

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชาต่อบทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในอุตสาหกรรม การก่อสร้าง โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 500 ชุด ทั้งนี้ได้รับ แบบสอบถามกลับคืนและมีแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วน สามารถใช้ในการวิจัยได้ทั้งสิ้น จำนวน 400 ชุด โดยคิดเป็นร้อยละ 80 ของข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการสำรวจ ที่ผ่านการตรวจสอบ ความน่าเชื่อถือแล้วมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ตามสมมติฐาน ของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้ กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทและลักษณะของโครงการของผู้ตอบ แบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำในด้านต่างๆ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโครงการ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

ผู้ทำการวิจัยทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ ไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และคำนวณค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีของครอนบัค (Cronbach's Alpha) เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ การเก็บ รวบรวมข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.700 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่น เพียงพอการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งค่าความเชื่อมั่นรวมที่ได้คือ 0.906 และเมื่อแยกเป็นแต่ละบทบาทได้ ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| - บทบาทในด้านสร้างความสัมพันธ์ | มีค่าความเชื่อมั่นคือ 0.768 |
| - บทบาทในการให้และเสาะหาข้อมูล | มีค่าความเชื่อมั่นคือ 0.774 |
| - บทบาทในการตัดสินใจ | มีค่าความเชื่อมั่นคือ 0.783 |
| - บทบาทในการใช้อิทธิพล | มีค่าความเชื่อมั่นคือ 0.803 |



สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

n	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	ค่าทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของค่าเฉลี่ย (ค่าสถิติ t)
f	หมายถึง	ค่าทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ f)
Sig.	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้
H_0	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จำแนกส่วนที่เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร ประสบการณ์การทำงาน และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	352	88.00
เพศหญิง	48	12.00
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศจำนวน 400 คน เป็นเพศชาย จำนวน 352 คน คิดเป็นร้อยละ 88.00 และเพศหญิง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	166	41.50
30 - 35 ปี	116	29.00
36 - 40 ปี	56	14.00
41 - 45 ปี	32	8.00
46 - 50 ปี	20	5.00
มากกว่า 50 ปี	10	2.50
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุจำนวน 400 คน เป็นช่วงอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 เป็นช่วงอายุ 30 – 35 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 เป็นช่วงอายุ 36 – 40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 เป็นช่วงอายุ 41 – 45 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 เป็นช่วงอายุ 46 – 50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 เป็นช่วงอายุ มากกว่า 50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	274	68.50
สูงกว่าปริญญาตรี	126	31.50
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษาจำนวน 400 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามตำแหน่งในบริษัท

ตำแหน่งในบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
วิศวกรสนาม	246	61.50
วิศวกรประจำสำนักงาน	154	38.50
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งในหน่วยงาน/บริษัทจำนวน 400 คน ตำแหน่งวิศวกรสนาม 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 ตำแหน่งวิศวกรประจำสำนักงาน จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	14	3.50
1 – 5 ปี	86	21.50
6 – 10 ปี	112	28.00
11 – 15 ปี	104	26.00
16 – 20 ปี	54	13.50
มากกว่า 20 ปี	30	7.50
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงานจำนวน 400 คน ประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ประสบการณ์ 1 – 5 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 ประสบการณ์ 6 – 10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ประสบการณ์ 11 – 15 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 ประสบการณ์ 16 – 20 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร

ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	54	13.50
1 – 5 ปี	140	35.00
6 – 10 ปี	114	28.50
11 – 15 ปี	78	19.50
16 – 20 ปี	12	3.00
มากกว่า 20 ปี	2	0.50
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร จำนวน 400 คน ระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 ระยะเวลา 1 – 5 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ระยะเวลา 6 – 10 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 ระยะเวลา 11 – 15 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 ระยะเวลา 16 – 20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ระยะเวลา มากกว่า 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทและลักษณะของโครงการ

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จำแนกส่วนที่เป็นข้อมูลขององค์กร และลักษณะของโครงการประกอบไปด้วย ลักษณะของโครงการที่องค์กรพัฒนาเป็นส่วนใหญ่ จำนวนบุคลากรในองค์กร มูลค่าของโครงการ โดยเฉลี่ย และระยะเวลาขององค์กรที่เปิดกิจการ

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามลักษณะของโครงการที่พัฒนา

ลักษณะของโครงการที่พัฒนา	จำนวน	ร้อยละ
บ้านเดี่ยว	120	30.00
อาคารพาณิชย์	66	16.50
คอนโดมิเนียม	136	34.00
ถนน สะพาน	78	19.50
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะของโครงการที่พัฒนา จำนวน 400 คน โครงการบ้านเดี่ยว จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 โครงการอาคารพาณิชย์ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 โครงการคอนโดมิเนียม จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 โครงการถนนสะพาน จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามจำนวนบุคลากรในองค์กร โดยเฉลี่ย

จำนวนบุคลากรในองค์กรโดยเฉลี่ย	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 50 คน	124	31.00
50 – 100 คน	180	45.00
101 – 200 คน	60	15.00
มากกว่า 200 คน	36	9.00
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนบุคลากรในองค์กรจำนวน 400 คน มีจำนวนบุคลากรในองค์กรน้อยกว่า 50 คน จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 มีจำนวนบุคลากรในองค์กร 50 – 100 คน จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 และมีจำนวนบุคลากรในองค์กรมากกว่า 200 คน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามมูลค่าของโครงการโดยเฉลี่ย

มูลค่าของโครงการโดยเฉลี่ย	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ล้านบาท	144	36.00
10 – 100 ล้านบาท	166	41.50
101 – 500 ล้านบาท	62	15.50
มากกว่า 500 ล้านบาท	28	7.00
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามมูลค่าของโครงการโดยเฉลี่ยจำนวน 400 คน มูลค่าของโครงการน้อยกว่า 10 ล้านบาท จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 มูลค่าของโครงการ

10- 100 ล้านบาท จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 มูลค่าของโครงการ 101 – 500 ล้านบาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 มูลค่าของโครงการมากกว่า 500 ล้านบาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระยะเวลาของบริษัทที่เปิดกิจการ

