

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณลักษณะผู้นำกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ = ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t = ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย

F = ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวน

df = ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

SS = ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of Square)

MS = ค่าเฉลี่ยผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Mean Square)

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson)

p = ค่านัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 168 คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	67	39.90
หญิง	101	60.10
อายุ		
20 - 30 ปี	77	45.90
31 - 40 ปี	75	44.60
41 - 50 ปี	12	7.10
51 ปีขึ้นไป	4	2.40
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	10.70
ปริญญาตรี	142	84.50
สูงกว่าปริญญาตรี	8	4.80
ประสบการณ์การทำงาน		
1 – 5 ปี	18	10.70
6 – 10 ปี	136	81.10
11 – 15 ปี	7	4.10
16 ปีขึ้นไป	7	4.10
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารระดับสูง	10	6.00
ผู้บริหารระดับกลาง	17	10.10
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ	141	83.90
รวม	168	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 84.50 มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 81.10 และเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 83.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา

ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. ด้านบุคลิกภาพ	3.67	0.57	มาก	2
2. ด้านความรู้ความสามารถ	3.56	0.74	มาก	3
3. ด้านสังคม	3.85	0.68	มาก	1
4. ด้านกายภาพ	3.48	0.65	ปานกลาง	4
รวม	3.64	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านสังคม ($\bar{X}= 3.85$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X}= 3.67$, S.D. = 0.57) และด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X}= 3.56$, S.D. = 0.74) เป็นอันดับ 3 ส่วนด้านกายภาพ มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.48$, S.D. = 0.65) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลิกภาพ

ด้านบุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.40	0.97	ปานกลาง	4
2. มีความมั่นคงทางอารมณ์	3.23	0.83	ปานกลาง	5
3. การบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ	4.11	0.83	มาก	1
4. เป็นคนกล้าแสดงออก	3.90	0.72	มาก	2
5. มีความกระตือรือร้นทั้งด้วยการใช้คำพูดและการแสดงออก	3.69	1.16	มาก	3
รวม	3.67	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67, S.D.=0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ การบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ($\bar{X}=4.11, S.D.=0.83$) รองลงมาคือ เป็นคนกล้าแสดงออก ($\bar{X}=3.90, S.D.=0.72$) มีความกระตือรือร้นทั้งด้วยการใช้คำพูดและการแสดงออก ($\bar{X}=3.69, S.D.=1.16$) เป็นอันดับ 3 ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X}=3.40, S.D.=0.97$) เป็นอันดับ 4 และมีความมั่นคงทางอารมณ์ ($\bar{X}=3.23, S.D.=0.83$) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ

ด้านความรู้ความสามารถ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. มีความเฉลียวฉลาด	3.53	1.13	มาก	3
2. มีการตัดสินใจถูกต้องและรวดเร็ว	3.15	1.21	ปานกลาง	5
3. มีทักษะในการสื่อสาร	3.81	1.01	มาก	2
4. มีความรู้ ความชำนาญสามารถถ่ายทอดได้	4.00	0.97	มาก	1
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.33	1.21	ปานกลาง	4
รวม	3.56	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ โดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกได้แก่ มีความรู้ ความชำนาญสามารถถ่ายทอดได้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.97) รองลงมาคือ มีทักษะในการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 1.01) มีความเฉลียวฉลาด ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.13) เป็นอันดับ 3 ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 1.21) เป็นอันดับ 4 และมีการตัดสินใจถูกต้องและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 1.21) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสังคม

ด้านสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. เป็นตัวอย่างที่ดีในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม	4.20	0.96	มาก	1
2. การรู้จักประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ	3.87	0.97	มาก	2
3. มีความสามารถในการบริหารงาน	3.83	0.84	มาก	4
4. มีความเป็นนักการทูตสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือ ในการทำงาน	3.83	0.94	มาก	3
5. เป็นที่นิยมชมชอบของทุกคน	3.51	0.97	มาก	5
รวม	3.85	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสังคม โดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกได้แก่ เป็นตัวอย่างที่ดีในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.96) รองลงมาคือ การรู้จักประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 1.07) มีความเป็นนักการทูตสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.94) เป็นอันดับ 3 มีความสามารถในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.84) เป็นอันดับ 4 และเป็นที่นิยมชมชอบของทุกคน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.97) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านกายภาพ

