

303.34

ณ 372 ก

1.3

การศึกษาภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอ

ปริญญานิพนธ์

ของ

ณัฐา อินทวงศ์

23 ส.ค. 2539



เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

พฤษภาคม 2538

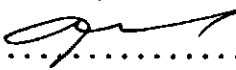
ลิขสิทธิ์ เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตวิชา เอกการศึกษายุ่งใหญ่
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

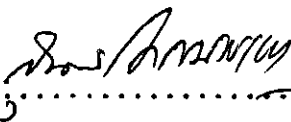
..........ประธาน

(รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

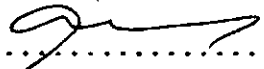
..........กรรมการ

(ดร.ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์)

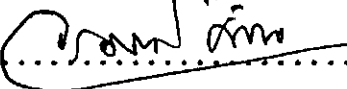
คณะกรรมการสอบ

..........ประธาน

(รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

..........กรรมการ

(ดร.ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์)

..........กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์วราธรรม คำพอ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษายุ่งใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..........คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

วันที่ .12.. เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2538

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โศตรบรรเทา ประธานกรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ กรรมการที่ปรึกษา และอาจารย์วรธรรม คำพอ ซึ่งได้กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า และได้ให้คำแนะนำในการทำปริญญานิพนธ์อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้อง สมบูรณ์ตามเนื้อหา และขอขอบคุณ รศ.ดร. เสาวนีย์ เสวีย์ รศ.สวดี วัฒนวงศ์ อาจารย์ ดร.เพ็ญแข ประจณปัจจนิก รองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธสิริ อาจารย์ ดร.พิตร ทองชั้น อาจารย์จันทร์เพ็ญ เนียมอินทร์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปฐม นิคมนานนท์ อาจารย์ ดร.ณรงค์ พิมसार และอาจารย์ทองจันทร์ กัณธิยะ ที่ให้คำแนะนำปรึกษาแนวทางตั้งแต่เริ่มต้น การศึกษาวิจัยจนสำเร็จสมบูรณ์อย่างดี

นอกจากนี้ขอขอบพระคุณพัฒนาการจังหวัด และพัฒนาการอำเภอทุกท่านที่เป็น กลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างดี และ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ น้อง ๆ และผู้ใกล้ชิดที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณสวัสดิ์ อินทวงศ์ และ ลูกรักทั้งสามที่เป็นกำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ตลอดระยะเวลาการศึกษา

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นเครื่องบูชาพระคุณแต่ บิดา มารดา ครู และอาจารย์ ที่เป็นผู้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ความสามารถและทักษะทาง วิชาการและชี้แนะแนวทางในการศึกษาค้นคว้ามาโดยตลอด

ณัฐา อินทวงศ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	7
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	7
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ความหมายของผู้นำ.....	12
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	13
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	14
ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ.....	14
วิวัฒนาการของกรมการพัฒนาชุมชน.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ที่ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดโดยรวม.....	52
ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของพัฒนาการ จังหวัด.....	62
ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่พึงปรารถนาของ พัฒนาการจังหวัด.....	144
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	147
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	147
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	147
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	148
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	149
สรุปผลการวิจัย.....	147
อภิปรายผล.....	151
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	162
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย.....	162
บรรณานุกรม.....	163
ภาคผนวก.....	170

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงรายชื่อเขต/จังหวัด/อำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	37
2	จำนวนและร้อยละของพัฒนาการอำเภอเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการ จังหวัด จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว.....	49
3	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำของพัฒนาการ จังหวัด ตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอ.....	52
4	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำของพัฒนาการ จังหวัด ตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอด้านแบบควบคุม.....	53
5	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำของพัฒนาการ จังหวัด ตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอด้านแบบสนับสนุน.....	56
6	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำของพัฒนาการ จังหวัด ตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอด้านแบบไม่มีส่วนร่วม...	59
7	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอ เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของพัฒนาจังหวัดเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ....	62
8	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ ของพัฒนาจังหวัดด้านควบคุม จำแนกตามเพศ.....	64
9	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ ของพัฒนาจังหวัดด้านแบบสนับสนุน จำแนกตามเพศ.....	68
10	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ ของพัฒนาจังหวัดด้านไม่มีส่วนร่วม จำแนกตามเพศ.....	72
11	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ของพัฒนาการจังหวัดเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	76
12	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ ของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบควบคุม จำแนกตามอายุ.....	78

22	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำของ พัฒนาการจังหวัดด้านแบบไม่มีส่วนร่วม จำแนกตามประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ.....	114
23	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำของ พัฒนาการจังหวัดเป็นรายด้าน จำแนกตามสภาพของอำเภอที่ท่าน ปฏิบัติงาน.....	118
24	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำของ พัฒนาการจังหวัดด้านแบบควบคุม จำแนกตามสภาพของอำเภอที่ ปฏิบัติงาน.....	119
25	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยสภาพของอำเภอที่ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับพัฒนาการจังหวัดบริหารงาน โดย ไม่ปรึกษาหารือกับ ผู้ใต้บังคับ.....	126
26	เปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านที่เกี่ยวกับพัฒนาการจังหวัดบริหารงาน โดย ไม่ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายคู่.....	127
27	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยสภาพของอำเภอที่ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับพัฒนาการจังหวัดยิธระ เบียบ ในการปฏิบัติงานอย่าง เคร่งครัด.....	128
28	เปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านที่เกี่ยวกับพัฒนาการจังหวัดบริหารงาน โดย ไม่ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายคู่.....	129
29	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ของพัฒนาการจังหวัดด้านสนับสนุน จำแนกตามสภาพของอำเภอ ที่ท่านปฏิบัติงาน.....	130

13	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบสนับสนุน จำแนกตามอายุ.....	83
14	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ ของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบไม่มีส่วนร่วม จำแนกตามอายุ.....	87
15	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำของ พัฒนาการจังหวัด เป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	91
16	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ ของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบควบคุม จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	92
17	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำของ พัฒนาการจังหวัดด้านแบบสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	96
18	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำของ พัฒนาการจังหวัดด้านแบบไม่มีส่วนร่วม จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	100
19	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำของ พัฒนาการจังหวัด เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ.....	105
20	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำของ พัฒนาการจังหวัดด้านแบบควบคุม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ.....	106
21	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำของ พัฒนาการจังหวัดด้านแบบสนับสนุน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ.....	110

22	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ พัฒนาการจังหวัดด้านแบบไม่มีส่วนร่วม จำแนกตามประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ.....	114
23	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ พัฒนาการจังหวัดเป็นรายด้าน จำแนกตามสภาพของอำเภอที่ท่าน ปฏิบัติงาน.....	118
24	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ พัฒนาการจังหวัดด้านแบบควบคุม จำแนกตามสภาพของอำเภอที่ ปฏิบัติงาน.....	119
25	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยสภาพของอำเภอที่ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับพัฒนาการจังหวัดบริหารงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับ ผู้ใต้บังคับ.....	126
26	เปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านที่เกี่ยวกับพัฒนาการจังหวัดบริหารงาน โดย ไม่ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายคู่.....	127
27	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยสภาพของอำเภอที่ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับพัฒนาการจังหวัดยึดระเบียบในการปฏิบัติงานอย่าง เคร่งครัด.....	128
28	เปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านที่เกี่ยวกับพัฒนาการจังหวัดบริหารงาน โดย ไม่ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายคู่.....	129
29	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ของพัฒนาการจังหวัดด้านสนับสนุน จำแนกตามสภาพของอำเภอ ที่ท่านปฏิบัติงาน.....	130

30	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนน เจลีสถานภาพของอำเภอที่ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ พัฒนาการจังหวัดปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน อย่างสม่ำเสมอ.....	136
31	เปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านที่ เกี่ยวกับการพัฒนาจังหวัดปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับ บัญชาทุกคนอย่างสม่ำเสมอ เป็นรายคู่.....	137
32	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนน เจลีสถานภาพความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ ของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบไม่มีส่วนร่วม จานแตกตามสถานภาพของ อำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน.....	138
33	ความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด ที่พึงปรารถนา.....	144
34	ความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอต่อภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดที่เป็น ปัจจุบันและที่ต้องการ เรียง เหตุผลตามลำดับมากไปหาน้อย.....	145

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าและบรรลุจุดมุ่งหมายนั้นจะต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ อย่างประกอบกัน และปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานคือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้า ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารของหน่วยงานนั้น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2522:1) เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานขององค์การ การบริหารงานจะดำเนินไปด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จก้าวหน้าขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริหารหลายประการที่จะต้องนำมาใช้ในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานใช้ความสามารถในตนเองออกมาให้เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบมากที่สุด เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายและความเจริญก้าวหน้าขององค์การนั้น ๆ (พิมลจรรย์ นามวัฒน์. 2526:10-12)

ภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้นำก็คือ ความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องทำหน้าที่พัฒนาผู้ร่วมงานให้มีความสามารถในการทำงานมีสัมพันธภาพอันดีต่อกันอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้นำในหน่วยงานโดยทั่วไปจะต้องแสดงบทบาทหน้าที่สามทิศทางทั้งผู้บริหารระดับสูง เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (วิจิตร วรุตบางกูร. 2525 : 37)

การบริหารงานในกรมการพัฒนาศูนย์กันก็เช่นเดียวกันย่อมต้องการผู้บริหารที่เป็นผู้ที่มีความรู้ ทัศนคติที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ควบคู่กันไป โดยความสามารถที่จะใช้ประสบการณ์ของตนเองชักจูงหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในสภาพการณ์ต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายให้ร่วมมือกับตนดำเนินการ

จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สมาน ก่อแก้วทองดี. 2535 : 29) เพราะพัฒนาการจังหวัดมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงาน ประสานงาน เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนในจังหวัด กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ประกอบกับพัฒนาการจังหวัดยังเป็นตัวแทนของกรมการพัฒนาชุมชน มีอำนาจหน้าที่และสิทธิในการบริหารงานในจังหวัดโดยที่กรมการพัฒนาชุมชนได้มอบอำนาจให้ ดังนั้นความสำเร็จในการบริหารงานจะขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการบริหารของผู้บริหารโดยตรงแล้ว ยังขึ้นอยู่กับความทุ่มเท ความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกกลุ่มอีกด้วย ซึ่งพัฒนาการจังหวัดจะต้องใช้ภาวะผู้นำและศิลปะในการบริหารงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานให้ได้ความสามารถและด้วยความเต็มใจอีกด้วย ทั้งนี้เพราะงานของกรมการพัฒนาชุมชนมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นวิธีการดำเนินงาน ซึ่งมีการทูลเกล้าอยู่ 3 ประการ (กรมการพัฒนาชุมชน. 2536 : 8-16) ได้แก่

1. การบริหารงานการพัฒนาชุมชนบท เช่นการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอ การเพิ่มประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน การสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาพัฒนา เป็นต้น

2. การดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชนได้แก่ การดำเนินกิจกรรมในพื้นที่ซึ่งมีกิจกรรมมากมายที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น ศูนย์สาธิตการตลาด : รูปธรรมของการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาเด็ก การพัฒนาสตรี การพัฒนาเยาวชน เป็นต้น

3. โครงการที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเป็นพิเศษ ได้แก่โครงการต่าง ๆ ที่จะต้องทำต่อเนื่องและรัฐให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เช่น โครงการพัฒนาตำบล (คพต.) โครงการแก้ไขปัญหาคาความยากจนระดับครัวเรือนของกระทรวงมหาดไทย เป็นต้น

ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัดซึ่งเป็นตำแหน่งบริหารสูงสุดของจังหวัดของกรมการพัฒนาชุมชน โดยได้รับการแต่งตั้ง และจากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่าผู้บริหารระดับสูง ของกรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคยังปฏิบัติงานไม่สนองนโยบายของกรมได้ จากการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงานพัฒนาชุมชนระดับตำบล งวดที่ 1/2537 ที่ผ่านมา พบว่าการส่งรายงานของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตต่าง ๆ ล้าช้าไม่เป็นไปตามกำหนด ซึ่งศูนย์ฯ เขตต่าง ๆ ระบุว่าได้รับรายงานจากจังหวัดในความรับผิดชอบล่าช้า งานพัฒนาเยาวชน ของศูนย์เยาวชนไม่มีกิจกรรมเคลื่อนไหว สมาชิกของศูนย์เยาวชนลดลง งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพสตรี ด้านการวางแผนไม่มีกิจกรรมต่อเนื่อง ขาดความรู้ด้านการบริหาร และงานพัฒนาเศรษฐกิจชนบท กลุ่มอาชีพไม่มีการขยายกลุ่มเพิ่มขึ้น ตลอดจนจำนวนกลุ่มออมทรัพย์ลดลง (กองวิชาการและแผนงาน. 2537 : 1-5) ซึ่งสอดคล้องกับที่ประชุมชี้แจงของคณะผู้บริหารระดับสูงของกรมการพัฒนาชุมชน ได้สรุปว่าระบบงานปัจจุบันมี ปัญหาที่ต้องเร่งรัดแก้ไขคือ การรายงาน ยังไม่เป็นไปตามกำหนดเวลา งานสารบรรณ ยังไม่เรียบร้อย การเสนอหนังสือแต่ละขั้นตอนล่าช้า ฯลฯ (สรุปผลการประชุมผู้บริหาร กรมการพัฒนาชุมชน. 2537 : 26-27)

การปฏิบัติงาน ในหน้าที่พัฒนาการจังหวัดมีความจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีภาวะผู้นำ เนื่องจากพัฒนาการจังหวัดจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับผู้ที่บังคับบัญชาตลอดจนประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และที่สำคัญพัฒนาการจังหวัด จำเป็นต้องใช้ความสามารถในการบริหาร เพื่อให้งานตามนโยบาย สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พัฒนาการจังหวัดนอกจากจะต้องใช้อำนาจในหน้าที่ตามกฎหมายแล้ว ยังต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ ความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ต่อผู้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรประชาชนในระดับท้องถิ่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพัฒนาการอำเภอที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา และ เป็นผู้ซึ่งจะสนองนโยบายในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี ความสำเร็จที่จะได้รับจากการ

พัฒนาของผู้ได้บังคับบัญชาข้างต้น พัฒนาการจังหวัดจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน

ดังนั้นในการบริหารงานของกรมการพัฒนารัฐบาลจึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับลักษณะงานซึ่งภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น เลวิน ลิปปิต และไวท์ (Lewin Lippitt and White. .1973 : 271 - 299) ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำโดยการใช้อำนาจออกเป็นสามแบบ ดังนี้

1. แบบอิตาธิปไตย (Autocratic leader) ผู้นำกำหนดนโยบายเองทุกอย่างกำหนดเทคนิคและกิจกรรมที่จะทำ กำหนดเองว่าใครจะทำงานกับใคร จะถือเอาความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่ แสดงอาการชมชอบผู้ที่เห็นด้วยกับตน

2. แบบประชาธิปไตย (Democratic leader) ผู้นำให้เสรีภาพเต็มที่แก่กลุ่มหรือสมาชิกในการตัดสินใจ โดยที่ผู้นำมีส่วนร่วมแต่เพียงเล็กน้อย ผู้นำจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำ ผู้นำพยายามทำตนเป็นสมาชิกของกลุ่ม

3. ผู้นำแบบตามสบาย (Laissez - faire leader) ผู้นำให้เสรีภาพเต็มที่แก่กลุ่มหรือสมาชิกในการตัดสินใจ โดยที่ผู้นำมีส่วนร่วมแต่เพียงเล็กน้อย ผู้นำจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้ แต่จะให้ข้อมูลอื่น ๆ ต่อเมื่อสมาชิกขอร้อง ไม่พยายามมีส่วนในการอภิปราย ผู้นำไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับว่าใครจะทำอะไรและทำกับใคร

ส่วนฟิเดเลอร์ (Fiedler. 1967 : 133) ได้จัดพฤติกรรมผู้นำออกเป็นสองแบบ คือ

1. พฤติกรรมมุ่งงาน (Task orientation) ผู้นำแบบนี้จะสนใจตนเอง และผู้ร่วมงานให้ใช้ความพยายามให้มากขึ้น ยึดถือระเบียบแบบแผนและวิธีการปฏิบัติงานโดยเคร่งครัด ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานที่เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่

2. พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (Relationship orientation) ผู้นำต้องมีสัมพันธภาพอันดีทั้งใน เรื่องส่วนตัวและงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น การเคารพซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกันและความอบอุ่น เป็นกันเอง

เฮ้าส์ และคนอื่น ๆ (House and others. 1974 : 81 - 87) ได้รวบรวมพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำในขณะปฏิบัติงานว่ามีสี่ลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำแบบให้คำแนะนำ (Directive leaders) เป็นผู้นำที่แนะแนวทางในการทำงานให้แก่ลูกน้อง ให้ลูกน้องปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้

2. ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leaders) ผู้นำจะมีความเป็นมิตรกับลูกน้องแสดงความเป็นเพื่อนร่วมงานที่คอยเสนอแนะความคิดเห็นและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้นำเอง ในขั้นสุดท้าย

3. ผู้นำแบบเป็นผู้ร่วมงาน (Participative leaders) ผู้นำจะให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นและรับข้อเสนอดังกล่าวมาพิจารณาอีกครั้ง เพื่อการตัดสินใจโดยผู้นำเอง ในขั้นสุดท้าย

4. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement oriented leaders) ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเงื่อนไข เป้าหมายการปฏิบัติงานในลักษณะที่ท้าทาย ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเร่งเร้าให้ผู้ปฏิบัติสนใจในการกิจและปรารถนาที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ

จากการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำดังกล่าวข้างต้น ซึ่ง (อัจฉรา รัตนบุญสิน. 2535 : 3) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำออกเป็นสามแบบ และผู้วิจัยได้ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ผู้นำแบบควบคุม เป็นลักษณะการปฏิบัติงานที่ชอบการบังคับบัญชา สั่งการให้ลูกน้องปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้ ไม่ชอบการกระจายอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชอบใช้อำนาจกำหนดเทคนิคและกิจกรรมที่จะกระทำ

2. ผู้นำแบบสนับสนุน เป็นลักษณะการปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญมากในด้านเกี่ยวข้องกับคน เพราะเชื่อว่าคนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด เป็นคนแบบกันเอง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการจูงใจ รู้จักมอบหมายหน้าที่การทำงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ไม่ใช้วิธีการรุนแรง มีความสุภาพ

3. ผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม เป็นลักษณะการปฏิบัติงานที่ให้เสรีภาพเต็มที่แก่กลุ่มหรือสมาชิกในการตัดสินใจ โดยที่ผู้นำมีส่วนร่วมเพียงเล็กน้อย ผู้นำไม่เข้าไปเกี่ยวข้องว่าใครทำอะไร และทำกับใคร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอ ซึ่งพัฒนาการอำเภอจะเป็นตัวแทนของผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรงของพัฒนาการจังหวัด และนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ให้ประสบความสำเร็จ พัฒนาการอำเภอจะสามารถเป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง เป็นตัวแทนที่น่าเชื่อถือของการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากพัฒนาการอำเภอเป็นผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของพัฒนาการจังหวัดโดยตรง ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านพัฒนาชุมชน และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเข้าใจการบริหารงานด้านพัฒนาและจะสามารถให้ความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลเป็นอย่างดี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด 3 ด้าน คือ ในด้านผู้นำแบบควบคุม ด้านผู้นำแบบสนับสนุน และด้านผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม เพื่อกรมการพัฒนาชุมชนอาจจะได้ใช้เป็นประโยชน์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชนและพัฒนาการจังหวัดจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปปรับปรุงภาวะผู้นำของตนเองให้เหมาะสมต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด ตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอใน 3 ด้าน คือ ด้านผู้นำแบบควบคุม ด้านผู้นำแบบสนับสนุน และด้านผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอทั้ง 3 ด้าน ตามตัวแปรอิสระคือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การปฏิบัติงานพัฒนาการอำเภอ และสภาพพื้นที่ปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อมูลด้านความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดที่พึงปรารถนา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อพัฒนาการจังหวัด ที่จะนำผลการศึกษาค้นคว้ามาเป็นแนวทางในการปรับปรุงภาวะผู้นำของตนเองให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคคล สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานของพัฒนาการจังหวัด มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้อาจใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาคัดเลือกบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด ให้ได้บุคคลที่มีภาวะผู้นำตามความคิดเห็น และความพึงประสงค์ของบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ พัฒนาการอำเภอทั่วประเทศซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของพัฒนาการจังหวัดโดยตรง ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2537 จำนวน 810 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) จำนวน 459 คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาค้นคว้านี้มุ่งศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด ใน 3 แบบ คือ 1. แบบควบคุม 2. แบบสับสนุน 3. แบบไม่มีส่วนร่วม

4. ตัวแปรที่จะศึกษา

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

4.1.1 เพศ แบ่งเป็น

- 1) ชาย
- 2) หญิง

4.1.2 อายุ แบ่งเป็น

- 1) ต่ำกว่า 35 ปี
- 2) ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

4.1.3 วุฒิกการศึกษา แบ่งเป็น

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

4.1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นพัฒนาการอำเภอ

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) 5 ปีขึ้นไป

4.1.5 สถานภาพของอำเภอที่ปฏิบัติงาน แบ่งตามข้อกำหนดของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

- 1) อำเภอที่มีปริมาณงานในระดับมาก พัฒนาการอำเภอจะมีระดับสูงคือ ระดับ 7
- 2) อำเภอที่มีปริมาณงานในระดับปานกลาง พัฒนาการอำเภอจะมีระดับกลางคือ ระดับ 6
- 3) อำเภอที่มีปริมาณงานในระดับน้อย พัฒนาการอำเภอระดับรองลงมาคือ ระดับ 5

5. ตัวแปรตาม ได้แก่ความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอที่มีต่อภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดทั้ง 3 แบบ คือ

- 5.1 ผู้นำแบบควบคุม
- 5.2 ผู้นำแบบสนับสนุน
- 5.3 ผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึงองค์ประกอบส่วนตัวของบุคคลที่ปรากฏให้บุคคลอื่นรับรู้ได้ตามแนวคิดของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ที่ต้องการให้ผู้บริหารพึงมีประจำตัว หรือถึงแสดงออกมาให้ปรากฏแก่สายตา หรือการรับรู้ของผู้อื่นจะช่วยให้ผู้บริหารในส่วนภูมิภาคบริหารงานได้ดี ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด 3 แบบ คือ

1.1 ภาวะผู้นำแบบควบคุม หมายถึง การกระทำของพัฒนาการจังหวัดที่แสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในลักษณะของการยึดถือระเบียบแบบแผนและวิธีการปฏิบัติงานโดยเคร่งครัด

1.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง การกระทำของพัฒนาการจังหวัด ที่แสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในลักษณะของความเป็นมิตร ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเคารพ นับถือ และมีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

1.3 ภาวะผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม หมายถึง การกระทำของพัฒนาการจังหวัด ที่แสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในลักษณะให้เสรีภาพในการตัดสินใจแก่สมาชิกโดยไม่เข้าไป เกี่ยวข้องว่าใครจะทำอะไร และทำกับใคร

2. พัฒนาการจังหวัด หมายถึงผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานสังกัดกรมการ พัฒนาชุมชน ซึ่งมีหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน ในระดับจังหวัด

3. ความคิดเห็น หมายถึงท่าทีความรู้สึกที่มีต่อบุคคลหรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอัน เป็นผล ที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ ซึ่งมีทั้งในลักษณะส่งเสริม คือสนใจ พอใจนิยมชมชอบ สนับสนุน และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และในลักษณะต่อต้าน คือขัดแย้ง เบื่อหน่าย ไม่สนใจ ไม่ร่วมมือหรือไม่ปฏิบัติตาม

4. พัฒนาการอำเภอ หมายถึงข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนชุมชน ที่ปฏิบัติงาน เป็นหัวหน้าระดับอำเภออยู่ในอำเภอต่าง ๆ ทั่วประเทศ

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพัฒนาการอำเภอ หมายถึง เคยปฏิบัติงาน พัฒนาชุมชนในตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป

6. สถานภาพอำเภอที่ปฏิบัติงาน หมายถึง อำเภอที่มีปริมาณงานมาก ปานกลาง และน้อย ตามลำดับ โดยใช้ระดับของพัฒนาการอำเภอเป็นเกณฑ์ คือพัฒนาการอำเภอระดับ 7 6 และ 5

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการศึกษา ผู้วิจัยได้เสนอ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้ คือ ความหมายของผู้นำ ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิวัฒนาการของกรมการพัฒนาชุมชน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ความหมายของผู้นำ

ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลหรือองค์การใด ๆ ก็ตามย่อมประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่าย คือ ผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำอาจจะเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างานหรืออาจจะไม่ใช่ก็ได้ แต่ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำของหน่วยงาน ผู้นำเป็นผู้มีฐานะและบทบาทสำคัญในการบริหารหน่วยงาน และได้มีนักพฤติกรรมศาสตร์ที่สนใจศึกษาผู้นำได้นิยามและอธิบายคำว่า ผู้นำไว้ต่าง ๆ กัน เป็นต้นว่า

ฟีดเลอร์ (Fiedler. 1967 : 78 - 79) มีความเห็นว่าผู้ที่เป็นผู้นำก็คือบุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้นำ เช่น ผู้นำเทศก์ ประธาน ฯลฯ โดยเป็นตัวแทนของกลุ่ม
2. เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่มให้ทำหน้าที่สำคัญ
3. เป็นผู้แสดงออกให้เห็นว่ามีอิทธิพลมากที่สุดโดยใช้สังคมมิติ