ระยะเวลาของบริษัทที่เปิดกิจการ	จำนวน	ร้อยละ
0 – 5 ปี	36	9.00
6 – 10 ปี	70	17.50
11 – 15 ปี	116	29.00
15 ปี ขึ้นไป	178	44.50
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาของบริษัทที่เปิดกิจการ จำนวน 400 คน เปิดกิจการเป็นเวลา 0 – 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 มีจำนวน เปิดกิจการเป็นเวลา 6 – 10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 เปิดกิจการเป็นเวลา 11 – 15 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 เปิดกิจการเป็นเวลา 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำในด้านต่างๆ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จำแนกส่วนที่เป็นความคาดหวังของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา และสถานการณ์ปัจจุบันประกอบไปด้วย บทบาทในด้านการสร้างความสัมพันธ์ บทบาทในด้านการให้และเสาะหาข้อมูล บทบาทในด้านการตัดสินใจ และบทบาทในด้านการใช้อิทธิพล

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านบทบาทการสร้างความสัมพันธ์

บทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์	คาดหวัง			ปัจจุบัน		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1.1 เข้าร่วมประชุมในกิจกรรมต่างๆของ บริษัทหรือองค์กร	4.05	0.80	มาก	2.84	0.52	ปานกลาง
1.2 สร้างสายสัมพันธ์โดยการติดต่อพบปะ บุคคลสำคัญจากหน่วยงานต่างๆ	4.09	0.63	มาก	2.94	0.56	ปานกลาง
1.3 ติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอยู่ ตลอดเวลาเพื่อหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงานขององค์กร	4.17	0.68	มาก	2.87	0.59	ปานกลาง
1.4 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานของ องค์กรให้เป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของ หน่วยงานต่างๆ	4.16	0.63	มาก	2.81	0.70	ปานกลาง
1.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชา ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ	4.74	0.44	มากที่สุด	2.81	0.70	ปานกลาง
1.6 ให้กำลังใจสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จด้วยดี	4.75	0.46	มากที่สุด	2.85	0.63	ปานกลาง
1.7 ให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	4.03	0.52	มาก	2.86	0.56	ปานกลาง
1.8 ยินดีรับฟังปัญหาการทำงานของ ผู้ได้บังคับบัญชา	4.80	0.50	มากที่สุด	2.73.	0.65	ปานกลาง
1.9 ยินดีรับฟังปัญหาส่วนตัวของ ผู้ได้บังคับบัญชา	3.93	0.63	มาก	2.72	0.69	ปานกลาง
1.10 มุ่งมั่นในการหาแนวทางในการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้ง	4.09	0.62	มาก	2.85	0.59	ปานกลาง
1.11 สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการสร้าง ทีมงานและสร้างความสามัคคีภายในหมู่ คณะ	4.21	0.54	มากที่สุด	2.85	0.61	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านบทบาทการสร้างความสัมพันธ์

บทบาทด้านการสร้างสัมพันธ์	คาดหวัง			ปัจจุบัน		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1.12 กระตุ้นและสร้างความรู้สึกรักให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร	4.26	0.56	มากที่สุด	2.85	0.60	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.27	0.54	มากที่สุด	2.83	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างคาดหวังต่อผู้บังคับบัญชาในบทบาทด้านการสร้างสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า การยินดีรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคาดหวังมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.80 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 2 คือ การให้กำลังใจสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จด้วยดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 3 คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 4 คือ การกระตุ้นและสร้างความรู้สึกรักให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 5 คือ การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการสร้างทีมงานและสร้างความสามัคคีภายในหมู่คณะ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 6 คือ การติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอยู่ตลอดเวลาเพื่อหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 คือ ระดับคาดหวังมาก, ลำดับ 7 คือ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานขององค์กรให้เป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานต่างๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 คือ ระดับคาดหวังมาก, ลำดับ 8 คือ การมุ่งมั่นในการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 คือ ระดับคาดหวังมาก, ลำดับ 9 คือ การสร้างสายสัมพันธ์โดยการติดต่อพบปะบุคคลสำคัญจากหน่วยงานต่างๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 คือ ระดับคาดหวังมาก, ลำดับ 10 คือ การเข้าร่วมประชุมในกิจกรรมต่างๆของบริษัทหรือองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 คือ ระดับคาดหวังมาก, ลำดับ 11 คือ การให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 คือ ระดับคาดหวังมาก, ลำดับ 12 คือ การยินดีรับฟังปัญหาส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 คือ ระดับคาดหวังมาก เป็นลำดับสุดท้าย

จากตารางที่ 4.11 ยังพบว่า ในสถานการณ์ปัจจุบันที่ผู้บังคับบัญชามีต่อบทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.83 คือ ระดับมีปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า การสร้างสายสัมพันธ์โดยการติดต่อพบปะบุคคลสำคัญจากหน่วยงานต่างๆมีมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.94 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 2 คือ การติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอยู่ตลอดเวลาเพื่อหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 3 คือ การให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 4 คือ การมุ่งมั่นในการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 5 คือ การกระตุ้นและสร้างความรู้สึกรักให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 6 คือ การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการสร้างทีมงานและสร้างความสามัคคีภายในหมู่คณะ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 7 คือ การให้กำลังใจสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จด้วยดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 8 คือ การเข้าร่วมประชุมในกิจกรรมต่างๆของ บริษัทหรือองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 คือ ระดับคาดหวังมาก, ลำดับ 9 คือ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานขององค์กรให้เป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานต่างๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 10 คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 11 คือ การยินดีรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 12 คือ การยินดีรับฟังปัญหาส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 คือ ระดับมีปานกลาง เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านบทบาทการให้และเสาะหาข้อมูล

บทบาทด้านการให้และเสาะหาข้อมูล	คาดหวัง			ปัจจุบัน		
	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2.1 ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.37	0.53	มากที่สุด	2.89	0.60	ปานกลาง
2.2 ติดตามการพัฒนาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.29	0.55	มากที่สุด	2.90	0.63	ปานกลาง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านบทบาทการให้และเสาะหาข้อมูล