ด้านกายภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. การพัฒนาบุคลากร	3.77	0.87	มาก	1
2. การเจรจาต่อรอง	3.13	1.06	ปานกลาง	5
3. การสร้างทีมงาน	3.76	1.07	มาก	2
4. การจัดการความขัดแย้ง	3.47	0.97	ปานกลาง	3
5. การมีจริยธรรมสำหรับผู้นำ	3.27	0.97	ปานกลาง	4
รวม	3.48	0.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านกายภาพ โดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.77$, S.D. = 0.87) รองลงมาคือ การสร้างทีมงาน ($\bar{X}=3.76$, S.D. = 1.07) ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดการความขัดแย้ง ($\bar{X}=3.47$, S.D. = 0.97) เป็นอันดับ 3 การมีจริยธรรมสำหรับผู้นำ ($\bar{X}=3.27$, S.D. = 0.97) เป็นอันดับ 4 และการเจรจาต่อรอง ($\bar{X}=3.13$, S.D. = 1.06) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ ปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	3.79	0.61	มาก	4
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.92	0.59	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.29	0.48	มาก	1
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.28	0.52	มาก	2
รวม	4.07	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.52) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.59) เป็นอันดับ 3 และด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.61) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์

ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถในการถ่ายทอดไปยัง ผู้ร่วมงาน	3.79	0.95	มาก	3
2. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เฉลียวฉลาด เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	3.32	1.02	ปานกลาง	5
3. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นอุทิศตนในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	3.95	0.82	มาก	2
4. ผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรมควบคุมอารมณ์ได้ดี ใช้เหตุผล ในการตัดสินใจ	3.74	1.04	มาก	4
5. ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว	4.17	0.86	มาก	1
รวม	3.79	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X}=4.17$, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น อุทิศตนในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=3.95$, S.D. = 0.82) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และสามารถในการถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=3.79$, S.D. = 0.95) เป็นอันดับ 3 และผู้บริหารมีคุณธรรม และจริยธรรมควบคุมอารมณ์ได้ดี ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ($\bar{X}=3.74$, S.D. = 1.04) เป็นอันดับ 4 ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เฉลียวฉลาด เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=3.32$, S.D. = 1.02) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	3.37	1.01	ปานกลาง	5
2. ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทาย ความสามารถของผู้ร่วมงาน	3.64	1.05	มาก	4
3. ผู้บริหารกำหนดค่านิยมในหน่วยงานให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึง ผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.11	0.94	มาก	3
4. ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	4.17	1.16	มาก	2
5. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน มีค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ในการทำงานให้ประชาชนชุมชน เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงาน	4.30	0.62	มาก	1
รวม	3.92	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมมีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน มีค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ในการทำงานให้ประชาชนชุมชน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 1.16) ผู้บริหารกำหนดค่านิยมในหน่วยงานให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.94) เป็นอันดับ 3 ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.05) เป็นอันดับ 4 ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.01) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอลำดวนบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.33	0.56	มาก	2
2. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ โดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบเดิม	4.30	0.69	มาก	3
3. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงาน ให้เสร็จตามกำหนด	4.49	0.60	มาก	1
4. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหา ในหน่วยงานและมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย	4.27	0.65	มาก	4
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.08	0.83	มาก	5
รวม	4.29	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำดวนบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ โดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบเดิม ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.79) เป็นอันดับ 3 ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาในหน่วยงานและมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.65) เป็นอันดับ 4 และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.83) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถ ให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.14	0.78	มาก	5
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงาน	4.21	0.67	มาก	4
3. ผู้บริหารกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานให้ ผู้ร่วมงานทุกระดับ	4.37	0.64	มาก	2
4. ผู้บริหารมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความเหมาะสม และให้โอกาส	4.39	0.71	มาก	1
5. ผู้บริหารให้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงาน อย่างกัลยาณมิตร	4.30	0.70	มาก	3
รวม	4.28	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร มอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความเหมาะสม และให้โอกาส ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ผู้บริหารกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทุกระดับ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.64) ผู้บริหารให้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.70) เป็นอันดับ 3 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67) เป็นอันดับ 4 และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.78) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	3.79	0.61	มาก	4
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.91	0.59	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.29	0.48	มาก	1
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.28	0.52	มาก	2
รวม	4.07	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก อันดับแรก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=4.29$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X}= 4.28$, S.D. = 0.52) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}= 3.91$, S.D. = 0.59) เป็นอันดับ 3 และด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ($\bar{X}= 3.79$, S.D. = 0.61) เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปรางบุรี ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี	ชาย		หญิง		t	p-value
	(n = 67 คน)		(n = 101 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	3.79	0.62	3.78	0.61	.091	0.92
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.94	0.44	3.90	0.67	.429	0.66
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.42	0.41	4.20	0.51	2.926	.004*
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.31	0.54	4.26	0.51	.625	.533
รวม	4.12	0.41	4.04	0.46	1.148	.252

