4.04

2. ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามประกอบด้วยผู้นำแบบบงการเฉลี่ย 2.92 ผู้นำแบบให้การสนับสนุนเฉลี่ย 3.60 ผู้นำแบบมีส่วนร่วมเฉลี่ย 3.69 ผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จเฉลี่ย 3.84

4.2.2 การแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนการแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน มีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เข้าสมการพยากรณ์และอธิบายรูปแบบสมการพยากรณ์ เพื่อการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้นำแบบบงการ เมื่อทำการวิเคราะห์เพื่อสร้างสมการถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ไม่สามารถสร้างสมการถดถอยเชิงพหุได้ เนื่องจากภาวะผู้นำแบบบงการไม่มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรอิสระทั้ง

4 ตัว คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจปัจจัยด้านสมรรถนะปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2) ปัจจัยที่มีผลต่อผู้นำแบบให้การสนับสนุน(Y_2) เป็นการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัว กับตัวแปรตามคือภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราช

n = 370

ตัวแปรอิสระ	ลำดับที่ของสมการถดถอย		
	1	2	3
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	0.566	0.490	0.511**
ปัจจัยด้านสมรรถนะ		0.140	0.200**
ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี			-0.118*
Constant	1.130	0.655	0.805
R	0.566	0.578	0.585
R ²	0.320	0.334	0.342
R ² Change	0.320	0.014	0.008
SE	0.551	0.546	0.543
F	173.228	91.995	63.484
Sig F	0.000	0.000	0.000

*t = p < 0.05 : **t = p < 0.01

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถในการอธิบายความผันแปรในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราชพบว่ามีตัวแปรจำนวน 3 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่า 0.01 หมายถึง การปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 32.0 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (R^2 Change= 0.320, $p < 0.01$)

ลำดับที่ 2 ปัจจัยด้านสมรรถนะ พบว่า เป็นตัวแปรที่มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 1.4 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (R^2 Change= 0.014, $p < 0.01$)

ลำดับที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พบว่า เป็นตัวแปรลำดับสุดท้ายที่มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 0.8 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (R^2 Change= 0.008, $p < 0.01$)

เมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้งหมดเข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลได้ร้อยละ 34.2 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($R^2 = 0.342$, $p < 0.01$) แสดงสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_2 = 0.805 + 0.511 X_1 + 0.200 X_2 - 0.118 X_4$$

เมื่อ Y_2 = ผู้นำแบบให้การสนับสนุน
 X_1 = ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
 X_2 = ปัจจัยด้านสมรรถนะ
 X_4 = ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายของตัวแปรอิสระ เพื่ออธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยมีตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอย จำนวน 3 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลและสามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลจากมากไปน้อย โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Beta = 0.511, $p < 0.01$) (2) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Beta = 0.200, $p < 0.01$) และ (3) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Beta = -0.118, $p < 0.01$) โดยพบว่า มีตัวแปรอิสระ จำนวน 2 ตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวก คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสมรรถนะ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยังมีความพร้อมในปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระดังกล่าว จะช่วยทำให้ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีมากขึ้น ในขณะที่ตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงลบ นั่นคือ ถ้า

ความพร้อมของปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีมากเท่าใด ก็จะทำให้ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อยลง

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าอยู่ในสมการถดถอย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราช

3) ปัจจัยที่มีผลต่อผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Y_3) เป็นการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัว กับตัวแปรตามคือภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

ตารางที่ 4.20 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราช

n = 370

ตัวแปรอิสระ	ลำดับที่ของสมการถดถอย		
	1	2	3
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	0.554	0.613	0.555**
ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี		-0.128	-0.207**
ปัจจัยด้านสมรรถนะ			0.172**
Constant	1.189	1.587	1.226
R	0.554	0.565	0.579
R ²	0.307	0.320	0.336
R ² Change	0.307	0.013	0.016
SE	0.576	0.571	0.565
F	162.699	86.165	61.613
Sig F	0.000	0.000	0.000

*t = p < 0.05 : **t = p < 0.01

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถในการอธิบายความผันแปรในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราชพบว่า มีตัวแปร

จำนวน 3ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.01 หมายถึง การปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 30.7 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (R^2 Change= 0.307, $p < 0.01$)

ลำดับที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พบว่า เป็นตัวแปรที่มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 1.3 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (R^2 Change= 0.013, $p < 0.01$)

ลำดับที่ 3 ปัจจัยด้านสมรรถนะ พบว่า เป็นตัวแปรลำดับสุดท้ายที่มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 1.6 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (R^2 Change= 0.016, $p < 0.01$)

เมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้งหมดเข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลได้ร้อยละ 33.6 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($R^2 = 0.336$, $p < 0.01$) แสดงสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_3 = 1.226 + 0.555 X_1 + 0.172 X_2 - 0.207 X_4$$