เบอร์บี้ (Burby. 1972 : 43 - 46) กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลที่สามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ติดตามมีความเชื่อมั่นในตัวเขา สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่าง ๆ ลงได้ สามารถนำกลุ่มให้บรรลุถึงจุดหมาย เช่นเดียวกับ

คัมม (Dunn, 1973 : 178) ซึ่งมองผู้นำว่าเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือคนอื่นสามารถชักชวนให้คนอื่นเหล่านั้นช่วยปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อรุณ รักธรรม (2522 : 178) จะมองผู้นำว่าเป็นบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้า เป็นผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและจะพาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้ ส่วนกรมการพัฒนาศุมน (กรมการพัฒนาศุมน, 2535 : 4) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า คือผู้ที่มโนคติที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และนำบุคคลเหล่านั้นไปโดยได้รับความไว้วางใจ และ เชื่อใจอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งเคารพนับถือให้ความร่วมมือและมีความมั่นใจในตัวผู้นำอย่างจริงจัง

จากความหมายของผู้นำที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยงาน โดยการแต่งตั้ง เลือกตั้ง หรือได้รับการยกย่องและ เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือจิตใจผู้อื่น ในการที่จะชักจูงให้เขาปฏิบัติตามคำสั่งได้

ความหมายภาวะผู้นำ

คำว่าภาวะผู้นำนั้น ได้มีนักวิชาการให้ความหมายแตกต่างกันไปดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2513 : 421) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือการที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

อรุณ รักธรรม (2532 : 195) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย เช่นเดียวกับกรมการพัฒนาศุมน (กรมการพัฒนาศุมน, 2535 : 4) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึงคิปละหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้

กระบวนการสื่อความหมายให้ร่วมใจกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายที่กำหนดไว้

บาร์นาด (Barnard. 1962 : 83) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงคุณภาพของ พฤติกรรมของบุคคล เพื่อชักนำบุคคลอื่นหรือชักนำกิจกรรมต่าง ๆ ในภารกิจขององค์การ ส่วน ฟีลเดอร์ (Fiedler. 1967 : 8) กล่าวว่าภาวะผู้นำคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน การมีอำนาจและมีอิทธิพลของบุคคลหนึ่งให้สามารถชักนำ และควบคุมการกระทำและพฤติกรรม ของบุคคลอื่น ได้มากกว่าที่บุคคลอื่นจะชักนำและควบคุมบุคคลนั้น

มิลตัน (คิริน้อย นิภานันท์. 2534 : 20 ; อ้างอิงจาก Milton : n.d.) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ ต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลแต่ละคน หรือกลุ่ม ใช้ความพยายามทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ตามสถานการณ์กำหนด

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำหมายถึงลักษณะของตำแหน่ง คุณลักษณะของบุคคลและลักษณะ ของพฤติกรรม ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ผู้บริหารกับผู้นำ ถ้าจะวิเคราะห์แล้วจะมีความแตกต่างกันและต่างก็มีอิทธิพลต่อ การปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน (กรมการพัฒนารัฐบาล. 2535 : 5) กล่าวคือ ผู้บริหาร เป็นบุคคลที่มีอำนาจตามตำแหน่ง ส่วนผู้นำ เป็นบุคคลที่มีอำนาจบารมี ส่วนสมชาย พูลศรี (2536 : 8) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารกับผู้นำว่า ผู้บริหาร หมายถึงบุคคลที่ได้ รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง มีตำแหน่งเป็นทางการในหน่วยงาน ซึ่งอาจเป็นคน ๆ เดียวกับผู้นำ ก็ได้ และภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการในการใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ของผู้นำต่อ

การทำกิจกรรมของแต่ละบุคคลที่จะให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง

ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ

เมื่อผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่ได้มีคุณลักษณะใด ๆ ที่เด่นชัด นักวิจัยจึงพิจารณาไปอีกแนวทางว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพกระทำอะไรบ้าง และตั้งข้อสมมติว่ามี "แนวทางที่ดีที่สุดเพียงแนวทางเดียว" ดังนั้น นักวิจัยจึงให้เห็นว่าบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมทางพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมแล้วสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้

(Owen. 1973 : 13 - 19) ทฤษฎีนี้จึงเน้นให้มีการวิเคราะห์งานที่ผู้บริหารหัวหน้าต้องทำในการบริหาร เป็นผลให้เกิดมีรูปแบบสร้างภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้อยู่หลายรูปแบบด้วยกัน ที่นับว่าสำคัญคือ

1. รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเน้นงานเป็นหลัก (Job-Centered Leadership Type) หรือเน้นผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก (Employee-Centered Leadership) จากการศึกษาวิจัยของมหาวิทยาลัย Michigan (Rensis Likert. 1961: 5-7) พบว่ากลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพทางการผลิตมากที่สุด มีผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคน แทนที่จะเป็นผู้นำให้ความสำคัญกับงาน

2. ภาวะผู้นำแบบทฤษฎีสองมิติ (Two-Dimensional Theory) ที่มหาวิทยาลัยแห่งมลรัฐ Ohio นักวิจัยได้ศึกษาถึงความมีประสิทธิภาพของพฤติกรรมของความเป็นผู้นำใน 2 มิติ (Owen. 1978 : 266) คือ มิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration Dimension) และมิติกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure Dimension) ผลการวิจัยพบว่า อัตราการออกจากงานของพนักงานจะต่ำสุด และความพอใจของพนักงานจะสูงสุดภายใต้ผู้นำที่มี

พฤติกรรมตามมิติมิตรสัมพันธ์ (มุ่งคน) ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีพฤติกรรมตามมิติกิจสัมพันธ์ (มุ่งงาน) พนักงานจะมีการร้องทุกข์และออกจากงานมาก

3. ทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid Theory)

เบลค และมุตตัน (Blake & Mouton. 1939 : 271-299) เป็นผู้เสนอทฤษฎีนี้ ซึ่งสืบเนื่องมาจากผลการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่มีผู้บริหารแสดงออก (Lewin. 1964:10)

เบลค และ มุตตัน (สุภา พรหมคุณ. 2532 : 32 ; อ้างอิงมาจาก Blake & Mouton. : n.d.) ได้เสนอว่า รูปแบบพฤติกรรมผู้นำสามารถจะจัดทำเป็นตาข่ายเชื่อมโยงสองมิติ (Two-Dimension Grid) ได้ คือ

1. มิติที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคน (Concern for People)
2. มิติที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงาน (Concern for Production)

แบบเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำสามารถจำแนกออกได้ 5 แบบ คือ

1. Impoverich คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนน้อย
2. Country Club คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนมาก แต่ให้ความสำคัญกับงานน้อย
3. Task คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมากแต่ให้ความสำคัญกับคนน้อย
4. Middle of the Road คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งงานและคน
5. Team คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนมาก

4. การบริหารระบบ 4 (System 4 Management)

ลิเคิร์ท (Likert. 1961 : 222) ผู้ริเริ่มศึกษาแบบของความเป็นผู้นำ เขาได้สร้างระบบสี่ระบบเพื่อการจำแนกผู้นำ ภายหลังจากได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความเป็นผู้นำกับองค์การต่าง ๆ แล้ว Likert. พบว่าจะมีแบบความเป็นผู้นำสี่แบบที่อาจจะแสดงไว้บนแนว

ต่อเนื่องตั้งแต่ระบบที่ 1 ไปจนถึงระบบที่ 4 หรือจากระบบเผด็จการ ไปจนถึงระบบการเข้ามามีส่วนร่วม (Likert. 1961 : 222-223) ดังต่อไปนี้คือ

ระบบที่ 1 เรียกว่า "ระบบเผด็จการ" ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก โดยจะเห็นได้จากข้อเท็จจริงที่ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ

ระบบที่ 2 เรียกว่า "ระบบเผด็จการแบบมีศิลป์" ผู้บริหารยังคงสั่งการอยู่ แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถวิจารณ์คำสั่งได้บ้าง ผู้บริหารจะยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ความสำคัญคล่องตัวบางอย่างในการปฏิบัติงาน

ระบบที่ 3 เรียกว่า "ระบบปรึกษาหารือ" ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและสั่งการภายหลังจากปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว

ระบบที่ 4 เรียกว่า "ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม" เป็นแบบการบริหารที่ Likert ให้ความสำคัญสนับสนุนมากที่สุดภายใต้ระบบที่ 4 เป้าหมายและการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานและกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่น และความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่จากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นไปยังบนเท่านั้น แต่จะมีการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระดับเดียวกันด้วย ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารไม่เพียงแต่ใช้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ องค์การที่เป็นทางการและองค์การไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี

เรดดิน (Reddin. 1966 : 13 - 20) เป็นผู้ค้นคิดทฤษฎีการบริหารแบบสามมิติ ซึ่งรูปแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำตามทฤษฎีสามมิตินี้ William J. Reddin เป็นผู้เสนอขึ้นมา โดยได้รวมดาข่ายการบริหารของ Blake และ Mouton และทฤษฎีความเป็นผู้นำตาม

สถานการณ์ของ Fiedler เข้าด้วยกัน และได้เพิ่มมิติด้านความมีประสิทธิผลอีกมิติหนึ่ง
รวมเป็น 3 มิติ คือ

1. มิติที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคน
2. มิติที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงาน
3. มิติด้านความมีประสิทธิผล

เฮาส์ (House, 1971 : 321 - 338) เจ้าของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงแนวทาง
เป้าหมาย หลักสำคัญของทฤษฎีนี้คือ มุ่งให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงกระตุ้น
จิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการสร้างความพอใจให้แก่เขาและสร้างอิทธิพลเหนือการทำงาน
ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยวิธีวางแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย
ต่าง ๆ ทั้งขององค์การและของตัวเองไปพร้อม ๆ กัน

เฮาส์ และคนอื่น ๆ (House and others, 1974 : 81-87) ได้รวบรวม
พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำในขณะปฏิบัติงานว่ามีสี่ลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำแบบให้คำแนะนำ (Directive leaders) เป็นผู้นำที่แนะแนวทางใน
การทำงานให้แก่ลูกน้อง ให้ลูกน้องปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้
2. ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leaders) ผู้นำจะมีความเป็นมิตรกับ
ลูกน้องแสดงความเป็นเพื่อนร่วมงานที่คอยเสนอแนะความคิดเห็นและอำนวยความสะดวก
ให้แก่ผู้นำเอง ในขั้นสุดท้าย
3. ผู้นำแบบเป็นผู้ร่วมงาน (Participative leaders) ผู้นำจะให้โอกาส
ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นและรับข้อเสนอดังกล่าวมาพิจารณาอีกครั้ง เพื่อการตัดสินใจ
โดยผู้นำเอง ในขั้นสุดท้าย
4. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement oriented leaders)
ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเงื่อนไข เป้าหมายการปฏิบัติงานในลักษณะที่ท้าทาย ความสามารถของ
ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเร่งเร้าให้ผู้ปฏิบัติสนใจในภารกิจและปรารถนาที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ

จากการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมผู้นำสามารถจะสรุปได้ว่าไม่มีรูปแบบใดที่จะใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุก ๆ สถานการณ์ จากรูปแบบต่าง ๆ สามารถจะแบ่งได้เป็น 2 ชนิดใหญ่ คือ ชนิดที่เน้นบุคคล และชนิดที่เน้นงาน ประกอบกับผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำไม่ได้นำเอาองค์ประกอบที่สำคัญมาพิจารณาไปด้วย เช่น งาน กลุ่ม สิ่งแวดล้อมในองค์การ จึงทำให้ยากต่อการแปลความหมายของข้อมูลเพื่อจะยืนยันให้ชัดเจนว่าเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้

วิวัฒนาการของกรมการพัฒนาชนบท

1. ประวัติการก่อตั้ง กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดแผนการบูรณะชนบท ในปี พ.ศ. 2486 โดยเล็งเห็นความสำคัญของประชาชนในชนบท ซึ่งมีมากกว่าร้อยละ 80 ของประชาชนทั้งประเทศ แผนบูรณะชนบทนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการ คือการพัฒนาทางด้านจิตใจ และการพัฒนาทางด้านวัตถุ แผนฉบับนี้ได้รับการปรับปรุงแก้ไขมาตามลำดับ จนในปี พ.ศ. 2499 กรมประชาสงเคราะห์ ได้เสนอโครงการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีให้เป็นโครงการของชาติ มีคณะกรรมการกลางพัฒนาท้องถิ่น เป็นผู้บริหารโครงการ มีชื่อสำนักงานว่า "สำนักงานพัฒนาการท้องถิ่น" เป็นสำนักงานอิสระ ขึ้นตรงต่อกรมมหาดไทยได้คัดเลือกปลัดอำเภอเข้ารับการอบรมเป็น "ปลัดอำเภอพัฒนา" รุ่นแรก จำนวน 42 คน ปฏิบัติงานในเขตทดลอง 21 จังหวัด

พ.ศ. 2503 สำนักงานพัฒนาการท้องถิ่นได้รับการยกฐานะเป็น "ส่วนพัฒนาการท้องถิ่น" ขึ้นกับกรมมหาดไทย ซึ่งได้ทำการฝึกอบรมสารนิเทศก์ ทำหน้าที่พัฒนาการเพิ่มขึ้น และได้ออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ 240 ออกตามความในพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 เพียบตำแหน่งเรียกชื่อเป็นอย่างอื่น ในกรมมหาดไทย ปลัดอำเภอพัฒนาและสารนิเทศ

รวมกันเรียกว่า "พัฒนากร" (Community Development Worker หรือ Community Development Organizer) และเปิดเขตพัฒนาเพิ่มขึ้นอีก และตั้งศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต (ศ.ว.พ.) ขึ้นที่จังหวัดอุบลราชธานีเป็นแห่งแรก เมื่อ พ.ศ. 2504

เนื่องจากการดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่น ได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว และเป็นงานที่สามารถสนองตอบต่อปัญหา และความต้องการของประชาชนอย่างถูกต้องในทุกท้องถิ่นชนบท ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึง ได้ตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ฉบับที่ 10 ยกฐานะส่วนพัฒนาการท้องถิ่นขึ้นเป็น "กรมการพัฒนาชุมชน" สังกัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2505

กรมการพัฒนาชุมชน ได้ดำเนินงานด้านการพัฒนาชุมชน ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2505 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันอาจแบ่งการดำเนินงานตามหน้าที่และภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันสรุปได้เป็น 3 ระยะ คือ

1.1 ระยะแรก (พ.ศ. 2505-2514)

1.1.1 ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2505-2509)

ได้เปิดเขตพัฒนาอำเภอ รวม 77 อำเภอ 707 ตำบล 7,108 หมู่บ้าน

1.1.2 ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510

- 2514) เปิดเขตพัฒนาอำเภอรวม 115 อำเภอ 1,086 ตำบล 10,816 หมู่บ้าน

1.1.3 การดำเนินงานพัฒนาชุมชนในระยะแรก เน้นการศึกษาหารูปแบบ

วิธีการพัฒนาชนบท เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจและสังคมของประชาชนในชนบท โดยเน้นการให้การศึกษา และฝึกอบรมประชากรให้มีความรู้พื้นฐานในงานฝีมือสมัยใหม่ ที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการครองชีพและ เกิดความสนใจในชีวิต และการพัฒนาของชุมชน ฝึกอบรมให้ประชาชนเข้าใจเบื้องต้นในวิธีการปกครองระบอบประชาธิปไตยในรูปของการปกครองท้องถิ่น

เนื่องจากได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของกรมการพัฒนารัฐบาลมหาดไทย ตามราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 80 ตอนที่ 56 วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2506 กรมการพัฒนารัฐบาลในระยะแรก จึงมีบทบาท ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับประชาชนได้แก่ การให้การศึกษา ฝึกอบรม ด้านอาชีพ การส่งเสริมและฝึกอบรมให้เข้าใจวิธีการปกครองระบอบประชาธิปไตย
2. ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานพัฒนารัฐบาล ผู้นำท้องถิ่น ให้เข้าใจหลักการวิธีการพัฒนารัฐบาล
3. ศึกษา วิจัย ค้นคว้า และเผยแพร่งานพัฒนารัฐบาล เป็นการบริการทางวิชาการแก่เจ้าหน้าที่กรมฯ และหน่วยงานภายนอก
4. เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลแห่งชาติ และคณะกรรมการบริหาร และประสานงานพัฒนารัฐบาลแห่งชาติ

1.2 ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2515-2524)

1.2.1 ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515 - 2519) เน้นเขตพัฒนาอำเภอรวมทั้งสิ้น 300 อำเภอ 3,083 ตำบล 29,057 หมู่บ้าน และดำเนินการในรูปแบบเขตพัฒนาคลุมจังหวัดทุกจังหวัด

1.2.2 ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) ตั้งเป้าหมายเร่งรัดเปิดเขตพัฒนารัฐบาลคลุมทุกอำเภอทั่วประเทศ ซึ่งสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายในปี 2523

การดำเนินงานในระยะที่ 2 เป็นการต่อเนื่องจากระยะที่ 1 ที่ได้ปูพื้นฐานให้ความรู้ด้านอาชีพสมัยใหม่ ให้ประชาชนได้สนใจ เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่และเรียนรู้ปัญหาของชุมชนไว้แล้ว ในช่วงที่ 2 ได้เน้นการสร้างสรรค์ในแนวความคิดการมีส่วนร่วม ให้รู้จักการช่วยเหลือตนเองและชุมชนยิ่งขึ้น ให้ความสำคัญในการสร้างผู้นำการรวมกลุ่ม ให้มีกลุ่ม

กิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นในหมู่บ้าน ตำบล ที่จะ เป็นฐานหรือเป็นพลังในการพัฒนา ได้มีการริเริ่มงานอาสาสมัครขึ้น และมีจุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างพลังของหมู่บ้าน(ชุมชน) ให้เกิดขึ้น แล้วนำพลังนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนา

ในระยะนี้กรมการพัฒนาชุมชนให้ความสนใจในเรื่องการพัฒนากลุ่ม และการพัฒนาองค์กร รวมถึงอาสาสมัคร โดยเน้นการสร้างให้เกิดศักยภาพในการร่วมดำเนินการพัฒนาชุมชนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบทบาทของกรมการพัฒนาชุมชน จึงประกอบด้วย

1. ส่งเสริม สนับสนุนและให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องการประกอบอาชีพ การดำเนินชีวิตในครอบครัว สุขภาพอนามัย การรักษายศธรรมนิยมประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม การปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยจะสนับสนุนในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชน
2. ศึกษา วิจัยประเมินผล และค้นคว้าเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน เพื่อสนับสนุนแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน หน่วยงานภายนอกและประชาชนทั่วไป
3. เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการบริหารและประสานงานพัฒนาชุมชน และคณะกรรมการที่ตั้งขึ้น เพื่อวัตถุประสงค์สนับสนุนงานพัฒนาชุมชน

พัฒนาการได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ให้ความรู้แก่ประชาชน และสนับสนุน ส่งเสริมให้ประชาชนรวมกันเป็นกลุ่มเพื่อใช้ขบวนการกลุ่มเป็นวิธีการแก้ปัญหาของชุมชน ในการทำงานร่วมกับประชาชนพัฒนาการจึงมีบทบาท 3 ประการ คือ

1. เป็นผู้เชื่อมประสานระหว่างหน่วยงานของรัฐ เอกชนกับประชาชน ตลอดจนติดตามงานและรายงาน
2. เป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรประชาชนและประชาชนในเรื่องการวางแผนพัฒนาตำบล การจัดการรวมกลุ่ม และปฏิบัติงานตามโครงการพัฒนา
3. เป็นผู้ส่งเสริมเผยแพร่ทักษะโดยการฝึกอบรม การสาธิต จัดนิทรรศการต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน

1.3 ระยะเวลาที่ 3 (พ.ศ. 2525-2534)

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) เป็นต้นมา รัฐบาลได้ให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการพัฒนาชนบทมากขึ้น มีการกำหนดรูปแบบและวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนตั้งแต่ ระดับชาติ จังหวัด อำเภอ และตำบลหมู่บ้าน โดยเน้นให้ประชาชนรู้จักการช่วยตัวเอง และการมีส่วนร่วมเป็นหลัก มีหน่วยงานลงสู่ชนบทเพิ่มขึ้น สำหรับบทบาทของกรมการพัฒนารัฐบาล ซึ่งเดิมได้ปฏิบัติงานพัฒนาโดยให้การศึกษ การอบรมให้ประชาชนได้มีความรู้พื้นฐานด้านต่าง ๆ ให้คิดเป็น ทำเป็น และแก้ไขปัญหาของตนเองและชุมชนได้ ในรูปกลุ่มผู้นำกิจกรรมต่าง ๆ ได้มุ่งดำเนินการเพื่อปรับปรุงขีดความสามารถและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มุ่งให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนามากขึ้น ใช้กระบวนการพัฒนารัฐบาลเป็นหลัก ในการดำเนินงานในรูปแบบการให้การศึกษาเพื่อการพัฒนาโดยใช้แผนพัฒนารัฐบาลระดับตำบล 9 แผนงาน คือ

1. แผนงานพัฒนาเด็ก
2. แผนงานพัฒนาเยาวชน
3. แผนงานพัฒนาสตรี
4. แผนงานสร้างเสริมรายได้
5. แผนงานส่งเสริมการออมทรัพย์เพื่อการผลิต
6. แผนงานอาสาพัฒนารัฐบาล
7. แผนงานพัฒนาสิ่งแวดล้อม
8. แผนงานพัฒนาจิตใจ
9. แผนงานพัฒนาองค์กร

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) จากภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมการพัฒนารัฐบาล แนวนโยบายของรัฐบาล การคาดประมาณการด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) และแผนมหาดไทยแม่บท ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2530-2534) กำหนดแนวทางการพัฒนาที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญแก่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้น เกิดความสงบสุข และเป็นธรรม ตลอดจนการปรับปรุงระบบการบริหารและการจัดการของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อลดความซ้ำซ้อนลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อความประหยัด เน้นให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาด้านการดำรงชีวิต โดยการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานและการประกอบอาชีพของประชาชน ในชนบท ควบคู่กับการสนับสนุนการเพิ่มผลผลิตให้เกิดรายได้ และการสร้างงานเพื่อบทบาทขององค์กรประชาชนและภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนามากขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนา เมืองและพื้นที่เฉพาะ

กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาได้ ดังนี้

1. แนวทางปรับปรุงการบริหารงานและการจัดองค์กรของกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ
2. แนวทางพัฒนาองค์กรประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
4. แนวทางส่งเสริมรายได้ และพัฒนาเงินทุน

1.4 ระยะที่ 4 (2535 เป็นต้นมา)

พ.ศ. 2535 ซึ่งเป็นปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจได้มีการปรับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ใหม่ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ปี 2535 มาตรา 3 โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หลักการทำงาน กิจกรรมพัฒนารัฐวิสาหกิจ และหน้าที่ของข้าราชการกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจไว้ดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมของประชาชนให้ดีขึ้น โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน

เป้าหมาย

ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) (อาหารดี มีบ้านอาศัย ศึกษาอนามัยถ้วนทั่ว ครอบครัวยุติภัย รายได้ดี มีลูกไม่มาก อยากร่วมพัฒนา พาสู่คุณธรรม และบำรุงสิ่งแวดล้อม)

หลักการทำงาน

กรมการพัฒนาชุมชน ยึดการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลักในการทำงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ร่วมกับภาครัฐและเอกชน

1. ค้นหาปัญหา และสาเหตุปัญหาของตนเองและชุมชน โดยใช้ข้อมูลเป็นเครื่องมือ
2. ตัดสินใจแก้ไขปัญหาของตนเองและชุมชน โดยใช้แผนพัฒนาตำบลเป็นกลไก
3. ลงทุนและดำเนินการ
4. ดูแลและบำรุงรักษา (ติดตามและประเมินผล)
5. รัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุนเท่านั้น

กิจกรรมพัฒนาชุมชน

เมื่อ กสศ. จัดทำแผนพัฒนาตำบลแล้วกิจกรรมที่อยู่ในแผนพัฒนาตำบล อาจแบ่งได้ เป็น 2 ประเภทคือ

1. กิจกรรมที่กระทรวง ทบวง กรมอื่น ๆ รับผิดชอบ
2. กิจกรรมที่กรมการพัฒนาชุมชนรับผิดชอบโดยตรง

กิจกรรมที่ส่วนราชการอื่นรับผิดชอบ เป็นเจ้าของงบประมาณนั้น พัฒนากرยังจะต้องมีส่วนร่วมในการประสานงาน รวมทั้งการติดตามให้การสนับสนุนการดำเนินงาน ในทุกวิถีทาง ด้วย

กิจกรรมที่กรมการพัฒนาชุมชนรับผิดชอบ เช่น การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน อาชีพ นั้นพัฒนากรจะต้องกระตุ้นให้การศึกษา และสร้างความเข้าใจให้ประชาชนและกลุ่มต่าง ๆ ยอมรับ มีความต้องการและรับผิดชอบดำเนินการ โดยกรมการพัฒนาชุมชนจะสนับสนุนงบประมาณ วิชาการ และวัสดุ อุปกรณ์

หน้าที่ของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการพัฒนาชุมชน ในส่วนภูมิภาคมีความเหมาะสมสอดคล้องกับระบบการบริหารงานในปัจจุบัน กรมการพัฒนาชุมชน จึงได้ กำหนดหน้าที่ของข้าราชการในระดับจังหวัด อำเภอ ไว้ดังต่อไปนี้