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปรางบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($t = 1.148$, $p = 0.252$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.926$, $p = 0.004$) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำลูกเกด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำลูกเกด	20 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	(n = 77)		(n = 75)		(n = 12)		(n = 4)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	3.89	0.39	3.68	0.80	3.90	0.34	3.35	0.30
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.03	0.52	3.82	0.69	3.90	0.23	3.60	0.00
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.39	0.48	4.20	0.49	4.35	0.45	3.90	0.30
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.43	0.53	4.17	0.46	4.05	0.66	3.90	0.20
รวม	4.19	0.36	3.97	0.50	4.05	0.38	3.69	0.02

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำลูกเกด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.36) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.38) กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.50) เป็นอันดับ 3 และกลุ่มที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.02) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราญบุรี	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.609	3	.870	2.332	.076
	ภายในกลุ่ม	61.179	164	.373		
	รวม	63.788	167			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.057	3	.686	1.970	.121
	ภายในกลุ่ม	57.082	164	.348		
	รวม	59.139	167			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2.145	3	.715	3.091*	.029
	ภายในกลุ่ม	37.929	164	.231		
	รวม	40.074	167			
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.927	3	1.309	5.042*	.002
	ภายในกลุ่ม	42.579	164	.260		
	รวม	46.506	167			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.438	3	.813	4.338*	.006
	ภายในกลุ่ม	30.720	164	.187		
	รวม	33.158	167			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.338$, $p = 0.006$) ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($F = 3.091$, $p = 0.029$) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($F = 5.042$, $p = 0.002$)

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ ปราณบุรี	$\bar{X}$	20 - 30 ปี (n = 77)	31 - 40 ปี (n = 75)	41 - 50 ปี (n = 12)	51 ปีขึ้นไป (n = 4)
20 - 30 ปี	4.19	-	.024*	.775	.165
31 - 40 ปี	3.97		-	.954	.649
41 - 50 ปี	4.05			-	.552
51 ปีขึ้นไป	3.68				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ ปราณบุรี	$\bar{X}$	20 - 30 ปี (n = 77)	31 - 40 ปี (n = 75)	41 - 50 ปี (n = 12)	51 ปีขึ้นไป (n = 4)
20 - 30 ปี	4.39	-	.012*	.992	.258
31 - 40 ปี	4.20		-	.800	.688
41 - 50 ปี	4.35			-	.455
51 ปีขึ้นไป	3.90				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี		20 - 30 ปี (n = 77)	31 - 40 ปี (n = 75)	41 - 50 ปี (n = 12)	51 ปีขึ้นไป (n = 4)
	$\bar{X}$				
20 - 30 ปี	4.43	-	.022*	.114	.239
31 - 40 ปี	4.17			.882	.769
41 - 50 ปี	4.05				.967
51 ปีขึ้นไป	3.90				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 18)		ปริญญาตรี (n = 142)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 8)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	3.70	0.51	3.81	0.62	3.62	0.81
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.85	0.49	3.93	0.60	3.75	0.57
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.05	0.56	4.32	0.48	4.25	0.31
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.94	0.67	4.31	0.50	4.47	0.26
รวม	3.89	0.42	4.09	0.44	4.02	0.36

