ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเคหะแห่งชาติ

สารนิพนธ์

ของ

วิวัฒน์พันธ์ ยงวานิชากร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ตุลาคม 2549

ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเคหะแห่งชาติ

สารนิพนธ์

ของ

วิวัฒน์พันธ์ ยงวานิชากร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ตุลาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเคหะแห่งชาติ

บทคัดย่อ

ของ

วิวัฒน์พันธ์ ยงวานิชากร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ตุลาคม 2549

วิวัฒน์พันธ์ ยงวานิชากร. (2549) *ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ จำนวน 8 ฝ่าย โดยศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บทบาทของผู้นำ อำนาจของผู้นำ บุคลิกภาพของผู้นำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ด้านการจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ จำนวน 8 ฝ่าย จำนวนรวมทั้งสิ้น 280 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานการเคหะแห่งชาติ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ 20,001-25,000 บาท และมีอายุงาน 21-30 ปี
2. ความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงานการเคหะแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับดี
3. ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงานการเคหะแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับมีอำนาจมาก
4. ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงานการเคหะแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับดี
5. ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะชาติ ด้านการใช้ภาวะ ด้านการตัดสินใจ ด้านการจูงใจ และ ด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ
6. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ด้านการจูงใจ และ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำมากที่สุด

7. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ด้านการจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำมากที่สุด

8. พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ด้านการจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำมากที่สุด

9. พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ด้านการจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำมากที่สุด

10. บทบาทของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ด้านการ จูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง โดยบทบาทของผู้นำโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านการติดต่อสื่อสารมากที่สุด

11. อำนาจของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ ด้านการจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ โดยอำนาจของผู้นำโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านการจูงใจมากที่สุด

12. บุคลิกภาพของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ด้านการจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง โดยบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านการตัดสินใจมากที่สุด

EMPLOYEES'SATISFACTION WITH MANAGERIAL LEADERSHIP OF NATIONAL HOUSING AUTHORITY

AN ABSTRACT

BY

VIVATPHARN YONGVANICHAKORN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Master of Business Administration degree in Management

at Srinakharinwirot University

October 2006

Vivatpharn Yongvanichakorn. (2006). *Employees' Satisfaction With Managerial Leadership of National Housing Authority*. Master Project, M.B.A.(Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor: Assoc. Prof. Sirivan Serirat

The purpose of this research was to study employees' satisfaction with managerial leadership of National Housing Authority, 8 departments which studied on employees' personal factor, leaders' role, leaders' power, leaders' personalities and employees' satisfaction with managerial leadership of National Housing Authority on leadership action aspect, decision aspect, motivation aspect and communication aspect.

The samples for this research were 280 employees from 8 departments of National Housing Authority. Questionnaires were used as a tool for data collection. The data were analyzed by using Statistical Package for Social Science program. The statistics used for data analyzing were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t-test, one-way analysis of variance, pair comparison analysis by Least Significant Difference (LSD) and correlation analysis by Pearson product moment correlation coefficient.

The research revealed that:

1. The majority of employees of National Housing Authority were male, older than 46 years old, bachelor degree graduated, 20,001–25,000 baht income and 21-30 years length of service.

2. Overall opinion toward leaders' role to subordinate from employees of National Housing Authority was at good level.

3. Overall opinion toward leaders' power to subordinate from employees of National Housing Authority was at high power level.

4. Overall opinion toward leaders' personalities to subordinate from employees of National Housing Authority was at good level.

5. Overall employees' satisfaction with managerial leadership of National Housing Authority on leadership action aspect, decision aspect, motivation aspect and communication aspect were at satisfied level.

6. Employees with different ages had different overall satisfaction with managerial leadership of National Housing Authority at 0.01 statistically significant different level. For particular aspects; found that, different leadership action aspect, decision aspect, motivation aspect and communication aspect had different satisfaction with managerial leadership of National Housing Authority at 0.01 statistically significant different level.

Moreover, employees older than 46 years old had the highest satisfaction to managerial leadership.

7. Employees with different educational levels had different overall satisfaction with managerial leadership of National Housing Authority at 0.01 statistically significant different level. For particular aspects; found that, different leadership action aspect, decision aspect, motivation aspect and communication aspect had different satisfaction with managerial leadership of National Housing Authority at 0.01 statistically significant different level. Moreover, employees with master degree graduated had the highest satisfaction to managerial leadership.

8. Employees with different incomes had different overall satisfaction with managerial leadership of National Housing Authority at 0.01 statistically significant different level. For particular aspects; found that, different leadership action aspect, decision aspect, motivation aspect and communication aspect had different satisfaction with managerial leadership of National Housing Authority at 0.01 statistically significant different level. Moreover, employees earned higher than 25,001 baht income had the highest satisfaction to managerial leadership.

9. Employees with different length of services had different overall satisfaction with managerial leadership of National Housing Authority at 0.01 statistically significant different level. For particular aspects; found that, different leadership action aspect, decision aspect, motivation aspect and communication aspect had different satisfaction with managerial leadership of National Housing Authority at 0.01 statistically significant different level. Moreover, employees with more than 31 years length of service had the highest satisfaction to managerial leadership.

10. Overall leaders' role correlated to employees' satisfaction with managerial leadership of National Housing Authority on leadership action aspect, decision aspect, motivation aspect and communication aspect at 0.01 statistically significant level with moderate level in the same correlation direction. Moreover, overall leaders' role correlated to satisfaction in term of communication aspect the most.

11. Overall leaders' power correlated to employees' satisfaction with managerial leadership of National Housing Authority on decision aspect, motivation aspect and communication aspect at 0.01 statistically significant level with moderate level in the same correlation direction, also correlated to leadership action aspect at 0.01 statistically significant level with low level in the same correlation direction. Moreover, overall leaders' power correlated to satisfaction in term of motivation aspect the most.

12. Overall leaders' personalities correlated to employees' satisfaction with managerial leadership of National Housing Authority on leadership action aspect, decision aspect, motivation aspect and communication aspect at 0.01 statistically significant level with moderate level in the same correlation direction. Moreover, overall leaders' personalities correlated to satisfaction in term of decision aspect the most.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาคือ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขให้สารนิพนธ์มีความสมบูรณ์ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่าสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขงานวิจัย และอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ซึ่งให้การสนับสนุนในการศึกษาเล่าเรียนมาโดยตลอด รวมทั้งครอบครัวของผู้วิจัยทุกคน

ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ให้ความอนุเคราะห์ และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนๆทุกคนใน MBA รุ่นที่ 7 ที่ให้การช่วยเหลือสำหรับการทำงานวิจัยและการศึกษามาโดยตลอดจนจบการศึกษาของผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจที่คอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกมาโดยตลอดจนจบการศึกษาของผู้วิจัย

สุดท้ายนี้ หากงานสารนิพันธ์ฉบับนี้สามารถสร้างคุณประโยชน์ต่อไปด้วยประการใดก็ตาม ผู้วิจัยขอมอบความดีทั้งหมดให้บิดามารดา ที่ได้อบรมสั่งสอนและให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจนกระทั่งประสบความสำเร็จ

วิวัฒน์พันธ์ ยงวานิชากร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
ประชากร	2
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	2
ตัวแปรที่ศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ความหมายของภาวะผู้นำ	8
องค์ประกอบและหลักของการเป็นผู้นำ	9
บทบาทของภาวะผู้นำ	9
การศึกษาอำนาจของผู้นำ	10
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ	11
ทฤษฎีภาวะผู้นำ	15
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย	25
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	25
การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้า	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การจัดกระทำ และ การวิเคราะห์ข้อมูล	32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 39

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 39

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 68

สรุปผลการทดสอบ 143

5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ 146

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า 146

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า 148

อภิปรายผล 164

ข้อเสนอแนะ 167

บรรณานุกรม 169

ภาคผนวก 172

ภาคผนวก ก 173

ภาคผนวก ข 180

ภาคผนวก ค 182

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์ 185

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน	26
2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	40
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงานการเคหะแห่งชาติ	42
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่ออำนาจของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงานการเคหะแห่งชาติ	44
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงานการเคหะแห่งชาติ	46
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ	47
7	แสดงความแตกต่างของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ จำแนกตามเพศ	50
8	แสดงความแตกต่างความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม อายุ	52
9	แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุ	53
10	แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ จำแนกตาอายุ	55
11	แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ จำแนกตามอายุ	57
12	แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตาอายุ	59
13	แสดงความแตกต่างความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม ระดับการศึกษา	62
14	แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติด้านการใช้ภาวะผู้นำจำแนกตามระดับการศึกษา	64
15	แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจจำแนกตามระดับการศึกษา	65

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

16 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ จำแนกตามระดับการศึกษา 66

17 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของพฤติกรรมการเลือกซื้อแว่นตากุชชี่ ในเรื่องผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามระดับการศึกษา 67

18 แสดงความแตกต่างความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ จำแนกตามรายได้ 69

19 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ จำแนกตามรายได้ 70

20 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ จำแนกตามรายได้ 72

21 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการการจูงใจ จำแนกตามรายได้ 74

22 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามรายได้ 76

23 แสดงความแตกต่างความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ จำแนกตามจำแนกตามอายุงาน 78

24 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุงาน 80

25 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ จำแนกตามอายุงาน 81

26 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ จำแนกตามอายุงาน 83

27 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสารจำแนกตามอายุงาน 84

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้นำกับความความพึงพอใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ 85

29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้นำกับความความพึงพอใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ 91

30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้นำกับความความพึงพอใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ 96

31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้นำกับความความพึงพอใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร 101

32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้นำกับความความพึงพอใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ 106

33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้นำกับความความพึงพอใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ 112

34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้นำกับความความพึงพอใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ 117

35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้นำกับความความพึงพอใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร 122

36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำกับความ พึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ 127

37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำกับความ พึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเคหะแห่งชาติด้านการตัดสินใจ 131

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำกับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติด้านการจูงใจ 135

39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำกับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติด้านการติดต่อสื่อสาร 139

40 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน 143

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 แสดงกระบวนการตัดสินใจตามรูปแบบภาวะผู้นำเชิงปทัสฐานของ Vroom – Yettom –Jago – model 21

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานองค์การไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน จะเป็นขนาดเล็กหรือใหญ่ให้ประสบความสำเร็จนั้น ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์การนั้น คือ บุคลากรทุกคนในองค์การเป็นปัจจัยที่นับว่าสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นผู้ก่อให้เกิดผลงาน โดยมีผู้นำเป็นผู้คอยควบคุมดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้

หากพูดถึง "ผู้นำ" เราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ผู้นำจะเป็นผู้ที่รับผิดชอบดูแลการทำงานต่าง ๆ เป็นผู้ที่พนักงานใช้เป็นที่ยึดเหนี่ยว และผู้นำจะเป็นผู้คอยประสานพนักงานทุกคนในองค์การเข้าด้วยกันและจะคอยกระตุ้นให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันองค์การ ก็สามารถที่จะแข่งขันกับผู้อื่นได้ และประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้

ผู้นำที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้นั้น จะต้องมีทักษะมีความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกลักษณะ และมีการใช้อำนาจของความเป็นผู้นำ เพื่อให้เป็นผู้นำที่มีคุณภาพเพราะผลงานด้านต่าง ๆ ขององค์การ มีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพองค์การโดยตรง ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของคนงาน และจะส่งผลการทำงานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้นำที่มีความสามารถอาจมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของคนงานให้กลับกลายเป็นกลุ่มที่เข้มแข็งและช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จได้

การเคหะแห่งชาติ (กคช.) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2516 มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อยและปานกลาง ให้ความช่วยเหลือทางด้านการเงินแก่ผู้ที่ต้องการมีบ้านเป็นของตนเอง

ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคารและจัดหาที่ดิน รวมทั้งปรับปรุง รื้อ หรือ ย้ายแหล่งเสื่อมโทรม เพื่อให้มีสภาพการอยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมดีขึ้น และในสภาพการณ์ปัจจุบันมีการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการแบบใหม่ภายในการเคหะแห่งชาติ ที่มอบอำนาจและการบริหารงานตัดสินใจให้กับตัวผู้นำในระดับผู้อำนวยการฝ่าย ที่มากขึ้นลักษณะผู้นำที่แสดงออกหรือใช้ในการบังคับบัญชาหน่วยงาน ย่อมส่งผลโดยตรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของหน่วยงานนี้ ดังนั้นการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเป็นแบบไหน เพื่อจะสะท้อนให้เห็นภาพที่แท้จริงของหน่วยงานและจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาของพนักงานและผู้นำในองค์การนั้นๆ รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรการอบรมบุคลากรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นในการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพในการตอบสนองความพึงพอใจ ความต้องการในด้านที่อยู่อาศัยของประชาชนในระดับล่าง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการเคหะแห่งชาติได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเคหะแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บทบาทของภาวะผู้นำ อำนาจของผู้นำ และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้อำนวยการฝ่าย ทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับสูงในการใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนกำหนดคุณสมบัติ และการคัดเลือกบุคลากรในระดับผู้อำนวยการฝ่าย รวมถึงการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับทัศนคติของพนักงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานการเคหะแห่งชาติที่อยู่ในกลุ่มโครงการ 1-4 มีจำนวน 8 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารชุมชน1, ฝ่ายบริหารชุมชน2, ฝ่ายบริหารชุมชน3, ฝ่ายบริหารชุมชน4, ฝ่ายบริหารโครงการ1, ฝ่ายบริหารโครงการ2, ฝ่ายบริหารโครงการ3 และ ฝ่ายบริหารโครงการ4, โดยมีพนักงานรวมทั้งหมดจำนวน 799 คน (ที่มา : ข้อมูลจากกองบุคคลากร พศ.2548)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของการเคหะแห่งชาติที่อยู่ในกลุ่มโครงการ 1-4 จำนวน 8 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารชุมชน1, ฝ่ายบริหารชุมชน2, ฝ่ายบริหารชุมชน3, ฝ่ายบริหารชุมชน4, ฝ่ายบริหารโครงการ1, ฝ่ายบริหารโครงการ2, ฝ่ายบริหารโครงการ3 และ ฝ่ายบริหารโครงการ4 เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 449) ได้จำนวนกลุ่ม

ตัวอย่าง 267 คน และผู้วิจัยได้ทำการการเก็บตัวอย่างสำรองเผื่อแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 13 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 280 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ที่อยู่ในกลุ่มโครงการ 1-4 จำนวน 8 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารชุมชน1, ฝ่ายบริหารชุมชน2, ฝ่ายบริหารชุมชน3, ฝ่ายบริหารชุมชน4, ฝ่ายบริหารโครงการ1, ฝ่ายบริหารโครงการ2, ฝ่ายบริหารโครงการ3 และฝ่ายบริหารโครงการ4

ขั้นที่2 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างพนักงานตามสัดส่วนจำนวนประชากรในแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 และแจกแบบสอบถามแก่ พนักงานการเคหะแห่งชาติจนครบจำนวนตัวอย่างที่สุ่มมาได้ในแต่ละฝ่าย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่
    1.1. ลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
        1.1.1. เพศ
            1.1.1.1. ชาย
            1.1.1.2. หญิง
        1.1.2. อายุ
            1.1.2.1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี
            1.1.2.2. 26 – 30 ปี
            1.1.2.3. 31 – 35 ปี
            1.1.2.4. 36 – 40 ปี
            1.1.2.5. 41 – 45 ปี
            1.1.2.6. 46 ปีขึ้นไป
        1.1.3. ระดับการศึกษา
            1.1.3.1. อนุปริญญา/ปวส.
            1.1.3.2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
            1.1.3.3. ปริญญาโท

1.1.4. รายได้

1.1.4.1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

1.1.4.2. 10,001 – 15,000 บาท

1.1.4.3. 15,001 – 20,000 บาท

1.1.4.4. 20,001 – 25,000 บาท

1.1.4.5. 25,001 บาท ขึ้นไป

1.1.5. อายุงาน …… ปี

1.2. บทบาทของผู้นำ

1.3. อำนาจของผู้นำ

1.4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหาร หมายถึง พนักงานที่อยู่ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป และมีตำแหน่งในการบริหารตามลำดับชั้นได้แก่ ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการศูนย์ผู้อำนวยการฝ่าย และผู้บริหารระดับสูง ของการเคหะแห่งชาติ

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้บุคคลอื่นยอมตามด้วยความเต็มใจมักจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

3. ผู้นำ หมายถึง ผู้ใดก็ตามที่นำให้ผู้อื่นทำสิ่งต่างๆ โดยตนเองอาจเป็นผู้เริ่มแสดงหรือเป็นผู้วางแผนกาจัดระเบียบ หรือควบคุมการกระทำของผู้อื่น หรือ โดยการใช้อำนาจ หรือตำแหน่งของตน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

4. ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง พนักงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละฝ่ายงานในกลุ่มโครงการ 1-4 ได้แก่ ฝ่ายบริหารชุมชน1, ฝ่ายบริหารชุมชน2, ฝ่ายบริหารชุมชน3, ฝ่ายบริหารชุมชน4, ฝ่ายบริหารโครงการ1, ฝ่ายบริหารโครงการ2, ฝ่ายบริหารโครงการ3 และฝ่ายบริหารโครงการ4

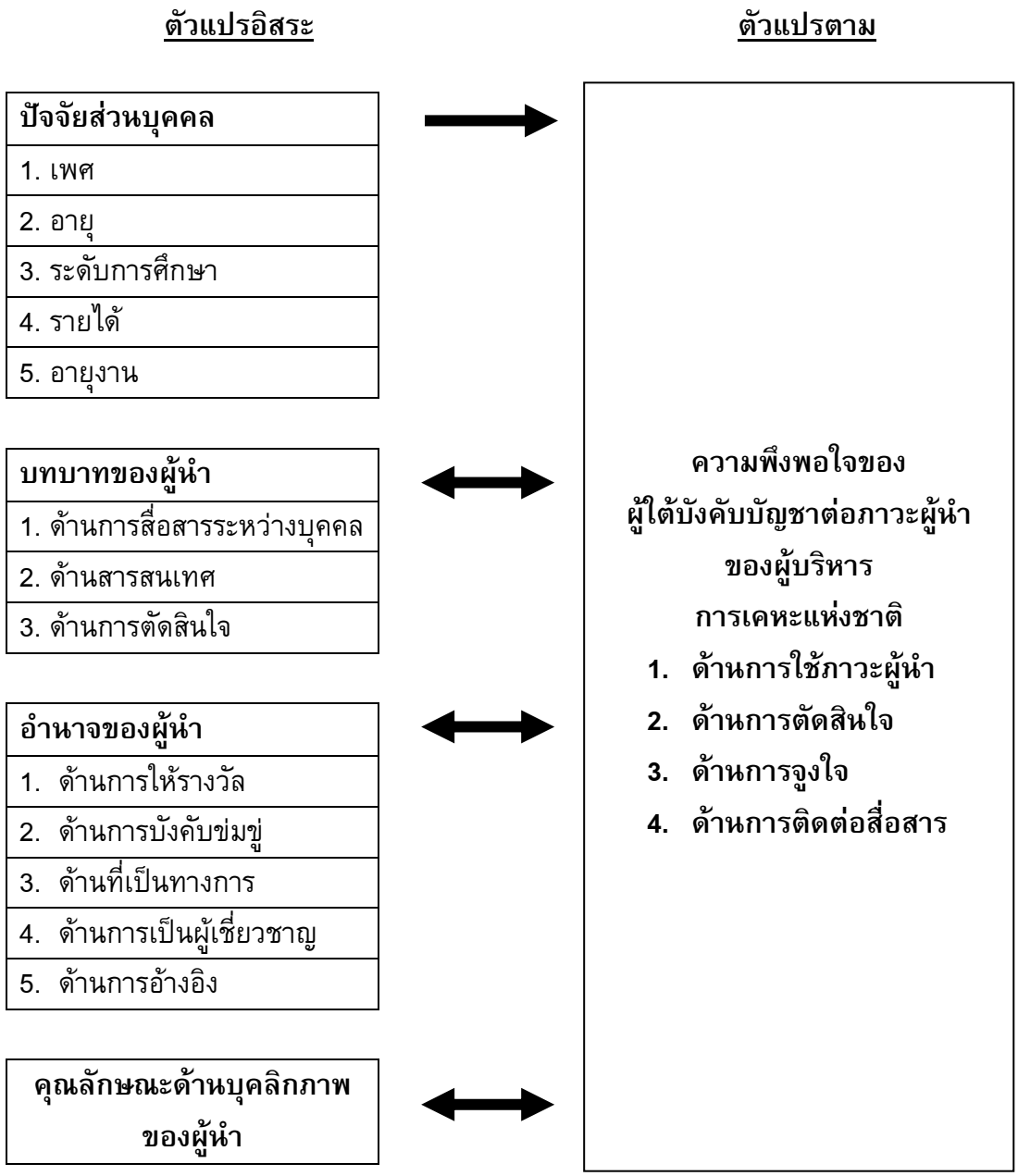
5. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกชอบของพนักงานที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ หรือความคาดหวังของพนักงานที่ปฏิบัติงานในการเคหะแห่งชาติ อธิบายแต่ละด้าน ประกอบไปด้วย ด้านการใช้ภาวะผู้นำ,ด้านการตัดสินใจ,ด้านการจูงใจ,ด้านการติดต่อสื่อสาร

6. บทบาทของภาวะผู้นำ หมายถึง หน้าที่ของภาวะผู้นำในการเป็นผู้จัดการหรือผู้บริหารและบริหารงานขององค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเคหะแห่งชาติ ประกอบไปด้วย ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล,ด้านสารสนเทศ และ ด้านการตัดสินใจ

7. อำนาจของผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจต้องการของการเคหะแห่งชาติ ประกอบไปด้วย ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล,ด้านสารสนเทศ และ ด้านการตัดสินใจ

8. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะด้านบุคลิกภาพที่โดดเด่นเป็นพิเศษของผู้นำ ซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำตามรูปแบบของผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์นั้นๆ

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน
2. บทบาทของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ
3. อำนาจของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ
4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าและวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของบริหาร การเคหะแห่งชาติผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ
2. องค์ประกอบและหลักของการเป็นผู้นำ
3. บทบาทของภาวะผู้นำ
4. แหล่งที่มาของอำนาจของผู้นำ
5. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ
6. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
7. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมาย ของภาวะผู้นำ

โดยทั่วไปผู้นำหมายถึง บุคคลที่มีอำนาจหรือมีอิทธิพลที่จะดึงดูด และจูงใจให้ผู้อื่นในกลุ่มประพฤติ ปฏิบัติตามความคิดเห็น และคำสั่งของตนได้ และพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายขององค์การ

มีนักวิชาการได้นิยามความหมายของคำว่าภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ทองใบ สุดชาลี (2543 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กวี วงศ์พุฒ (2542 : 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 11) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำ ตามที่ผู้นำต้องการและสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้
2. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุม และประสานงานกิจกรรมของสมาชิกให้บรรลุเป้าหมาย

3. เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำ จนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

คูลเตอร์(Coulter.2000 : 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของบุคคลในการมองการณ์ไกล การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน การกำหนดกลยุทธ์ และการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์การเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งจะสร้างความเจริญเติบโต และคุณค่าให้กับองค์การ

ยูคล์ (Yukl. 1998 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

โดยสรุป ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่ทำให้บุคคลอื่นยอมตามด้วยความเต็มใจ มักจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. องค์ประกอบและหลักของการเป็นผู้นำ

องค์ประกอบของการเป็นผู้นำ มี 4 ประการ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2542 : 433)

1. ความสามารถในการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิผล และเป็นที่ยอมรับความสามารถในการใช้แรงจูงใจกับบุคคลในทุกระดับ และในทุกสถานการณ์ เป็นความสามารถในการเข้าใจบุคคล สามารถใช้ทฤษฎีการจูงใจชนิดของอิทธิพลการจูงใจ

2. ลักษณะของระบบการจูงใจสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ บุคคล และสถานการณ์ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจทฤษฎีการจูงใจและเข้าใจส่วนประกอบในการจูงใจและสามารถประยุกต์ใช้ได้

3. ความสามารถในการชักนำ ความสามาที่จะให้ผู้ตามใช้ความสามารถในการทำงานของกลุ่มในขณะที่การใช้ผู้จูงใจจะเป็นจุดกลางของผู้ใต้บังคับบัญชา และความต้องการอาจจะมีคุณภาพ

4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่างๆ

3. บทบาทของภาวะผู้นำ

บทบาทของภาวะผู้นำ (Leadership Role) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2544:26) หน้าที่ของภาวะผู้นำในการเป็นผู้จัดการหรือผู้บริหาร (Manager) ผู้จัดการหรือผู้บริหาร (Manager) เป็นบุคคลที่บริหารงานขององค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยใช้บุคคลอื่นผู้นำจะทำหน้าที่เหมือนกับผู้บริหารซึ่งบทบาทของผู้บริหารที่สำคัญ มีดังนี้

1. บทบาทในการให้สารสนเทศ (Information) ประกอบด้วย

1.1. กิจกรรมการแสวงหา การได้รับข้อมูลสารสนเทศ การกลั่นกรองเป็นระยะ การรายงาน การสื่อสารระหว่างพนักงาน