1. หน้าที่พัฒนาการจังหวัด

1.1 หน้าที่บริหารงานทั่วไป ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

1.1.1 บริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบแบบแผนในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ และเป็นผู้ช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการจังหวัด

1.1.2 ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และลูกจ้างสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ในจังหวัด

1.1.3 บริหารงานงบประมาณ การเงิน การคลัง และการพัสดุของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

1.2 หน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน

1.2.1 จัดให้มีการจัดเก็บ วิเคราะห์และส่งเสริมการใช้ประโยชน์ข้อมูล เพื่อการพัฒนาชนบท

1.2.2 จัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาชุมชนของจังหวัด

1.2.3 บริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของแผนงาน/โครงการตลอดจนปรับปรุงแผนงาน/โครงการให้เหมาะสมกับข้อมูลและสภาพที่เปลี่ยนแปลง

1.2.4 ศึกษา ปรับปรุง รูปแบบและวิธีการดำเนินงานพัฒนาชุมชนให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

1.2.5 กำกับ ควบคุม ดูแล และเร่งรัดการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในจังหวัด

1.2.6 ติดตาม ตรวจสอบ และนิเทศงานพัฒนาชุมชนในเขตจังหวัด

1.2.7 ฝึกอบรม สอนแนะและบริการทางวิชาการแก่เจ้าหน้าที่ และ
อาสาสมัครพัฒนาชุมชน

1.2.8 รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาชุมชนในจังหวัด กรมฯ ศูนย์
ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชน เขต และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเป็นประจำ

1.2.9 ประสานงาน และ/หรือให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ส่วน
ราชการ และภาคเอกชนอื่น ๆ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาชนบท ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

1.2.10 ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.3 ท้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากทางราชการ

2. หน้าที่พัฒนาการอำเภอ

2.1 หน้าที่บริหารงานทั่วไป ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

2.1.1 บริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบแบบแผนในฐานะหัวหน้า
ส่วนราชการและเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
แผ่นดิน

2.1.2 ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างสังกัดกรมการพัฒนา
ชุมชนในอำเภอ

2.1.3 บริหารงานงบประมาณ การเงิน การคลัง และการพัสดุ ของ
สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

2.2 หน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน

2.2.1 ดำเนินการให้มีการจัดเก็บ วิเคราะห์ และส่งเสริมการใช้
ประโยชน์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท

- 2.2.2 จัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาชุมชนของอำเภอ และควบคุมดูแลการจัดทำแผนพัฒนาตำบล
- 2.2.3 บริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของแผนงาน/โครงการตลอดจนปรับปรุงแผนงานโครงการให้เหมาะสมกับข้อมูลและสภาพปัญหาที่เปลี่ยนแปลง
- 2.2.4 ศึกษา ปรับปรุง และสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในอำเภอ
- 2.2.5 ควบคุม เร่งรัด และสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในอำเภอ
- 2.2.6 ติดตาม ตรวจสอบ และนิเทศงานพัฒนาชุมชนในเขตอำเภอ
- 2.2.7 ให้คำปรึกษา/สอนแนะ แก่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน อาสาสมัคร และผู้นำท้องถิ่น
- 2.2.8 ตรวจสอบ และรายงานผลการดำเนินงานพัฒนาชุมชนให้อำเภอ จังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 2.2.9 ประสานงาน และ/หรือ ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ส่วนราชการ และภาคเอกชนอื่น ๆ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาชนบทร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ
- 2.2.10 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่งานพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

2. หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของพัฒนาการจังหวัด

(กรมการพัฒนาชุมชน. 2521 : 12)

2.1 หน้าที่ความรับผิดชอบ บริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับจังหวัด ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ รับผิดชอบการบริหารงานพัฒนาชุมชน โดยควบคุมหน่วยงานหลายหน่วย และปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากเป็นพิเศษ และปฏิบัติหน้าที่อย่างอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน มีหน้าที่กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน พิจารณาอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ติดต่อประสานงาน วางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยควบคุมตรวจสอบการดำเนินงานต่าง ๆ หลายด้านเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน เช่น การรวบรวมและพิจารณาตรวจสอบโครงการดำเนินงานของเขตพัฒนาที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาเสนอขึ้นมาเช่น โครงการพัฒนาอาชีพ กลุ่มอาชีพและกลุ่มต่าง ๆ โครงการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน โครงการเสริมสร้างสุขภาพ เป็นต้น ศึกษาวิเคราะห์ประมวลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับโครงการดังกล่าว สรุปข้อคิดเห็นเสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการวางแผน การดำเนินการพัฒนาชุมชนด้านต่าง ๆ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการงานในหน้าที่ พิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ นำความเห็น สรุปรายงานเสนอแนะและดำเนินการปฏิบัติที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้งเข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัด ผูกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 7 หรือ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ
2. ได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ระดับ 6 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

1. มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการบริหารงานบุคคล
2. มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
3. มีความสามารถในการบริหารงานและจัดระบบงาน
4. มีความสามารถ ริเริ่ม ปรับปรุงนโยบายและแผนงาน
5. มีความรู้ความเข้าใจ ในนโยบายงานของรัฐบาล และปัญหาด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ
6. มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในหน้าที่ทั้งหมด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของพัฒนาการจังหวัด ตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอ มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยในประเทศ กัลยา ตะบุนพงค์ (2519 : 12-13) ได้ศึกษา ลักษณะผู้นำนักศึกษาวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร โดยใช้เครื่องมือแบบประเมินความสามารถในการเป็นผู้นำ ลักษณะผู้นำที่ศึกษามีสี่แบบ คือ ลักษณะความเป็นผู้นำแบบเสรีนิยม ประชานิยม อัตนิยม-ก้าวร้าว และอัตนิยม-ยอมตาม ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่เป็นผู้นำ และที่ไม่เป็นผู้นำ มีลักษณะผู้นำแต่ละแบบไม่แตกต่างกัน นักศึกษาชายมีลักษณะผู้นำแบบ อัตนิยม-ยอมตาม สูงกว่านักศึกษาหญิง แต่นักศึกษาหญิงมีลักษณะผู้นำแบบประชานิยมสูง กว่านักศึกษาชาย ลักษณะผู้นำแบบเสรีนิยม มีความสัมพันธ์กับแบบอัตนิยม-ก้าวร้าว ในทางบวกที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในทางลบที่ระดับ .01

วิรัช วิเศษสุวรรณ (2521 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ทั้งพฤติกรรมผู้นำมีจิตสัมพันธภาพ และมีจิตกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูสูง

สุชาติ สังข์รุ่ง (2520 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยพฤติกรรมผู้นำกับความ พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคกลาง พบว่าพฤติกรรม ผู้นำของครูใหญ่ทั้งสองด้านอยู่ในระดับสูง โดยแสดงพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มากกว่าด้านมุ่งงาน

วารี ศรีมาโนชญ์ (2527 : 78 - 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของอธิการวิทยาลัยครู กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษาใน วิทยาลัยครู 10 แห่ง โดยศึกษาคุณลักษณะ 7 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์มาก ตามค่าคะแนนเฉลี่ยทัศนคติของผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษา มีดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่มีความคิดลึกซึ้งกว้างขวาง มองการณ์ไกล มีความคิด
 สุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ มีความโอ้อ้อมอารี รู้จักเสียสละ ไม่เอาัดเอาเปรียบผู้อื่น

2. ด้านความรู้ทางวิชาการ ได้แก่มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานบุคคล
 การติดตามข่าวความเคลื่อนไหวทางวิชาการ มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ มีความรู้ในเรื่อง
 หลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษาของตน

3. ด้านธุรการ ได้แก่มีความสามารถในการตัดสินใจสั่งการโดยไม่ขัดกับระเบียบ
 ข้อบังคับของทางราชการ รู้และเข้าใจระเบียบข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติของทางราชการ
 สามารถให้คำแนะนำและชี้แจงระเบียบข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติของทางราชการให้ผู้ใต้บังคับ
 บัญชาเข้าใจได้ถูกต้อง

2. งานวิจัยในต่างประเทศ สโตกคิล (Stogdill. 1974 : 62 - 63)

ได้สรุปผลงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของผู้หน้าที่ประสบความสำเร็จหลายราย ผลสรุปที่สำคัญมีดังนี้

1. บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำ มีคุณสมบัติเหนือกว่าสมาชิกของกลุ่มในเรื่องเกี่ยวกับสติปัญญา ผลการศึกษาเล่าเรียน ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและสังคม
 สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม

2. บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำ มีลักษณะดังต่อไปนี้มากกว่าส่วนเฉลี่ยของสมาชิก
 ของกลุ่ม คือรู้จักการเข้าสมาคม มีความคิดริเริ่ม มีความเพียรพยายาม รู้จักวิธีที่จะทำงาน
 ให้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตันตัวและหยั่งรู้ในสถานการณ์ มีความร่วมมือเป็นทีนิยม
 ของปวงชน มีความสามารถในการปรับตัว มีความสามารถในการพูด

3. คุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นผู้นำก็คือ ความคิดริเริ่ม การเป็นที่
 นิยมของปวงชน ความสามารถในการเข้าสมาคม การตัดสินใจ ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด
 การมีอารมณ์ขัน การมีความร่วมมือกับคนอื่น ความสามารถทางกีฬา

4. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการ เป็นผู้นำ แยกออกได้เป็น 5 ประเภท ดังนี้ คือ

4.1 ความสามารถ หมายถึงสติปัญญา ความกระตือรือร้น ความสามารถในการพูด ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ

4.2 ความสำเร็จ ได้แก่การได้รับการศึกษาและประสบการณ์

4.3 ความรับผิดชอบ ได้แก่การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ความเพียรพยายาม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด

4.4 สถานะ รวมถึงสถานะทางสังคมและการ เป็นที่นิยมของคนอื่น

4.5 สถานการณ์ ได้แก่ทักษะ ความต้องการและความสนใจ

ดอลล์ (Doll, 1968:153-155) ได้วิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของการ เป็นผู้นำ ได้สรุปว่าผู้นำควรมีลักษณะดังนี้

1. ควรเป็นคนที่มีลักษณะ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำควรจะเป็นผู้มีความรู้สึกไว ต่อความต้องการหรืออารมณ์ของสมาชิกของกลุ่ม
2. ควรเป็นคนกระฉับกระเฉง ผู้นำจะต้องกระทำตนให้สมาชิกเห็นว่า เป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความตื่นตัว แจ่มใส ร่าเริง
3. ควรได้รับการยอมรับจากสมาชิกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่ม
4. ควรเป็นที่พึ่งของสมาชิก ครู นักเรียน คนงาน ภารโรง ซึ่งต่างก็ต้องการความช่วยเหลือเมื่อเผชิญกับปัญหา
5. ควรเป็นผู้ที่ควบคุมอารมณ์ของตนได้
6. ควรสนใจในบทบาทของตนเอง

สมมติฐานของการวิจัย

1. พัฒนาการอำเภอ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดทั้งสามแบบแตกต่างกัน
2. พัฒนาการอำเภอ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดทั้งสามแบบแตกต่างกัน
3. พัฒนาการอำเภอ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดทั้งสามแบบแตกต่างกัน
4. พัฒนาการอำเภอ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นพัฒนาอำเภอ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดทั้งสามแบบแตกต่างกัน
5. พัฒนาการอำเภอ ที่ปฏิบัติงานในอำเภอที่มีปริมาณงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดทั้งสามแบบแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาดำเนินการตามลำดับคือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิธีสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่พัฒนาการอำเภอทั่วประเทศที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2537 จำนวน 810 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้มาโดยการเลือกสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) คือทำการสุ่มจังหวัดต่าง ๆ ในสำนักงานพัฒนาชุมชนทั้ง 9 เขต มา 50 % ของแต่ละเขตและใช้พัฒนาการอำเภอต่าง ๆ ของจังหวัดที่สุ่มได้ เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนทั้งสิ้น 433 คน คือ
 - 2.1 สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต 1 มี 9 จังหวัด ได้จำนวน 5 จังหวัดคือ สระบุรี พระนครศรีอยุธยา ชัยนาท นครนายก และนนทบุรี จำนวน 44 คน
 - 2.2 สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต 2 มี 8 จังหวัด ได้จำนวน 4 จังหวัดคือ ชลบุรี จันทบุรี ปราจีนบุรี และระยอง จำนวน 34 คน
 - 2.3 สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต 3 มี 9 จังหวัด ได้จำนวน 5 จังหวัดคือ อำนาจเจริญ ยโสธร สุรินทร์ บุรีรัมย์ และมุกดาหาร จำนวน 56 คน
 - 2.4 สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต 4 มี 9 จังหวัด ได้จำนวน 5 จังหวัดคือ อุตรดิตถ์ มหาสารคาม นครพนม ขอนแก่น และหนองคาย จำนวน 78 คน

2.5 สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต 5 มี 9 จังหวัดได้จำนวน 5 จังหวัดคือ ลำปาง ลำพูน เชียงราย แพร่ และอุดรดิตถ์ จำนวน 53 คน

2.6 สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต 6 มี 8 จังหวัดได้จำนวน 4 จังหวัดคือ กำแพงเพชร พิจิตร โขงโพธิ์ เพชรบูรณ์ และนครสวรรค์ จำนวน 43 คน

2.7 สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต 7 มี 8 จังหวัดได้จำนวน 4 จังหวัดคือ นครปฐม กาญจนบุรี เพชรบุรี และสุพรรณบุรี จำนวน 38 คน

2.8 สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต 8 มี 7 จังหวัดได้จำนวน 4 จังหวัดคือ นครศรีธรรมราช ระนอง สุราษฎร์ธานี และภูเก็ต จำนวน 47 คน

2.9 สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต 9 มี 7 จังหวัดได้จำนวน 4 จังหวัดคือ ยะลา ปัตตานี สงขลา และพัทลุง จำนวน 40 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการพัฒนาการอำเภอทั่วประเทศ โดยการสุ่มมา 50 % ซึ่งสุ่มเป็นกลุ่มตามการแบ่งของสำนักงานพัฒนาชุมชนเขตทั้ง 9 เขต จะได้ตัวแทนทั้งหมด 433 คน และกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวจะสามารถเป็นตัวแทนที่แท้จริงของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ รายละเอียดของแต่ละจังหวัด/อำเภอที่สุ่มได้ ดังแสดงตาราง 1 ต่อไปนี้

ตาราง 1. รายชื่อสำนักงานพัฒนาชุมชนเขต จังหวัด และอำเภอที่เป็นตัวอย่าง

ลำดับที่	สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต	จังหวัด	จำนวนอำเภอ
1	1	สระบุรี	12
2		ชัยนาท	6
3		พระนครศรีอยุธยา	16
4		นครนายก	4
5		นนทบุรี	6
6	2	ชลบุรี	10
7		ปราจีนบุรี	7
8		จันทบุรี	10
9		ระยอง	7
10	3	สุรินทร์	13
11		อำนาจเจริญ	7
12		ยโสธร	9
13		บุรีรัมย์	20
14		มุกดาหาร	7
15	4	อุดรธานี	19
16		มหาสารคาม	11

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับที่	สำนักงานพัฒนาชุมชน เขต	จังหวัด	จำนวนอำเภอ
17		นครพนม	11
18		ขอนแก่น	23
19		หนองคาย	14
20	5	ลำปาง	13
21		ลำพูน	7
22		เชียงราย	16
23		แพร่	8
24		อุตรดิตถ์	9
25	6	กำแพงเพชร	10
26		พิษณุโลก	9
27		เพชรบูรณ์	11
28		นครสวรรค์	13
29	7	นครปฐม	7
30		กาญจนบุรี	13
31		เพชรบุรี	8
32		สุพรรณบุรี	10

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับที่	สำนักงานพัฒนาชุมชน เขต	จังหวัด	จำนวนอำเภอ
33	8	นครศรีธรรมราช	20
34		ระนอง	5
35		สุราษฎร์ธานี	19
36		ภูเก็ต	3
37	9	สงขลา	10
38		ปัตตานี	12
39		ยะลา	8
40		พัทลุง	10
รวม		40	433

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามมาจากอัจฉรา รัตนบุญสิน มีรายละเอียดดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ เป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ แบบควบคุม แบบสับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 3 ระดับ ซึ่งมีความหมายของคะแนนดังนี้

คะแนน	3	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนน	2	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน	1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นมีลักษณะปลายเปิด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. ปรับแบบสอบถามของอัจฉรา รัตนบุญสิน (2537 : 90-99) ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้
3. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
4. นำไปทดลองหาคัดภาพโดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทดลองเก็บข้อมูลกับพัฒนาการอำเภอในสำนักงานพัฒนาชุมชนเขต 1 จำนวน 4 จังหวัด คือ จังหวัดลพบุรี 10 อำเภอ จังหวัดปทุมธานี จำนวน 7 อำเภอ จังหวัดสิงห์บุรี 6 อำเภอ และจังหวัดอ่างทอง 7 อำเภอ รวม 30 อำเภอ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 30 อำเภอ

5. นำแบบสอบถามที่กรอกสมบูรณ์เรียบร้อยแล้วมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 16)

6. นำแบบสอบถามที่กรอกสมบูรณ์แล้วมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้เท่ากับ 0.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอหนังสือถึงกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพัฒนาการอำเภอที่ปฏิบัติงานทั่วประเทศ
2. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีหนังสือจากกรมการพัฒนาชุมชน ถึงพัฒนาการอำเภอขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ถึงสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2537 ถึง 10 พฤศจิกายน 2537

ผลการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 397 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.69 ของแบบสอบถามที่ส่งออกไปจำนวน 433 ชุด และเมื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ผลการวิจัยได้ทั้งหมด การรวบรวมข้อมูลดังกล่าวกระทำระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2537 ถึง 10 พฤศจิกายน 2537 รวมเวลาทั้งสิ้น 40 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยจำนวนกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ใช้ t-test และมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สูตร F-test
4. ในกรณีที่ตัวแปรเป็นมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มจะทดสอบต่อไปเพื่อหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Newman - Keuls Test และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังกล่าวใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-X (Statistical Package for the Social Sciences Version-10)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. การคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน การคำนวณค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนมีดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531:59)

1.1 หาอัตราร้อยละ ใช้สูตร

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น}}{\text{ความถี่ทั้งหมด}} \times 100$$

1.2 ค่าเฉลี่ย ใช้สูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ

และอังคณา สายยศ. 2524 : 77)

$$S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตร α -Coefficient

(ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2524 : 17)

$$\alpha = \frac{N}{N - 1} \left[\frac{\sum S_i^2}{S_t^2} - 1 \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

N แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

3. สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร

(ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2524 : 97)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t -distribution

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และความแปรปรวนกลุ่มที่ 2

N_1, N_2 แทน จำนวนคนในกลุ่มที่ 1 และจำนวนคนในกลุ่มที่ 2

ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวประกอบทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่ม โดยใช้ F - test (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 95)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่ม

MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแล้วมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Newman - Keuls Test (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 113)

$$W = q_{(\alpha : r, df)} \sqrt{\frac{MS_E}{N}}$$

เมื่อ W แทน ค่าวิกฤตของ Newman - Keuls

q แทน ค่าที่เป็ได้จากตาราง Studentized Ray Statistic

MS_E แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวนที่ได้จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

$\bar{N}$ แทน Harmonic Mean คำนวณได้จากสูตร

$$\bar{N} = \frac{K}{\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2} + \dots + \frac{1}{N_k}}$$

เมื่อ K แทน จำนวนกลุ่ม

$N_1, N_2, \dots, N_k$ แทน จำนวนคนในแต่ละกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้
เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ดังต่อไปนี้

- $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
- S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- t แทน ค่าความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่าง
(t-distribution)
- F แทน ค่าความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่มตัวอย่าง
(F-distribution)
- q แทน ค่าสถิติแสดงความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่
(q-Statistic)
- df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
- SS แทน ผลบวกของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
- MS แทน ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.66 ถือว่าพฤติกรรมแสดงออกน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.67 - 2.32 ถือว่าพฤติกรรมแสดงออกปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 2.33 - 3.00 ถือว่าพฤติกรรมแสดงออกมาก

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดโดยรวม

ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด

ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็น เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่พึงปรารถนาของพัฒนาการ

อำเภอ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นการวิเคราะห์โดยใช้จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ

วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นพัฒนาการอำเภอ และสถานการณ์ของอำเภอที่ทำงานปฏิบัติงาน ดังตาราง 2 ต่อไป

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของพัฒนาการอำเภอเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด
จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	332	83.60
1.2 หญิง	65	16.40
รวม	397	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 35 ปี	11	2.80
2.2 ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	386	97.20
รวม	397	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	120	30.20
3.2 ปริญญาตรีและสูงกว่า	277	69.80
รวม	397	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ		
4.1 ต่ำกว่า 35 ปี	122	30.70
4.2 ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	275	69.30
รวม	397	100.00
5. สถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน		
5.1 อำเภอที่มีปริมาณงานมาก/ระดับ 7	160	40.31
5.2 อำเภอที่มีปริมาณงานปานกลาง/ระดับ 6	199	50.13
5.3 อำเภอที่มีปริมาณงานน้อย/ระดับ 5	38	09.56
รวม	397	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่าจำนวนพัฒนาการอำเภอ จำแนกตามตำแหน่งเป็นเพศชาย จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 83.60 เพศหญิง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 อายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 386 คน คิดเป็นร้อยละ 97.20 วุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 ปริญญาตรีและสูงกว่าจำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80

มีประสบการณ์ในการเป็นพัฒนาการอำเภอต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 และตามสถานภาพของอำเภอที่ปฏิบัติงาน อำเภอที่มีปริมาณงานมาก/ระดับ 7 จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.31 อำเภอที่มีปริมาณงานปานกลาง/ระดับ 6 จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 50.13 และอำเภอที่มีปริมาณงานน้อย/ระดับ 5 จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 09.56

ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับภาวะผู้นำของ
พัฒนาการจังหวัดโดยรวม คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม
ดังตาราง 3 - 6 ต่อไปนี้

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำของพัฒนาการ
 จังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอ

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
แบบควบคุม.....	2.02	0.25	ปานกลาง
แบบสนับสนุน.....	2.49	0.38	มาก
แบบไม่มีส่วนร่วม.....	1.72	0.25	ปานกลาง
รวม	2.00	0.17	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่าภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดตามความคิดเห็นของ
 พัฒนาการอำเภอเป็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
 พบว่าภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแบบสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.49$) แบบควบคุม
 ($\bar{X} = 2.02$) และแบบไม่มีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.72$)

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำของพัฒนาการ
จังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอด้านแบบควบคุม

ภาวะผู้นำแบบควบคุม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
พัฒนาการจังหวัดยิระ เปียบในการปฏิบัติงานอย่าง เคร่งครัด.....	2.61	0.51	มาก
พัฒนาการจังหวัดดำเนินการปฏิบัติงานที่บกพร่องของผู้ได้ บังคับบัญชา.....	1.98	0.61	ปานกลาง
พัฒนาการจังหวัดพูดจากับผู้ได้บังคับบัญชาอย่าง เป็น ทางการ เสมอ.....	1.91	0.61	ปานกลาง
พัฒนาการจังหวัดมอบหมายงาน โดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ได้ บังคับบัญชา.....	2.57	0.56	มาก
พัฒนาการจังหวัดบริหารงาน โดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ได้ บังคับบัญชา.....	1.43	0.59	น้อย
พัฒนาการจังหวัดให้ผู้ได้บังคับบัญชา เสนอแนะข้อคิดเห็น แต่ไม่นำแนวคิดไปปฏิบัติ.....	1.57	0.64	น้อย
พัฒนาการจังหวัดไม่ยอมรับแนวความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่มาจากผู้ได้บังคับบัญชา.....	1.41	0.61	น้อย
พัฒนาการจังหวัดปกครองผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความ เฉียบขาด.....	1.85	0.59	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบควบคุม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
พัฒนาการจังหวัดมักจะตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานบกพร่องเสมอ.....	1.84	0.68	ปานกลาง
พัฒนาการจังหวัดไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในการประชุม.....	1.33	0.56	น้อย
พัฒนาการจังหวัดเน้นการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา.....	2.80	0.43	มาก
พัฒนาการจังหวัดต้องการให้ทุกคนปฏิบัติตามความคิดเห็นของตนเองเสมอ.....	1.82	0.65	ปานกลาง
พัฒนาการจังหวัดมักไม่อธิบายการตัดสินใจของตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจ.....	1.53	0.66	น้อย
พัฒนาการจังหวัดจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะทำอะไรและทำอย่างไร.....	1.92	0.64	ปานกลาง
พัฒนาการจังหวัดจะตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้สำเร็จ.....	2.19	0.61	ปานกลาง
พัฒนาการจังหวัดแจ้งความคาดหวังที่จะได้รับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา.....	2.43	0.60	มาก
พัฒนาการจังหวัดควบคุมดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเต็มความสามารถ.....	2.64	0.54	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบควบคุม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
พัฒนาการจังหวัดควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว.....	2.68	0.49	มาก
พัฒนาการจังหวัดเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในจังหวัดตามแนวความคิดของตน.....	1.76	0.65	ปานกลาง
พัฒนาการจังหวัดเร่งรัดผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานเต็มที่เพื่อตนจะได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น.....	2.10	0.77	ปานกลาง
รวม	2.02	0.25	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่าภาวะผู้นำแบบควบคุมของพัฒนาการจังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากในข้อ "พัฒนาการจังหวัดเน้นการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา" ($\bar{X}=2.68$) และในข้อ "พัฒนาการจังหวัดควบคุมดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเต็มความสามารถ" ($\bar{X}=2.64$) และอยู่ในระดับน้อยในข้อ "พัฒนาการจังหวัดไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในการประชุม" ($\bar{X}=1.33$) "พัฒนาการจังหวัดไม่ยอมรับแนวความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่มาจากผู้ใต้บังคับบัญชา" ($\bar{X}=1.41$) และในข้อ "พัฒนาการจังหวัดบริหารงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา" ($\bar{X}=1.43$)