บทบาทด้านการให้และเสาะหาข้อมูล	คาดหวัง			ปัจจุบัน		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
2.3 ติดตามดูแลการดำเนินการในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	4.74	0.48	มากที่สุด	2.86	0.70	ปานกลาง
2.4 ติดตามดูแลการแก้ไขปรับปรุงในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	4.18	0.50	มาก	2.85	0.55	ปานกลาง
2.5 สำรวจความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	4.22	0.59	มากที่สุด	2.74	0.55	ปานกลาง
2.6 สำรวจค่านิยมของผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	4.12	0.62	มาก	2.85	0.55	ปานกลาง
2.7 วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการต่างๆของผู้ได้บังคับบัญชา	4.68	0.51	มากที่สุด	2.84	0.62	ปานกลาง
2.8 เสาะหาข้อมูลในการตัดสินใจที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	4.13	0.48	มาก	2.87	0.54	ปานกลาง
2.9 ให้แนวทางในการตัดสินใจที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	4.18	0.43	มาก	2.84	0.55	ปานกลาง
2.10 จัดหาเอกสารที่จำเป็นและทันสมัยต่อการดำเนินงานของผู้ได้บังคับบัญชา	3.98	0.62	มาก	2.84	0.58	ปานกลาง
2.11 ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิควิธี ความรู้ ทักษะและ กระบวนการในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	4.79	0.46	มากที่สุด	2.75	0.67	ปานกลาง
2.12 ให้ข้อเสนอแนะและทำเป็นตัวอย่างในการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่องค์กร	4.13	0.53	มาก	2.88	0.58	ปานกลาง
2.13 มอบหมายงานในหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา	4.72	0.53	มากที่สุด	2.78	0.65	ปานกลาง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านบทบาทการให้และเสาะหาข้อมูล

บทบาทด้านการให้และเสาะหาข้อมูล	คาดหวัง			ปัจจุบัน		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
2.14 กำหนดวัตถุประสงค์ของงานในแต่ละกิจกรรมของโครงการให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบอย่างชัดเจน	4.24	0.50	มากที่สุด	2.78	0.63	ปานกลาง
2.15 มอบหมายงานได้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน	4.34	0.56	มากที่สุด	2.84	0.68	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.34	0.53	มากที่สุด	2.83	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างคาดหวังต่อผู้บังคับบัญชาในบทบาทด้านการให้และเสาะหาข้อมูล มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.34 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิควิธี ความรู้ ทักษะและ กระบวนการในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องมีความคาดหวังมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.79 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 2 คือ การติดตามดูแลการดำเนินการในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 3 คือ การมอบหมายงานในหน้าที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 4 คือ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการต่างๆของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 5 คือ การติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 6 คือ การมอบหมายงานได้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 7 คือ การติดตามการพัฒนาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 คือระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 8 คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของงานในแต่ละกิจกรรมของโครงการให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 คือระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 9 คือ การสำรวจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 คือระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 10 คือ การให้แนวทางในการตัดสินใจที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 คือระดับคาดหวังมาก, ลำดับ 11 คือ การติดตามดูแลการแก้ไขปรับปรุงในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 คือระดับคาดหวังมาก, ลำดับ 12 คือ การเสาะหาข้อมูลในการตัดสินใจที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 คือระดับ

ภาคหวังมาก, ลำดับ 13 คือ การให้ข้อเสนอแนะและทำเป็นตัวอย่างในการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่องค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 คือมีระดับมาก, ลำดับ 14 คือ การสำรวจค่านิยมของผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 คือมีระดับมาก, ลำดับ 15 คือ การจัดหาเอกสารที่จำเป็นและทันสมัยต่อการดำเนินงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 คือมีระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย

จากตารางที่ 4.12 ยังพบว่า ในสถานการณ์ปัจจุบันที่ผู้บังคับบัญชามีต่อบทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.83 คือ ระดับมีปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า การติดตามการพัฒนาในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชามีมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.90 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 2 คือ การติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 3 คือ การให้ข้อเสนอแนะและทำเป็นตัวอย่างในการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่องค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 4 คือ การเสาะหาข้อมูลในการตัดสินใจที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 5 คือ การติดตามดูแลการดำเนินการในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 6 คือ การติดตามดูแลการแก้ไขปรับปรุงในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 7 คือ การสำรวจค่านิยมของผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 คือระดับมีปานกลาง, ลำดับ 8 คือ การให้แนวทางในการตัดสินใจที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 คือระดับปานกลาง, ลำดับ 9 คือ การจัดหาเอกสารที่จำเป็นและทันสมัยต่อการดำเนินงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 คือระดับมีปานกลาง, ลำดับ 10 คือ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการต่างๆของผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 คือระดับมีปานกลาง, ลำดับ 11 คือ การมอบหมายงานได้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 คือระดับมีปานกลาง, ลำดับ 12 คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของงานในแต่ละกิจกรรมของโครงการให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 คือระดับมีปานกลาง, ลำดับ 13 คือ การมอบหมายงานในหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 คือระดับมีปานกลาง, ลำดับ 14 คือ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิควิธี ความรู้ ทักษะและกระบวนการในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 คือระดับมีปานกลาง, ลำดับ 15 คือ การสำรวจความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 คือระดับมีปานกลาง เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านบทบาทการตัดสินใจ

บทบาทด้านการตัดสินใจ	คาดหวัง			ปัจจุบัน		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
3.1 กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการวางแผนระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	4.18	0.63	มาก	2.83	0.60	ปานกลาง
3.2 ตัดสินใจเลือกวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพ /ผลผลิต	4.06	0.71	มาก	2.80	0.57	ปานกลาง
3.3 ตัดสินใจสร้างวิีความร่วมมือระหว่างงานแต่ละฝ่ายในองค์กร	4.10	0.62	มาก	2.85	0.53	ปานกลาง
3.4 แสดงความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานของโครงการต่างๆ ตามนโยบายของบริษัท	4.25	0.61	มากที่สุด	2.83	0.63	ปานกลาง
3.5 จัดสรรทรัพยากรตามลำดับความสำคัญของกิจกรรมของโครงการได้อย่างเหมาะสม	4.71	0.58	มากที่สุด	2.79	0.67	ปานกลาง
3.6 สอบถามความรู้สึกรักของผู้ปฏิบัติงานก่อนการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน	4.09	0.59	มาก	2.80	0.59	ปานกลาง
3.7 กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนะวิธีการในการปรับปรุงการทำงานด้านต่าง ๆ	4.17	0.47	มาก	2.78	0.55	ปานกลาง
3.8 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.10	0.45	มาก	2.85	0.63	ปานกลาง
3.9 มอบหมายอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.18	0.58	มาก	2.81	0.60	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านบทบาทการตัดสินใจ