1.2. การแยกแยะและส่งข้อมูลสารสนเทศ ไปยังสมาชิกในองค์การอื่น ๆ เช่น การใช้โทรศัพท์ติดต่อติดตามงาน การเป็นโฆษก เป็นต้น

1.3. การส่งข้อมูลสารสนเทศไปยังภายนอกองค์การ โดยใช้คำพูด การบันทึก การรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร

2. บทบาทระหว่างบุคคล (Interpersonal) ประกอบด้วย

2.1. เป็นต้นแบบ การจัดงานฉลอง และหน้าที่ในการเป็นสัญลักษณ์ เช่น ต้อนรับผู้มาเยี่ยมเยียนทำหน้าที่เซ็นสัญญาที่ถูกต้องตามกฎหมาย

2.2. ควบคุมและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ฝึกอบรม ให้คำแนะนำ และสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3. การเก็บรักษาข้อมูล เชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกองค์การ การใช้ไปรษณีย์โทรศัพท์ การประชุม

3. บทบาทในการเป็นผู้ตัดสินใจ (Decisional) ประกอบด้วย

3.1. การเป็นผู้ประกอบการ การริเริ่มโครงการปรับปรุงต่าง ๆ การกำหนดความคิดใหม่ ๆ การมอบความรับผิดชอบให้กับบุคคลอื่น

3.2. การเป็นผู้แก้ปัญหา การปฏิบัติการแก้ไข แก้วิกฤตการณ์ การแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ปรับปรุงวิกฤตการณ์ เนื่องจากสภาพแวดล้อมเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร เป็นตัวแทนการเจรจาจากการซื้อขาย

4. การศึกษาอำนาจผู้นำ (Power Influence Approach)

การศึกษาอำนาจผู้นำเพื่ออธิบายประสิทธิภาพภาวะผู้นำในแง่ จำนวนและชนิดของอำนาจและวิธีการใช้อำนาจของผู้นำ นักการศึกษาภาวะผู้นำในกลุ่มนี้มุ่งอธิบายคำ 3 คำ คือ อำนาจ (Power) อำนาจหน้าที่ (Authority) และอิทธิพล (Influence) และส่วนใหญ่นักการศึกษาจะให้ความหมายของอำนาจไว้ว่าคือ ความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจต้องการส่วนอิทธิพล เป็นลักษณะส่วนบุคคล (Personal Power) ซึ่งจัดเป็นอำนาจอย่างหนึ่งที่มีอยู่ในตัวของคน ๆ นั้น

ฟราน และราเวน (Yukl. 1998 : 197 ; citing French and Raven. 1959) ได้กล่าวถึงชนิดและแหล่งของอำนาจคือ

1. อำนาจในการให้รางวัล (Reward Power) บุคคลจะยอมตามเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ถูกควบคุมโดยผู้นำโดยผู้นำสามารถให้ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนเพื่อให้ผู้ตามยอมปฏิบัติตาม

2. อำนาจแห่งการบังคับเคี่ยวเข็ญ (Coercive Power) ผู้นำมีความสามารถในการทำโทษ บุคคลจะยอมตามเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ

3. อำนาจโดยกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่ยอมรับอย่างเป็นทางการ ซึ่งบุคคลเชื่อว่าผู้มีอำนาจน้อยกว่าควรปฏิบัติตาม

4. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) บุคคลจะยอมตามเพราะเชื่อว่าผู้นำมีความรู้เฉพาะของการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างดี และถ้าความรู้ ความชำนาญที่ผู้นำมีสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการ ผู้ตามก็จะปฏิบัติตาม

5. อำนาจการอ้างอิง (Reference Power) ผู้ตามจะปฏิบัติตามเพราะชื่นชอบอำนาจที่มีอยู่ในตัวของผู้นำเอง

5. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Personality traits of effective leaders) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2544 : 35-40)

ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้

1. เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จ

2. เป็นผู้นำที่มีบทบาทที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามการติดต่อสื่อสาร และมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ของการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่

4. ผู้นำที่มีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและของพนักงานซึ่งรวมถึงผู้นำที่สามารถใช้อำนาจอิทธิพลต่าง ๆทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วย

5. ผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม และสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากการสังเกตโดยผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ชี้ว่าผู้นำคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่โดดเด่นเป็นพิเศษจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำตามรูปแบบของผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์นั้นๆ ตัวอย่างเช่นผู้บริหารระดับสูงและผู้นำในบริษัทที่มีเทคโนโลยีสูงอาจใช้วิธีชมเชยพนักงานที่ทำงานได้ผลดี ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเกิดความนิยมนับถือในตัวผู้นำอย่างไรก็ตามรูปแบบการบริหารและความสามารถด้านสติปัญญาของผู้นำดังกล่าว อาจไม่เหมาะกับคนงานในแผนกการผลิตก็ได้ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำสามารถแบ่งออกเป็นได้สองกลุ่มคือ 1.คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป และ 2.คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General personality traits) เป็นคุณลักษณะซึ่งสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับ ความสำเร็จ และ

ความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีการแสดงรายการคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำประสบความสำเร็จ ดังนี้

1.1. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – confidence) เป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ในลักษณะที่มีความสงบและเป็นผู้นำที่ดีได้แม้จะอยู่ภายใต้ภาวะแรงกดดันและภาวะวิกฤติ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำที่จะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งจะสังเกตได้จากการใช้คำพูดที่จริงจัง การรักษาอากัปกิริยาที่ดี และการแสดงท่าทางที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเองด้วย

1.2. การสร้างความไว้วางใจได้ (Trustworthiness) เป็นบุคคลที่มีลักษณะซื่อสัตย์ ซื่อตรงและสามารถสร้างความเชื่อถือแก่กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สมาชิกของกลุ่มจะมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำต้องแสดงความซื่อสัตย์ ความมั่นคง และเป็นผู้ที่สามารถเชื่อถือได้ จึงจะสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้

1.3. ลักษณะที่เด่น (Dominance) เป็นลักษณะเด่นของผู้นำที่มีเหนือบุคคลอื่นๆ อย่างเห็นได้ชัดในด้านต่างๆ ผู้นำที่มีลักษณะโดดเด่นมักจะถูกมองว่าเป็นคนหยิ่งหรือทำตัวเป็นนาย ซึ่งความจริงแล้วความโดดเด่นจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำดังนี้

1.3.1. ลักษณะทางกายภาพ (Physical characteristics)
- 1.3.1.1. กระฉับกระเฉง
- 1.3.1.2. กระปรี้กระเปร่า

1.3.2. ภูมิหลังทางสังคม (Social background)
- 1.3.2.1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน

1.3.3. สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and ability)
- 1.3.3.1. การตัดสินใจ, วิจารณญาณ
- 1.3.3.2. ความรู้
- 1.3.3.3. ทักษะการพูด

1.3.4. บุคลิกภาพ (Personality)
- 1.3.4.1. กระตือรือร้น
- 1.3.4.2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.3.4.3. ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม
- 1.3.4.4. ความเชื่อมั่นในตนเอง

1.3.5. ลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน (Work – related characteristics)
- 1.3.5.1. มีการกระตุ้นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ
- 1.3.5.2. แรงกระตุ้นที่นำไปสู่ความรับผิดชอบ
- 1.3.5.3. มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย
- 1.3.5.4. การมุ่งมั่นในการทำงาน

1.3.6. ลักษณะด้านสังคม (Social characteristics)

1.3.6.1. ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ

1.3.6.2. การร่วมมือ

1.3.6.3. ความเป็นที่นิยมชมชอบ มีชื่อเสียง

1.3.6.4. ความสามารถด้านสังคม: ทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล

1.3.6.5. การมีส่วนร่วมในสังคม

1.3.6.6. รู้จักกาลเทศะ มีความสามารถในการเจรจา

1.4. เป็นคนกล้าแสดงออก (Extroversion) เป็นบุคลิกลักษณะที่มีการแสดงออกที่เด่นชัดในสังคมและมีบุคลิกลักษณะที่โดดเด่น โดยจะทำให้คนที่ทำงานด้วยเกิดความสบายใจและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดการรวมกลุ่มและช่วยให้การทำงานกับสมาชิกของกลุ่มง่ายขึ้น ตลอดจนสามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้ดี