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำของการพัฒนาการ
จังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอ ด้านแบบสนับสนุน

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
พัฒนาการจังหวัดขอความเห็นชอบจากผู้ได้บังคับบัญชา ในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนจะดำเนินการต่อไป.....	2.43	0.61	มาก
พัฒนาการจังหวัดของท่านแสดงความเป็นมิตรและ ไม่ถือตัว.....	2.76	0.50	มาก
พัฒนาการจังหวัดไม่เคยแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติ งานของตนให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน.....	1.40	0.64	น้อย
พัฒนาการจังหวัดมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ ผู้ได้บังคับบัญชา.....	2.51	0.55	มาก
พัฒนาการจังหวัดใช้ภาษาพูดในการสั่งงานอย่างชัดเจนสั้น เข้าใจง่าย.....	2.64	0.58	มาก
พัฒนาการจังหวัดสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความคิด ริเริ่มในการปฏิบัติงาน.....	2.62	0.57	มาก
พัฒนาการจังหวัดส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงาน เป็นหมู่คณะ.....	2.64	0.57	มาก
พัฒนาการจังหวัดชี้แจงทำความเข้าใจถึงหลักการเหตุผล ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน.....	2.65	0.57	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	X	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
พัฒนาการจังหวัดพยายามให้ผู้ที่บังคับบัญชามีความสุข ในการปฏิบัติงาน.....	2.55	0.58	มาก
พัฒนาการจังหวัดปฏิบัติต่อผู้ที่บังคับบัญชาทุกคน อย่างเสมอภาค.....	2.55	0.64	มาก
พัฒนาการจังหวัดเป็นผู้ที่ไม่มีใครจัดและนำเข้าไปใกล้.....	2.56	0.63	มาก
พัฒนาการจังหวัดเป็นที่พึ่งในการแก้ปัญหาส่วนตัวของผู้ที่ บังคับบัญชา.....	2.30	0.66	ปานกลาง
พัฒนาการจังหวัดมีอารมณ์มั่นคงกับผู้ร่วมงาน.....	2.50	0.63	มาก
พัฒนาการจังหวัดจะพูดให้กำลังใจ เมื่อผู้ที่บังคับบัญชา ทำงานผิดพลาด.....	2.35	0.67	มาก
พัฒนาการจังหวัดจะพูดตัดสินด้วยความ เป็นธรรม เมื่อมีความขัดแย้งในหน่วยงาน.....	2.54	0.60	มาก
พัฒนาการจังหวัดสนับสนุนให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อ เพื่อจะได้มีโอกาสก้าวหน้า.....	2.66	0.54	มาก
พัฒนาการจังหวัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบ โดยไม่ยึดความคิดเห็นของตนเป็นหลัก.....	2.35	0.73	มาก
พัฒนาการจังหวัดนำความคิดใหม่ ๆ มาปรึกษาหารือ กับผู้บังคับบัญชาเสมอ.....	2.54	0.62	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
เมื่อเกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรง ในหน่วยงาน			
พัฒนาการจังหวัดมักมีวิธีการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน...	2.49	0.60	มาก
พัฒนาการจังหวัดดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาวินัย			
และ เรื่องราวร้องทุกข์อย่างยุติธรรม.....	2.62	0.55	มาก
รวม	2.49	0.38	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่าภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของพัฒนาการจังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากในข้อ "พัฒนาการจังหวัดของท่าน แสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว" ($\bar{X}=2.76$) "พัฒนาการจังหวัดสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ศึกษาต่อเพื่อจะได้มีโอกาสก้าวหน้า" ($\bar{X}=2.66$) และในข้อ "พัฒนาการจังหวัดชี้แจง ทำความเข้าใจถึงหลักการเหตุผลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน" ($\bar{X}=2.65$) และอยู่ในระดับน้อยในข้อ "พัฒนาการจังหวัดไม่เคยแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของตนให้ผู้บังคับบัญชารับอย่างชัดเจน" ($\bar{X}=1.40$)

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำของพัฒนาการ
จังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอตำบลแบบไม่มีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
พัฒนาการจังหวัดบริหารงานตามสับายไม่ยึดหลักเกณฑ์...	1.41	0.59	น้อย
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลือกวิธีการ ทำงานเอง.....	1.83	0.64	ปานกลาง
พัฒนาการจังหวัดไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เท่าที่ควร.....	1.26	0.53	น้อย
พัฒนาการจังหวัดไม่ตัดสินใจไม่ว่าผู้นั้นจะทำงานดีหรือไม่ ก็ตาม.....	1.57	0.61	น้อย
พัฒนาการจังหวัดให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	2.48	0.58	มาก
พัฒนาการจังหวัดจะไม่ชอบออกไปตรวจให้คำแนะนำ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเห็นเป็นเรื่องน่าเบื่อ.....	1.37	0.58	น้อย
พัฒนาการจังหวัดจะเก็บตัว ไม่ชอบสังสรรค์กับผู้ใต้ บังคับบัญชา เพราะกลัวจะเสียการปกครอง.....	1.38	0.56	น้อย
พัฒนาการจังหวัดจะจัดหาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้ามีการร้องขอ.....	2.34	0.64	มาก
พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม เพราะเชื่อว่าจะเป็นการสร้างความขัดแย้งมากกว่า สร้างสรรค์.....	1.39	0.57	น้อย

ตาราง 6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
พัฒนาการจังหวัดไม่ติดตามผลการปฏิบัติงาน เพราะคิดว่า			
เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	1.35	0.56	น้อย
พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบหารือกับคนอื่น เพราะเห็นว่า			
เป็นเรื่องล้าช้า.....	1.44	0.60	น้อย
พัฒนาการจังหวัดจะให้คำแนะนำก็ต่อเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา			
ขอมา.....	1.85	0.67	ปานกลาง
พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบมีส่วนร่วมในการทำงาน			
ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา.....	1.35	0.57	น้อย
เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน พัฒนาการจังหวัด			
จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหานั้น.....	1.42	0.62	น้อย
พัฒนาการจังหวัดยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่			
แทนทันทีที่มีโอกาส.....	2.13	0.62	ปานกลาง
พัฒนาการจังหวัดยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตาม			
แนวทางที่พวกเขาคิดว่าดีที่สุด.....	2.34	0.60	มาก
พัฒนาการจังหวัดจะใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสิน หากมีความ			
ขัดแย้งเกิดขึ้น.....	1.93	0.67	ปานกลาง
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานแบบเรื่อย ๆ			
ตามสบาย.....	1.30	0.56	น้อย
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจ			
โดยเสรี.....	1.99	0.62	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้บังคับบัญชาไม่เสรีภาพ ในการทำงาน.....	2.33	0.64	มาก
รวม	1.72	0.25	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่าภาวะผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วมของพัฒนาการจังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากในข้อ "พัฒนาการจังหวัดให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา" ($\bar{X}=2.48$) "พัฒนาการจังหวัดจัดหาเครื่องมือในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาถ้ามีการร้องขอ" ($\bar{X}=2.34$) และในข้อ "พัฒนาการจังหวัดยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามแนวทางที่พวกเขาคิดว่าดีที่สุด" ($\bar{X}=2.34$) และอยู่ในระดับน้อยในข้อ "พัฒนาการจังหวัดไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร" ($\bar{X}=1.26$) "พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานแบบเรื่อย ๆ ตามสบาย" ($\bar{X}=1.30$) และในข้อ "พัฒนาการจังหวัดไม่ติดตามผลการปฏิบัติงานเพราะคิดว่าเป็นภาระให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา" ($\bar{X}=1.35$)

ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด

3.1 เปรียบเทียบตามเพศ ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

"พัฒนาการอำเภอที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดทั้งสามแบบแตกต่างกัน" เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ค่า ที่
 ดังตาราง 7 - 10 ดังนี้

ตาราง 7 ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำ	ชาย N = 332		หญิง N = 65		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านแบบควบคุม.....	2.03	0.25	1.98	0.23	1.26
ด้านแบบสนับสนุน.....	2.49	0.38	2.50	0.38	.09
ด้านแบบไม่มีส่วนร่วม.....	1.71	0.25	1.78	0.28	1.84
รวม	2.08	0.17	2.09	0.16	.38

จากตาราง 7 แสดงว่า พัฒนาการอำเภอ ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่น เดียวกัน จากนั้น ได้นำข้อมูลแต่ละด้าน ไปแยกเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายชื่อของแต่ละด้าน ดังตาราง 8 - 10 ดังนี้

ตาราง 8 ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ
ภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบควบคุม จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำแบบควบคุม	ชาย N = 332		หญิง N = 65		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดยิกระ เบียบในการปฏิบัติงานอย่าง					
เคร่งครัด.....	2.61	0.51	2.66	0.51	.81
พัฒนาการจังหวัดดำเนินการปฏิบัติงานที่บกพร่องของผู้ได้					
บังคับบัญชา.....	2.02	0.64	1.82	0.66	2.34*
พัฒนาการจังหวัดพูดจากับผู้ได้บังคับบัญชาอย่าง เป็น					
ทางการเสมอ.....	1.93	0.62	1.77	0.55	1.99*
พัฒนาการจังหวัดมอบหมายงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ได้					
บังคับบัญชา.....	2.57	0.56	2.58	0.56	.24
พัฒนาการจังหวัดบริหารงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ได้					
บังคับบัญชา.....	1.43	0.59	1.45	0.61	.19
พัฒนาการจังหวัดให้ผู้ได้บังคับบัญชา เสนอแนะข้อคิดเห็น					
แต่ไม่ให้นำแนวคิดไปปฏิบัติ.....	1.58	0.63	1.55	0.69	0.28
พัฒนาการจังหวัดไม่ยอมรับแนวความคิดเห็นใหม่ ๆ					
ที่มาจากผู้ได้บังคับบัญชา.....	1.42	0.61	1.38	0.60	0.41

ตาราง 8 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบควบคุม	ชาย N = 332		หญิง N = 65		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดปกครองผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความ เจียมขนาด.....	1.87	0.58	1.74	0.64	1.65
พัฒนาการจังหวัดมักจะตำหนิผู้ได้บังคับบัญชาที่ทำงาน บกพร่องเสมอ.....	1.88	0.68	1.65	0.65	2.53*
พัฒนาการจังหวัดไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใน การประชุม.....	1.32	0.56	1.38	0.60	.81
พัฒนาการจังหวัดเน้นการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนด เวลา.....	2.80	0.42	2.78	0.45	0.29
พัฒนาการจังหวัดต้องการให้ทุกคนปฏิบัติตามความคิดเห็น ของตนเองเสมอ.....	1.82	0.66	1.83	0.63	.10
พัฒนาการจังหวัดมักไม่อธิบายการตัดสินใจของตนต่อผู้ได้ บังคับบัญชาให้เข้าใจ.....	1.50	0.64	1.69	0.71	2.17*
พัฒนาการจังหวัดจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะทำอะไร และทำอย่างไร.....	1.94	0.65	1.80	0.59	1.64
พัฒนาการจังหวัดจะตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ได้ บังคับบัญชาทำงานได้สำเร็จ.....	2.21	0.60	2.11	0.64	1.21

ตาราง 8 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบควบคุม	ชาย N = 332		หญิง N = 65		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดแจ้งความคาดหวังที่จะได้รับการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา.....	2.42	0.60	2.48	0.62	.64
พัฒนาการจังหวัดควบคุมดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน เต็มความสามารถ.....	2.64	0.54	2.62	0.58	0.39
พัฒนาการจังหวัดควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ เป็นไปอย่างรวดเร็ว.....	2.69	0.47	2.66	0.57	0.38
พัฒนาการจังหวัดเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในจังหวัด ตามแนวความคิดของตน.....	1.76	0.65	1.75	0.64	0.06
พัฒนาการจังหวัดเร่งรัดผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานเต็มที่ เพื่อตนเองได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น.....	2.12	0.78	1.98	0.74	1.30
รวม	2.02	0.25	1.98	0.23	1.26

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 แสดงว่าโดยส่วนร่วมพัฒนาการอำเภอที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ พัฒนาการจังหวัดดำเนินการปฏิบัติงานที่บกพร่องของผู้ไต่บังคับบัญชา พัฒนาการจังหวัดพูดจากับผู้ไต่บังคับบัญชาอย่างเป็นทางการเสมอ พัฒนาการจังหวัดมักจะตำหนิผู้ไต่บังคับบัญชาที่ทำงานบกพร่องเสมอ และพัฒนาการจังหวัดมักไม่อธิบายการตัดสินใจของตนต่อผู้ไต่บังคับบัญชาให้เข้าใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ

ภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบสนับสนุน จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ชาย N = 332		หญิง N = 65		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดขอความเห็นชอบจากผู้ได้บังคับบัญชา ในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนจะดำเนินการต่อไป.....	2.44	0.62	2.38	0.60	0.66
พัฒนาการจังหวัดของท่านแสดงความเป็นมิตรและ ไม่ถือตัว.....	2.74	0.51	2.86	0.39	2.15*
พัฒนาการจังหวัดไม่เคยแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติ งานของตนให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน.....	1.49	0.63	1.43	0.66	0.66
พัฒนาการจังหวัดมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ ผู้ได้บังคับบัญชา.....	2.52	0.55	2.49	0.56	0.31
พัฒนาการจังหวัดใช้ภาษาพูดในการสั่งงานอย่างชัดเจนสั้น เข้าใจง่าย.....	2.63	0.58	2.69	0.56	.77
พัฒนาการจังหวัดสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความคิด ริเริ่มในการปฏิบัติงาน.....	2.61	0.57	2.66	0.59	.68
พัฒนาการจังหวัดส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงาน เป็นหมู่คณะ.....	2.64	0.58	2.68	0.50	.50

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ชาย N = 332		หญิง N = 65		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดชี้แจงทำความเข้าใจถึงหลักการเหตุผล ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน.....	2.65	0.57	2.69	0.58	.58
พัฒนาการจังหวัดพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข ในการปฏิบัติงาน.....	2.55	0.58	2.55	0.59	.03
พัฒนาการจังหวัดปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน อย่างเสมอภาค.....	2.55	0.66	2.62	0.58	.91
พัฒนาการจังหวัดเป็นผู้ที่มีเมตตาจิตและน่าเข้าใกล้.....	2.56	0.64	2.58	0.61	.28
พัฒนาการจังหวัดเป็นที่พึ่งในการแก้ปัญหาส่วนตัวของผู้ใต้ บังคับบัญชา.....	2.39	0.66	2.35	0.65	0.42
พัฒนาการจังหวัดมีอารมณ์มั่นคงกับผู้ร่วมงาน.....	2.50	0.62	2.51	0.64	.13
พัฒนาการจังหวัดจะพูดให้กำลังใจ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานผิดพลาด.....	2.34	0.68	2.38	0.63	.45
พัฒนาการจังหวัดจะพูดตักเตือนด้วยความ เป็นธรรม เมื่อมีความขัดแย้งในหน่วยงาน.....	2.54	0.59	2.52	0.66	0.23

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ชาย N = 332		หญิง N = 65		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อ เพื่อจะได้มีโอกาสก้าวหน้า.....	2.67	0.54	2.65	0.54	0.26
พัฒนาการจังหวัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบ โดยไม่ยึดความคิดเห็นของตนเป็นหลัก.....	2.35	0.73	2.38	0.72	.39
พัฒนาการจังหวัดนำความคิดใหม่ ๆ มาปรึกษาหารือ กับผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ.....	2.57	0.61	2.42	0.70	1.82
เมื่อเกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงในหน่วยงาน					
พัฒนาการจังหวัดมักมีวิธีการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน..	2.49	0.58	2.48	0.66	0.21
พัฒนาการจังหวัดดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาวินัย และเรื่องราวร้องทุกข์อย่างยุติธรรม.....	2.62	0.54	2.58	0.61	0.52
รวม	2.49	0.38	2.50	0.38	.09

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 แสดงว่าโดยส่วนรวมพัฒนาการอำเภอ ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบสนับสนุนโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พัฒนาการจังหวัดแสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ

ภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบไม่มีส่วนร่วม จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม	ชาย N = 332		หญิง N = 65		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดบริหารงานตามสภาย่อยยึดหลักเกณฑ์...	1.41	0.59	1.42	0.61	.07
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลือกวิธีการทำงานเอง.....	1.82	0.62	1.91	0.70	1.02
พัฒนาการจังหวัดไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร.....	1.26	0.52	1.31	0.56	.72
พัฒนาการจังหวัดไม่ตีผู้ใดไม่ว่าผู้นั้นจะทำงานดีหรือไม่ก็ตาม.....	1.56	0.61	1.63	0.63	.81
พัฒนาการจังหวัดให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	2.45	0.60	2.63	0.49	2.56*
พัฒนาการจังหวัดจะไม่ชอบออกไปตรวจให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเห็น เป็น เรื่องน่าเบื่อ.....	1.37	0.58	1.32	0.59	0.64
พัฒนาการจังหวัดจะเก็บตัว ไม่ชอบสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะกลัวจะเสียการปกครอง.....	1.37	0.57	1.38	0.55	.15
พัฒนาการจังหวัดจะจัดหาเครื่องมือในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้ามีการร้องขอ.....	2.34	0.64	2.37	0.63	.47

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม	ชาย N = 332		หญิง N = 65		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม เพราะเชื่อว่าจะ เป็นการสร้างความขัดแย้งมากกว่า สร้างสรรค์.....	1.38	0.56	1.43	0.64	.62
พัฒนาการจังหวัดไม่ติดตามผลการปฏิบัติงาน เพราะคิดว่า เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	1.33	0.54	1.46	0.64	1.73
พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบหาหรือกับคนอื่น เพราะเห็นว่า เป็นเรื่องลำช้า.....	1.43	0.60	1.46	0.59	.34
พัฒนาการจังหวัดจะให้คำแนะนำก็ต่อ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา ขอมมา.....	1.85	0.67	1.06	0.63	.10
พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา.....	1.33	0.55	1.46	0.66	1.55
เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน พัฒนาการจังหวัด จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหานั้น.....	1.41	0.61	1.46	0.64	.66
พัฒนาการจังหวัดยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ แทนพื้นที่ที่มีโอกาส.....	2.12	0.61	2.15	0.67	.36

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม	ชาย N = 332		หญิง N = 65		t.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดยินยอมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานตาม แนวทางที่พวกเขาคิดว่าดีที่สุด.....	2.34	0.60	2.32	0.56	0.21
พัฒนาการจังหวัดจะใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสิน หากมีความ ขัดแย้งเกิดขึ้น.....	1.93	0.66	1.92	0.69	0.12
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานแบบเรื่อย ๆ ตามสบาย.....	1.27	0.53	1.51	0.66	2.78**
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ได้บังคับบัญชาตัดสินใจ โดยเสรี.....	1.98	0.63	2.00	0.59	1.20
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้บังคับบัญชามีเสรีภาพ ในการทำงาน.....	2.31	0.64	2.43	0.64	1.35
รวม	1.71	0.25	1.78	0.28	1.84

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 แสดงว่าโดยส่วนรวมพัฒนาการอำเภอที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดโดยรวมด้านแบบไม่มีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พัฒนาการจังหวัดให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และพัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานแบบเรื่อย ๆ ตามสบาย แตกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

3.2 เปรียบเทียบตามเพศ ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

"พัฒนาการอำเภอที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของ
พัฒนาการจังหวัดทั้งสามแบบแตกต่างกัน" เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ค่า ที่
ดังตาราง 10 - 13 ดังนี้

ตาราง 11 ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ของพัฒนาการจังหวัดเป็นรายด้าน จำนวนตามอายุ

ภาวผู้นำ	อายุ				t
	ต่ำกว่า 35 ปี		ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป		
	N = 11		N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านแบบควบคุม.....	2.12	0.31	2.02	0.24	1.41
ด้านแบบสนับสนุน.....	2.26	0.54	2.50	0.37	2.02
ด้านแบบไม่มีส่วนร่วม.....	1.70	0.24	1.72	0.25	.25
รวม	2.03	0.13	2.08	0.17	.98

จากตาราง 11 แสดงว่าพัฒนาการอำเภอ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่น เดียวกัน

ตาราง 12 ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ

ภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบควบคุม จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำด้านแบบควบคุม	อายุ				t
	ต่ำกว่า		ตั้งแต่		
	35 ปี		35 ปีขึ้นไป		
	N = 11		N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดยิธระ เบียบ ในการปฏิบัติงานอย่าง					
เคร่งครัด.....	2.36	0.50	2.62	0.51	1.65
พัฒนาการจังหวัดดำเนินการปฏิบัติงานที่บกพร่องของผู้ได้					
บังคับบัญชา.....	2.36	0.67	1.97	0.64	1.99*
พัฒนาการจังหวัดพูดจากับผู้ได้บังคับบัญชาอย่าง เป็น					
ทางการ เสมอ.....	2.00	0.63	1.90	0.61	0.51
พัฒนาการจังหวัดมอบหมายงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ได้					
บังคับบัญชา.....	2.63	0.81	2.58	0.55	.86
พัฒนาการจังหวัดบริหารงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ได้					
บังคับบัญชา.....	1.73	0.79	1.42	0.59	1.67

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวผู้นำด้านแบบควบคุม	อายุ				t
	ต่ำกว่า		ตั้งแต่		
	35 ปี		35 ปีขึ้นไป		
	N = 11		N = 386		
	X	S.D.	X	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะข้อคิดเห็น แต่ไม่นำแนวคิดไปปฏิบัติ.....	1.64	0.67	1.57	0.64	0.33
พัฒนาการจังหวัดไม่ยอมรับแนวความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่มาจากผู้ใต้บังคับบัญชา.....	1.55	0.69	1.41	0.61	0.73
พัฒนาการจังหวัดปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ เฉียบขาด.....	2.00	0.77	1.84	0.59	0.86
พัฒนาการจังหวัดมักจะตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงาน บกพร่องเสมอ.....	1.91	0.83	1.84	0.68	0.33
พัฒนาการจังหวัดไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นใน การประชุม.....	1.36	0.50	1.33	0.57	0.19
พัฒนาการจังหวัดเน้นการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนด เวลา.....	2.91	0.30	2.80	0.43	0.87

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาพผู้นำด้านแบบควบคุม	อายุ				t
	ต่ำกว่า 35 ปี N = 11		ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดต้องการให้ทุกคนปฏิบัติตามความคิดเห็น ของตนเองเสมอ.....	2.00	0.77	1.82	0.65	0.91
พัฒนาการจังหวัดมักไม่อธิบายการตัดสินใจของตนต่อผู้ได้ บังคับบัญชาให้เข้าใจ.....	1.73	0.65	1.53	0.66	1.00
พัฒนาการจังหวัดจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะทำอะไร และทำอย่างไร.....	2.09	0.70	1.91	0.64	0.90
พัฒนาการจังหวัดจะตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ได้ บังคับบัญชาทำงานได้สำเร็จ.....	2.55	0.82	2.43	0.60	0.45
พัฒนาการจังหวัดแจ้งความคาดหวังที่จะได้รับการ ปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา.....	2.55	0.69	2.64	0.54	0.63
พัฒนาการจังหวัดควบคุมดูแลให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน เต็มความสามารถ.....	2.73	0.47	2.68	0.49	.58

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาพผู้นำด้านแบบควบคุม	อายุ				t
	ต่ำกว่า 35 ปี N = 11		ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ เป็นไปอย่างรวดเร็ว.....	2.00	0.63	1.75	0.65	0.31
พัฒนาการจังหวัดเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในจังหวัด ตามแนวความคิดของตน.....	2.36	0.67	2.09	0.77	1.25
พัฒนาการจังหวัดเร่งรัดผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานเต็มที่ เพื่อตนเอง ได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น.....	2.12	0.31	2.02	0.24	1.16
รวม	2.12	0.31	2.02	0.24	1.41

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่าโดยส่วนรวมพัฒนาการอำเภอที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบควบคุม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพัฒนาการจังหวัดดำเนินการปฏิบัติงานที่บกพร่องของผู้ได้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนา
การจังหวัดด้านสนับสนุน จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำด้านแบบสนับสนุน	อายุ				t
	ต่ำกว่า		ตั้งแต่		
	35 ปี		35 ปีขึ้นไป		
	N = 11		N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดขอความเห็นชอบจากผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนจะดำเนินการต่อไป.....	2.09	0.83	2.38	0.60	1.87
พัฒนาการจังหวัดของท่านแสดงความเป็นมิตรและ ไมถือตัว.....	2.27	0.90	2.27	0.48	1.83
พัฒนาการจังหวัดไม่เคยแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติ งานของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน.....	1.73	0.47	1.47	0.64	1.31
พัฒนาการจังหวัดมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	2.09	0.83	2.52	0.54	1.72
พัฒนาการจังหวัดใช้ภาษาพูดในการสั่งงานอย่างชัดเจนสั้น เข้าใจง่าย.....	2.36	0.67	2.65	0.57	1.63

