

บทที่ 4

บทวิเคราะห์

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตลอดจนวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งในด้านที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง และในด้านที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง

มีการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาล
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางและที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตารางที่ 1 อายุ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	1	1.2
25-35 ปี	55	67.9
36-45 ปี	18	22.2
มากกว่า 45 ปี	7	8.6
	-----	-----
รวม	81	100.0

จากตารางพบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.9 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุ 18 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.2 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.6 และน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 เพศ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	47	58.0
หญิง	33	40.7
ไม่ตอบ	1	1.2
	-----	-----
รวม	81	100.0

จากตารางพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58 รองลงมาคือเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 40.7 และน้อยที่สุดคือผู้ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การศึกษา

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ปวช.	16	19.8
ปวช. - อนุปริญญา	25	30.9
ปริญญาตรี	36	44.4
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3	3.7
ไม่ตอบ	1	1.2
	-----	-----
รวม	81	100.0

จากตารางพบว่า ประชากรส่วนใหญ่สำเร็จปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาคือกลุ่มผู้สำเร็จ ปวช. - อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมาคือกลุ่มผู้สำเร็จต่ำกว่า ปวช. คิดเป็นร้อยละ 19. รองลงมาคือกลุ่มผู้สำเร็จปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 3.7 8 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มผู้ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 หน่วยงานที่รับผิดชอบ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยการช่าง	10	12.3
หน่วยการคลัง	27	33.3
หน่วยการสาธารณสุข	14	17.3
หน่วยการศึกษา	6	7.4
หน่วยงานธุรการ	21	25.9
ไม่ตอบ	3	3.7
	-----	-----
รวม	81	100.0

จากตารางพบว่า ประชากรส่วนใหญ่สังกัดหน่วยการคลัง คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาคือสังกัดหน่วยงานธุรการ คิดเป็นร้อยละ 25.9 รองลงมาคือสังกัดหน่วยการสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 17.3 รองลงมาคือสังกัดหน่วยการช่าง คิดเป็นร้อยละ 12.3 รองลงมาคือสังกัดหน่วยการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 7.4 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มผู้ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ระยะเวลาการรับราชการ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	18	22.2
1-5 ปี	26	32.1
6-10 ปี	16	19.8
10-15 ปี	10	12.3
มากกว่า 15 ปี	7	8.6
ไม่ตอบ	4	4.9
	-----	-----
รวม	81	100.0

จากตารางพบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการรับราชการ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.1 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระยะเวลาการรับราชการน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.2 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระยะเวลาการรับราชการ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.8 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระยะเวลาการรับราชการ 10-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.3 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระยะเวลาการรับราชการมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.6 และน้อยที่สุดคือผู้ไม่ตอบ คิดเป็นร้อยละ 4.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ตำแหน่งของท่านในปัจจุบัน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานเทศบาล	28	34.6
ลูกจ้างประจำ	18	22.2
ลูกจ้างชั่วคราว	35	43.2
	-----	-----
รวม	81	100.0

จากตารางพบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 34.6 และน้อยที่สุดคือตำแหน่งลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 22.2 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาล

การวิเคราะห์ส่วนนี้จะแบ่งการวิเคราะห์เป็นสองขั้นตอนคือ การวิเคราะห์ภาพรวมของภาวะผู้นำและการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางและที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง

1. การวิเคราะห์ภาพรวมของภาวะผู้นำ

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	3.0847	1.5424	.1047	.9007
ภายในกลุ่ม	74	1090.162	14.7319		
รวม	76	1093.2468			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	3.5119	1.2149
ลูกจ้างประจำ	3.4575	1.2297
ลูกจ้างชั่วคราว	3.5104	1.3569

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องของภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จะแสดงทัศนะเป็นกลางต่อภาวะผู้นำแบบที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลที่เน้นผู้ได้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลที่เน้นผู้ได้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	95.4392	47.7196	2.2015	.1176
ภายในกลุ่ม	77	1669.0483	21.6760		
รวม	79	1764.4875			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	3.9246	1.7546
ลูกจ้างประจำ	3.7037	1.7032
ลูกจ้างชั่วคราว	4.1961	1.2485

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องของภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลที่เน้นผู้ได้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่า ภาวะผู้นำของเทศบาลมีแนวโน้มที่จะเน้นผู้ได้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางมากกว่าการเน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง และที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง

2.1 ภาวะผู้นำที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง

2.1.1 การตัดสินใจของผู้นำ

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการตัดสินใจของผู้นำ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.6625	.8313	.5613	.5728
ภายในกลุ่ม	77	114.0250	1.4808		
รวม	79	115.6875			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	2.3929	1.1969
ลูกจ้างประจำ	2.7778	1.3086
ลูกจ้างชั่วคราว	2.5882	1.1837

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการตัดสินใจของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องการตัดสินใจของผู้นำมีแนวโน้มอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.2 การควบคุมการปฏิบัติงานของผู้นำ

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการควบคุมของผู้นำ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	4.4304	2.2152	1.5032	.2290
ภายในกลุ่ม	76	112.0000	1.4737		
รวม	78	116.4304			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	3.0000	1.3053
ลูกจ้างประจำ	3.6471	.9963
ลูกจ้างชั่วคราว	3.2353	1.2324

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการควบคุมของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องการควบคุมของผู้นำมีแนวโน้มอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.3 การสร้างรูปแบบการทำงานของผู้นำ

ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการสร้างรูปแบบการทำงานของผู้นำ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	3.6153	1.8077	2.9444	.0586
ภายในกลุ่ม	77	47.2722	.6139		
รวม	79	50.8875			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	3.9286	.7664
ลูกจ้างประจำ	3.4444	1.0966
ลูกจ้างชั่วคราว	3.9706	.5766

จากตาราง พบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการสร้างรูปแบบการทำงานของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องการสร้างรูปแบบการทำงานของผู้นำมีแนวโน้มเห็นด้วย

2.1.4 การพิจารณาเงินเดือนของผู้นำ

ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของผู้
ผู้นำ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	2.1308	1.0654	1.4287	.2459
ภายในกลุ่ม	77	57.4192	.7457		
รวม	79	59.5500			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	3.9286	.8997
ลูกจ้างประจำ	3.9444	.9984
ลูกจ้างชั่วคราว	4.2647	.7511

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของผู้นำมีแนวโน้มเห็นด้วย

2.1.5 การใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำ

ตารางที่13 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	6.5302	3.2651	3.3451	.0404
ภายในกลุ่ม	77	75.1573	.9761		
รวม	79	81.6875			

Mean	กลุ่มตัวอย่าง	ลูกจ้างชั่วคราว	ลูกจ้างประจำ	พนักงานเทศบาล
3.2353	ลูกจ้างชั่วคราว			
3.7222	ลูกจ้างประจำ			
3.8571	พนักงานเทศบาล			*

จากตารางพบว่า มีความเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มพนักงานเทศบาลมีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยในเรื่องการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำมากกว่ากลุ่มลูกจ้างชั่วคราว

2.1.6 การปกครองที่เยียบขาดของผู้นำ

ตารางที่14 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปกครองที่เยียบขาดของผู้นำ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	.1055	.0527	.0310	.9694
ภายในกลุ่ม	76	129.0844	1.6985		
รวม	78	129.1899			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	2.9286	1.3032
ลูกจ้างประจำ	2.8333	1.2485
ลูกจ้างชั่วคราว	2.9091	1.3314

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการปกครองที่เยียบขาดของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องการปกครองที่เยียบขาดของผู้นำมีแนวโน้มอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.7 การใช้วิธีประนีประนอมของผู้นำ

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการใช้วิธีประนีประนอมของผู้นำ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.3369	.6684	.7876	.4586
ภายในกลุ่ม	77	65.3506	.8487		
รวม	79	66.6875			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	3.9286	1.0157
ลูกจ้างประจำ	3.7222	1.0178
ลูกจ้างชั่วคราว	4.0588	.7762

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการใช้วิธีประนีประนอมของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องการใช้วิธีประนีประนอมของผู้นำมีแนวโน้มเห็นด้วย

2.1.8 การแสดงเหตุผลในการตัดสินใจของผู้นำ

ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการแสดงเหตุผลในการตัดสินใจของผู้นำ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	.9192	.4596	.6876	.5058
ภายในกลุ่ม	77	51.4683	.6684		
รวม	79	52.3875			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	3.9286	.8997
ลูกจ้างประจำ	3.7222	.8264
ลูกจ้างชั่วคราว	4.0000	.7385

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการแสดงเหตุผลในการตัดสินใจของผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องการแสดงเหตุผลในการตัดสินใจของผู้นำมีแนวโน้มเห็นด้วย

2.1.9 การลงโทษพนักงาน

ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการลงโทษพนักงานของผู้นำ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	3.0427	1.5213	1.1714	.3155
ภายในกลุ่ม	76	98.7042	1.2987		
รวม	78	101.7468			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	3.7143	1.0838
ลูกจ้างประจำ	3.5556	1.1991
ลูกจ้างชั่วคราว	3.2727	1.1531