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.44) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.36) และกลุ่มที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.42) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอบราห์มบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราห์มบุรี	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.436	2	.218	.568	.568
	ภายในกลุ่ม	63.352	165	.384		
	รวม	63.788	167			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.345	2	.173	.484	.617
	ภายในกลุ่ม	58.794	165	.356		
	รวม	59.139	167			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.191	2	.596	2.528	.083
	ภายในกลุ่ม	38.883	165	.236		
	รวม	40.074	167			
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.495	2	1.248	4.677*	.011
	ภายในกลุ่ม	44.011	165	.267		
	รวม	46.506	167			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.714	2	.357	1.815	.166
	ภายในกลุ่ม	32.444	165	.197		
	รวม	33.158	167			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราห์มบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 1.815$, $p = 0.166$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($F = 4.677$, $p = 0.011$) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางมูรี จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยการทดสอบ
ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางมูรี	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n = 18)	ปริญญาตรี (n = 142)	สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 8)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.94	-	.018*	.057
ปริญญาตรี	4.31		-	.693
สูงกว่าปริญญาตรี	4.47			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอปรางมูรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่าง
กับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางมูรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางมูรี	1 - 5 ปี (n = 18)		6 - 10 ปี (n = 136)		11 - 15 ปี (n = 7)		16 ปีขึ้นไป (n = 7)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	3.70	0.51	3.81	0.62	3.74	0.79	3.57	0.48
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.85	0.49	3.94	0.61	3.88	0.45	3.57	0.57
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.05	0.56	4.34	0.47	4.31	0.27	3.97	0.60
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.94	0.67	4.33	0.47	4.48	0.27	3.94	0.79
รวม	3.89	0.42	4.11	0.44	4.10	0.30	3.76	0.52

จากตารางที่ 4.22 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.44) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.30) กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 6 ปี ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.42) เป็นอันดับ 3 และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.52) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.599	3	.200	.518	.670
	ภายในกลุ่ม	63.189	164	.385		
	รวม	63.788	167			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.033	3	.344	.972	.408
	ภายในกลุ่ม	58.106	164	.354		
	รวม	59.139	167			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2.057	3	.686	2.958*	.034
	ภายในกลุ่ม	38.017	164	.232		
	รวม	40.074	167			
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.512	3	1.171	4.465*	.005
	ภายในกลุ่ม	42.995	164	.262		
	รวม	46.506	167			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.471	3	.490	2.537	.059
	ภายในกลุ่ม	31.688	164	.193		
	รวม	33.158	167			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 2.537, p = 0.059$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($F = 2.958, p = 0.034$) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($F = 4.465, p = 0.005$) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเพฟเฟ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี	$\bar{X}$	1 - 5 ปี (n = 18)	6 - 10 ปี (n = 136)	11 - 15 ปี (n = 7)	16 ปีขึ้นไป (n = 7)
1 - 5 ปี	4.05	-	.019*	.229	.695
6 - 10 ปี	4.34		-	.886	.049*
11 - 15 ปี	4.31			-	.185
16 ปีขึ้นไป	3.97				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี	$\bar{X}$	1 - 5 ปี (n = 18)	6 - 10 ปี (n = 136)	11 - 15 ปี (n = 7)	16 ปีขึ้นไป (n = 7)
1 - 5 ปี	3.94	-	.030*	.135	1.000
6 - 10 ปี	4.33		-	.899	.278
11 - 15 ปี	4.48			-	.273
16 ปีขึ้นไป	3.94				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี	ผู้บริหาร ระดับสูง (n = 10)		ผู้บริหาร ระดับกลาง (n = 17)		เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ (n = 141)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	3.48	0.37	3.65	0.79	3.82	0.60
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.54	0.46	3.94	0.69	3.94	0.58
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.88	0.50	4.17	0.37	4.33	0.48
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.82	0.76	4.24	0.45	4.31	0.50
รวม	3.68	0.43	4.00	0.48	4.10	0.43