บทบาทด้านการตัดสินใจ	คาดหวัง			ปัจจุบัน		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
3.10 ร่วมวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ เพื่อหาสาเหตุของปัญหาเหล่านั้น	4.75	0.45	มากที่สุด	2.81	0.65	ปานกลาง
3.11 หาวิธีการแก้ปัญหาและทางเลือกที่หลากหลายในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร	4.21	0.55	มากที่สุด	2.84	0.60	ปานกลาง
3.12 ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์หรือผลของปัญหา/อุปสรรคที่มีต่อการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน	4.70	0.47	มากที่สุด	2.95	0.64	ปานกลาง
3.13 จัดการกับปัญหาวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม	4.66	0.50	มากที่สุด	2.81	0.59	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.32	0.55	มากที่สุด	2.83	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างคาดหวังต่อผู้บังคับบัญชาในบทบาทด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.32 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า การร่วมวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ เพื่อหาสาเหตุของปัญหาเหล่านั้นมีความคาดหวังมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.75 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 2 คือ การจัดสรรทรัพยากรตามลำดับความสำคัญของกิจกรรมของโครงการได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 3 คือ การชี้ให้เห็นความสัมพันธ์หรือผลของปัญหา/อุปสรรคที่มีต่อการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 4 คือ การจัดการกับปัญหาวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 5 คือ การแสดงความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานของโครงการต่างๆ ตามนโยบายของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 6 คือ การหาวิธีการแก้ปัญหาและทางเลือกที่หลากหลายในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 7 คือ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 คือ ระดับคาดหวังมาก, ลำดับ 8 คือ การ

กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการวางแผนระยะยาวได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 คือระดับคาดหวังมาก, ลำดับ 9 คือ การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนะวิธีการในการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 คือระดับคาดหวังมาก, ลำดับ 10 คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 คือระดับคาดหวังมาก, ลำดับ 11 คือ การตัดสินใจสร้างวิธีความร่วมมือระหว่างงานแต่ละฝ่ายในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 คือระดับคาดหวังมาก, ลำดับ 12 คือ การสอบถามความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานก่อนการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 คือระดับคาดหวังมาก, ลำดับ 13 คือ การตัดสินใจเลือกวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพ /ผลผลิต โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 คือมีระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย

จากตารางที่ 4.13 ยังพบว่า ในสถานการณ์ปัจจุบันที่ผู้บังคับบัญชามีต่อบทบาทด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.83 คือ ระดับมีปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า การชี้ให้เห็นความสัมพันธ์หรือผลของปัญหา/อุปสรรคที่มีต่อการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานมีมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.95 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 2 คือ การตัดสินใจสร้างวิธีความร่วมมือระหว่างงานแต่ละฝ่ายในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 3 คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 4 คือ การหาวิธีการแก้ปัญหาและทางเลือกที่หลากหลายในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 5 คือ การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการวางแผนระยะยาวได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 6 คือ การแสดงความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานของโครงการต่างๆ ตามนโยบายของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 7 คือ การจัดการกับปัญหาวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 คือระดับมีปานกลาง, ลำดับ 8 คือ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 คือระดับมีปานกลาง, ลำดับ 9 คือ การร่วมวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ เพื่อหาสาเหตุของปัญหาเหล่านั้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 คือระดับมีปานกลาง, ลำดับ 10 คือ การตัดสินใจเลือกวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพ /ผลผลิต โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 คือระดับมีปานกลาง, ลำดับ 11 คือ การสอบถามความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานก่อนการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 คือระดับมีปานกลาง, ลำดับ 12 คือ การจัดสรรทรัพยากรตามลำดับความสำคัญของกิจกรรมของโครงการได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 คือระดับมีปานกลาง, ลำดับ 13 คือ การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนะวิธีการในการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 คือระดับมีปานกลาง เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านบทบาทการใช้อิทธิพล

บทบาทด้านการใช้อิทธิพล	คาดหวัง			ปัจจุบัน		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
4.1 กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในวัตถุประสงค์ของงาน	4.14	0.54	มากที่สุด	2.83	0.55	ปานกลาง
4.2 ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.23	0.67	มากที่สุด	2.85	0.58	ปานกลาง
4.3 สนับสนุน ทูมเท ช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	4.66	0.60	มากที่สุด	2.82	0.62	ปานกลาง
4.4 มีอิทธิพลต่อความรู้สึกที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานให้มีความตั้งใจและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.76	0.65	มากที่สุด	2.78	0.65	ปานกลาง
4.5 ยกย่องชมเชยสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน	4.30	0.58	มากที่สุด	2.82	0.56	ปานกลาง
4.6 มอบรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม	4.31	0.62	มากที่สุด	2.79	0.66	ปานกลาง
4.7 สร้างเงื่อนไขต่างๆที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน	4.15	0.56	มาก	2.78	0.52	ปานกลาง
4.8 แสดงการยอมรับในความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.06	0.75	มาก	2.94	0.53	ปานกลาง
4.9 สร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น	4.77	0.65	มากที่สุด	2.76	0.72	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านบทบาทการใช้อิทธิพล

บทบาทด้านการใช้อิทธิพล	คาดหวัง			ปัจจุบัน		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
4.10 มีความเชื่อมั่นในความสำเร็จอันเกิดจากการสนับสนุนของผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนผู้บริหาร	4.18	0.50	มาก	2.86	0.52	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.36	0.61	มากที่สุด	2.82	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างคาดหวังต่อผู้บังคับบัญชาในบทบาทด้านการใช้อิทธิพล มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นมีความคาดหวังมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.77 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 2 คือ การมีอิทธิพลต่อความรู้สึกที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 3 คือ การสนับสนุน ทุ่มเท ช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 4 คือ การมอบรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 5 คือ การยกย่องชมเชยสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 6 คือ การปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 คือ ระดับคาดหวังมากที่สุด, ลำดับ 7 คือ การมีความเชื่อมั่นในความสำเร็จอันเกิดจากการสนับสนุนของผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนผู้บริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 คือระดับคาดหวังมาก, ลำดับ 8 คือ การสร้างเงื่อนไขต่างๆที่มีอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 คือระดับคาดหวังมาก, ลำดับ 9 คือ การกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับในวัตถุประสงค์ของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 คือระดับคาดหวังมาก, ลำดับ 10 คือ การแสดงการยอมรับในความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 คือระดับคาดหวังมาก เป็นลำดับสุดท้าย