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการลงโทษพนักงานของผู้มีอำนาจ
สำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องการลงโทษพนักงานของ
ผู้นำมีแนวโน้มอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ภาวะผู้นำที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง

2.2.1 การมอบหมายงานของผู้นำ

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการมอบหมายงานของผู้
ผู้นำ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.5070	.7535	2.1735	.1207
ภายในกลุ่ม	77	26.6930	.3467		
รวม	79	28.2000			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	3.9643	.7927
ลูกจ้างประจำ	4.2778	.4609
ลูกจ้างชั่วคราว	4.2353	.4306

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการมอบหมายงานของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องการมอบหมายงานของผู้นำมีแนวโน้มเห็นด้วย

2.2.2 การใช้คำพูดของผู้นำ

ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการใช้คำพูดของผู้นำ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.9046	.9523	1.6064	.2073
ภายในกลุ่ม	77	45.6454	.5928		
รวม	79	47.5500			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	4.2500	.6455
ลูกจ้างประจำ	3.8889	.9634
ลูกจ้างชั่วคราว	4.2647	.7511

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการใช้คำพูดของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องการใช้คำพูดของผู้นำมีแนวโน้มเห็นด้วย

2.2.3 การให้อิสระในการทำงานของผู้นำ

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการให้อิสระในการทำงานของผู้นำ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	7.4998	3.7499	4.9033	.0099
ภายในกลุ่ม	77	58.8877	.7648		
รวม	79	66.3875			

Mean	กลุ่มตัวอย่าง	ลูกจ้างประจำ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างชั่วคราว
3.5556	ลูกจ้างประจำ	
4.1071	พนักงานเทศบาล	*
4.3529	ลูกจ้างชั่วคราว	*

จากตารางพบว่า มีความเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องการให้อิสระในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มพนักงานเทศบาลและลูกจ้างชั่วคราวมีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยในเรื่องการให้อิสระในการทำงานมากกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ

2.2.4 การไม่ดำเนินการทำงานที่บกพร่องของพนักงาน

ตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการไม่ดำเนินพนักงานที่ทำงานบกพร่องของผู้นำ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	3.8611	1.9306	1.8460	.1648
ภายในกลุ่ม	77	80.5264	1.0458		
รวม	79	84.3875			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	2.5357	1.2615
ลูกจ้างประจำ	1.9444	.6391
ลูกจ้างชั่วคราว	2.2647	.9632

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการไม่ดำเนินพนักงานที่ทำงานบกพร่องของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องการไม่ดำเนินพนักงานที่ทำงานบกพร่องของผู้นำมีแนวโน้มไม่เห็นด้วย

2.2.5 การรับฟังความคิดเห็นของผู้นำ

ตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้นำ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	2.3604	1.1802	1.6077	.2070
ภายในกลุ่ม	77	56.5271	.7341		
รวม	79	58.8875			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	3.9286	1.1198
ลูกจ้างประจำ	4.2778	.4609
ลูกจ้างชั่วคราว	4.2941	.7600

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการรับฟังความคิดเห็นของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวในเรื่องการรับฟังความคิดเห็นของผู้นำ มีแนวโน้มเห็นด้วย

2.2.6 การให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหของผู้นำ

ตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหของผู้นำ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	.5824	.2912	.6192	.5411
ภายในกลุ่ม	77	36.2176	.4704		
รวม	79	36.8000			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	4.2857	.6587
ลูกจ้างประจำ	4.556	.8726
ลูกจ้างชั่วคราว	4.2059	.5918

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องการให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหของผู้นำมีแนวโน้มเห็นด้วย

2.2.7 การให้กำลังใจของผู้นำ

ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการให้กำลังใจของผู้นำ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	3.3801	1.6900	2.3168	.1054
ภายในกลุ่ม	77	56.1699	.7295		
รวม	79	59.5500			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	4.0	1.0541
ลูกจ้างประจำ	3.7778	.8782
ลูกจ้างชั่วคราว	4.2941	.6291

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการให้กำลังใจของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องการให้กำลังใจของผู้นำมีแนวโน้มเห็นด้วย

2.2.8 การให้โอกาสตัดสินใจแก่พนักงาน

ตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการให้โอกาสตัดสินใจแก่พนักงานของผู้นำ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	2.4802	1.2401	1.8396	.1658
ภายในกลุ่ม	77	51.9073	.6741		
รวม	79	54.3875			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	4.1071	.8751
ลูกจ้างประจำ	3.7778	1.0603
ลูกจ้างชั่วคราว	4.2353	.6060