จากตารางที่ 4.26 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.43$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.48$) และกลุ่มผู้บริหารระดับสูง ($\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.43$) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.476	2	.738	1.955	.145
	ภายในกลุ่ม	62.312	165	.378		
	รวม	63.788	167			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.528	2	.764	2.188	.115
	ภายในกลุ่ม	57.611	165	.349		
	รวม	59.139	167			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2.217	2	1.108	4.831*	.009
	ภายในกลุ่ม	37.857	165	.229		
	รวม	40.074	167			
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.350	2	1.175	4.390*	.014
	ภายในกลุ่ม	44.157	165	.268		
	รวม	46.506	167			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.788	2	.894	4.703*	.010
	ภายในกลุ่ม	31.370	165	.190		
	รวม	33.158	167			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปาง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.703, p = 0.010$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($F = 4.831, p = 0.009$) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($F = 4.390, p = 0.014$) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปาง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปาง		ผู้บริหารระดับสูง (n = 10)	ผู้บริหารระดับกลาง (n = 17)	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (n = 141)
	$\bar{X}$			
ผู้บริหารระดับสูง	3.68	-	.176	.013*
ผู้บริหารระดับกลาง	4.00		-	.663
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	4.10			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปาง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยทดสอบ
ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี	$\bar{X}$	ผู้บริหาร ระดับสูง (n = 10)	ผู้บริหาร ระดับกลาง (n = 17)	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ (n = 141)
ผู้บริหารระดับสูง	3.88	-	.302	.016*
ผู้บริหารระดับกลาง	4.17		-	.426
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	4.33			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยทดสอบ
ความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มเจ้าหน้าที่
ปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี	$\bar{X}$	ผู้บริหาร ระดับสูง (n = 10)	ผู้บริหาร ระดับกลาง (n = 17)	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ (n = 141)
ผู้บริหารระดับสูง	3.82	-	.120	.014*
ผู้บริหารระดับกลาง	4.24		-	.863
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	4.31			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 ความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์					
ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำ					รวม
	ด้านการมีอิทธิพล ต่ออุดมการณ์	ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	ด้านการ กระตุ้นทาง ปัญญา	ด้านการ คำนึงถึง ปัจเจกบุคคล	
1. ด้านบุคลิกภาพ	.240*	.349*	.256*	.203*	.330*
2. ด้านความรู้ความสามารถ	.333*	.311*	.010*	.049*	.207*
3. ด้านสังคม	.466*	.490*	.145*	.186*	.420*
4. ด้านกายภาพ	.541*	.572*	.335*	.251*	.545*
รวม	.499*	.538*	.223*	.175*	.466*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมุติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = .466$) ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านกายภาพ ($r = .545$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านสังคม ($r = .420$) ด้านบุคลิกภาพ ($r = .330$) เป็นอันดับ 3 ส่วนด้านความรู้

ความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .207$) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 4 ด้าน ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = .330$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .349$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .256$) ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ($r = .240$) เป็นอันดับ 3 และด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($r = .203$) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

2. ด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 4 ด้าน ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = .207$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ($r = .333$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .311$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($r = .049$) เป็นอันดับ 3 และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .010$) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

3. ด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 4 ด้าน ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = .420$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .490$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ($r = .466$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($r = .186$) เป็นอันดับ 3 และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .145$) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

4. ด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 4 ด้าน ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = .545$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .572$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ($r = .541$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .335$) เป็นอันดับ 3 ส่วนด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .251$) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนแบบเท่าเทียมหรือเสมอภาค และต้องมีความโปร่งใสยุติธรรม
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้เปลี่ยนสายงานเพื่อความก้าวหน้า และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหาหน่วยงาน
4. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความเหมาะสมและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้ได้เลื่อนตำแหน่ง