จากตารางที่ 4.14 ยังพบว่า ในสถานการณ์ปัจจุบันที่ผู้บังคับบัญชามีคอบทบาทด้านการใช้อิทธิพล มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.82 คือ ระดับมีปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า การแสดงการยอมรับในความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.94 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 2 คือ การมีความเชื่อมั่นในความสำเร็จอันเกิดจากการสนับสนุนของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนผู้บริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 3 คือ การปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 4 คือ การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในวัตถุประสงค์ของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 5 คือ การยกย่องชมเชยสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 6 คือ การสนับสนุน ทูมเท ช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 คือ ระดับมีปานกลาง, ลำดับ 7 คือ การมอบรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 คือระดับมีปานกลาง, ลำดับ 8 คือ การสร้างเงื่อนไขต่างๆที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 คือระดับปานกลาง, ลำดับ 9 คือ การมีอิทธิพลต่อความรู้สึกที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 คือระดับมีปานกลาง, ลำดับ 10 คือ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 คือระดับมีปานกลาง เป็นลำดับสุดท้าย

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโครงการ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จำแนกส่วนที่เป็นประสิทธิภาพของโครงการประกอบไปด้วย ประสิทธิภาพด้านเวลา ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพด้านคุณภาพ

ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามประสิทธิภาพด้านระยะเวลา

ประสิทธิภาพด้านเวลา	จำนวน	ร้อยละ
เร็วกว่าแผนที่วางไว้	30	7.50
ช้ากว่าแผนที่วางไว้	281	70.25
ตามแผนที่วางไว้	89	22.25
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสิทธิภาพด้านระยะเวลา จำนวน 400 คน เร็วกว่าแผนที่วางไว้ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50, ช้ากว่าแผนที่วางไว้ จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.25 และตามแผนที่วาง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย

ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย	จำนวน	ร้อยละ
ใช้จ่ายเกินกว่าแผนที่วางไว้	312	78.00
ใช้จ่ายต่ำกว่าแผนที่วางไว้	28	7.00
ใช้จ่ายตามแผนที่วางไว้	60	15.00
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 400 คน ใช้จ่ายเกินกว่าแผนที่วางไว้ จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 78.00, ใช้จ่ายต่ำกว่าแผนที่วางไว้ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 และ ใช้จ่ายตามแผนที่วาง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการแก้ไขงานในงานก่อสร้าง (Rework)

ประสิทธิภาพด้านคุณภาพ	\bar{x}	S.D.	ระดับการแก้ไขงาน
การแก้ไขงานในงานก่อสร้าง (Rework)	3.41	1.05	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามด้านการแก้ไขงานในงานก่อสร้าง (Rework) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 ซึ่งมีระดับการแก้ไขงานมาก

4.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและสถานการณ์ปัจจุบันของ บทบาทหน้าที่ผู้นำด้านต่างๆ โดยภาพรวม

	คาดหวัง	ปัจจุบัน	ค่าความแตกต่าง		
บทบาทหน้าที่ผู้นำ	\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}	t	Sig.
ด้านการสร้างความสัมพันธ์	4.27	2.83	1.44	55.44	0.000*
ด้านการให้และเสาะหาข้อมูล	4.34	2.83	1.51	69.34	0.000*
ด้านการตัดสินใจ	4.32	2.82	1.50	58.59	0.000*
ด้านการใช้อิทธิพล	4.35	2.82	1.53	56.81	0.000*

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลจากการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับค่าปัจจุบันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าบทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.000, บทบาทด้านการให้และเสาะหาข้อมูลมีค่าเท่ากับ 0.000, บทบาทด้านการตัดสินใจมีค่าเท่ากับ 0.000, บทบาทด้านการใช้อิทธิพลมีค่าเท่ากับ 0.000, ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับค่าปัจจุบันในบทบาทหน้าที่ผู้นำทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.19 ค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและสถานการณ์ปัจจุบัน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างในบทบาทหน้าที่ผู้นำด้านต่างๆ จำแนกตามจำนวนบุคลากรในองค์กร

บทบาทหน้าที่ผู้นำ	จำนวนบุคลากรในองค์กร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่าความแตกต่างระหว่างคาดหวังกับปัจจุบัน	f	Sig.
ด้านการสร้างความสัมพันธ์	น้อยกว่า50คน	124	1.61	16.74	0.000*
	50 – 100 คน	180	1.48		
	101 – 200 คน	60	1.20		
	มากกว่า200คน	36	1.08		
ด้านการให้และเสาะหาข้อมูล	น้อยกว่า50คน	124	1.64	15.75	0.000*
	50 – 100 คน	180	1.54		
	101 – 200 คน	60	1.30		
	มากกว่า200คน	36	1.21		
ด้านการตัดสินใจ	น้อยกว่า50คน	124	1.61	15.96	0.000*
	50 – 100 คน	180	1.58		
	101 – 200 คน	60	1.22		
	มากกว่า200คน	36	1.17		
ด้านการใช้อิทธิพล	น้อยกว่า50คน	124	1.56	4.19	0.006*
	50 – 100 คน	180	1.60		
	101 – 200 คน	60	1.43		
	มากกว่า200คน	36	1.29		

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลจากการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับค่าปัจจุบันโดยจำแนกตามบุคลากรในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์ ขององค์กร ที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า 50 คน มีค่าเท่ากับ 1.61, จำนวนบุคลากร 50 – 100 คน มีค่าเท่ากับ 1.48, จำนวนบุคลากร 101 – 200 คน มีค่าเท่ากับ 1.20, จำนวนบุคลากรมากกว่า 200 คน มีค่าเท่ากับ 1.08

โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 นั่นคือจำนวนบุคคลากรที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการสร้างความสัมพันธ์ แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บทบาทด้านการให้และเสาะหาข้อมูล ขององค์กรที่มีจำนวนบุคคลากรน้อยกว่า 50 คน มีค่าเท่ากับ 1.64, จำนวนบุคคลากร 50 – 100 คน มีค่าเท่ากับ 1.54, จำนวนบุคคลากร 101 – 200 คน มีค่าเท่ากับ 1.30, จำนวนบุคคลากรมากกว่า 200 คน มีค่าเท่ากับ 1.21 โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 นั่นคือจำนวนบุคคลากรที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการให้และเสาะหาข้อมูล แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บทบาทด้านการตัดสินใจ ขององค์กรที่มีจำนวนบุคคลากรน้อยกว่า 50 คน มีค่าเท่ากับ 1.61, จำนวนบุคคลากร 50 – 100 คน มีค่าเท่ากับ 1.58, จำนวนบุคคลากร 101 – 200 คน มีค่าเท่ากับ 1.22, จำนวนบุคคลากรมากกว่า 200 คน มีค่าเท่ากับ 1.17 โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 นั่นคือจำนวนบุคคลากรที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการตัดสินใจ แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บทบาทด้านการใช้อิทธิพล ขององค์กรที่มีจำนวนบุคคลากรน้อยกว่า 50 คน มีค่าเท่ากับ 1.56, จำนวนบุคคลากร 50 – 100 คน มีค่าเท่ากับ 1.60, จำนวนบุคคลากร 101 – 200 คน มีค่าเท่ากับ 1.43, จำนวนบุคคลากรมากกว่า 200 คน มีค่าเท่ากับ 1.29 โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.006 นั่นคือจำนวนบุคคลากรที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการใช้อิทธิพล แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.20 ค่าสถานการณ์ปัจจุบัน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างในบทบาทหน้าที่ผู้นำด้านต่างๆ จำแนกตามจำนวนบุคลากรในองค์กร

บทบาทหน้าที่ผู้นำ	จำนวนบุคลากรในองค์กร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่าสถานการณ์ปัจจุบัน	f	Sig.
ด้านการสร้างความสัมพันธ์	น้อยกว่า50คน	124	2.72	21.55	0.000*
	50 – 100 คน	180	2.79		
	101 – 200 คน	60	2.96		
	มากกว่า200คน	36	3.21		
ด้านการให้และเสาะหาข้อมูล	น้อยกว่า50คน	124	2.73	13.37	0.000*
	50 – 100 คน	180	2.80		
	101 – 200 คน	60	2.95		
	มากกว่า200คน	36	3.11		
ด้านการตัดสินใจ	น้อยกว่า50คน	124	2.68	16.25	0.000*
	50 – 100 คน	180	2.81		
	101 – 200 คน	60	2.99		
	มากกว่า200คน	36	3.10		
ด้านการใช้อิทธิพล	น้อยกว่า50คน	124	2.69	15.19	0.000*
	50 – 100 คน	180	2.81		
	101 – 200 คน	60	2.95		
	มากกว่า200คน	36	3.12		

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลจากการวิเคราะห์ค่าสถานการณ์ปัจจุบันที่ผู้บังคับบัญชามีอยู่โดยจำแนกตามบุคลากรในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์ ขององค์กรที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า 50 คน มีค่าเท่ากับ 2.72, จำนวนบุคลากร 50 – 100 คน มีค่าเท่ากับ 2.79, จำนวนบุคลากร 101 – 200 คน มีค่าเท่ากับ 2.96, จำนวนบุคลากรมากกว่า 200 คน มีค่าเท่ากับ 3.21 โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 นั่นคือจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการสร้างความสัมพันธ์ แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บทบาทด้านการให้และเสาะหาข้อมูล ขององค์กรที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า 50 คน มีค่าเท่ากับ 2.73, จำนวนบุคลากร 50 – 100 คน มีค่าเท่ากับ 2.80, จำนวนบุคลากร 101 – 200 คน มีค่าเท่ากับ 2.95, จำนวนบุคลากรมากกว่า 200 คน มีค่าเท่ากับ 3.11 โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 นั่นคือจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการให้และเสาะหาข้อมูล แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บทบาทด้านการตัดสินใจ ขององค์กรที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า 50 คน มีค่าเท่ากับ 2.68, จำนวนบุคลากร 50 – 100 คน มีค่าเท่ากับ 2.81, จำนวนบุคลากร 101 – 200 คน มีค่าเท่ากับ 2.99, จำนวนบุคลากรมากกว่า 200 คน มีค่าเท่ากับ 3.10 โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 นั่นคือจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการตัดสินใจ แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บทบาทด้านการใช้อิทธิพล ขององค์กรที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า 50 คน มีค่าเท่ากับ 2.69, จำนวนบุคลากร 50 – 100 คน มีค่าเท่ากับ 2.81, จำนวนบุคลากร 101 – 200 คน มีค่าเท่ากับ 2.95, จำนวนบุคลากรมากกว่า 200 คน มีค่าเท่ากับ 3.12 โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 นั่นคือจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการใช้อิทธิพล แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.21 ค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและสถานการณ์ปัจจุบัน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างในบทบาทหน้าที่ผู้นำด้านต่างๆ จำแนกตามมูลค่าของโครงการโดยเฉลี่ย

บทบาทหน้าที่ผู้นำ	มูลค่าของโครงการโดยเฉลี่ย(บาท)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่าความแตกต่างระหว่างคาดหวังกับปัจจุบัน	f	Sig.
ด้านการสร้างความสัมพันธ์	น้อยกว่า10ล้าน	144	1.63	19.71	0.000*
	10 – 100 ล้าน	166	1.45		
	101 – 500 ล้าน	62	1.09		
	มากกว่า500ล้าน	28	1.20		
ด้านการให้และเสาะหาข้อมูล	น้อยกว่า10ล้าน	144	1.64	17.77	0.000*
	10 – 100 ล้าน	166	1.54		
	101 – 500 คน	62	1.26		
	มากกว่า500ล้าน	28	1.20		
ด้านการตัดสินใจ	น้อยกว่า10ล้าน	144	1.65	14.87	0.000*
	10 – 100 ล้าน	166	1.52		
	101 – 500 คน	62	1.19		
	มากกว่า500ล้าน	28	1.27		
ด้านการใช้อิทธิพล	น้อยกว่า10ล้าน	144	1.63	5.58	0.001*
	10 – 100 ล้าน	166	1.56		
	101 – 500 คน	62	1.34		
	มากกว่า500ล้าน	28	1.34		