เมื่อ $Y_3 =$ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม

$X_1 =$ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

$X_2 =$ ปัจจัยด้านสมรรถนะ

$X_4 =$ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายของตัวแปรอิสระ เพื่ออธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอย จำนวน 3ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลและสามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลจากมากไปน้อย โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Beta = 0.555, $p < 0.01$) (2) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Beta = -0.207, $p < 0.01$) และ (3) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Beta = 0.172, $p < 0.01$) โดยพบว่า มีตัวแปรอิสระ

จำนวน 2 ตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวก คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสมรรถนะ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยังมีความพร้อมในปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระดังกล่าว จะช่วยทำให้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีมากขึ้น ในขณะที่ตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงลบ นั่นคือ ถ้าความพร้อมของปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีมากเท่าใด ก็จะทำให้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อยลง

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่ได้อยู่ในสมการถดถอย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราช

4) ปัจจัยที่มีผลต่อผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จ (Y_1) เป็นการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัว กับตัวแปรตามคือภาวะผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

ตารางที่ 4.21 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตัวแปรอิสระ	ลำดับที่ของสมการถดถอย	
	1	2
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	0.549	0.486**
ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี		0.136**
Constant	1.662	1.292
R	0.549	0.562
R ²	0.302	0.317
R ² Change	0.302	0.015
SE	0.507	0.502
F	158.945	84.858
Sig F	0.000	0.000

*t = p < 0.05 : **t = p < 0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถในการอธิบายความผันแปรในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราชพบว่า มีตัวแปรจำนวน 2 ตัว ที่มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.01 หมายถึง การปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือยอมรับสมมติฐาน H_1 สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถในการอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 30.2 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (R^2 Change= 0.302, $p < 0.01$)

ลำดับที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พบว่า เป็นตัวแปรลำดับสุดท้ายที่มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 1.5 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (R^2 Change= 0.015, $p < 0.01$)

เมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้งหมดเข้าด้วยกันแล้ว ปรากฏว่าสามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลได้ร้อยละ 31.7 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($R^2 = 0.317$, $p < 0.01$) แสดงสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_4 = 1.292 + 0.486 X_1 + 0.136 X_4$$

เมื่อ Y_4 = ผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จ

X_1 = ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

X_4 = ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายของตัวแปรอิสระ เพื่ออธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยมีตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอย จำนวน 2 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลและสามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลจากมากไปน้อย โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Beta = 0.486, $p < 0.01$) และ (2) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Beta = 0.136, $p < 0.01$) โดยพบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด

หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยังมีความพร้อมในปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระดังกล่าว จะช่วยทำให้ภาวะผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีมากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ไม่เข้าอยู่ในสมการถดถอย ได้แก่ ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวจึงไม่สามารถอธิบายความผันแปร และไม่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราช

สำหรับสรุปการวิเคราะห์ถดถอยภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราชประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำแบบบงการ (3) ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน (4) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ (5) ภาวะผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จ แสดงไว้ในตาราง 4.22

ตารางที่ 4.22 สรุปการวิเคราะห์ถดถอยภาวะผู้นำของหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดนครศรีธรรมราช

ภาวะผู้นำ	สมการถดถอย	ความสัมพันธ์ของตัวแปรและปัจจัยที่ไม่เข้าอยู่ในสมการถดถอย
1. ภาวะผู้นำแบบบงการ	ไม่สามารถสร้างได้	-
2. ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน	$Y_2 = 0.805 + 0.511 X_1 + 0.200 X_2 - 0.118 X_4$ ($R^2 = 0.342$)	1. ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงลบ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 2. ปัจจัยที่ไม่เข้าอยู่ในสมการถดถอย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	$Y_3 = 1.226 + 0.555 X_1 + 0.172 X_2 - 0.207 X_4$ ($R^2 = 0.336$)	1. ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงลบ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 2. ปัจจัยที่ไม่เข้าอยู่ในสมการถดถอย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์
4. ภาวะผู้นำแบบที่มุ่งความสำเร็จ	$Y_4 = 1.292 + 0.486 X_1 + 0.136 X_4$ ($R^2 = 0.317$)	1. ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด 2. ปัจจัยที่ไม่เข้าอยู่ในสมการถดถอย ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านสมรรถนะ และ (2) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

5. ข้อเสนอแนะที่จะทำให้หัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด นครศรีธรรมราช ได้พัฒนาเพิ่มศักยภาพความเป็นผู้นำให้ดียิ่งขึ้น

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราชได้เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงความเป็นหัวหน้างานให้เพิ่มสูงขึ้น สรุปดังนี้

1. หัวหน้างานจะต้องทำความรู้จักกับพนักงานแต่ละคนให้มากที่สุดเพื่อนำคุณสมบัติของแต่ละคนมาเป็นข้อมูลประกอบในการบริหารงาน
2. หัวหน้างานควรมีการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี เพราะการศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ช่วยให้ผู้นำมีความรู้ความสามารถจากการได้รับการศึกษาที่สูง
3. หัวหน้างานควรจบการศึกษาด้านการบริหารงาน โดยตรงซึ่งจะสามารถนำความรู้ในการบริหารมาใช้ในการปฏิบัติงานได้
- 4.ควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะความเป็นผู้นำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และจะได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่