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวผู้นำด้านแบบสนับสนุน	อายุ				t
	ต่ำกว่า		ตั้งแต่		
	35 ปี		35 ปีขึ้นไป		
	N = 11		N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน.....	2.36	0.67	2.62	0.57	1.49
พัฒนาการจังหวัดส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานเป็นหมู่คณะ.....	2.55	0.69	2.65	0.56	.59
พัฒนาการจังหวัดชี้แจงทำความเข้าใจถึงหลักการเหตุผลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน.....	2.73	0.47	2.65	0.57	0.43
พัฒนาการจังหวัดพยายามให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความสุขในการปฏิบัติงาน.....	2.17	0.65	2.56	0.58	1.61
พัฒนาการจังหวัดปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค.....	2.09	0.83	2.56	0.63	2.41*
พัฒนาการจังหวัดเป็นผู้ที่มีมติริเริ่มและนำเข้าไป.....	2.36	0.81	2.57	0.63	1.07
พัฒนาการจังหวัดเป็นที่พึ่งในการแก้ปัญหาส่วนตัวของผู้ได้บังคับบัญชา.....	2.09	0.83	2.39	0.65	1.51

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาพผู้นำด้านแบบสนับสนุน	อายุ				t
	ต่ำกว่า		ตั้งแต่		
	35 ปี		35 ปีขึ้นไป		
	N = 11		N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดมีอารมณ์มั่นคงกับผู้ร่วมงาน.....	2.27	0.65	2.51	0.63	1.21
พัฒนาการจังหวัดจะพูดให้กำลังใจ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด.....	2.09	0.83	2.36	0.67	1.29
พัฒนาการจังหวัดจะพูดตัดสินด้วยความเป็นธรรมเมื่อมีความขัดแย้งในหน่วยงาน.....	2.18	0.98	2.55	0.59	1.24
พัฒนาการจังหวัดสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อเพื่อจะได้มีโอกาสนำก้าวหน้า.....	2.27	0.79	2.67	0.53	1.68
พัฒนาการจังหวัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ โดยไม่ยึดความคิดเห็นของตนเป็นหลัก.....	2.27	0.79	2.35	0.73	.37
พัฒนาการจังหวัดนำความคิดใหม่ ๆ มาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ.....	2.36	0.81	2.55	0.62	.97

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวผู้นำด้านแบบสนับสนุน	อายุ				t
	ต่ำกว่า		ตั้งแต่		
	35 ปี		35 ปีขึ้นไป		
	N = 11		N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
เมื่อเกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงในหน่วยงาน					
พัฒนาการจังหวัดมักมีวิธีการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน...	2.18	0.60	2.50	0.60	1.75
พัฒนาการจังหวัดดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาวินัย					
และ เรืองราหรือร้องทุกข์อย่างยุติธรรม.....	2.64	0.50	2.62	0.56	0.12
รวม	2.26	0.54	2.50	0.37	1.43

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่าโดยส่วนรวมพัฒนาการอำเภอ ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบสนับสนุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พัฒนาการจังหวัดปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ

ภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบไม่มีส่วนร่วม จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำด้านแบบไม่มีส่วนร่วม	อายุ				t
	ต่ำกว่า		ตั้งแต่		
	35 ปี		35 ปีขึ้นไป		
	N = 11		N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดบริหารงานตามสับายไม่ยึดหลักเกณฑ์...	1.73	0.90	1.40	0.58	1.19
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ได้บังคับบัญชาเลือกวิธีการทำงานเอง.....	1.73	0.65	1.84	0.64	.56
พัฒนาการจังหวัดไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร.....	1.27	0.47	1.26	0.53	0.05
พัฒนาการจังหวัดไม่ตีผู้ใดไม่ว่าผู้นั้นจะทำงานดีหรือไม่ก็ตาม.....	1.64	0.67	1.57	0.61	0.34
พัฒนาการจังหวัดให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แก่ผู้ได้บังคับบัญชา.....	2.45	0.69	2.48	0.58	.17
พัฒนาการจังหวัดจะไม่ชอบออกไปตรวจให้คำแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพราะเห็นเป็นเรื่องน่าเบื่อ.....	1.36	0.67	1.37	0.58	.01

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาพผู้นำด้านแบบไม่มีส่วนร่วม	อายุ				t
	ต่ำกว่า		ตั้งแต่		
	35 ปี		35 ปีขึ้นไป		
	N = 11		N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดจะเก็บตัว ไม่ชอบสังสรรค์กับผู้อื่น					
บังคับบัญชา เพราะกลัวจะเสียการปกครอง.....	1.55	0.69	1.37	0.56	0.02
พัฒนาการจังหวัดจะจัดหาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน					
ผู้ได้บังคับบัญชา ถ้ามีการร้องขอ.....	2.27	0.65	2.34	0.64	.33
พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม					
เพราะเชื่อว่าจะ เป็นการสร้างความขัดแย้งมากกว่า					
สร้างสรรค์.....	1.45	0.52	1.39	0.58	0.38
พัฒนาการจังหวัดไม่ติดตามผลการปฏิบัติงาน เพราะคิดว่า					
เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา.....	1.18	0.40	1.36	0.56	1.03
พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบหาเรื่องกับคนอื่น เพราะเห็นว่า					
เป็นเรื่องล้าช้า.....	1.55	0.69	1.44	0.60	0.60
พัฒนาการจังหวัดจะให้คำแนะนำก็ต่อ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชา					
ขอมา.....	1.91	0.54	1.85	0.67	0.28

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาพผู้นำด้านแบบไม่มีส่วนร่วม	อายุ				t
	ต่ำกว่า		ตั้งแต่		
	35 ปี		35 ปีขึ้นไป		
	N = 11		N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบมีส่วนร่วมในการทำงาน					
ร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา.....	1.27	0.47	1.35	0.58	.44
เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน พัฒนาการจังหวัด					
จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหานั้น.....	1.18	0.40	1.42	0.62	1.28
พัฒนาการจังหวัดยินยอมให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่					
แทนที่ที่มีโอกาส.....	2.09	0.54	2.13	0.62	.20
พัฒนาการจังหวัดยินยอมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานตาม					
แนวทางที่พวกเขาคิดว่าดีที่สุด.....	2.09	0.70	2.34	0.59	1.39
พัฒนาการจังหวัดจะใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสิน หากมีความ					
ขัดแย้ง เกิดขึ้น.....	1.82	0.75	1.94	0.66	.58
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานแบบเรื่อย ๆ					
ตามสบาย.....	1.45	0.69	1.30	0.56	0.90

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำด้านแบบไม่มีส่วนร่วม	อายุ				t
	ต่ำกว่า		ตั้งแต่		
	35 ปี		35 ปีขึ้นไป		
	N = 11		N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจโดยเสรี.....	1.91	0.30	1.99	0.63	.89
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้บังคับบัญชามีเสรีภาพในการทำงาน.....	2.18	0.60	2.34	0.65	.79
รวม	1.70	0.24	1.72	0.25	.25

จากตาราง 14 แสดงว่าโดยส่วนร่วมพัฒนาการอำเภอ ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบไม่มีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ตาราง 15 ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดเป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำ	วุฒิการศึกษา				t
	ต่ำกว่าปริญญาตรี N =120		ปริญญาตรีและสูงกว่า N = 277		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านแบบควบคุม.....	2.03	0.25	2.02	0.254	0.41
ด้านแบบสนับสนุน.....	2.52	0.35	2.48	0.39	1.05
ด้านแบบไม่มีส่วนร่วม.....	1.71	0.28	1.73	0.24	.93
รวม	2.09	0.18	2.08	0.16	0.54

จากตาราง 15 แสดงว่าพัฒนาการอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า พัฒนาการอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตาราง 16 ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ

ภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบควบคุม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำด้านแบบควบคุม	วุฒิการศึกษา				t
	ต่ำกว่า		ปริญญาตรี		
	ปริญญาตรี		และสูงกว่า		
	N =		N =		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดยิกระ เบียบในการปฏิบัติงานอย่าง					
เคร่งครัด.....	2.65	0.50	2.60	0.52	0.91
พัฒนาการจังหวัดดำเนินการปฏิบัติงานที่บกพร่องของผู้ได้					
บังคับบัญชา.....	1.94	0.63	2.00	0.65	.88
พัฒนาการจังหวัดพูดจากับผู้ได้บังคับบัญชาอย่าง เป็น					
ทางการ เสมอ.....	1.98	0.62	1.87	0.60	1.65
พัฒนาการจังหวัดมอบหมายงาน โดย ไม่ปรึกษาหารือกับผู้ได้					
บังคับบัญชา.....	2.63	0.55	2.55	0.57	1.30
พัฒนาการจังหวัดบริหารงาน โดย ไม่ปรึกษาหารือกับผู้ได้					
บังคับบัญชา.....	1.44	0.61	1.43	0.64	0.19
พัฒนาการจังหวัดให้ผู้ได้บังคับบัญชา เสนอแนะข้อคิด เห็น					
แต่ไม่นำแนวคิด ไปปฏิบัติ.....	1.55	0.63	1.58	0.64	.50

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวผู้นำด้านแบบควบคุม	วัดการศึกษา				t
	ต่ำกว่า ปริญญาดรี N =120		ปริญญาดรี และสูงกว่า N =277		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดไม่ยอมรับแนวความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่มาจากผู้ใต้บังคับบัญชา.....	1.40	0.60	1.42	0.62	.28
พัฒนาการจังหวัดปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ เฉียบขาด.....	1.92	0.57	1.82	0.60	1.50
พัฒนาการจังหวัดมักจะตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงาน บกพร่องเสมอ.....	1.84	0.66	1.84	0.69	0.01
พัฒนาการจังหวัดไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ใน การประชุม.....	1.29	0.54	1.53	0.57	.95
พัฒนาการจังหวัดเน้นการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนด เวลา.....	2.83	0.37	2.78	0.45	1.15
พัฒนาการจังหวัดต้องการให้ทุกคนปฏิบัติตามความคิดเห็น ของตนเองเสมอ.....	1.83	0.65	1.82	0.65	0.19

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาพผู้นำด้านแบบควบคุม	วุฒิการศึกษา				t
	ต่ำกว่า		ปริญญาตรี		
	ปริญญาตรี		และสูงกว่า		
	N = 120		N = 277		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดมักไม่อธิบายการตัดสินใจของตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจ.....	1.52	0.62	1.54	0.67	.30
พัฒนาการจังหวัดจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะทำอะไรและทำอย่างไร.....	1.93	0.65	1.92	0.64	0.11
พัฒนาการจังหวัดจะตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้สำเร็จ.....	2.17	0.61	2.20	0.61	.53
พัฒนาการจังหวัดแจ้งความคาดหวังที่จะได้รับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา.....	2.40	0.63	2.45	0.59	.72
พัฒนาการจังหวัดควบคุมดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเต็มความสามารถ.....	2.66	0.53	2.63	0.55	0.45
พัฒนาการจังหวัดควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว.....	2.74	0.44	2.66	0.51	1.59

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวผู้นำด้านแบบควบคุม	วุฒิการศึกษา				t
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี N =120		ปริญญาตรี และสูงกว่า N =277		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัด เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในจังหวัด ตามแนวความคิดของตน.....	1.70	0.66	1.78	0.65	1.18
พัฒนาการจังหวัด เร่งรัดผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานเต็มที่ เพื่อตนจะได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น.....	2.13	0.80	2.08	0.76	0.60
รวม	2.03	0.25	2.02	0.25	0.41

จากตาราง 16 แสดงว่าโดยส่วนรวมพัฒนาการอำเภอ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบควบคุม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตาราง 17 ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนา
การจังหวัดด้านสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำด้านแบบสนับสนุน	วุฒิการศึกษา				t
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี N =120		ปริญญาตรี และสูงกว่า N =277		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดขอความเห็นชอบจากผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนจะดำเนินการต่อไป.....	2.44	0.63	2.43	0.61	0.23
พัฒนาการจังหวัดของท่านแสดงความเป็นมิตรและ ไม่ถือตัว.....	2.80	0.40	2.74	0.63	1.16
พัฒนาการจังหวัดไม่เคยแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติ งานของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน.....	1.53	0.66	1.46	0.63	0.95
พัฒนาการจังหวัดมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	2.52	0.56	2.51	0.54	0.13
พัฒนาการจังหวัดใช้ภาษาพูดในการสั่งงานอย่างชัดเจนสั้น เข้าใจง่าย.....	2.66	0.56	2.64	0.58	0.36
พัฒนาการจังหวัดสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความคิด ริเริ่มในการปฏิบัติงาน.....	2.59	0.57	2.63	0.57	.58

ตาราง 17 (ต่อ)

ภาพผู้นำด้านแบบสนับสนุน	วุฒิการศึกษา				t
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี N =120		ปริญญาตรี และสูงกว่า N =277		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นหมู่คณะ.....	2.68	0.53	2.63	0.58	0.89
พัฒนาการจังหวัดชี้แจงทำความเข้าใจถึงหลักการ เหตุผลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน.....	2.72	0.52	2.63	0.59	1.43
พัฒนาการจังหวัดพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการปฏิบัติงาน.....	2.57	0.59	2.55	0.58	0.34
พัฒนาการจังหวัดปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค.....	2.56	0.66	2.55	0.64	0.19
พัฒนาการจังหวัดเป็นผู้ที่มีเมตตาจิตและน่าเข้าใกล้.....	2.63	0.56	2.53	0.66	1.44
พัฒนาการจังหวัดเป็นที่พึ่งในการแก้ปัญหาส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา.....	2.42	0.64	2.37	0.66	0.79
พัฒนาการจังหวัดมีอารมณ์มั่นคงกับผู้ร่วมงาน.....	2.60	0.59	2.45	0.64	2.13*

ตาราง 17 (ต่อ)

ภาวผู้นำด้านแบบสนับสนุน	วุฒิการศึกษา				t
	ต่ำกว่า		ปริญญาตรี		
	ปริญญาตรี		และสูงกว่า		
	N =120		N =277		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดจะพูดให้กำลังใจ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด.....	2.33	0.66	2.36	0.68	.49
พัฒนาการจังหวัดจะพูดตัดสินด้วยความเป็นธรรมเมื่อมีความขัดแย้ง ในหน่วยงาน.....	2.59	0.59	2.52	0.61	1.14
พัฒนาการจังหวัดสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อเพื่อจะได้มี โอกาสก้าวหน้า.....	2.70	0.50	2.65	0.56	0.91
พัฒนาการจังหวัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ โดยไม่ยึดความคิดเห็นของตนเป็นหลัก.....	2.42	0.69	2.32	0.74	1.31
พัฒนาการจังหวัดนำความคิดใหม่ ๆ มาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ.....	2.55	0.63	2.54	0.62	0.12

ตาราง 17 (ต่อ)

ภาวะผู้นำด้านแบบสนับสนุน	วุฒิการศึกษา				t
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี N =120		ปริญญาตรี และสูงกว่า N =277		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
เมื่อเกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงในหน่วยงาน					
พัฒนาการจังหวัดมักมีวิธีการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน..	2.51	0.59	2.48	0.60	0.38
พัฒนาการจังหวัดดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาวินัย					
และ เรื่องราวร้องทุกข์อย่างยุติธรรม.....	2.64	0.55	2.61	0.56	0.58
รวม	2.52	0.35	2.48	0.39	1.05

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่าโดยส่วนรวมพัฒนาการอำเภอ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบสนับสนุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พัฒนาการจังหวัดมีอารมณ์มั่นคงกับผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาพผู้นำด้านแบบไม่มีส่วนร่วม	อายุ				t
	ต่ำกว่า		ตั้งแต่		
	35 ปี		35 ปีขึ้นไป		
	N = 11		N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดจะเก็บตัว ไม่ชอบสังสรรค์กับผู้อื่นได้					
บังคับบัญชา เพราะกลัวจะเสียการปกครอง.....	1.40	0.56	1.36	0.57	0.58
พัฒนาการจังหวัดจะจัดหาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน					
ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้ามีการร้องขอ.....	2.33	0.64	2.34	0.64	.21
พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม					
เพราะ เชื่อว่าจะ เป็นการสร้างความขัดแย้งมากกว่า					
สร้างสรรค์.....	1.41	0.59	1.38	0.57	0.41
พัฒนาการจังหวัดไม่ติดตามผลการปฏิบัติงาน เพราะคิดว่า					
เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	1.39	0.60	1.34	0.54	0.92
พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบหาหรือกับคนอื่น เพราะเห็นว่า					
เป็นเรื่องลำช้า.....	1.43	0.62	1.44	0.59	.29
พัฒนาการจังหวัดจะให้คำแนะนำก็ต่อเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
ขอมา.....	1.72	0.69	1.91	0.65	2.73**

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวผู้นำด้านแบบไม่มีส่วนร่วม	อายุ				t
	ต่ำกว่า		ตั้งแต่		
	35 ปี		35 ปีขึ้นไป		
	N = 11		N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา.....	1.37	0.59	1.34	0.56	0.44
เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน พัฒนาการจังหวัดจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหานั้น.....	1.45	0.63	1.40	0.61	0.73
พัฒนาการจังหวัดยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่แทนทันทีที่มีโอกาส.....	2.13	0.67	2.13	0.60	0.10
พัฒนาการจังหวัดยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามแนวทางที่พวกเขาคิดว่าดีที่สุด.....	2.34	0.59	2.34	0.60	0.90
พัฒนาการจังหวัดจะใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสิน หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้น.....	1.83	0.63	1.98	0.68	2.12*
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานแบบเรื่อย ๆ ตามสบาย.....	1.28	0.55	1.31	0.56	.50

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวผู้นำด้านแบบไม่มีส่วนร่วม	อายุ				t
	ต่ำกว่า 35 ปี N = 11		ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจ โดยเสรี.....	1.98	0.62	2.00	0.62	.19
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้บังคับบัญชามีเสรีภาพ ในการทำงาน.....	2.32	0.62	2.34	0.65	.32
เฉลี่ย	1.71	0.20	1.73	0.24	.08

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 แสดงว่าโดยส่วนรวมพัฒนาการอำเภอที่มีอายุต่างกันมีความ
 คิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบไม่มีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างไม่มี
 นัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า"พัฒนาการจังหวัดจะใช้เวลาเป็นเครื่อง

ตัดสินใจมีความขัดแย้งเกิดขึ้น พัฒนาการจังหวัดให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แก่
 ผู้ใต้บังคับบัญชา และพัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลือกวิธีการทำงานเอง
 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในข้อ "พัฒนาการจังหวัดจะให้
 คำแนะนำก็ต่อเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาขอมา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 19 ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ

ภาวะผู้นำ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ				t
	ต่ำกว่า 5 ปี N = 11		5 ปี ขึ้นไป N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านแบบควบคุม.....	2.04	0.25	2.01	0.24	0.97
ด้านแบบสนับสนุน.....	2.48	0.40	2.50	0.38	.35
ด้านแบบไม่มีส่วนร่วม.....	1.73	0.26	1.72	0.25	0.28
รวม	2.08	0.17	2.08	0.16	0.35

จากตาราง 19 แสดงว่าพัฒนาการอำเภอที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่วางไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า พัฒนาการอำเภอที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตาราง 20 ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ
ภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบควบคุม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
เป็นพัฒนาการอำเภอ

ภาวะผู้นำด้านแบบควบคุม	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ				t
	ต่ำกว่า 5 ปี N =11		5 ปีขึ้นไป N =386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดยิธระ เปียบ ในการปฏิบัติงานอย่าง เคร่งครัด.....	2.57	0.51	2.63	0.51	1.06
พัฒนาการจังหวัดตำหนิการปฏิบัติงานที่บกพร่องของผู้ได้ บังคับบัญชา.....	1.69	0.64	2.00	0.65	.53
พัฒนาการจังหวัดพูดจากับผู้ได้บังคับบัญชาอย่าง เป็น ทางการ เสมอ.....	1.48	0.66	1.94	0.59	1.54
พัฒนาการจังหวัดมอบหมายงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ได้ บังคับบัญชา.....	2.59	0.54	2.56	0.57	0.49
พัฒนาการจังหวัดบริหารงาน โดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ได้ บังคับบัญชา.....	1.46	0.61	1.42	0.59	0.58

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาพผู้นำด้านแบบควบคุม	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ				t
	ต่ำกว่า 5 ปี N = 11		5 ปีขึ้นไป N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เสนอแนะข้อคิดเห็น แต่ไม่นำแนวคิด ไปปฏิบัติ.....	1.58	0.68	1.57	0.62	0.16
พัฒนาการจังหวัดไม่ยอมรับแนวความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่มาจากผู้ใต้บังคับบัญชา.....	1.40	0.61	1.42	0.61	.25
พัฒนาการจังหวัดปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ เฉียบขาด.....	1.82	0.67	1.82	0.86	.61
พัฒนาการจังหวัดมักจะตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงาน บกพร่องเสมอ.....	1.88	0.69	1.83	0.68	0.69
พัฒนาการจังหวัดไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นใน การประชุม.....	1.31	0.52	1.34	0.59	.49
พัฒนาการจังหวัดเน้นการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนด เวลา.....	2.84	0.39	2.78	0.44	1.17

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวผู้นำด้านแบบควบคุม	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ				t
	ต่ำกว่า 5 ปี N = 11		5 ปีขึ้นไป N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดควบคุมการทำงานของผูู้ใต้บังคับบัญชาให้ เป็นไปอย่างรวดเร็ว.....	2.71	0.49	1.67	0.49	1.83
พัฒนาการจังหวัดเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในจังหวัด ตามแนวความคิดของตน.....	1.85	0.69	1.72	0.63	0.93
พัฒนาการจังหวัดเร่งรัดผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานเต็มที่ เพื่อตนจะได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น.....	2.13	0.76	2.00	0.78	0.57
รวม	2.04	0.25	2.01	0.24	0.97

จากตาราง 20 แสดงว่าโดยส่วนรวมพัฒนาการอำเภอที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นพัฒนาการอำเภอต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบควบคุม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นข้อก็พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่น เดียวกัน

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาพผู้นำด้านแบบควบคุม	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ				t
	ต่ำกว่า 5 ปี N = 11		5 ปีขึ้นไป N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดต้องการให้ทุกคนปฏิบัติตามความคิดเห็น ของตนเองเสมอ.....	1.83	0.72	1.82	0.62	0.08
พัฒนาการจังหวัดมักไม่อธิบายการตัดสินใจของตนต่อผู้ได้ บังคับบัญชาให้เข้าใจ.....	1.58	0.69	1.51	0.64	1.02
พัฒนาการจังหวัดจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะทำอะไร และทำอย่างไร.....	2.98	0.67	1.89	0.63	1.33
พัฒนาการจังหวัดจะตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ได้ บังคับบัญชาทำงานได้สำเร็จ.....	2.23	0.63	2.17	0.60	0.83
พัฒนาการจังหวัดแจ้งความคาดหวังที่จะได้รับการ ปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา.....	2.48	0.61	2.41	0.60	1.11
พัฒนาการจังหวัดควบคุมดูแลให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน เต็มความสามารถ.....	2.70	0.53	2.61	0.55	0.59

ตาราง 21 ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ

ภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบสนับสนุน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
เป็นพัฒนาการอำเภอ

ภาวะผู้นำด้านแบบสนับสนุน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ				t
	ต่ำกว่า 5 ปี N = 11		5 ปีขึ้นไป N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดขอความเห็นชอบจากผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนจะดำเนินการต่อไป.....	2.39	0.61	2.45	0.62	.98
พัฒนาการจังหวัดของท่านแสดงความเป็นมิตรและ ไม่ถือตัว.....	2.80	0.49	2.74	0.50	1.13
พัฒนาการจังหวัดไม่เคยแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติ งานของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน.....	1.50	0.62	1.47	0.65	0.45
พัฒนาการจังหวัดมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	2.52	0.58	2.51	0.54	0.32
พัฒนาการจังหวัดใช้ภาษาพูดในการสั่งงานอย่างชัดเจน สั้น เข้าใจง่าย.....	2.62	0.59	2.65	0.57	.45

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาพผู้นำด้านแบบสนับสนุน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ				t
	ต่ำกว่า 5 ปี N =11		5 ปีขึ้นไป N =386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดสนับสนุนให้ผู้ที่บังคับบัญชาใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน.....	2.61	0.60	2.62	0.56	.24
พัฒนาการจังหวัดส่งเสริมให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานเป็นหมู่คณะ.....	2.69	0.56	2.63	0.57	1.02
พัฒนาการจังหวัดชี้แจงทำความเข้าใจถึงหลักการ เหตุผลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน.....	2.70	0.53	2.64	0.58	0.98
พัฒนาการจังหวัดพยายามให้ผู้ที่บังคับบัญชามีความสุขในการปฏิบัติงาน.....	2.51	0.62	2.57	0.56	.99
พัฒนาการจังหวัดปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค.....	2.55	0.66	2.55	0.64	0.00
พัฒนาการจังหวัดเป็นผู้ที่มีเมตตาริฉัตรและน่าเชื่อถือ.....	2.51	0.68	2.59	0.61	1.18
พัฒนาการจังหวัดเป็นที่พึ่งในการแก้ปัญหาส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา.....	2.34	0.65	2.41	0.66	1.00

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวนำด้านแบบสนับสนุน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ				t
	ต่ำกว่า 5 ปี N =11		5 ปีขึ้นไป N =386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดมีอารมณ์มั่นคงกับผู้ร่วมงาน.....	2.49	0.65	2.50	0.62	.15
พัฒนาการจังหวัดจะพูดให้กำลังใจ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานผิดพลาด.....	2.38	0.68	2.34	0.67	0.53
พัฒนาการจังหวัดจะพูดตัดสินด้วยความเป็นธรรม เมื่อมีความขัดแย้ง ในหน่วยงาน.....	2.52	0.65	2.55	0.59	.32
พัฒนาการจังหวัดสนับสนุน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ศึกษาต่อ เพื่อจะได้มีโอกาสนำก้าวหน้า.....	2.63	0.59	2.68	0.52	.77
พัฒนาการจังหวัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบ โดยไม่ยึดความคิดเห็นของตนเป็นหลัก.....	2.31	0.76	2.37	0.71	.75
พัฒนาการจังหวัดนำความคิดใหม่ ๆ มาปรึกษาหารือ กับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ.....	2.57	0.64	2.53	0.62	0.46