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลจากการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับค่าปัจจุบันโดยจำแนกตามโครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์ของโครงการมูลค่าโดยเฉลี่ยน้อยกว่า 10 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 1.63, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย 10 – 100 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 1.45, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย 101 – 500 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 1.09, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย มากกว่า 500 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 1.20 โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 นั่นคือ

โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการสร้างความสัมพันธ์
แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บทบาทด้านการให้และเสาะหาข้อมูล ของโครงการมูลค่าโดยเฉลี่ยน้อยกว่า 10 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ
1.64, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย 10 – 100 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 1.54, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย 101 –
500 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 1.26, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย มากกว่า 500 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 1.20 โดยที่
มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 นั่นคือโครงการมูลค่าโดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาท
ของผู้นำด้านการให้และเสาะหาข้อมูล แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บทบาทด้านการตัดสินใจ ของโครงการมูลค่าโดยเฉลี่ยน้อยกว่า 10 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 1.65,
โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย 10 – 100 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 1.52, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย 101 – 500 ล้าน
บาท มีค่าเท่ากับ 1.19, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย มากกว่า 500 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 1.27 โดยที่มีค่า
นัยสำคัญเท่ากับ 0.000 นั่นคือโครงการมูลค่าโดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของ
ผู้นำด้านการตัดสินใจ แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บทบาทด้านการใช้อิทธิพล ของโครงการมูลค่าโดยเฉลี่ยน้อยกว่า 10 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 1.65,
โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย 10 – 100 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 1.52, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย 101 – 500 ล้าน
บาท มีค่าเท่ากับ 1.19,โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย มากกว่า 500 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 1.27 โดยที่มีค่า
นัยสำคัญเท่ากับ 0.001 นั่นคือโครงการมูลค่าโดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของ
ผู้นำด้านการใช้อิทธิพล แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.22 ค่าสถานการณ์ปัจจุบัน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างในบทบาทหน้าที่ผู้นำด้านต่างๆจำแนกตามโครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย

บทบาทหน้าที่ผู้นำ	มูลค่าของโครงการโดยเฉลี่ย(บาท)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่าสถานการณ์ปัจจุบัน	f	Sig.
ด้านการสร้างความสัมพันธ์	น้อยกว่า10ล้าน	144	2.72	21.80	0.000*
	10 – 100 ล้าน	166	2.79		
	101 – 500 ล้าน	62	3.08		
	มากกว่า500ล้าน	28	3.13		
ด้านการให้และเสาะหาข้อมูล	น้อยกว่า10ล้าน	144	2.73	15.61	0.000*
	10 – 100 ล้าน	166	2.81		
	101 – 500 คน	62	3.02		
	มากกว่า500ล้าน	28	3.10		
ด้านการตัดสินใจ	น้อยกว่า10ล้าน	144	2.67	18.58	0.000*
	10 – 100 ล้าน	166	2.84		
	101 – 500 คน	62	3.05		
	มากกว่า500ล้าน	28	3.03		
ด้านการใช้อิทธิพล	น้อยกว่า10ล้าน	144	2.68	17.18	0.000*
	10 – 100 ล้าน	166	2.83		
	101 – 500 คน	62	3.01		
	มากกว่า500ล้าน	28	3.08		

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลจากการวิเคราะห์ค่าปัจจุบันที่ผู้บังคับบัญชามีอยู่โดยจำแนกตามโครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์ ของโครงการมูลค่าโดยเฉลี่ยน้อยกว่า 10 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 2.72, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย 10 – 100 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 2.79, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย 101 – 500 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 3.08, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย มากกว่า 500 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 3.13 โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 นั่นคือโครงการมูลค่าโดยเฉลี่ยที่

แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการสร้างความสัมพันธ์ แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บทบาทด้านการให้และเสาะหาข้อมูล ของโครงการมูลค่าโดยเฉลี่ยน้อยกว่า 10 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 2.72, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย 10 – 100 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 2.79, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย 101 – 500 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 3.08, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย มากกว่า 500 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 3.13 โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 นั่นคือโครงการมูลค่าโดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการให้และเสาะหาข้อมูล แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บทบาทด้านการตัดสินใจ ของโครงการมูลค่าโดยเฉลี่ยน้อยกว่า 10 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 2.67, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย 10 – 100 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 2.84, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย 101 – 500 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 3.05, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย มากกว่า 500 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 3.03 โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 นั่นคือโครงการมูลค่าโดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการตัดสินใจ แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บทบาทด้านการใช้อิทธิพล ของโครงการมูลค่าโดยเฉลี่ยน้อยกว่า 10 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 2.68, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย 10 – 100 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 2.83, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย 101 – 500 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 3.01, โครงการมูลค่าโดยเฉลี่ย มากกว่า 500 ล้านบาท มีค่าเท่ากับ 3.08 โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 นั่นคือโครงการมูลค่าโดยเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการใช้อิทธิพล แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.23 ค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและสถานการณ์ปัจจุบัน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างในบทบาทหน้าที่ผู้นำด้านต่างๆ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร

บทบาทหน้าที่ผู้นำ	ตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่าความแตกต่างระหว่างคาดหวังกับปัจจุบัน	f	Sig.
ด้านการสร้างความสัมพันธ์	วิศวกรสนาม	246	1.49	5.59	0.019*
	วิศวกรประจำสำนักงาน	154	1.36		
ด้านการให้และเสาะหาข้อมูล	วิศวกรสนาม	246	1.58	20.08	0.000*
	วิศวกรประจำสำนักงาน	154	1.39		
ด้านการตัดสินใจ	วิศวกรสนาม	246	1.56	10.99	0.001*
	วิศวกรประจำสำนักงาน	154	1.39		
ด้านการใช้อิทธิพล	วิศวกรสนาม	246	1.62	18.34	0.000*
	วิศวกรประจำสำนักงาน	154	1.39		