1.5. การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness) เป็นความเปิดเผยเฉียบขาดในการแสดงความต้องการความคิดเห็นความรู้สึกและทัศนคติการเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสมจะช่วยผู้นำในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายสามารถเผชิญกับปัญหาภายในสมาชิกกลุ่ม

1.6. ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในการโต้ตอบได้อย่างเหมาะสมแม้ในภาวะวิกฤตอารมณ์ที่มั่นคงเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยให้แก้ไขสถานการณ์ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

1.7. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นการแสดงออกด้วยความสนใจและตั้งใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างกระตือรือร้นผู้นำสามารถแสดงความกระตือรือร้นทั้งด้วยการใช้คำพูดและการแสดงออกเช่น การใช้ท่าทาง เป็นต้น ในสถานการณ์การบริหารจะต้องการผู้นำซึ่งกระตือรือร้นเพื่อจูงใจให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์การทำงาน ตลอดจนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในทีมงาน

1.8. มีอารมณ์ขัน (Sense of humor) เป็นการแสดงออกของความเป็นคนมีอารมณ์ดีและมองเหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ โดยไม่รู้สึกเครียด อารมณ์ขันจะถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ อารมณ์ขันจะช่วยลดความตึงเครียด ความน่าเบื่อหน่าย และความไม่ถูกกัน ตลอดจนช่วยให้มีอำนาจเหนือกลุ่มได้

1.9. ความเป็นคนดูอบอุ่นหรือมีความเอื้ออารี (Warmth) เป็นการแสดงความเห็นอกเห็นใจมีอารมณ์มั่นคง เข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะช่วยเหลือแก้ไขปัญหา โดยช่วยให้ภาวะผู้นำมีประสิทธิผลดังนี้

1.9.1. ช่วยให้เกิดความสะดวกในการสร้างความสมานจิตใจกันหรือความมีไมตรีให้กับสมาชิกของกลุ่ม

1.9.2. เป็นคุณลักษณะพิเศษของภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ

1.9.3. เป็นคุณลักษณะที่ทำให้สามชิกกลุ่มเกิดอารมณ์ดีและช่วยสร้างบรรยากาศใน การ ทำงาน

1.10. มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด (ความผิดหวังหรือคับข้องใจ) (High tolerance for frustration) เป็นความสามารถที่จะเผชิญกับปัญหา และสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากผู้นำต้องเผชิญหน้ากับปัญหา ความผิดหวัง และความตึงเครียดมากมาย ดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีความอดทนสูงและสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยสุขภาพจิตที่ดี

1.11. การรู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน (Self – awareness and self Objectivity) เป็นการรับรู้ในจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองซึ่งจะช่วยให้เขาสามารถที่จะใช้จุดแข็งของเขาให้เกิดประโยชน์และพัฒนาแก้ไขจุดอ่อนของตนได้ ตลอดจนสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับทีมงานเพื่อให้งานกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2. ลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task – related personality trails) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิผลและก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1. มีความริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) เป็นการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมีการตัดสินใจและทำกิจกรรมต่าง ๆด้วยตัวเองซึ่งจะนำไปสู่การสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนมีความสามารถในการค้นหาปัญหา และความสามารถในการแก้ปัญหา ทักษะเหล่านี้จำเป็นจะต้องมีการฝึกหัดปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะด้านนี้

2.2. มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Sensitivity to others and empathy) ผู้นำต้องพยายามสร้างอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยต้องเข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิด (ทัศนคติ ความสนใจ และอารมณ์) ของสมาชิกกลุ่ม โดยศึกษาและสังเกตในรายละเอียดว่าสมาชิกกลุ่มเป็นใครมีความต้องการอย่างไรเพื่อที่จะหาวิธีการสื่อสารที่ดี และสร้างอิทธิพลเหนือบุคคลเหล่านั้นได้ ทักษะด้านนี้จะช่วยป้องกันปัญหาความขัดแย้งและความล้มเหลวของผู้นำ ตลอดจนจะช่วยในการตัดสินใจและการเจรจาต่อรองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุผล

2.3. ความสามารถในการยืดหยุ่นได้และความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and adaptability) ความยืดหยุ่นได้ (Flexibility) เป็นความสามารถที่จะปรับภารกิจและความต้องการของทีมงานให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ตลอดจนสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การลดจำนวนแรงงาน การเปลี่ยนแปลงลักษณะความจำเป็นและความต้องการของลูกค้า การเปลี่ยนแปลงด้านกำลังแรงงาน ฯลฯ

2.4. สภาพควบคุมภายในตนเอง (Internal locus of control) เป็นลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำซึ่งมีความเชื่อมั่นว่าเป็นผู้ควบคุมและเป็นผู้กำหนด ดวงชะตาชีวิตของตนเองซึ่งคุณสมบัติ ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความอดทน และมีการพัฒนาตนเองจึงสามารถควบคุมตนเองได้ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะทำให้ผู้นำเป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่ม

2.5.ความกล้าหาญ (Courage) ผู้นำต้องมีความกล้าหาญในการเผชิญกับความเสี่ยง ความท้าทายต่อสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งจะมีความรอบคอบระมัดระวัง มีความคิดริเริ่ม มีความรับผิดชอบ มี

ความกล้าหาญในการตัดสินใจ เพื่อที่จะฉวยโอกาสขจัดอุปสรรคแก้ไขปัญหา และการใช้กลยุทธ์ใหม่ๆ ในแต่ละสถานการณ์ให้ได้

2.6. ความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม (Resiliency) เป็นความสามารถในการที่จะแก้ปัญหาให้เรียบร้อยได้อย่างรวดเร็ว เช่น การถูกตัดงบประมาณ การดำเนินงาน การให้พนักงานออก ฯลฯ ผู้บริหารระดับสูงจะไม่กังวลถึงความล้มเหลวเพราะจะเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่จะเกิดความมุมานะบากบั่นไม่ยอมแพ้และไม่ท้อถอยในสิ่งใดอย่างง่าย ๆ

6. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำมีหลายแนวทาง แล้วแต่ความสนใจทัศนะของนักวิชาการแต่ละคน ซึ่ง Yukl (1998 : 11; อ้างอิงมาจาก จรัสศรี ไกรนที. 2539 :17) ได้แบ่งวิธีการศึกษาผู้นำออกเป็น 4 วิธี คือ

1. การศึกษาคุณลักษณะผู้นำ (Trait Approach)

การศึกษาคุณลักษณะผู้นำเป็นวิธีแรกสุดของการศึกษาภาวะผู้นำซึ่งการศึกษาคุณลักษณะผู้นำได้แนวทางจากทฤษฎีบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theories) ในสมัยกรีก และโรมัน เช่น Ceasar Alexander และ Jefferson ซึ่งนักทฤษฎีได้พยายามค้นหาลักษณะสากลของผู้นำที่มีประสิทธิผล และแยกผู้นำออกจากผู้ตาม ซึ่งนักวิจัยกลุ่มนี้เชื่อว่าผู้นำเหล่านี้เป็นมาตั้งแต่กำเนิด Stogdill ได้สรุปลักษณะผู้นำจากผลการวิจัยของนักวิจัยคุณลักษณะผู้นำดังต่อไปนี้ เช่น มีสถานะทางสังคมดี มีบุคลิกดี สติปัญญาดี อดทนต่อความเครียด ซื่อสัตย์ เชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่ม สามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆได้ มีมนุษย์สัมพันธ์ดี และสุขภาพแข็งแรง เป็นต้น นอกจากนี้จากการศึกษา วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) พบว่าผู้นำแตกต่างจากคนอื่นตรงที่มีทักษะดังต่อไปนี่แตกต่างจากคนอื่นคือ ทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล ทักษะทางเทคนิค ทักษะการจัดการและทักษะทางสติปัญญา

จากการศึกษาคุณลักษณะผู้นำทำให้มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำกว้างขึ้นแต่จากการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ไม่สามารถค้นหาคุณลักษณะที่จะรับประกันถึงความสำเร็จของผู้นำ เพราะไม่ได้ศึกษาว่าคุณลักษณะจะมีผลในระยะยาว (Delayed Outcome) เช่น การกระทำของกลุ่มหรือความ ก้าวหน้าของผู้ตามอย่างไร และไม่ได้พิจารณาองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ (Marriner and Tomey) (จรัสศรี ไกรนที. 2539 : 21; อ้างอิงจาก Marriner and Tomey. 1993 : 11) ด้วยเหตุนี้การวิจัยต่อมาจึงได้พัฒนาไปสู่การค้นคุณลักษณะผู้นำที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมและประสิทธิภาพ

2. การศึกษาพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Approach)