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการให้โอกาสตัดสินใจแก่พนักงานของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องการให้โอกาสตัดสินใจแก่พนักงานของผู้นำมีแนวโน้มเห็นด้วย

2.2.9 การเคารพสิทธิของพนักงาน

ตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการเคารพสิทธิพนักงาน
ของผู้นำ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.4772	.7386	.7953	.4551
ภายในกลุ่ม	77	71.5103	.9287		
รวม	79	72.9875			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	4.1429	.8909
ลูกจ้างประจำ	3.7778	1.2154
ลูกจ้างชั่วคราว	4.0294	.8699

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการเคารพสิทธิพนักงานของผู้นำอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องการเคารพสิทธิพนักงาน
ของผู้นำมีแนวโน้มเห็นด้วย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

3.1 สวัสดิการ

ตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสวัสดิการ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	.7857	.3929	.2635	.7691
ภายในกลุ่ม	75	111.8296	.3929		
รวม	79	112.6154			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	3.3571	1.2690
ลูกจ้างประจำ	3.1176	1.2690
ลูกจ้างชั่วคราว	3.3636	1.1677

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องสวัสดิการมีแนวโน้มอยู่ในระดับปานกลาง

3.2 รายได้

ตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรายได้

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.4628	.7314	.8573	.4284
ภายในกลุ่ม	75	63.9859	.8531		
รวม	77	65.4487			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	3.6786	.9449
ลูกจ้างประจำ	4.0000	1.0607
ลูกจ้างชั่วคราว	3.9394	.8269

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 ในเรื่องรายได้มีแนวโน้มเห็นด้วย

3.3 ความมั่นคง

ตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความมั่นคง

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	9.6992	4.8496	5.8872	.0042
ภายในกลุ่ม	76	62.6046	.8237		
รวม	78	72.3038			

Mean	กลุ่มตัวอย่าง	ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ
3.3030	ลูกจ้างชั่วคราว	
3.9286	พนักงานเทศบาล	*
4.1111	ลูกจ้างประจำ	*

จากตารางพบว่า มีความเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องความมั่นคงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มพนักงานเทศบาลและกลุ่มลูกจ้างประจำมีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยในเรื่องความมั่นคงมากกว่ากลุ่มลูกจ้างชั่วคราว

3.4 ความเชื่ออาทร

ตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความเชื่ออาทร

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	2.7795	1.3898	3.7937	.0268
ภายในกลุ่ม	77	28.2080	.3663		
รวม	79	30.9875			

Mean	กลุ่มตัวอย่าง	ลูกจ้างประจำ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างชั่วคราว
3.6667	ลูกจ้างประจำ	
4.1071	พนักงานเทศบาล	*
4.1176	ลูกจ้างชั่วคราว	*

จากตารางพบว่า มีความเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องความเชื่ออาทรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มพนักงานเทศบาลและกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยในเรื่องความเชื่ออาทรมากกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ

3.5 การยอมรับนับถือ

ตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการยอมรับ

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	.4644	.2322	.8504	.4312
ภายในกลุ่ม	77	21.0231	.2730		
รวม	79	21.4875			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	4.357	.5079
ลูกจ้างประจำ	4.1667	.7071
ลูกจ้างชั่วคราว	4.2059	.4104

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องการยอมรับมีแนวโน้มเห็นด้วย

3.6 ความสำเร็จในชีวิต

ตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จในชีวิต

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	2.6415	1.3207	.8798	.4191
ภายในกลุ่ม	76	114.0927	1.5012		
รวม	78	116.7342			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	2.8929	1.3427
ลูกจ้างประจำ	2.5556	1.0966
ลูกจ้างชั่วคราว	3.303	1.1855

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องความสำเร็จในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องความสำเร็จในชีวิตมีแนวโน้มอยู่ในระดับปานกลาง

3.7 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

ตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	4.4609	2.2305	1.3545	.2643
ภายในกลุ่ม	75	123.5006	1.6467		
รวม	77	127.9615			

กลุ่มตัวอย่าง

Mean

SD

พนักงานเทศบาล

3.714

1.4639

ลูกจ้างประจำ

3.1176

1.2690

ลูกจ้างชั่วคราว

2.6061

1.1163

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีแนวโน้มอยู่ในระดับปานกลาง

3.8 การเข้ารับการฝึกอบรม

ตารางที่ 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการฝึกอบรม

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.1429	.5714	.3406	.7124
ภายในกลุ่ม	78	130.8571	1.6777		
รวม	80	132.0000			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	2.7143	1.2724
ลูกจ้างประจำ	3.0	1.1882
ลูกจ้างชั่วคราว	2.7143	1.3628