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลจากการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับค่าปัจจุบัน โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์ในตำแหน่งวิศวกรสนาม มีค่าเท่ากับ 1.49, ในตำแหน่งวิศวกรประจำสำนักงาน มีค่าเท่ากับ 1.36, โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.019 นั่นคือตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการสร้างความสัมพันธ์ ต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บทบาทด้านการให้และเสาะหาข้อมูล ในตำแหน่งวิศวกรสนาม มีค่าเท่ากับ 1.58, ในตำแหน่งวิศวกรประจำสำนักงาน มีค่าเท่ากับ 1.39, โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 นั่นคือตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการให้และเสาะหาข้อมูล แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บทบาทด้านการตัดสินใจ ในตำแหน่งวิศวกรสนาม มีค่าเท่ากับ 1.56, ในตำแหน่งวิศวกรประจำสำนักงาน มีค่าเท่ากับ 1.39, โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.001 นั่นคือตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการตัดสินใจ แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บทบาทด้านการใช้อิทธิพล ในตำแหน่งวิศวกรสนาม มีค่าเท่ากับ 1.62, ในตำแหน่งวิศวกรประจำสำนักงาน มีค่าเท่ากับ 1.39, โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.001 นั่นคือตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการใช้อิทธิพล แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.24 ค่าสถานการณ์ปัจจุบัน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทหน้าที่ผู้นำด้านต่างๆจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร

บทบาทหน้าที่ผู้นำ	ตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่าสถานการณ์ปัจจุบัน	f	Sig.
ด้านการสร้างความสัมพันธ์	วิศวกรสนาม	246	2.75	28.09	0.000*
	วิศวกรประจำสำนักงาน	154	2.96		
ด้านการให้และเสาะหาข้อมูล	วิศวกรสนาม	246	2.75	31.30	0.000*
	วิศวกรประจำสำนักงาน	154	2.96		
ด้านการตัดสินใจ	วิศวกรสนาม	246	2.74	27.73	0.000*
	วิศวกรประจำสำนักงาน	154	2.95		
ด้านการใช้อิทธิพล	วิศวกรสนาม	246	2.75	24.00	0.000*
	วิศวกรประจำสำนักงาน	154	2.94		

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลจากการวิเคราะห์ค่าปัจจุบันที่ผู้บังคับบัญชามีอยู่โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์ ในตำแหน่งวิศวกรสนาม มีค่าเท่ากับ 2.75, ในตำแหน่งวิศวกรประจำสำนักงาน มีค่าเท่ากับ 2.96, โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 นั่นคือตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการสร้างความสัมพันธ์ แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บทบาทด้านการให้และเสาะหาข้อมูล ในตำแหน่งวิศวกรสนาม มีค่าเท่ากับ 2.75, ในตำแหน่งวิศวกรประจำสำนักงาน มีค่าเท่ากับ 2.96, โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 นั่นคือตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการให้และเสาะหาข้อมูล แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บทบาทด้านการตัดสินใจ ในตำแหน่งวิศวกรสนาม มีค่าเท่ากับ 2.74, ในตำแหน่งวิศวกรประจำสำนักงาน มีค่าเท่ากับ 2.95, โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 นั่นคือตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการตัดสินใจ แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

บทบาทด้านการใช้อิทธิพล ในตำแหน่งวิศวกรสนาม มีค่าเท่ากับ 2.75, ในตำแหน่งวิศวกรประจำสำนักงาน มีค่าเท่ากับ 2.94, โดยที่มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 นั่นคือตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำด้านการใช้อิทธิพล แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.25 ค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับปัจจุบันในบทบาท
ผู้นำด้านต่างๆกับตัวแปรด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย, การแก้ไขงาน

ความสัมพันธ์	ประสิทธิภาพของโครงการ		
	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย	การแก้ไขงาน
ค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับปัจจุบัน ในบทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์ Sig.	0.567** 0.000	0.520** 0.000	0.454** 0.000
ค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับปัจจุบัน ในบทบาทด้านการให้และเสาะหาข้อมูล Sig.	0.491** 0.000	0.473** 0.000	0.508** 0.000
ค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับปัจจุบัน ในบทบาทด้านการตัดสินใจ Sig.	0.516** 0.000	0.477** 0.000	0.461** 0.000
ค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับปัจจุบัน ในบทบาทการใช้อิทธิพล Sig.	0.456** 0.000	0.476** 0.000	0.484** 0.000
ค่าเฉลี่ย Sig.	0.587** 0.000	0.564** 0.000	0.538** 0.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.25 ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับปัจจุบันในบทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย, และการแก้ไขงาน มีค่าเท่ากับ 0.567, 0.520, 0.454 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับปัจจุบันในบทบาทด้านการให้และเสาะหาข้อมูล กับตัวแปรด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย, และการแก้ไขงาน มีค่าเท่ากับ 0.491, 0.473, 0.508 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับปัจจุบันในบทบาทด้านการตัดสินใจกับตัวแปรด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย, และการแก้ไขงาน มีค่าเท่ากับ 0.516, 0.477, 0.461 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับปัจจุบันในบทบาทด้านการใช้อิทธิพล กับตัวแปรด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย, และการแก้ไขงาน มีค่าเท่ากับ 0.456, 0.476, 0.484 ตามลำดับ

ผลจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Spearman พบว่า ค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับปัจจุบันในบทบาทผู้นำทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับตัวแปรด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย, และการแก้ไขงาน นั่นคือเมื่อค่าความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับปัจจุบันมีค่ามากขึ้น จะทำให้ตัวแปรด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย, และการแก้ไขงานมีค่ามากขึ้นเช่นกัน

นั่นหมายถึง หากผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ผู้นำแตกต่างจากระดับที่ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังไว้มาก ประสิทธิภาพของโครงการมีแนวโน้มที่จะลดลง (ใช้เวลาสูงขึ้น, ค่าใช้จ่ายสูงขึ้น, งานผิดพลาดมากขึ้น)