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำโดยการสังเกต การสัมภาษณ์ และใช้แบบสอบถาม และการศึกษาในระยะแรกสุดคือการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State University) เพื่อค้นหาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่ามีพฤติกรรมผู้นำ 2 ชนิด คือผู้นำมุ่ง

งาน (Initiating Structure) และผู้นำมุ่งสัมพันธ์ (Consideration Structure) ผู้นำมุ่งงานหมายถึง การที่ผู้นำกำหนดโครงสร้าง เพื่อปฏิบัติงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จและชี้นำกลุ่มทำงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ส่วนผู้นำมุ่งสัมพันธ์หรือการมุ่งคนคือการที่ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยท่าทีที่เป็นมิตรและให้การสนับสนุน แสดงความเอาใจใส่และแสวงหาเพื่อให้ผู้ตามได้รับความผาสุก (Welfare) เช่น การรับฟัง การให้คำปรึกษา และปฏิบัติต่อผู้ตามทุกคนเท่าเทียมกัน และนักวิจัยชี้แนะว่า สมรรถนะในการผลิตของกลุ่มสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับโครงสร้างเน้นงาน แต่ความพึงพอใจของผู้ตามขึ้นอยู่กับการเน้นความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับโครงสร้างเน้นงาน แต่ความพึงพอใจของผู้ตามขึ้นอยู่กับการเน้นความสัมพันธ์มากกว่า (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 27 ; อ้างอิงจาก Bernald. 1995 : 67) อย่างไรก็ตาม ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ผู้นำผู้ซึ่งใช้ทั้งพฤติกรรมเน้นงานและพฤติกรรมเน้นความสัมพันธ์

นักวิจัยในกลุ่มนี้ได้วินิจฉัยพฤติกรรมผู้นำ 3 รูปแบบ คือ ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย หรือเผด็จการ (Autocratic) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) และผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissezfaire) ผู้นำแบบอัตตาธิปไตยหรือผู้นำเผด็จการใช้รูปแบบการชี้นำ มีการควบคุมสูงและไม่เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และไม่ก่อให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ในผู้ตาม ผู้นำที่ปล่อยตามสบายคือผู้ซึ่งให้อิสระเต็มที่แก่ผู้ตามและไม่ได้สั่งงาน ซึ่งบางทีผู้นำใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย จะมีผลทำให้กลุ่มสูญเสียความเป็นเอกภาพสมรรถนะในการผลิตต่ำ และความพึงพอใจในงานต่ำด้วย (Stogdill. 1974)

ผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นผู้นำใช้การควบคุมต่ำ เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขณะเดียวกันผู้นำแบบนี้จะให้คำแนะนำ และให้แนวทางการค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำคือ พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อบรรยากาศ (Climate) และผลผลิตของกลุ่มความสำคัญประเด็นที่สองคือ พบว่ารูปแบบผู้นำแบบประชาธิปไตย ซึ่งให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขณะเดียวกันให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ตามมีประสิทธิภาพมากที่สุด สมรรถนะในการผลิตและความพึงพอใจในงานสูงในกลุ่มผู้ตาม

ไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำใดเหมาะสมในทุกสถานการณ์ ซึ่งผู้นำต้องเผชิญผู้นำควรเลือกรูปแบบที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่ม บรรลุเป้าหมายขององค์การและตอบสนองความต้องการของผู้นำเองด้วย (จรัสศรี ไกรนที. 2539 : 20; อ้างอิงจาก Bernald. 1995 : 61) ดังนั้นการใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์

3. การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Approach)

ข้อตกลงเบื้องต้นของทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ คือ ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันต้องการรูปแบบภาวะผู้นำแตกต่างกันไป (อติญญาณ์ ศรเกษตริน. 2543 : 19 ; อ้างอิงจาก Baeker. 1992 : 9 ; Vroom. 1960) อธิบายไว้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดอธิบายโดยผู้ตาม ดังนั้นผู้นำต้องปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ตนเองจัดการนักทฤษฎีซึ่งศึกษาผู้นำตามสถานการณ์เช่น ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fielder (Fiedler,s Contingency

of Leadership) ซึ่งอธิบายไว้ว่า สถานการณ์ขึ้นกับ 3 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงานและอำนาจโดยตำแหน่งของผู้นำ คือ ถ้าหากว่าผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา โครงสร้างของงานชัดเจนและมีอำนาจ ผู้นำก็สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ส่วนทฤษฎีแนวทางเป้าหมาย (Path Goal Theory) ของ House และ Mitchell ซึ่งอธิบายถึงพฤติกรรมการจูงใจของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขณะเดียวกันผู้นำต้องกำหนดเป้าหมายที่ต้องการอย่างชัดเจน กำจัดอุปสรรคและสร้างความพึงพอใจ เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติไปสู่การบรรลุเป้าหมายและจากทฤษฎีนี้ได้อธิบาย 4 รูปแบบภาวะผู้นำที่สามารถเลือกใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันคือ 1) ภาวะผู้นำแบบชี้นำ (Directive Leadership) ในสถานการณ์ซึ่งโครงสร้างของงานไม่ชัดเจนและซับซ้อน ผู้ตามขาดประสบการณ์ ขาดระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน 2) ภาวะผู้นำแบบค้ำจุน (Supportive Leadership) ใช้ในสถานการณ์ซึ่งมีความเครียด มีความขัดแย้ง ผู้ตามขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสถานการณ์ซึ่งมีความเครียด มีความขัดแย้ง ผู้ตามขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสถานการณ์ที่น่าเบื่อและเสี่ยงอันตราย ผู้นำจะต้องทำให้ลูกน้องเกิดความมั่นใจ ลดความวิตกกังวลและการเบื่องานลง ตลอดจนการเพิ่มความพยายามให้สูงขึ้น 3) รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำเลือกใช้ในสถานการณ์ที่งานน่าสนใจและท้าทายความสามารถโครงสร้างของงานค่อนข้างชัดเจน ผู้ตามอยากมีส่วนร่วม 4) รูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นความสำเร็จ (Achievement Oriented Leadership) ผู้นำสามารถใช้ในสถานการณ์ซึ่งงานซับซ้อนและท้าทายความสามารถ ผู้ตามมุ่งความสำเร็จ ผู้นำจะกำหนดเป้าหมายสำหรับผู้ตามและแสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ตาม

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ “Life cycle Theory” ของ Hersey และ Blanchard ได้อธิบายไว้ว่าผู้ตามมี 4 ชนิด ซึ่งผู้นำต้องเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำตามชนิดของผู้ตามคือ

1. ผู้ตามที่ขาดความสามารถและความรับผิดชอบให้ใช้ภาวะผู้นำแบบบอกงาน (Telling)
2. ผู้ตามขาดความสามารถแต่มีความรับผิดชอบให้ใช้ภาวะผู้นำแบบขายงาน (Selling)
3. ผู้ตามที่มีความสามารถแต่ขาดความรับผิดชอบให้ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating)
4. ผู้ตามที่มีทั้งความสามารถและความรับผิดชอบให้ใช้ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegating) โดยผู้นำทำหน้าที่ให้คำปรึกษา

อย่างไรก็ตามแม้ว่าผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการนำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ก็ไม่แน่ใจว่าจะทำได้เสมอไป เพราะขึ้นกับลักษณะส่วนตัว (Trait) และความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ไม่ได้ให้แนวทางที่เหมาะสมแก่ผู้นำในการวิเคราะห์กิจกรรม และปัญหาที่กำลังเผชิญ

4. ทฤษฎีเส้นทางและจุดหมาย (Path-Goal Theory)

เป็นทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ที่ได้รับความนิยมมาก พัฒนาขึ้นโดย Robert House จึงมักเรียกกันว่า House's Path–Goal Theory หรือทฤษฎีวิถีทางและเป้าหมาย สาระสำคัญของ Path–Goal Model คือการเน้นว่าผู้นำมีหน้าที่ที่จะต้องช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ผู้ผู้นำจึงต้องใช้รูปแบบการบริหารงานที่ทำให้พนักงานมองเห็นเป้าหมาย และวิถีทางการทำงานที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของส่วนตัวและขององค์การไปด้วยกัน ทฤษฎี Path–Goal จึงเป็นทฤษฎีที่ได้แนวคิดมาจากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีการจูงใจของ Victor Vroom