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำด้านแบบสนับสนุน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ				t
	ต่ำกว่า 5 ปี N =11		5 ปีขึ้นไป N =386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
เมื่อเกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงในหน่วยงาน					
พัฒนาการจังหวัดมักมีวิธีการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน..	2.42	0.61	2.52	0.59	1.63
พัฒนาการจังหวัดดำเนินการ เกี่ยวกับการรักษาวินัย					
และ เรื่องราวร้องทุกข์อย่างยุติธรรม.....	2.60	0.58	2.63	0.54	.45
รวม	2.48	0.40	2.50	0.38	.35

จากตาราง 21 แสดงว่าโดยส่วนรวมพัฒนาการอำเภอที่มีประสบการณ์ในการเป็นพัฒนาการอำเภอต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบสนับสนุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ พบว่า แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่น เดียวกัน

ตาราง 22 ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ

ภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบไม่มีส่วนร่วม จำแนกตามประสบการณ์ใน
การปฏิบัติการเป็นพัฒนาการอำเภอ

ภาวะผู้นำด้านแบบไม่มีส่วนร่วม	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ				t
	ต่ำกว่า 5 ปี N = 11		5 ปีขึ้นไป N = 386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดบริหารงานตามสภายุไม่ยึดหลักเกณฑ์...	1.39	0.60	1.42	0.59	.57
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ได้บังคับบัญชาเลือกวิธีการ ทำงานเอง.....	1.83	0.64	1.84	0.64	.12
พัฒนาการจังหวัดไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เท่าที่ควร.....	1.24	0.52	1.28	0.53	.68
พัฒนาการจังหวัดไม่ตีผู้ใดไม่ว่าผู้นั้นจะทำงานดีหรือไม่ ก็ตาม.....	1.64	0.63	1.55	0.60	1.41
พัฒนาการจังหวัดให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แก่ผู้ได้บังคับบัญชา.....	2.57	0.55	2.45	0.60	1.87
พัฒนาการจังหวัดจะไม่ชอบออกไปตรวจให้คำแนะนำ แก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพราะเห็นเป็นเรื่องน่าเบื่อ.....	1.37	0.59	1.36	0.58	0.08

ตาราง 22 (ต่อ)

ภาพผู้นำด้านแบบไม่มีส่วนร่วม	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ				t
	ต่ำกว่า 5 ปี N =11		5 ปีขึ้นไป N =386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดจะเก็บตัว ไม่ชอบสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะกลัวจะเสียการปกครอง.....	1.40	0.54	1.36	0.57	0.62
พัฒนาการจังหวัดจะจัดหาเครื่องมือในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้ามีการร้องขอ.....	2.36	0.67	2.32	0.62	0.53
พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม เพราะ เชื่อว่าจะ เป็นการสร้างความขัดแย้งมากกว่าสร้างสรรค์.....	1.39	0.58	1.39	0.57	0.07
พัฒนาการจังหวัดไม่ติดตามผลการปฏิบัติงาน เพราะคิดว่าเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	1.29	0.54	1.38	0.56	1.57
พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบหาหรือกับคนอื่น เพราะ เห็นว่าเป็น เรื่องล่าช้า.....	1.46	0.61	1.43	0.60	0.46
พัฒนาการจังหวัดจะให้คำแนะนำก็ต่อ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาขอมา.....	1.92	0.69	1.83	0.66	1.28

ตาราง 22 (ต่อ)

ภาวนำด้านแบบไม่มีส่วนร่วม	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ				t
	ต่ำกว่า 5 ปี N =11		5 ปีขึ้นไป N =386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา.....	1.36	0.59	1.35	0.57	0.30
เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน พัฒนาการจังหวัดจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหานั้น.....	1.41	0.61	1.42	0.62	.12
พัฒนาการจังหวัดยินยอมให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่แทนทันทีที่มีโอกาส.....	2.14	0.64	2.12	0.63	0.23
พัฒนาการจังหวัดยินยอมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานตามแนวทางที่พวกเขาคิดว่าดีที่สุด.....	2.27	0.62	2.37	0.59	1.49
พัฒนาการจังหวัดจะใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสิน หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้น.....	1.92	0.68	1.94	0.66	.28
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานแบบเรื่อย ๆ ตามสบาย.....	1.33	0.61	1.29	0.54	0.55

ตาราง 22 (ต่อ)

ภาวะผู้นำด้านแบบไม่มีส่วนร่วม	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอ				t
	ต่ำกว่า 5 ปี N =11		5 ปีขึ้นไป N =386		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจ โดยเสรี.....	1.97	0.64	2.00	0.61	.54
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้บังคับบัญชามีเสรีภาพ ในการทำงาน.....	2.34	0.69	2.33	0.62	0.07
รวม	1.73	0.26	1.72	0.25	0.28

จากตาราง 22 แสดงว่าโดยส่วนรวมพัฒนาการอำเภอ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นพัฒนาการอำเภอต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบไม่มีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่น เดียวกัน

ตาราง 23 ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน

ภาวผู้นำ	สถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน						F
	อำเภอที่มีปริมาณงานมาก/ระดับ 7		อำเภอที่มีปริมาณงานปานกลาง/ระดับ 6		อำเภอที่มีปริมาณงานน้อย/ระดับ 5		
	N = 160		N = 199		N = 38		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านแบบควบคุม.....	2.03	0.26	2.01	0.24	0.06	0.25	0.68
ด้านแบบสนับสนุน.....	2.53	0.36	2.47	0.40	2.46	0.39	1.51
ด้านแบบไม่มีส่วนร่วม.	1.73	0.25	1.73	0.25	1.66	0.24	1.35
เฉลี่ย	2.09	0.17	2.07	0.17	2.06	0.14	1.63

จากตาราง 23 แสดงว่าพัฒนาการอำเภอที่มีสถานภาพของอำเภอที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สถานภาพของอำเภอที่ปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่วางไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า พัฒนาการจังหวัดที่มีสถานภาพของอำเภอที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ตาราง 24 ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ

ภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบควบคุม จำแนกตามสถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน

ภาวผู้นำด้านแบบควบคุม	สถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน						F
	อำเภอที่มีปริมาณงานมาก/ระดับ 7		อำเภอที่มีปริมาณงานปานกลางระดับ 6		อำเภอที่มีปริมาณงานน้อย/ระดับ 5		
	N = 160		N = 199		N = 38		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดยิดระ เบียบ ใน							
การปฏิบัติงานอย่าง เคร่งครัด.....	2.71	0.50	2.55	0.52	2.58	0.50	4.42*
พัฒนาการจังหวัดดำเนินการปฏิบัติงาน							
ที่บกพร่องของผู้ใต้บังคับบัญชา.....	1.93	0.67	2.03	0.63	2.00	0.57	0.96
พัฒนาการจังหวัดพูดจากับผู้ใต้บังคับ							
บัญชาอย่าง เป็นทางการ เสมอ.....	1.91	0.62	1.91	0.60	1.87	0.62	0.08
พัฒนาการจังหวัดมอบหมายงาน โดยไม่							
ปรึกษารอหรือกับผู้ใต้บังคับบัญชา....	2.59	0.57	2.56	0.55	2.53	0.60	0.21

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาพผู้นำด้านแบบควบคุม	สถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน						F
	อำเภอที่มีปริมาณงานมาก/ระดับ 7		อำเภอที่มีปริมาณงานปานกลางระดับ 6		อำเภอที่มีปริมาณงานน้อย/ระดับ 5		
	N = 160		N = 199		N = 38		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดบริหารงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา..	1.41	0.58	1.39	0.55	1.74	0.79	5.68**
พัฒนาการจังหวัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะข้อคิดเห็นแต่ไม่นำแนวคิดไปปฏิบัติ.....	1.53	0.64	1.60	0.65	1.61	0.55	0.61
พัฒนาการจังหวัดไม่ยอมรับแนวความคิดเห็นใหม่ๆ ที่มาจากผู้ใต้บังคับบัญชา	1.38	0.57	1.42	0.63	1.58	0.68	1.63
พัฒนาการจังหวัดปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเยียบขาด.....	1.86	0.59	1.84	0.60	1.84	0.55	0.02

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวผู้นำด้านแบบควบคุม	สถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน						F
	อำเภอที่มี		อำเภอที่มี		อำเภอที่มี		
	ปริมาณงาน		ปริมาณงาน		ปริมาณงาน		
	มาก/ระดับ 7		ปานกลาง ระดับ 6		น้อย/ระดับ 5		
	N = 160		N = 199		N = 38		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดมักจะตำหนิผู้ได้							
บังคับบัญชาที่ทำงานบกพร่องเสมอ...	1.79	0.69	1.87	0.70	1.89	0.56	0.84
พัฒนาการจังหวัดไม่รับฟังความ							
คิดเห็นของผู้อื่น ในการประชุม.....	1.34	0.58	1.32	0.54	1.37	0.63	0.12
พัฒนาการจังหวัด เน้นการปฏิบัติงาน							
ให้เสร็จตามกำหนดเวลา.....	2.83	0.39	2.79	0.42	2.71	0.57	1.34
พัฒนาการจังหวัดต้องการให้ทุกคน							
ปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของ							
ตนเองเสมอ.....	1.84	0.63	1.79	0.65	1.95	0.73	1.01
พัฒนาการจังหวัดมักไม่อธิบาย							

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาพผู้นำด้านแบบควบคุม	สถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน						F
	อำเภอที่มีปริมาณงานมาก/ระดับ 7		อำเภอที่มีปริมาณงานปานกลางระดับ 6		อำเภอที่มีปริมาณงานน้อย/ระดับ 5		
	N = 160		N = 199		N = 38		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
การตัดสินใจของตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจ.....	1.51	0.63	1.54	0.66	1.61	0.75	0.37
พัฒนาการจังหวัดจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะทำอะไรและทำอย่างไร.....	1.92	0.66	1.91	0.63	1.97	0.64	1.16
พัฒนาการจังหวัดจะตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้สำเร็จ.....	2.26	0.64	2.16	0.60	2.11	0.56	1.63
พัฒนาการจังหวัดแจ้งความคาดหวังที่จะได้รับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา.....	2.49	0.59	2.39	0.61	2.45	0.60	1.25

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวผู้นำด้านแบบควบคุม	สถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน						F
	อำเภอที่มีปริมาณงานมาก/ระดับ 7		อำเภอที่มีปริมาณงานปานกลางระดับ 6		อำเภอที่มีปริมาณงานน้อย/ระดับ 5		
	N = 160		N = 199		N = 38		
	$\hat{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดควบคุมดูแลให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเต็ม เต็มความสามารถ.....	2.68	0.51	2.60	0.58	2.68	0.53	0.91
พัฒนาการจังหวัดควบคุมการทำงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่าง รวดเร็ว.....	2.71	0.46	2.65	0.52	2.76	0.43	1.20
พัฒนาการจังหวัดเปลี่ยนแปลงวิธี การทำงานในจังหวัดตามแนว ความคิดของตน.....	1.75	0.63	1.77	0.64	1.74	0.76	0.06

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวผู้นำด้านแบบควบคุม	สภาพภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน						F
	อำเภอที่มี		อำเภอที่มี		อำเภอที่มี		
	ปริมาณงาน		ปริมาณงาน		ปริมาณงาน		
	มาก/ระดับ 7		ปานกลาง ระดับ 6		น้อย/ระดับ 5		
	N = 160		N = 199		N = 38		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัด เร่งรัดผู้ร่วมงาน ให้ปฏิบัติงาน เต็มที่ เพื่อตนจะได้ เพื่อตนจะได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น.....	2.11	0.79	2.08	0.75	2.13	0.81	0.12
รวม	2.03	0.26	2.01	0.24	2.06	0.25	0.68

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงว่าโดยส่วนร่วมพัฒนาการอำเภอ ที่มีสถานภาพของอำเภอ ที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด แตกต่างกันอย่าง ไม่นัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ในข้อ พัฒนาการจังหวัดบริหารงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา และพัฒนาการจังหวัดยึดระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบควบคุม จำแนกตามสภาพของอำเภอที่ปฏิบัติงานต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างจึงวิเคราะห์ความแปรปรวน และทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่โดยใช้ q -statistic เป็นค่าสถิติในการทดสอบ ดังปรากฏในตาราง 24 - 25 ดังต่อไปนี้

ตาราง 25 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยสภาพของอำเภอที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับ พัฒนาการจังหวัดบริหารงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3.19	1.96	5.68**
ภายในกลุ่ม	394	135.57	0.34	
รวม	397	139.48		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 แสดงว่าพัฒนาการอำเภอที่มีสภาพของอำเภอที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดบริหารงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านที่เกี่ยวกับการจัดการจังหวัดบริหารงานโดยไม่
ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายคู่

สถานภาพของอำเภอที่ปฏิบัติงาน	อำเภอ ที่มีงานมาก		อำเภอที่มีปริมาณ งานปานกลาง	อำเภอที่มี ปริมาณงานน้อย
	$\bar{X}$	1.74	1.41	1.39
อำเภอที่มีปริมาณงานน้อย	1.74	-	0.33	0.35**
อำเภอที่มีปริมาณงานมาก	1.41		-	0.02
อำเภอที่มีปริมาณงานปานกลาง	1.39			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 แสดงว่า พัฒนาการอำเภอที่มีสถานภาพของอำเภอที่ปฏิบัติงาน
ที่มีปริมาณงานน้อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดมากกว่า พัฒนา
อำเภอที่มีสถานภาพของอำเภอที่มีปริมาณงานมาก และปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01

ตาราง 27 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยสถานภาพของอำเภอที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ พัฒนาการจังหวัดยิธระ เบียบในการปฏิบัติงานอย่าง เกร่งครัด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.29	1.14	4.42*
ภายในกลุ่ม	394	101.75	0.26	
รวม	396	104.04		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 แสดงว่า พัฒนาการอำเภอที่มีสถานภาพของอำเภอที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดยิธระ เบียบในการปฏิบัติงานอย่าง เกร่งครัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านที่เกี่ยวกับการพัฒนาการจังหวัดบริหารงานโดย
ไม่ ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายคู่

สถานภาพของอำเภอที่ปฏิบัติงาน	อำเภอ ที่ม้งานมาก		อำเภอที่มีปริมาณ งานน้อย	อำเภอที่มี ปริมาณงานปานกลาง
	$\bar{X}$	2.17	2.58	2.55
อำเภอที่มีปริมาณงานมาก	2.71	-	0.13	0.16*
อำเภอที่มีปริมาณงานน้อย	2.58		-	0.03
อำเภอที่มีปริมาณงานปานกลาง	2.55			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 แสดงว่า พัฒนาการอำเภอที่มีสถานภาพของอำเภอที่ม้งานมาก
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำพัฒนาการจังหวัดมากกว่า พัฒนาการอำเภอที่มีปริมาณงาน
ปานกลาง และอำเภอที่ม้งานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนา
การจังหวัดด้านสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำด้านแบบสนับสนุน	สถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน						F
	อำเภอที่มี ปริมาณงาน มาก/ระดับ 7 N=160		อำเภอที่มี ปริมาณงาน ปานกลาง ระดับ 6 N=199		อำเภอที่มี ปริมาณงาน น้อย/ระดับ 5 N=38		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดขอความเห็นชอบ จากผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนจะดำเนินการต่อไป.....	2.42	0.60	2.44	0.62	2.42	0.68	0.07
พัฒนาการจังหวัดของท่านแสดง ความเป็นมิตรและไม่ถือตัว.....	2.76	0.50	2.76	0.50	2.74	0.50	0.05
พัฒนาการจังหวัดไม่เคยแสดงความ ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของตนให้ ผู้ได้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน..	1.45	0.65	1.48	0.62	1.58	0.68	0.63
พัฒนาการจังหวัดมอบหมายงานให้ เหมาะสมกับผู้ได้บังคับบัญชา.....	2.54	0.52	2.49	0.57	2.50	0.56	0.47

ตาราง 29 (ต่อ)

ภาพผู้นำด้านแบบสนับสนุน	สถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน						F
	อำเภอที่มี ปริมาณงาน มาก/ระดับ 7		อำเภอที่มี ปริมาณงาน ปานกลาง ระดับ 6		อำเภอที่มี ปริมาณงาน น้อย/ระดับ 5		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดใช้ภาษาพูดในการ สั่งงานอย่างชัดเจนสั้นเข้าใจง่าย..	2.69	0.55	2.61	0.61	2.63	0.49	0.85
พัฒนาการจังหวัดสนับสนุนให้ผู้ได้ บังคับบัญชาใช้ความคิดริเริ่มในการ ริเริ่มในการปฏิบัติงาน.....	2.68	0.54	2.60	0.57	2.47	0.69	2.13
พัฒนาการจังหวัดส่งเสริมให้ผู้ได้ บังคับบัญชาทำงานเป็นหมู่คณะ.....	2.68	0.53	2.63	0.58	2.61	0.64	0.41
พัฒนาการจังหวัดชี้แจงทำความเข้าใจถึงหลักการเหตุผลในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน.....	2.71	0.53	2.50	0.61	2.63	0.54	2.83

ตาราง 29 (ต่อ)

ภาพผู้นำด้านแบบสนับสนุน	สถานการณ์ของอำเภอที่ห้ามปฏิบัติงาน						F
	อำเภอที่มีปริมาณงานมาก/ระดับ 7		อำเภอที่มีปริมาณงานปานกลางระดับ 6		อำเภอที่มีปริมาณงานน้อย/ระดับ 5		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน.....	2.60	0.55	2.50	0.61	2.63	0.54	1.78
พัฒนาการจังหวัดปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค...	2.64	0.58	2.50	0.67	2.39	0.75	3.38*
พัฒนาการจังหวัดเป็นผู้ที่มีไมตรีจิตและนำเข้าไปใกล้.....	2.63	0.58	2.52	0.67	2.55	0.60	1.29
พัฒนาการจังหวัดเป็นที่พึ่งในการแก้ปัญหาส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา.	2.48	0.60	2.32	0.68	2.34	0.71	2.92
พัฒนาการจังหวัดมีอารมณ์มั่นคงกับผู้ร่วมงาน.....	2.55	0.60	2.45	0.65	2.53	0.60	1.12

ตาราง 29 (ต่อ)

ภาพผู้นำด้านแบบสนับสนุน	สถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน						F
	อำเภอที่มี ปริมาณงาน มาก/ระดับ 7		อำเภอที่มี ปริมาณงาน ปานกลาง ระดับ 6		อำเภอที่มี ปริมาณงาน น้อย/ระดับ 5		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดจะพูดให้กำลังใจ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด.	2.41	0.63	2.30	0.70	2.34	0.75	1.20
พัฒนาการจังหวัดจะพูดตัดสินด้วยความ เป็นธรรม เมื่อมีความขัดแย้งใน เมื่อมีความขัดแย้งในหน่วยงาน....	2.58	0.58	2.52	0.60	2.50	0.73	0.49
พัฒนาการจังหวัดสนับสนุนให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อเพื่อจะได้มี โอกาสก้าวหน้า.....	2.69	0.51	2.64	0.58	2.66	0.48	0.46
พัฒนาการจังหวัดตั้งคณะกรรมการ พิจารณาความดีความชอบ โดยไม่ยึด ความคิดเห็นของตนเป็นหลัก.....	2.41	0.72	2.30	0.73	2.39	0.72	0.99

ตาราง 29 (ต่อ)

ภาวผู้นำด้านแบบสนับสนุน	สถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน						F
	อำเภอที่มีปริมาณงานมาก/ระดับ 7		อำเภอที่มีปริมาณงานปานกลางระดับ 6		อำเภอที่มีปริมาณงานน้อย/ระดับ 5		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดนำความคิดใหม่ ๆ มาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ.....	2.56	0.59	2.54	0.64	2.47	0.69	0.31
เมื่อเกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงในหน่วยงานพัฒนาการจังหวัดมักมีวิธีการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน...	2.55	0.58	2.47	0.59	2.34	0.67	2.07
พัฒนาการจังหวัดดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาวินัยและ เรื่องราวร้องทุกข์อย่างยุติธรรม.....	2.63	0.55	2.59	0.55	2.71	0.46	0.87
รวม	2.53	0.36	2.47	0.40	2.46	0.39	1.51

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 แสดงว่าโดยส่วนรวมพัฒนาการอำเภอ ที่มีสถานภาพของอำเภอ ที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบสนับสนุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ พัฒนาการจังหวัดปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนอย่าง เสมอภาค

ตาราง 30 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยสถานภาพของอำเภอที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ พัฒนาการจังหวัดปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.77	1.39	3.34*
ภายในกลุ่ม	394	161.52	0.41	
รวม	396	164.29		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 แสดงว่า พัฒนาการอำเภอที่มีสถานภาพของอำเภอที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ พัฒนาการจังหวัดปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบภาวะผู้นำด้านที่เกี่ยวกับการพัฒนาการจังหวัดปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
ทุกคนอย่างเสมอภาค เป็นรายคู่

สภาพภาพของอำเภอที่ปฏิบัติงาน	อำเภอ ที่ม้งงานมาก		อำเภอที่มีปริมา งานปานกลาง	อำเภอที่มี ปริมาณงานน้อย
	$\bar{X}$	2.64	2.50	2.39
อำเภอที่มีปริมาณงานมาก	2.64	-	0.14	0.25*
อำเภอที่มีปริมาณงานปานกลาง	2.50		-	0.11
อำเภอที่มีปริมาณงานน้อย	2.39			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 แสดงว่าสภาพภาพของอำเภอที่ปฏิบัติงานที่ม้งงานมาก มากกว่า
สภาพภาพของอำเภอที่ม้งงานปานกลาง และอำเภอที่มีปริมาณงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 32 ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ
ของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบไม่มีส่วนร่วม จำแนกตามสถานภาพของอำเภอที่ท่าน
ปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำด้านแบบไม่มีส่วนร่วม	สถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน						F
	อำเภอที่มีปริมาณงานมาก/ระดับ 7		อำเภอที่มีปริมาณงานปานกลางระดับ 6		อำเภอที่มีปริมาณงานน้อย/ระดับ 5		
	N=160		N=199		N=38		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดบริหารงานตามสาย							
ไม่ยึดหลักเกณฑ์.....	1.41	0.58	1.41	0.61	1.42	0.55	0.01
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ใต้บังคับ							
บัญชาเลือกวิธีการทำงานเอง.....	1.81	0.67	1.87	0.61	1.76	0.63	0.69
พัฒนาการจังหวัดไม่กระตือรือร้น							
ในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร.....	1.26	0.54	1.28	0.52	1.21	0.47	0.25
พัฒนาการจังหวัดไม่ตีผู้ใดไม่ว่าผู้							
นั้นจะทำงานดีหรือไม่ก็ตาม.....	1.61	0.66	1.55	0.57	1.50	0.64	0.40

ตาราง 32 (ต่อ)

ภาวผู้นำด้านแบบไม่มีส่วนร่วม	สถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน						F
	อำเภอที่มีปริมาณงานมาก/ระดับ 7		อำเภอที่มีปริมาณงานปานกลางระดับ 6		อำเภอที่มีปริมาณงานน้อย/ระดับ 5		
	N=160		N=199		N=38		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดให้อิสระในการปฏิบัติ							
งานอย่างเต็มที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา..	2.49	0.59	2.48	0.58	2.45	0.60	0.09
พัฒนาการจังหวัดจะไม่ชอบออกไป							
ตรวจให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา							
เพราะเห็นเป็นเรื่องน่าเบื่อ.....	1.36	0.60	1.38	0.58	1.34	0.53	0.09
พัฒนาการจังหวัดจะเก็บตัว ไม่ชอบ							
สังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะ							
กลัวจะเสียการปกครอง.....	1.39	0.62	1.38	0.54	1.29	0.46	0.53
พัฒนาการจังหวัดจะจัดหาเครื่องมือ							
ในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา							
ถ้ามีการร้องขอ.....	2.41	0.63	2.28	0.64	2.32	0.66	1.73

ตาราง 32 (ต่อ)

ภาวนำด้านแบบไม่มีส่วนร่วม	สถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน						F
	อำเภอที่มีปริมาณงานมาก/ระดับ 7		อำเภอที่มีปริมาณงานปานกลางระดับ 6		อำเภอที่มีปริมาณงานน้อย/ระดับ 5		
	N=160		N=199		N=38		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบแสดงความ คิดเห็นในที่ประชุมเพราะ เชื่อว่าจะ เป็นการสร้างความขัดแย้งมากกว่า สร้างสรรค์.....	1.36	0.56	1.41	0.59	1.45	0.55	0.55
พัฒนาการจังหวัดไม่ติดตามผลการ ปฏิบัติงาน เพราะคิดว่าเป็นการเพิ่ม เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ผู้ใต้บังคับ บัญชา.....	1.38	0.59	1.33	0.53	1.37	0.54	0.44
พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบหารือกับคนอื่น เพราะ เห็นว่าเป็นเรื่องล่าช้า.....	1.46	0.61	1.42	0.59	1.45	0.60	0.15

ตาราง 32 (ต่อ)