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ในเรื่องการฝึกอบรมมีแนวโน้มอยู่ในระดับปานกลาง

3.9 ความอึดอัดในการทำงาน

ตารางที่ 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความอึดอัดในการทำงาน

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	7.5323	3.7661	4.0750	.0208
ภายในกลุ่ม	76	70.2399	.9242		
รวม	78	77.7722			

Mean	กลุ่มตัวอย่าง	ถูกจ้างชั่วคราว	ถูกจ้างประจำ	พนักงานเทศบาล
2.0606	ถูกจ้างชั่วคราว			
2.2222	ถูกจ้างประจำ			
2.7500	พนักงานเทศบาล			*

จากตารางพบว่า มีความเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องความอึดอัดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มพนักงานเทศบาลมีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยในเรื่องความอึดอัดในการทำงานมากกว่ากลุ่มถูกจ้างชั่วคราว

3.10 การมอบหมายงาน

ตารางที่ 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	.8891	.4445	.4210	.6579
ภายในกลุ่ม	77	81.3109	1.0560		
รวม	79	82.2000			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	3.8571	1.0789
ลูกจ้างประจำ	3.6667	1.1376
ลูกจ้างชั่วคราว	3.9412	.9192

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายมีแนวโน้มอยู่ในระดับปานกลาง

3.11 การได้รับการชมเชย

ตารางที่ 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการได้รับการชมเชย

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	.9038	.4519	.5021	.6072
ภายในกลุ่ม	77	69.2962	.9000		
รวม	79	70.2000			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	3.6071	.8751
ลูกจ้างประจำ	3.5000	1.1504
ลูกจ้างชั่วคราว	3.7647	.8896

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องการได้รับการชมเชยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องการได้รับการชมเชยมีแนวโน้มเห็นด้วย

3.12 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แหล่งที่มา	D.F.	SS	MS	F	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	.3390	.1695	.3119	.7330
ภายในกลุ่ม	77	41.8485	.5435		
รวม	79	42.1875			

กลุ่มตัวอย่าง	Mean	SD
พนักงานเทศบาล	4.1071	.9940
ลูกจ้างประจำ	4.2778	.7519
ลูกจ้างชั่วคราว	4.2059	.4104

จากตารางพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีแนวโน้มเห็นด้วย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางและที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางและที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

	ภาวะผู้นำที่เน้น ผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง	ภาวะผู้นำที่เน้น ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง
ภาวะผู้นำที่เน้นผู้บังคับ บัญชาเป็นศูนย์กลาง	1.0000 (78) P= .	.3883 (78) P= .000
ภาวะผู้นำที่เน้นผู้ใต้บังคับ บัญชาเป็นศูนย์กลาง	.3883 (78) P= .000	1.0000 (81) P= .
สวัสดิการ	.2550 (77) P= .025	.1647 (79) P= .147
รายได้	.0985 (77) P= .394	-.0131 (79) P= .909
ความมั่นคง	-.0364 (77) P= .753	.0612 (80) P= .590

	ภาวะผู้นำที่เน้น ผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง	ภาวะผู้นำที่เน้น ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง
ความเอื้ออาทร	.0598 (78) P= .603	.3176 (81) P= .004
การยอมรับนับถือ	-.0328 (78) P= .776	-.0095 (81) P= .933
ความสำเร็จในชีวิต	-.0437 (77) P= .706	.0499 (80) P= .660
การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	-.1059 (76) P= .362	-.0532 (79) P= .642
การเข้ารับการฝึกอบรม	-.0590 (78) P= .608	.2348 (81) P= .035
ความยืดหยุ่นในการทำงาน	.0329 (77) P= .777	.1058 (80) P= .350
การมอบหมายงาน	.2019 (78) P= .076	.0396 (81) P= .725

	ภาวะผู้นำที่เน้น ผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง	ภาวะผู้นำที่เน้น ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง
การได้รับการชมเชย	.1019 (78) P= .375	-.1496 (81) P= .183
ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	.0105 (78) P= .927	.0612 (81) P= .587

จากตารางสหสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบ กับปัจจัยในการปฏิบัติงานพบว่า

1. ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05
2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความเอื้ออาทรและด้านการเข้ารับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05