สาเหตุที่เรียกชื่อทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีวิถีทางและเป้าหมาย (Path–Goal) นั้นมาจากความเชื่อว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องอธิบายและชี้แจงให้พนักงานเห็นอย่างชัดเจนว่าเขาจะต้องมีวิถีทางคือจะต้องปฏิบัติเริ่มต้นจากไหน และจะเดินไปอย่างไร จึงจะบรรลุเป้าหมายของงานและเป้าหมายส่วนตัว โดยจะสามารถลดอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ให้เหลือน้อยที่สุด ผู้นำจะต้องสนับสนุนจูงใจพนักงานของตนอย่างเต็มที่ด้วย

ส่วนที่ถือว่าเป็นการนำเอาความคิดมาจากทฤษฎีความคาดหวังก็เพราะ ในทฤษฎี Path–Goal นั้นยังคงมุ่งให้พนักงานมีความคิดว่าเมื่อได้ปฏิบัติตามวิถีทางที่ถูกต้องแล้วก็จะประสบความสำเร็จ โดยได้รับผลตอบแทน ได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นเป็นการบรรลุเป้าหมายของตัวพนักงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิผลต่อองค์การหรือบรรลุจุดหมายขององค์การไปด้วยพร้อมกัน

ในทฤษฎี Path–Goal นั้นเชื่อว่าพฤติกรรมของผู้นำจะได้รับการยอมรับ (Acceptable) จากพนักงานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าผู้นำคนนั้นสามารถนำทางให้พนักงานไปสู่ความสำเร็จได้มากเพียงใด และพฤติกรรมของผู้นำคนนั้นจะสามารถจูงใจ (Motivation) ให้พนักงานเดินไปในวิถีทางสู่เป้าหมายได้ดีเพียงใด มีการสอนงาน (Coaching) แนะแนวทาง (Guidance) สนับสนุน (Support) และให้ผลตอบแทนหรือรางวัล (Rewards) มากน้อยเพียงใด

House ได้แบ่งพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. Directive Leader หรือผู้นำที่ใช้อำนาจจะบอกผู้ปฏิบัติงานว่าผู้นำคาดหวังอะไรจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำจะกำหนดแผนการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน เวลาที่งานสำเร็จ และจะชี้แนะวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้ด้วยรวมทั้งผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน จึงเป็นผู้นำที่อยู่ในประเภทเน้นงาน

2. Supportive Leader คือผู้นำที่ให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำแบบนี้จะมีความเป็นมิตร แสดงความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน จึงจัดได้ว่าเป็นผู้นำประเภทเน้นความสัมพันธ์

3. Participative Leader คือผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม โดยจะปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆแล้วนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจด้วย

4. Achievement – Oriented Leader คือผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงาน ผู้นำแบบนี้จะกำหนดเป้าหมายของงานและความคาดหวังต่อพนักงานไว้สูง และเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

Robert House มีความเชื่อว่าพฤติกรรมผู้นำสามารถยืดหยุ่น หรือเปลี่ยนรูปแบบได้ (ซึ่งตรงข้ามกับ Fiedler Model) นั้นคือใน Path – Goal Theory เชื่อว่าผู้นำคนเดียวกันอาจมีรูปแบบพฤติกรรมเป็น Directive หรือ Supportive หรือ Participative หรือ Achievement – Oriented ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

สำหรับสถานการณ์ใน Path – Goal Model จะประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

- ส่วนแรก เรียกว่า Environmental Contingency Factor เป็นสถานการณ์ส่วนที่ตัวผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถกำหนดหรือควบคุมได้ ได้แก่โครงสร้างของงาน (Task Structure) ระบบอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ (Formal Authority System) และกลุ่มทำงาน (Work Group)
- ส่วนหลัง เรียกว่า Subordinate Contingency Factors เป็นสถานการณ์ที่เป็นลักษณะของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ได้แก่ ความเชื่อผลการกระทำของตนเอง (Internal Locus of Control) ประสบการณ์ (Experience) และความสามารถในการรับรู้ (Perceive Ability)

สถานการณ์ทั้ง 2 ส่วนนี้ จะร่วมกันกำหนดรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ (Outcomes) คือพฤติกรรมการทำงาน (Performance) และความพึงพอใจ (Satisfaction) ของผู้ปฏิบัติงาน ในทฤษฎี Path – Goal อธิบายว่าหากรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ทั้ง 2 ส่วน ก็จะทำให้การทำงานพนักงานขาดประสิทธิภาพและเกิดความไม่พึงพอใจขึ้น

กรณีตัวอย่างของสถานการณ์ที่จะต้องใช้รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่สอดคล้องกัน เช่น

- เมื่อโครงสร้างของงาน (Task Structure) ไม่เป็นระบบ ระเบียบ มีความไม่แน่นอนสูง ทำให้ พนักงานที่รับผิดชอบเกิดความเครียด ตัดสินใจแก้ปัญหายากสถานการณ์แบบนี้พนักงานจะพอใจที่จะได้ผู้นำแบบใช้อำนาจ (Directive Leader) เพื่อมาช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของงานเป็นระเบียบแน่นอน ชัดเจน ผู้นำแบบสนับสนุน จะเป็นแบบที่พนักงานมักจะพอใจและปฏิบัติงานได้ดี
- เมื่อระบบอำนาจหน้าที่ ที่เป็นทางการ ซึ่งหมายถึง ระบบการบังคับบัญชาชัดเจนเป็นขั้นตอนเช่น ระบบราชการ เหมาะที่จะใช้พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนมากกว่าแบบใช้อำนาจ
- หากกลุ่มทำงานมีความขัดแย้งสูง พนักงานจะมีความพอใจผู้นำที่ใช้อำนาจ

- หากลักษณะของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง คือ เชื่อว่าทุกสิ่งเป็นผลจากการกระทำของบุคคลมิใช่ฟ้าบันดาลเช่นนี้พนักงานมักจะพอใจที่จะมีผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม แต่หากเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากฟ้าลิขิต เขาจะพอใจผู้นำแบบใช้อำนาจ
- หากผู้ปฏิบัติมีประสบการณ์การทำงานหรือทักษะสูงจะพอใจผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม แต่ถ้าเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์หรือทักษะต่ำจะชอบ ผู้นำแบบใช้อำนาจ
- หากผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการรับรู้เรื่องราวต่างๆ สูงจะพอใจผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบให้มีส่วนร่วมมากกว่าแบบใช้อำนาจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำของรูมและเย็ทตัน

พัฒนาขึ้นโดย Vroom & Yetton (อ้างใน Bartol & others 1998) เป็นรูปแบบที่จะช่วยให้ผู้นำสามารถประเมินปัจจัยด้านสถานการณ์ที่สำคัญที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมว่า เขาควรจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยมากน้อยเพียงใด รูปแบบนี้ประกอบด้วยวิธีการตัดสินใจ 5 วิธี โดยใช้สัญลักษณ์และความหมายดังนี้

AI ท่านแก้ปัญหาหรือตัดสินใจด้วยตัวเอง โดยใช้ข้อมูลเท่าที่หามาได้

AII ท่านได้รับข้อมูลที่สำคัญจากผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วใช้ประกอบการตัดสินใจของท่าน ท่านอาจจะบอกหรือไม่บอกเกี่ยวกับปัญหาหรือการตัดสินใจของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ พวกเขาไม่มีบทบาทในการกำหนดปัญหาหรือหาทางแก้ปัญหากับท่าน