ภาพผู้นำด้านแบบไม่มีส่วนร่วม	สถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน						F
	อำเภอที่มีปริมาณงานมาก/ระดับ 7		อำเภอที่มีปริมาณงานปานกลางระดับ 6		อำเภอที่มีปริมาณงานน้อย/ระดับ 5		
	N=160		N=199		N=38		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดจะให้คำแนะนำก็ต่อเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาขอมา.....	1.79	0.64	1.90	0.68	1.84	0.72	1.24
พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา...เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน	1.35	0.56	1.36	0.59	1.29	0.52	0.22
พัฒนาการจังหวัดจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหานั้น.....	1.39	0.60	1.45	0.64	1.34	0.53	0.63
พัฒนาการจังหวัดยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่แทนทันทีที่มีโอกาส.	2.13	0.65	2.15	0.60	2.00	0.61	0.36
พัฒนาการจังหวัดยินยอมให้ผู้ใต้บังคับ							

ตาราง 32 (ต่อ)

ภาวผู้นำด้านแบบ ไม่มีส่วนร่วม	สถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน						F
	อำเภอที่มี		อำเภอที่มี		อำเภอที่มี		
	ปริมาณงาน		ปริมาณงาน		ปริมาณงาน		
	มาก/ระดับ 7		ปานกลาง ระดับ 6		น้อย/ระดับ 5		
	N=160		N=199		N=38		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
บัญชาทำงานตามแนวทางที่พวกเขา							
แนวทางที่พวกเขาคิดว่าดีที่สุด.....	2.36	0.57	2.35	0.60	2.16	0.59	1.93
พัฒนาการจังหวัดจะใช้เวลาเป็น							
เครื่องตัดสิน หากมีความขัดแย้ง							
ขัดแย้งเกิดขึ้น.....	1.98	0.70	1.93	0.64	1.71	0.65	2.58
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ร่วมงาน							
ปฏิบัติงานแบบเรื่อย ๆ ตามสบาย..	1.31	0.57	1.31	0.56	1.26	0.50	0.12
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ใต้บังคับ							
บัญชาตัดสินใจโดยเสรี.....	2.00	0.62	2.03	0.64	1.79	0.47	2.33

ตาราง 32 (ต่อ)

ภาวผู้นำด้านแบบไม่มีส่วนร่วม	สภาพภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน						F
	อำเภอที่มี ปริมาณงาน มาก/ระดับ 7 N=160		อำเภอที่มี ปานกลาง ระดับ 6 N=199		อำเภอที่มี น้อย/ระดับ 5 N=38		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้บังคับ บัญชามีเสรีภาพในการทำงาน.....	2.36	0.62	2.36	0.67	2.11	0.61	2.64
รวม	1.73	0.25	1.73	0.25	1.66	0.74	1.35

จากตาราง 32 แสดงว่า โดยส่วนรวมพัฒนาการอำเภอที่มีสภาพภาพของอำเภอ
ที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวผู้นำของพัฒนาการจังหวัดด้านแบบไม่มี
ส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด

ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการ
จังหวัดที่พึงปรารถนา

ตาราง 33 ความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด
ที่พึงปรารถนา

ภาวะผู้นำ	ภาวะผู้นำในปัจจุบัน	ภาวะผู้นำที่ต้องการ
	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)
ภาวะผู้นำแบบควบคุม	55	15
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	317	370
ภาวะผู้นำแบบ ไม่มีส่วนร่วม	22	12
รวม	394	394

จากตาราง 33 แสดงว่าภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดในปัจจุบันมากที่สุดได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน รองลงมาภาวะผู้นำแบบควบคุม และภาวะผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม ตามลำดับ และภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดที่ต้องการมากที่สุดได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน รองลงมาภาวะผู้นำแบบควบคุม และภาวะผู้นำแบบไม่สนับสนุนตามลำดับ

ตาราง 34 ความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอต่อภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของพัฒนาการจังหวัด
ที่เป็นปัจจุบันและที่ต้องการ เรียง เหตุผลตามลำดับมากไปหาน้อย

เหตุผลที่ต้องการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพราะจะได้เป็นการ เกื้อกูลการปฏิบัติงานทำให้ งานประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น	55	23.21
2. เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	54	22.78
3. ผู้บังคับบัญช่าย่อมจะรู้งานมากกว่า การสนับสนุนผู้ได้ บังคับบัญชาให้สามารถทำงานได้	34	14.35
4. มีขวัญและกำลังใจแก่ผู้ทำงาน	30	12.66
5. งานพัฒนาชุมชน เป็นงานที่จะต้องได้รับการสนับสนุน	26	10.97
6. เป็นการส่งเสริมปฏิบัติการทำงาน	13	05.49
7. เป็นการร่วมกันทำงานอย่าง เป็นทีมงาน	11	04.64
8. การปฏิบัติงานในพื้นที่ต้องการผู้ประสานงานระหว่าง ส่วนกลางกับพื้นที่	7	02.95
9. มีอิสระในการทำงาน งานจะสำเร็จด้วยดี	7	02.95
รวม	237	100.00

จากตาราง 34 แสดงว่าพัฒนาการอำเภอ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ในการบริหารงานของพัฒนาการจังหวัดโดยให้เหตุผลสนับสนุน เพราะจะได้เป็นการ เกื้อกูลการปฏิบัติงานทำให้งานประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 23.21 เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 22.78 ผู้บังคับบัญชาย่อมจะรู้งานมากกว่า การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำงานได้ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.35 มีขวัญกำลังใจแก่ผู้ทำงาน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.66 งานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ต้องการได้รับการสนับสนุน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.97 เป็นการเสริมปฏิบัติการทำงาน จำนวน 13 คิดเป็นร้อยละ 05.49 เน้นการร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่ทีมงาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 04.65 การปฏิบัติงานในพื้นที่ต้องการผู้ประสานงานระหว่างส่วนกลางกับพื้นที่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 02.95 และมีอิสระในการทำงาน งานจะสำเร็จด้วยดี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 02.95

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอ ได้สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด ตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอใน 3 ด้าน คือ ด้านผู้นำแบบควบคุม ด้านผู้นำแบบสนับสนุน และด้านผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอทั้ง 3 ด้าน ตามตัวแปรอิสระคือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การปฏิบัติงานพัฒนาการอำเภอ และสภาพพื้นที่ปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อมูลด้านความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดที่พึงปรารถนา

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรในการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประชากรที่ศึกษาคือ พัฒนาการอำเภอที่ปฏิบัติงานทั่วประเทศ ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2537 จำนวน 810 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเลือกสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Simpling) คือทำการสุ่มจังหวัดต่าง ๆ ในสำนักงานพัฒนาชุมชนทั้ง 9 เขต ได้กลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนทั้งสิ้น 433 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามมาจากอัจฉรา รัตนบุญสิน แบ่งเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่หนึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของพัฒนาการอำเภอ ตอนที่สองเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านแบบควบคุม ด้านแบบสนับสนุน และด้านแบบไม่มีส่วนร่วม ตอนที่สามเป็นแบบสอบถามข้อคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

ในครั้งนี้นักวิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการจัดส่งและรับข้อมูลกลับทางไปรษณีย์ และเก็บข้อมูลด้วยตนเองเป็นบางส่วน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2537 ถึง 30 พฤศจิกายน 2537 เป็นเวลา 60 วัน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 397 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.69 ของแบบสอบถามที่ส่งออกไปจำนวน 433 ชุด และเมื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ผลการวิจัยได้ทั้งหมด

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

3.2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2.3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จำแนกตามตัวแปร คือ เพศ อายุ

วัดการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นพัฒนาการอำเภอ และสถานภาพของอำเภอ ที่ปฏิบัติงาน ในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบ จำนวนกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มใช้ t-test และมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สูตร F-test หากพบว่ามี ความแตกต่างระหว่างกลุ่มจะทดสอบต่อไปเพื่อหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Newman - Keuls Test และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังกล่าวใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-X (Statistical Package for the Social Sciences Version-10)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอ มีดังนี้

1.1 พัฒนาการจังหวัดมีภาวะผู้นำแบบควบคุมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ คือในข้อ "พัฒนาการจังหวัดเน้นการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา" "พัฒนาการจังหวัดควบคุมการทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว" และ "พัฒนาการจังหวัดยึดระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด" และอยู่ในระดับน้อย 5 ข้อ คือในข้อ "พัฒนาการจังหวัดให้ผู้นำได้บังคับบัญชาเสนอแนะข้อคิดเห็นแต่ไม่นำแนวคิดไปปฏิบัติ" "พัฒนาการจังหวัดมักไม่อธิบายการตัดสินใจของตนต่อผู้นำได้บังคับบัญชาให้เข้าใจ" และ "พัฒนาการจังหวัดบริหารงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้นำได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 1.33-1.57$) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 พัฒนาการจังหวัดมีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก 17 ข้อ คือในข้อ "พัฒนาการจังหวัดของท่านแสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว" "พัฒนาการจังหวัดสนับสนุนให้ผู้นำได้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อเพื่อจะได้มีโอกาสก้าวหน้า" และ "พัฒนาการจังหวัดดำเนินการเกี่ยวกับ

การรักษาวินัย และ เรืองราวีร้องทุกข์อย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 2.62-2.76$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือในข้อ "พัฒนาการจังหวัดไม่เคยแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของตนให้ผู้ที่บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน" ($\bar{X} = 1.40$) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 พัฒนาการจังหวัด มีภาวะผู้นำแบบไม่มีส่วนรวมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือในข้อ "พัฒนาการจังหวัดให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา" "พัฒนาการจังหวัดจะจัดหาเครื่องมือในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้ามีการร้องขอ" "พัฒนาการจังหวัดยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามแนวทางที่พวกเขาคิดว่าดีที่สุด" ($\bar{X} = 2.34-2.48$) และอยู่ในระดับน้อย 5 ข้อ คือในข้อ "พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานแบบเรื่อย ๆ ตามสบาย" "พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา" "พัฒนาการจังหวัดไม่ติดตามผลการปฏิบัติงาน เพราะคิดว่าเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา" ($\bar{X} = 1.30 - 1.35$)

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอ

2.1 พัฒนาการอำเภอที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

2.2 พัฒนาการอำเภอที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

2.3 พัฒนาการอำเภอที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

2.4 พัฒนาการอำเภอที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

2.5 พัฒนาการอำเภอที่มีสถานภาพของอำเภอที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5

3. ความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดที่พึงปรารถนา

3.1 ภาวะผู้นำที่พึงปรารถนามากที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

3.2 ภาวะผู้นำที่พึงปรารถนายน้อยที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาพบว่าพัฒนาการจังหวัดมีภาวะผู้นำแบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพัฒนาการจังหวัดเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นทั้งความต้องการของบุคคล และผลของงานอยู่ในระดับปานกลางพอ ๆ กัน หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นผู้นำแบบเดินสายกลาง และการบริหารของพัฒนาการจังหวัดกับผู้ที่บังคับบัญชา ด้วยกระบวนการบริหาร แก่นกระบวนการกลุ่ม โดยให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวินิจ คริสต์ไทย (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มตะวันตกพบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันตกมีความเห็นว่า อธิการวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันตกมีพฤติกรรมผู้นำมีมิติมุ่งงาน และมิติมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และพัฒนาชัย ปัทมเวณ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ

ของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์การพบว่า พฤติกรรมผู้นำของคณบดี และผู้อำนวยการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทั้งด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

อีกทั้งภาวะความเป็นผู้นำของการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมทั้งสามแบบ คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วมนั้นมียุทธวิธีพลต่อความต้องการของบุคลากรพัฒนาการจังหวัดทุกแบบ และในการบริหารนั้นผู้นำ คือ ผู้บริหารพัฒนาการจังหวัดจำเป็นต้องใช้พฤติกรรมในการเป็นผู้นำแบบต่าง ๆ ดังกล่าวผสมผสานกันไปไม่ยึดแบบใดแบบหนึ่งเป็นหลัก ทั้งนี้เพราะลักษณะผู้นำทั้ง 3 แบบต่างก็มีข้อดี ข้อเสียทุกแบบ การประยุกต์ใช้แบบผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์และผู้ตามจึงเป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ของผู้บริหารพัฒนาการจังหวัดแต่ละคน ซึ่งจะต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และมรรควิธีต่าง ๆ จึงจะส่งผลให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ดังที่ ฮาลบิน (1966 : 27-28) มีความเห็นว่าผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติพิเศษเหนือผู้ตาม และมีความสามารถสูงในการปรับพฤติกรรมผู้นำตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และลักษณะของผู้ตาม สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 211) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงานจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นถ้าหากผู้บริหารได้ใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับผู้ตาม และสถานการณ์โดยพิจารณาจากลักษณะผู้นำและวิธีการใช้อำนาจของผู้นำทั้ง 3 แบบ คือ แบบอัตตาธิปไตย แบบประชาธิปไตย และแบบตามสบาย และสอดคล้องกับแนวคิดของวิจิตร วรุตบางกูร (2525 : 45) ที่กล่าวว่า การให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผลงานเท่าเทียมกันย่อมเป็นจุดพอดีของการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของผู้นำ

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดเป็นรายแบบพบว่า

1.1 พัฒนาการจังหวัดมีภาวะผู้นำแบบควบคุมโดยข้อที่มีพฤติกรรมสูงส่ง คือ

"พัฒนาการจังหวัด เน้นการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา ทั้งนี้เพราะพัฒนาการจังหวัดที่มีลักษณะควบคุม กำหนดเวลาการทำงานให้เสร็จตามกำหนดก็เพื่อที่จะให้งานที่ได้รับ

มอบหมายให้จัดทำเสร็จทันตามกำหนดเวลา เพราะผู้บริหารย่อมจะทราบดีว่างานที่มอบหมายให้ทำนั้นต้องการที่จะให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา เพื่อที่จะนำเสนอหรือรายงานผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ภายในเวลาตามที่ได้รับมอบหมายมาสู่การปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีการบริหารเวลาการทำงานของตนเองหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด เพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลได้เป็นอย่างดี จึงต้องมีการวางแผนการทำงานในแต่ละระดับ เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการ และการบริหารเวลาในการทำงานเป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับทรงกลด อภิเมษฐ์รักษา (2528: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการบริหารเวลาของหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า หัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ใช้เวลาในการบริหารแต่ละด้าน ได้แก่งานบริหารวิชาการ บริหารงานบุคคล บริหารงานธุรการ และบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับแนวคิดของภิญโญ สาธร (2526 : 265) ที่กล่าวว่าในการบริหารงานในสังคมไทยนั้น ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์ สุจริต ขยันและอุทิศเวลาให้แก่งาน และตรงต่อเวลา

1.2 พัฒนาการจังหวัดมีภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยมีข้อที่มีภาวะผู้นำสูงสุด

ได้แก่ "พัฒนาการจังหวัดแสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว" ทั้งนี้อาจเป็น เพราะการที่ผู้บริหารแสดงตนเป็นมิตรและไม่ถือตัวต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ก็ย่อมจะช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่างเป็นกันเอง โดยผู้ใต้บังคับบัญชามีต้องคอยระวังตัวว่าจะวางตนอย่างไรต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อที่จะไม่ให้ผู้บังคับบัญชาพอใจ เพราะผู้นำให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฟีดเลอร์ (Fiedler. 1976 : 13-15) ได้กำหนดพฤติกรรมหรือภาวะผู้นำเป็น 2 ลักษณะคือ แบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความเห็นอกเห็นใจลูกน้องและเชื่อว่าการที่กลุ่มมีความสัมพันธ์อย่าง

แนมแพ้น จะทำให้งานของกลุ่มลุล่วงไปด้วยดี และสอดคล้องกับแนวคิดสเตดท์ (Stadt. 1973 : 49-53) ได้สรุปลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ว่า มีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ มีมนุษยสัมพันธ์ จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

1.3 พัฒนาการจังหวัดมีภาวะผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วมข้อที่มีภาวะผู้นำสูงสุดได้แก่ "พัฒนาการจังหวัดให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา" ทั้งนี้ เพราะของกรมการพัฒนากิจการจังหวัด มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการกับประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับชั้น และส่งเสริมประสานงานให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้ก็เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมของประชาชนให้ดีขึ้น โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน (กรมการพัฒนากิจการ. 2636 : 50) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบทบาทของพัฒนาการจังหวัดนั้นกว้างขวาง การให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการคิดจัดหารูปแบบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมของประชาชนให้ดีขึ้น จึงเป็นสิ่งจำเป็น รวมทั้งบุคลากรของกรมการพัฒนากิจการฯ ได้รับการศึกษาต่อมากขึ้น มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก การที่ตนได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอจนมีความรู้สูงขึ้น และมีประสบการณ์มากย่อมมีความมั่นใจในการนำตนเองและตัดสินใจดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบให้เกิดผลดี โดยผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องคอยควบคุมการทำงานมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของบรรพต วีระสัย (2520 : 324) ที่เชื่อว่าคนทั่วไปนอกจากรักอิสระภาพแล้วยังต้องการความเป็นตัวของตัวเอง ชอบทำงานอิสระไม่ต้องมีคนอื่นคอยบงการหรือควบคุมจนเกินไป และสอดคล้องกับแนวคิดของนพพงษ์ บุญจิตรธาตุย์ (2525 : 22) ได้กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้คนมีอิสระในการทำงานและปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรพึงพอใจ และตรงกับเจตคติของเขาแล้วทุกคนจะเต็มใจทำงานที่ตนเคยปฏิบัติและฝักอบรมมา นอกจากนี้พินัส ทันนาคินทร์ (2520 : 36) ยังชี้ให้เห็นว่าการสั่งการและควบคุมอย่างเข้มงวดเกินไปจะทำให้บุคลากรมีความรู้ลึกกว่าตนเอง

ขาดอิสระ จึงไม่ต้องการอยู่ใต้อำนาจบังคับของคนอื่น ไม่ชอบการบังคับหรือเข้มงวด ไม่ชอบการกดขี่หรือให้ผู้อื่นเข้ามายุ่งเกี่ยวมากเกินไป ดังนั้น จันทน์ สมประสงค์ (2514 : 370) จึงสรุปไว้ว่า ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยมจะเปิดโอกาสให้คนมีความรู้ และประสบการณ์ได้ทำงานอย่างอิสระบ้าง โดยไม่จำเป็นต้องเข้าไปยุ่งเกี่ยวคอยบงการและความคุมอย่างใกล้ชิดและเคร่งครัดจนเกินไป

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอ
ที่มีความแตกต่างกันด้าน เพศ อายุ วุฒิ ประสบการณ์ และสถานภาพของอำเภอที่ปฏิบัติงาน

2.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอเพศชายและหญิง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พัฒนาการอำเภอเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดทั้ง 3 แบบ คือแบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าปัจจุบันเพศมิได้เป็นตัวแปรที่ทำให้ความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแตกต่างกัน และเมื่อมองในแง่เหตุผลของคนแล้วโดยหลักพื้นฐานทั่วไปมนุษย์ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะเหมือนกันมากกว่าต่างกัน (อรุณ รักธรรม, 2517:78) และสอดคล้องกับความคิดเห็นของอนันท์ มาสวัสดิ์ (2518 : 44) ได้เสนอแนะไว้ว่า แม้ครูจะมีความแตกต่างกันด้วยสังกัด เพศ อายุ วุฒิ หรือประสบการณ์ก็ตามแต่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน การศึกษาอบรมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและอิทธิพลของวัฒนธรรมมีความคล้ายคลึงกันสิ่งเหล่านี้ น่าจะมีส่วนทำให้ครู อาจารย์ มีทัศนะเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพัฒนาการอำเภอที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแบบควบคุมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะปัจจุบันเพศหญิงมีสิทธิ เสมอเพศชาย จึงทำให้ผู้หญิงมีความคิดเห็นของตนเองมากขึ้น

ซึ่งผิดกับในอดีตผู้หญิงจะเป็นผู้ตามผู้ชายเสมอการกระทำอะไร หรือให้แสดงความคิดเห็นอะไร ก็จะคล้อยตามผู้ชายเสมอ และในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า ผู้หญิงจะได้รับการยอมรับทางสังคม และในระบบการปฏิบัติราชการก็จะมีการแต่งตั้งผู้หญิงให้เป็นผู้บริหารมากขึ้น ซึ่งขัดแย้งกับประกอบ พรหมรักษ์ (2523 : 46) ที่ศึกษาลักษณะผู้นำของครูใหญ่ที่พึงปรารถนาของครูประถมศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ครูเพศชายมีความต้องการครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าเพศหญิง

2.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอที่มีอายุแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พัฒนาการอำเภอที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดทั้ง 3 แบบ คือแบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพัฒนาการอำเภอเป็นผู้ที่มีอายุใกล้เคียงกัน จึงทำให้มีความคิด ความอ่าน ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ตลอดจนมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจแล้ว จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับอภัย หิรัญโต (2524 : 73-74) กล่าวว่าวัยของบุคคลนั้นปรุงแต่งความรู้สึกนึกคิด ความมั่นใจ ทศนคติ บุคลิกภาพของคนให้แตกต่างกัน สิ่งที่มองเห็นได้ชัดเจน เช่น เด็กมีความรู้สึกนึกคิด ความสนใจ และความรู้ที่แตกต่างจากผู้ใหญ่ คนที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่อายุน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พัฒนาการอำเภอที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด แบบสนับสนุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลจากการวิจัยนี้พบว่า โดยเฉลี่ยบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปมีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแบบสนับสนุนสูงกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ที่เป็นเช่นนั้นเพราะพัฒนาการที่มีอายุมากรับราชการมานาน ดันเคยกับระบบราชการ เมื่อมีปัญหาใด ๆ

ทั้งที่เป็นราชการ และส่วนตัว การปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาเหนือตนในที่ประชุมจะได้คำตอบที่น่าพอใจ และยังผลให้การนำเข้าสู่การปฏิบัติเป็นไปได้อีกทั้งบุคลากรที่มีอายุมาก เคยปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารที่มีลักษณะผู้นำแบบสนับสนุนแล้วเห็นว่า ผู้นำแบบนี้ยอมรับฟังความคิดเห็นของหมู่คณะให้เกียรติแก่เพื่อนร่วมงานไม่วางท่าทางใหญ่โต อันนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ (อนันต์ ประศาสน์กุล. น.ป.ป.:24) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกอบ พรหมรักษ์ (2523 : 48) ได้ศึกษาลักษณะผู้นำของครูใหญ่ที่พึงปรารถนาของครูโรงเรียนประถมศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิพบว่า ลักษณะผู้นำของครูใหญ่แบบประชาธิปไตย และอัตตาธิปไตยเป็นที่พึงปรารถนาของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุมากกับอายุน้อย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอที่มีแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พัฒนาการอำเภอที่มีวุฒิแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดทั้ง 3 แบบ คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน แบบไม่มีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวุฒิปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรีไม่เป็นตัวแปรที่ทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแตกต่างกัน และเมื่อมองในแง่เหตุผลของคนแล้วโดยหลักพื้นฐานทั่วไปมนุษย์ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะเหมือนกันมากกว่าแตกต่างกัน (อรุณ รักธรรม. 2517 : 78) และอนันต์ มาสวัสดิ์ (2528 : 44) ได้เสนอแนะไว้ว่า แม้ครูจะมีความแตกต่างกันกันด้วยสังกัด เพศ อายุ วุฒิ ประสบการณ์ สถานภาพก็ตามแต่สภาพแวดล้อมในการทำงานปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน การศึกษาอบรมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และอิทธิพลของวัฒนธรรมมีความคล้ายคลึงกันสิ่งเหล่านี้น่าจะมีส่วนทำให้ครูอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพัฒนาการอำเภอที่มีวุฒิสภามากกว่าปริญญาดรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแบบสนับสนุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า โดยเฉลี่ยพัฒนาการอำเภอที่มีวุฒิสภามากกว่าปริญญาดรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแบบสนับสนุนสูงกว่าผู้ที่วุฒิต่ำกว่าปริญญาดรี อาจเป็นเพราะว่าพัฒนาการที่มีวุฒิปริญญาดรี และสูงกว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะอย่าง ย่อมต้องการทำงานอย่างมีอิสระ และไม่ต้องการให้มีใครมาควบคุมสั่งการอย่างเคร่งครัด ส่วนบุคลากรมีโอกาสใช้ความคิดและวินิจฉัยเลือกวิธีการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดความไว้วางใจกัน มีสัมพันธภาพอันดีต่อกันและร่วมมือกันอย่างจริงจัง

2.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พัฒนาการอำเภอที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดทั้ง 3 แบบ คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 4 ทั้งนี้เพราะงานของพัฒนาการอำเภอเป็นงานที่บริการประชาชน สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งบางอำเภออาจจะได้รับความร่วมมือหรือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ตลอดจนมีส่วนร่วมในการบริการประชาชน และบางอำเภออาจทำได้ด้วยความสามารถของพัฒนาการอำเภอเอง โดยไม่ต้องใครมาช่วยเหลือ ทั้งนี้เป็นเพราะพัฒนาการอำเภอมีความรู้ ความสามารถที่จะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามนโยบายที่ทางผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติจึงทำให้พัฒนาการอำเภอมีความเห็นไม่แตกต่างกันทั้งสามแบบ ซึ่งสอดคล้องกับทรงเดช โคตรสิน (2532 : 130) ที่ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ประเภทสาขาการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต่างกัน มีความต้องการ

ในการปฏิบัติงานด้านบริหารงานทั่วไป ด้านการประสานงานและด้านวิชาการ ไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับอรรดา รัตนบุญสิน (2537 : 68) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามทัศนะของบุคลากร พบว่า บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พัฒนาการอำเภอที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นพัฒนาการอำเภอต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ของพัฒนาการอำเภอมีส่วนทำให้การทำงานของตนไม่เป็นปัญหาในทางปฏิบัติ ถึงแม้ว่าจะไม่ค่อยได้รับความร่วมมือหรือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ก็สามารถที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ไปได้จึงไม่เกิดปัญหาอะไร ประกอบกับประสบการณ์ที่ทำงานในหน้าที่ของพัฒนาการ หรือพัฒนาการอำเภอมาเป็นเวลาจึงทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และสนองนโยบายของกรมที่ได้มอบหมายให้ปฏิบัติ และพัฒนาการอำเภอเองมีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง โดยที่ผู้บริหารไม่ต้องคอยดูแล ควบคุม เพราะว่าพวกเขาต้องการทำงานอย่างอิสระ และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอรุณ รักธรรม (2524 : 3) ได้กล่าวไว้ว่าคนเรามีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการทำงานบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวของเขาเองอยู่ทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

2.5 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอที่ปฏิบัติงานในอำเภอที่มีปริมาณงานต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พัฒนาการอำเภอที่ปฏิบัติงานในอำเภอที่มีปริมาณงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดทั้ง 3 แบบ คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ข้อที่ 5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานของพัฒนาการอำเภอส่วนใหญ่เป็นงานที่บริการ

ประชาชน ช่วยเหลือประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมของประชาชนให้ดีขึ้น โดยยึดการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลักในการทำงาน (กรมการพัฒนาชุมชน. 2536 : 50) ดังนั้นการทำงานของแต่ละอำเภอจึงคล้าย ๆ กัน จะมีปริมาณงานมากน้อยต่างกัน ก็เพราะพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก็เป็นธรรมชาติอยู่เองที่อำเภอที่มีพื้นที่กว้างขวาง ประชาชนอาศัยอยู่หนาแน่น ย่อมจะมีปริมาณงานมากกว่าอำเภอที่มีพื้นที่น้อย และประชาชนก็ย่อมน้อยตามไปด้วย แต่อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอก็มีกิจกรรมที่เหมือน ๆ กัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พัฒนาการอำเภอที่มีสถานภาพของอำเภอที่มีปริมาณงานมาก อำเภอที่มีปริมาณงานปานกลาง และอำเภอที่มีปริมาณงานน้อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ความสำคัญในด้านแบบควบคุม ข้อที่"พัฒนาการจังหวัดบริหารงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา" และ"พัฒนาการจังหวัดยึดระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด" ทั้งนี้เป็นเพราะพัฒนาการจังหวัด มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอรรถกรธรรม (2524 : 3) ได้กล่าวว่าคนเรามีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการทำงานบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวของเขาเองอยู่ทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฟิดเลอร์ (Fiedler. 1967. 199) ได้จัดพฤติกรรมผู้นำแบบนี้เป็นพฤติกรรมมุ่งงาน โดยผู้นำแบบนี้จะสนใจตนเองและผู้ร่วมงานให้ใช้ความพยายามให้มากที่สุด ยึดถือระเบียบแบบแผน และวิธีการปฏิบัติงานโดยเคร่งครัดตลอดจนการกำหนดแนวทางในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานที่เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่

3. ศึกษาความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดที่พึงปรารถนา

จากการศึกษาพบว่า พัฒนาการอำเภอมีความต้องการภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแบบสนับสนุนมากที่สุด น่าจะเป็นเพราะว่าหน่วยงานของระบบราชการไทยในปัจจุบันกำลังให้ความสนใจเกี่ยวกับประชาธิปไตยอย่างกว้างขวาง (มนูญ แสงเจริญ. 2531 : 51)

พัฒนาการอำเภอต่างก็ปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมแบบประชาธิปไตย เนื่องจากพัฒนาการจังหวัดแบบนี้จะดำเนินการบริหารสิ่งใดก็มักจะนำไปในนามของกลุ่ม เพราะต้องการที่จะให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การบริหารงานจะเน้นหนักไปในทางที่จะทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งสมยศ นาวิการ (2526 : 217) ได้บันทึกไว้ว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และวิธีการที่ใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยให้กลุ่มของผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดเป้าหมายและวิธีการ และเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2521 : 105) ซึ่งให้เห็นว่าการแสดงผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นวิธีที่ยอมรับในบุคคล และศักดิ์ศรีของบุคคลโดยแท้จริง จากแนวความคิดดังกล่าว จึงเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้พัฒนาการอำเภอ มีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแบบสนับสนุนมากกว่าแบบควบคุม และแบบไม่มีส่วนร่วม สำหรับสาเหตุที่พัฒนาการอำเภอมีความต้องการพฤติกรรมผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วมน้อยที่สุด น่าจะเป็นเพราะว่า พัฒนาการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของพัฒนาการอำเภอ และเป็นตัวจักรสำคัญที่จะส่งเสริมให้พัฒนาการอำเภอปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ฉะนั้นพัฒนาการจังหวัดต้องมีความรู้ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการที่รวดเร็ว และถูกต้อง (สุเมธ เดียววิศเรศ. 2527 : 159) นอกจากนี้ บุญทัน ดอกไธสง (2530 : 32) ซึ่งให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาต้องมีความรอบคอบ ยุติธรรม เอาใจลูกน้อง เข้าสังคมเป็น รู้จักมอบงานให้ทำ มีระเบียบให้โอกาสแก่คนงาน และเป็นผู้แก้ปัญหาที่ดี ดังนั้นจึงเป็นที่เชื่อได้ว่าบุคลากรต่างมีความต้องการมีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความสามารถสูง เพราะว่าผู้บังคับบัญชาเป็นจุดรวม เป็นผู้ประสานทั้งงาน และน้ำใจของคนให้ปฏิบัติงานตามอย่างมีประสิทธิภาพ น่าจะเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้พัฒนาการอำเภอมีความต้องการภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดแบบไม่มีส่วนร่วมน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉรา รัตนบุญสิน (2537 : 68) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามทัศนะของบุคลากร พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่พึงปรารถยาน้อยที่สุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลจากการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด ตามความคิดเห็นของพัฒนาอำเภอ ครึ่งนี้ พบว่า พัฒนาการอำเภอมีความต้องการ พัฒนาการจังหวัดที่มีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมากที่สุด คือ มีความเป็นกันเอง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สนับสนุนและส่งเสริมในการทำงาน มีความสามารถในการจูงใจ และรู้จักมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ใช้วิธีการที่รุนแรง ดังนั้น เพื่อการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปอย่างราบรื่น อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของกรมการพัฒนาชุมชนประสบผลสำเร็จและก้าวหน้าต่อไปทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชนในระดับต่าง ๆ โดยเน้นการฝึกอบรมในเรื่องภาวะผู้นำแบบสนับสนุนให้มาก ตั้งแต่พัฒนาการจังหวัด จนถึง หัวหน้างานในระดับอำเภอ
2. กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะ เป็นผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชนในระดับต่าง ๆ ว่าจะต้องผ่านการฝึกอบรมในเรื่องของภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก หรือ การสอบแข่งขันผู้บริหารทุกครั้ง
3. การจัดทำหลักสูตรในคราวต่อไปควรจะทำหลักสูตรการอบรมให้เหมาะสมกับเพศ วัย วุฒิ ฯลฯ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ในกรมการพัฒนาชุมชน
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหรือสาเหตุที่เป็นตัวกำหนดภาวะผู้นำการบริหารที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานของพัฒนาการอำเภอ
3. ควรศึกษาภาวะผู้นำในลักษณะเดียวกัน โดยศึกษากับหน่วยงานอื่น เพื่อเปรียบเทียบว่ามีผลแตกต่างจากกลุ่มผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชนหรือไม่

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การพัฒนาชุมชน, กรม. งานของกรมการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : เพิ่มเสริมกิจ, 2535.
- . งานของกรมการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : เพิ่มเสริมกิจ, 2536.
- กิตติมา ปรีดีศิลป. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์, 2529.
- กัลยา ดุบนพวงศ์. ลักษณะความเป็นผู้นำของนักศึกษาวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานการสัมมนาการวิจัยประสิทธิภาพ
ของโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : เจริญผล, 2522.
- จำนง สมประสงค์. การบริหารพนักงานและเจ้าหน้าที่. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครการพิมพ์,
2514.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. หลักและทฤษฎีการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2530.
- ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. การบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการทางสังคม.
มหาสารคาม : วิทยาลัยวิชาการศึกษามหาสารคาม, 2517.
- ทรงเดช โคตรสิน. การศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
ปริญญานิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2532. อัดสำเนา.
- ธงชัย สันติวงศ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์. "ภาวะผู้นำหรือประมุขศิลป์," วารสารบริหารการศึกษา.
18(4):48-54; ตุลาคม - ธันวาคม 2522.
- . หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อนงค์ศิลป์, 2525.
- บุญทัน ดอกไธสง. จิตวิทยาการบริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัทการพิมพ์จำกัด,
2530.

บรรพต วีระสัย. สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย .
รามคำแหง, 2520.

ประกอบ พรหมรักษ์. ลักษณะผู้นำของครูใหญ่ที่พึงปรารถนาของครูโรงเรียนประถมศึกษา
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อุดมสำเนา.

ประชุม รอดประเสริฐ. ผู้นำและพฤติกรรมการบริหารงาน. เอกสารประกอบการสอน
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2522. อุดมสำเนา.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิชย์, 2524.

พิมลจรรย์ นามวัฒน์. ในหน่วยที่ 1 เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการ.
หน่วยที่ 1-8 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2526. อุดมสำเนา.

ปิญโญ สาธร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : กรมการศาสนาการพิมพ์,
2523.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพฯ : ทวีกิจการพิมพ์, 2524.

_____. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร, 2528.

วิจิตร วรตบางกูร. ศิลปศาสตร์สำหรับผู้เฒ่า. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อุดมสำเนา.

วินิจ คริสต์ไทย. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน
ของครูอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มตะวันตก. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อุดมสำเนา.

วารี ศรีพานิชย์. คุณลักษณะของอธิการวิทยาลัยครู. ปริญญาโท กศ.ม กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. ถ่ายเอกสาร..

- วิรัช วิเศษสุวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน
ของครูโรงเรียนราษฎร์ ในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521. ก
 _____. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
 2521. ข.
- สมใจนิภา วรรณพิน. คุณสมบัติของคณบดีตามทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
 2528. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์, 2525.
- สุนทร ณ รังษี. ปรัชญาอินเดียประวัติและลัทธิ. กรุงเทพฯ : พินิตวิทยา, 2522.
- สุรชาติ สังข์รุ่ง. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของ
ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในเขต
ภาคกลาง. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, 2520.
- สุเมธ เดียววิสเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์,
 2527.
- สุโท เจริญสุข. จิตวิทยาสำหรับอุดมศึกษาปัญญาชน. กรุงเทพฯ : สันติการพิมพ์, 2520.
- เสริมศักดิ์ วิชาลากรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

- อัจฉรา รัตนบุญสิน. การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน
จังหวัดตามทัศนะของบุคลากร. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. ถ่ายเอกสาร.
- อาษา เมฆสวรรค์. หลักบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง
 กระทรวงมหาดไทย, 2510
- อุทัย หิรัญโต. ประมุขศิลปะศิลปะของการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2524.
 _____. ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน. กรุงเทพฯ : สุนทรกิจการพิมพ์, 2515.
- Blake, Robert R. and Jane S. Mouton. The Managerial Grid.
 Houston : Gulf Pub., Co., 1964.
- Barnard, Chester I. Organization and Management. Cambridge Massa-
 chusetts : Harbvard University Press, 1962.
- Davis, Kieth. Human Relations and Organizational Behavior. 4th ed.
 New York : McGraw - Hill, 1972.
- Doll, Ronald C. Curriculum Improvement. Boston : Allyn and Bacon,
 1968.
- Donnelly. Jr.; James H. James L. Gibson and John M. Ivancevich.
Fundamentals of Management 3rd ed. ; Dallas, Texas :
 Business Pub., Inc., 1978.
- Fiedler, Fred E. A Theory of Leadership New York : McGraw-Hill
 Book company, 1967.
- _____. A Theory of Leadership Effectiveness. New York :
 Mc Graw-Hill Book Company, Inc.

House, Robert and others. "Path - Goal Theory of Leadership,"
Journal of Contemporary Business. pp. 81 - 87, August,
 1974.

James Owen, "The Usee Leadership Theory," Michigan Business Review,
 Vol. 25, No. 1 January 1973.

Ronald, W., Stadl. Managin Corur Education Programs.

Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice - Hall; 1973 224p.

Lewin., Kurt, Ronald Lippitt and Ralph K. White. "Patterns of
 Aggressive Behavior in Experimentally Created Social
 Climates," Journal of Social Psychology. Vol 10, No.2
 May 1939).

Lewin, Lippitt K. White R. "Leader Behavior and Member Reaction
 in Three Social Climates," Group Dynamics : Research and
 Theory. 2 nd., New York : Harpe and Row, 1960.

Likert, Rensis. New Patterns of Management New York : McGraw-Hill
 Book, 1961.

Nolte, Chester M. An Introduction of School Administration :
 Selected Readings. New York : The McMillan Company, 1966.

Robert J. House, "A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness,"
Administrative Science Quarterly, pp. 321-338 Vol.16, No.3
 September 1971, pp. 321-338.

Sachs, Benjamin M. "A Behavioral Approach," Education
 Administraton. Boston : Hougfon Miffin Company, 1966.

- Simon, Herbert A. and others. Public Administration. New York : Alfred A. Knopf, 1968.
- Stadt, Ronald W. Managing Career Education Programs. New Jersey : Prentice - Hall, 1973.
- Stogdill, Ralph M. Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research. New York : The Free Press, 1974.
- Reddin, William J. "The Tri-Dimensional Grid," The Canadian Personnel and Industrial Relations Journal (January 1966), pp.13-20.
- William j. Reddin, "The Tri*Dimensional Grid," The Canadian Personnel and Industrial Relations Journal. pp. 13-20. January 1966.
- Winer, B.J. Statistical Principles in Experimental Design : International Student Edition. 2nd ed. Kogakusha : McGraw-Hill, 1971.

הרשאות

แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย
เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัดตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ต้องการทราบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด
ตามความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ของพัฒนาการจังหวัด

2. โปรดตอบทุกข้อ กรุณาอย่าไปเว้นข้อใดข้อหนึ่ง มิฉะนั้นแบบสอบถามจะไม่สมบูรณ์

3. แบบสอบถามฉบับนี้ ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบได้อย่างอิสระตาม
ความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่ถูกส่งตรงกับความเป็นจริงเท่านั้นที่จะทำให้ผลการวิจัย
ครั้งนี้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิจัยครั้งนี้เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการปรับปรุงภาวะผู้นำของบุคลากรของตนให้เหมาะ
สมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้อาจจะใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาคัดเลือก
บุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพัฒนาการจังหวัดให้ได้บุคคลที่มีภาวะผู้นำตามความคิด
เห็นและความพึงประสงค์ของบุคลากรของกรมการพัฒนาการต่อไป

4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ จะนำมาใช้เพื่อ
การวิเคราะห์ผลรวมสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และเพื่อความมั่นใจ ท่านไม่ต้อง เขียนชื่อ
หรือหน่วยงานของท่านลงในแบบสอบถามฉบับนี้

5. ขอความกรุณาให้ท่านส่งแบบสอบถามคืนให้แก่ข้าพเจ้าภายในวันที่ พฤศจิกายน
2537 จะเป็นพระคุณอย่างสูง และในการส่งคืนแบบสอบถาม ข้าพเจ้าได้ติดแสตมป์ และ
จำหน่ายตัวข้าพเจ้าไว้แล้ว ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นผู้ส่งคืนทางไปรษณีย์ให้ข้าพเจ้าเอง

ณัฐา อินทวงศ์

นิสิตปริญญาโทภาคพิเศษ วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

ตอนที่ 1 คำแนะนำทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามเกี่ยวกับตัวท่านดังต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ()
ที่ตรงความเป็นจริงสำหรับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 35 ปี

() ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

3. วุฒิมัธยมศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรีและสูงกว่า

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นพัฒนาการอำเภอ

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพของอำเภอที่ท่านปฏิบัติงาน

() อำเภอที่มีปริมาณงานมาก/ระดับ 7

() อำเภอที่มีปริมาณปานกลาง/ระดับ 6

() อำเภอที่มีปริมาณงานน้อย/ระดับ 5

6. ท่านปฏิบัติงานในจังหวัด.....

ตอนที่ 2

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด

คำชี้แจง ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วพิจารณาว่าพัฒนาการจังหวัดของท่านมีภาวะผู้นำในลักษณะใด แล้วใส่เครื่องหมาย “ ” หน้าข้อนั้น ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้

เห็นด้วยมาก	หมายถึง	3	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	1	คะแนน

ที่	ภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด	ระดับความคิดเห็น		
		เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย
1	พัฒนาการจังหวัดใช้อำนาจและยึดระเบียบการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด.....			
2	พัฒนาการจังหวัดดำเนินการปฏิบัติงานที่บกพร่องของผู้ใต้บังคับบัญชา.....			
3	พัฒนาการจังหวัดขอความเห็นชอบจากผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนจะดำเนินการต่อไป...			
4	พัฒนาการจังหวัดของท่านแสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว.....			
5	พัฒนาการจังหวัดบริหารงานตามสบายไม่ยึดหลักเกณฑ์.....			

ที่	ภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด	ระดับความคิดเห็น		
		เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย
6	พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลือก วิธีการทำงานเอง.....			
7	พัฒนาการจังหวัดพูดจากับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เป็น ทางการเสมอ.....			
8	พัฒนาการจังหวัดมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับให้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเสมอ.....			
9	พัฒนาการจังหวัดบริหารงานโดยไม่ปรึกษาหารือ กับผู้ใต้บังคับบัญชา.....			
10	พัฒนาการจังหวัดแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับอย่างชัดเจน.....			
11	พัฒนาการจังหวัดมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา.....			
12	พัฒนาการจังหวัดมักใช้ภาษาพูดในการสั่งงานอย่าง ชัดเจน สั้น เข้าใจง่าย.....			
13	พัฒนาการจังหวัดไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เท่าที่ควร.....			
14	พัฒนาการจังหวัดมักให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอและ ขอความเห็นแต่ไม่นำแนวคิดไปปฏิบัติ.....			

ที่	ภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด	ระดับความคิดเห็น		
		เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย
15	พัฒนาการจังหวัดไม่ยอมรับแนวความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่มาจากผู้ใต้บังคับบัญชา.....			
16	พัฒนาการจังหวัดสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน.....			
17	พัฒนาการจังหวัดส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานเป็นหมู่คณะ.....			
18	พัฒนาการจังหวัดไม่ติหรือชมเชยผู้ใดไม่ว่าผู้นั้นจะ ทำงานดี หรือไม่ก็ตาม.....			
19	พัฒนาการจังหวัดให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....			
20	พัฒนาการจังหวัดจะไม่ชอบออกตรวจราชการหรือ ให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะ เห็น เป็น เรื่องน่าเบื่อ.....			
21	พัฒนาการจังหวัดปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ความเฉยชา.....			
22	พัฒนาการจังหวัดมักจะตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ทำงานบกพร่องเสมอ.....			
23	พัฒนาการจังหวัดจะเก็บตัวไม่ชอบสังสรรค์กับผู้ใต้ บังคับบัญชาเพราะกลัวจะเสียการปกครอง.....			

ที่	ภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด	ระดับความคิดเห็น		
		เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย
24	พัฒนาการจังหวัดชี้แจงทำความเข้าใจถึงหลักการ เหตุผลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน.....			
25	พัฒนาการจังหวัดพยายามให้ผู้ที่บังคับบัญชา มีความสุขในการปฏิบัติงาน.....			
26	พัฒนาการจังหวัดปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน อย่างเสมอภาค.....			
27	พัฒนาการจังหวัดจะจัดหาเครื่องมือในการปฏิบัติ งานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้ามีการร้องขอ.....			
28	พัฒนาการจังหวัดไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ ประชุมเพราะ เชื่อว่าจะ เป็นการสร้างความขัดแย้ง มากกว่าสร้างสรรค์.....			
29	พัฒนาการจังหวัดไม่มีการประชุมปรึกษาหารือ และ รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอนะ ในการประชุม....			
30	พัฒนาการจังหวัดจะกำหนดตารางเวลาในการ ทำงานและ เน้นให้ปฏิบัติให้เสร็จตามกำหนดเวลา.....			
31	พัฒนาการจังหวัดต้องการให้ทุกคนปฏิบัติตามความ คิดเห็นของตนเองเสมอ.....			
32	พัฒนาการจังหวัดเป็นผู้ไม่ตริจริตและน่าเชื่อถือ...			

ท	ภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด	ระดับความคิดเห็น		
		เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย
33	พัฒนาการจังหวัดเป็นที่พึ่งและช่วยเหลือในปัญหา ส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา.....			
34	พัฒนาการจังหวัดไม่ติดตามผลการปฏิบัติงานเพราะ คิดว่าเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา....			
35	พัฒนาการจังหวัดเชื่อว่าการประชุมปรึกษาหารือกับ คนหลายคนจะทำให้เกิดความล่าช้าและนำไปสู่ การทะเลาะ.....			
36	พัฒนาการจังหวัดจะให้คำแนะนำก็ต่อเมื่อผู้ใต้บังคับ บัญชาขอมา.....			
37	พัฒนาการจังหวัดมักไม่อธิบายการตัดสินใจของตนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ.....			
38	พัฒนาการจังหวัดจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าการทำอะไร และทำอย่าง.....			
39	พัฒนาการจังหวัดจะตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้มั่นใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้สำเร็จ.....			
40	พัฒนาการจังหวัดมีอารมณ์มั่นคงและเย็นแยมแจ่มใส กับผู้ร่วมงานและผู้ที่มาติดต่องาน.....			
41	พัฒนาการจังหวัดจะพูดให้กำลังใจและให้คำแนะนำ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด.....			

ที่	ภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด	ระดับความคิดเห็น		
		เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย
42	พัฒนาการจังหวัดจะพุดตดลันด้วยความเป็นธรรม เมื่อมีความขัดแย้งในหน่วยงาน.....			
43	พัฒนาการจังหวัดไม่ขอมมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา.....			
44	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นการปฏิบัติงานพัฒนาการจังหวัด จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหานั้น.....			
45	พัฒนาการจังหวัดยินยอมให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ หน้าที่แทนทันทีที่มีโอกาส.....			
46	พัฒนาการจังหวัดแจ้งความคาดหวังที่จะได้รับจาก การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา.....			
47	พัฒนาการจังหวัดควบคุมดูแลให้ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ.....			
48	พัฒนาการจังหวัดควบคุมการทำงานของผู้ได้บังคับ บัญชาให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว.....			
49	พัฒนาการจังหวัดสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ ศึกษาต่อเพื่อจะได้มีโอกาสก้าวหน้า.....			
50	พัฒนาการจังหวัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบโดยไม่ยึดความคิดเห็นของตนเป็นหลัก..			

ที่	ภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด	ระดับความคิดเห็น		
		เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย
51	พัฒนาการจังหวัดนำความคิดใหม่ ๆ มาปรึกษาหารือกับผู้ที่บังคับบัญชาเสมอ.....			
52	พัฒนาการจังหวัดยินยอมให้ผู้บังคับบัญชาทำงานตามแนวทางที่พวกเขาคิดว่าดีที่สุด.....			
53	พัฒนาการจังหวัดจะใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสินหากมีความขัดแย้งเกิดขึ้น โดยปล่อยให้จบไปเองตามกาลเวลา.....			
54	พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานแบบเรื่อย ๆ ตามสบาย.....			
55	พัฒนาการจังหวัดจะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในจังหวัดตามแนวความคิดของตน..			
56	พัฒนาการจังหวัดเร่งรัดผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานเต็มที่เพื่อตนเองจะได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น.....			
57	เมื่อเกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงในหน่วยงานพัฒนาการจังหวัดมักมีวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน.....			
58	พัฒนาการจังหวัดดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาวินัยและเรื่องราวร้องทุกข์อย่างยุติธรรม.....			

ที่	ภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด	ระดับความคิดเห็น		
		เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย
59	พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจ โดยเสรี.....			
60	พัฒนาการจังหวัดปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเสรีภาพ ในการทำงาน.....			

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด ต้องการทราบความคิดเห็นของพัฒนาการอำเภอ
เกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการจังหวัด

คำชี้แจง โปรดเรียงลำดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพัฒนาการ
จังหวัด 3 แบบ คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม

อันดับที่ 1 ได้แก่.....

อันดับที่ 2 ได้แก่.....

อันดับที่ 3 ได้แก่.....

เหตุผล.....

ประวัติผู้วิจัย

นางณัฐา อินทวงศ์ เกิดเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2497 ที่จังหวัดปราจีนบุรี เริ่มรับราชการครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2520 ในตำแหน่งพัฒนากรอำเภอ ระดับ 3 ที่ อำเภอโกบจันทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ปี พ.ศ. 2522-2536 นักวิชาการพัฒนาชุมชน 6 ปี พ.ศ. 2536 - 2538 นักวิชาการประชาสัมพันธ์ 7 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษา จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง และเข้าศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะบริหารวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เมื่อปีการศึกษา 2532 ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการงานประชาสัมพันธ์พรรคหน้าไทย