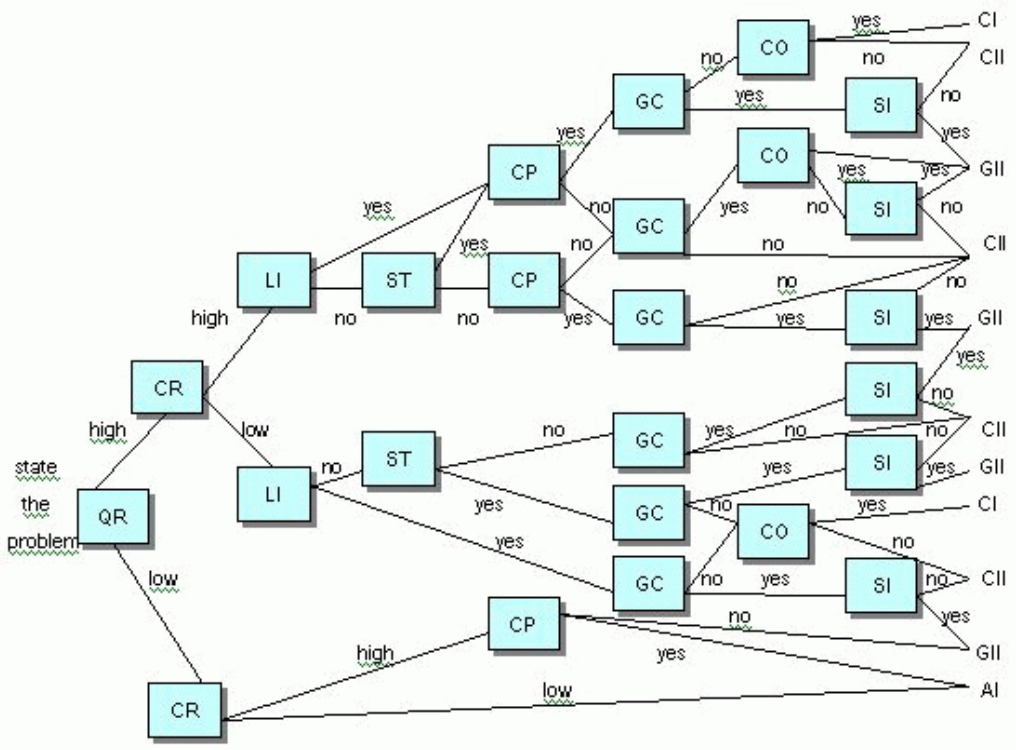
CI ท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเป็นรายคน ไม่ได้ จัดเป็นกลุ่มแล้วท่านก็ทำการตัดสินใจเอง โดยการตัดสินใจนั้นท่านอาจนำข้อเสนอแนะของผู้ใต้ บังคับบัญชามาใช้หรือไม่ใช้ก็ได้

CII ท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแบบเป็นทีม เมื่อได้รับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้ว ท่านก็ตัดสินใจแก้ปัญหาเอง โดยอาจใช้หรือไม่ใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

GII ท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแบบเป็นทีม ร่วมวิเคราะห์ปัญหา ประเมินทางเลือกและเลือกทางเลือก บทบาทของท่านเป็นเหมือนกับประธานหรือผู้ประสานงาน เพื่อให้มีการอภิปรายร่วมกัน ท่านอาจจะเสนอความคิดเห็นของท่าน แต่ไม่กดดันให้ยอมรับ และท่านเต็มใจที่จะยอมรับและนำเอาทางเลือกที่ได้จากกลุ่มไปปฏิบัติ

ทั้งนี้อักษร A, C, และ G หมายถึง autocratic, consultative และ group ตามลำดับ กรณี A และ C มีสองระดับคือ AI, AII และ CI, CII ซึ่งรูปแบบการตัดสินใจดังกล่าว เห็นได้ว่าเริ่มจากการตัดสินใจด้วย ตนเอง (AI) ไปหาการตัดสินใจโดยกลุ่ม (GII) การที่จะช่วยให้ผู้นำกำหนดวิธีที่จะใช้กับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งนั้น ต้องอาศัยคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะของปัญหาและการตัดสินใจ 8 คำถาม ดังนี้

1	Quality requirement: ทางแก้ปัญหาที่จะช่วยให้บรรลุจุดหมายสำคัญแค่ไหนจากการตัดสินใจนี้
2	Commitment requirement ความมีพันธะผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาสำคัญแค่ไหนจากการตัดสินใจนี้
3	Leader's information ท่านที่ข้อมูลเพียงพอหรือไม่ ที่จะทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพ
4	Problem structure ปัญหามีความชัดเจนหรือไม่ ปัจจุบันเป็นอย่างไร ต้องการไปที่ไหน และทำอย่างไรจึงจะไปถึงที่นั่นได้
5	Commitment probability ถ้าท่านต้องตัดสินใจเอง มีเหตุผลเพียงพอที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีพันธะผูกพันกับการตัดสินใจนั้นหรือไม่
6	Goal congruence ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์การหรือไม่
7	Subordinate conflict มีความขัดแย้งกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ในทางเลือกที่จะเลือกนั้น
8	subordinate information ผู้ใต้บังคับบัญชามีข้อมูลเพียงพอหรือไม่ ที่จะทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพ



ภาพประกอบ 1 แสดงกระบวนการตัดสินใจตามรูปแบบภาวะผู้นำเชิงปทัสฐานของ Vroom & Yetton

7. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

สำหรับการประเมินความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้น ผู้วิจัยได้นำเกณฑ์การประเมินแบบภาวะผู้นำของ อรุณ รักธรรม (สารภี แย้มสาย. 2538: 21-22; อ้างอิงจาก อรุณ รักธรรม. 2532: 336-352 มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร) มาดัดแปลง ซึ่งเกณฑ์ในการประเมินแบบภาวะผู้นำมีดังนี้

1. การใช้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาว่า หากผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนับสนุนเกื้อกูลผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสม และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ก็แสดงว่าผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ในทำนองเดียวกันหากผู้บังคับบัญชามิได้มีการปฏิบัติในลักษณะนี้ ก็แสดงว่าผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

2. การจูงใจ ผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน จะใช้วิธีการลงโทษอันเป็นการจูงใจในทางลบ ส่วนผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ จะใช้วิธีการจูงใจในทางบวก ซึ่งหมายถึงการให้รางวัลเพื่อจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน

3. การติดต่อสื่อสาร หากระบบการติดต่อสื่อสารมีความคล่องตัว เป็นไปอย่างอิสระทั้งในทางดิ่งและทางราบ คือ จากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง และจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ข่าวสารในองค์การมีความน่าเชื่อถือมีการเสนอข้อมูลที่ถูกต้อง จะแสดงให้เห็นถึงผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ในทางกลับกันหากผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน การติดต่อสื่อสารก็จะมีลักษณะตรงกันข้ามกับลักษณะดังกล่าวข้างต้น

4. การตัดสินใจ ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ หากผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน การตัดสินใจจะมีลักษณะของการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บังคับบัญชาคนเดียว

5. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับกับผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจในกันและกันเป็นอันดี มีความใกล้ชิดกัน รู้และเข้าใจในปัญหาแของแต่ละฝ่ายมีความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการนอกเวลางานจะแสดงให้เห็นถึงองค์การที่มีผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งสัมพันธ์แต่หากผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่มีความใกล้ชิด ไม่มีความเข้าใจในกันและกัน ความสัมพันธ์จะเป็นไปในลักษณะที่เป็นทางการ

6. การควบคุม หากผู้บังคับบัญชากำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกขั้นตอนและคอยติดตามควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีอิสระในการใช้ความคิด หรือแนวทางของตนเอง จะแสดงให้เห็นถึงแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะมุ่งงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติ โดยหวังเพียงผลสำเร็จของงาน แต่จะไม่เข้าไปก้าวก่ายวิธีปฏิบัติงาน

7. การมีคุณธรรม ผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ จะเป็นผู้นำที่มีหลักธรรมประจำใจ รู้จักการให้ มีความเมตตา รู้จักการให้อภัย ระมัดระวังการแสดงออก และการใช้ถ้อยคำสุภาพสม่ำเสมอ

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมชาย พูลศรี (2536 : 90) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษาที่ 1 พบว่า (1) ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 51–60 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุราชการ 21–30 ปี ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระหว่าง 10 ปี และต่ำกว่า ด้านโรงเรียนส่วนใหญ่เปิดสอนแบบสหศึกษา และเป็นโรงเรียนขนาดกลาง (2) ผู้บริหารส่วนใหญ่มีลักษณะรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (3) ผู้บริหารส่วนใหญ่สามารถควบคุมสถานการณ์กลุ่มได้ระดับปานกลาง (4) ลักษณะประสิทธิผลขององค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับมีประสิทธิผลสูง

คติ หงส์วิไล (2540 :บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและผู้บริหารองค์การธุรกิจเอกชนการให้บริการ เขตการศึกษา 5 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การธุรกิจเอกชน ในเขตการศึกษา 5 อยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบ โดยมีภาวะผู้นำด้านทักษะการเป็นผู้นำอยู่ในลำดับสูงสุดเช่นเดียวกัน และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและผู้บริหารองค์การเอกชน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อยมีความแตกต่างกัน 8 องค์ประกอบคือ ความจำเป็นพื้นฐาน การมองการณ์ไกล มีหลักการ หลักการทำงาน ความมุ่งประสงค์ การวางแผน การบริหารคน และความรักสถาบัน

กฤชวรรณ อรุณสุริยศักดิ์ และคณะ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลภาครัฐ พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลระดับกลาง และระดับสูงมีความเห็นว่า ระดับความสำคัญทั้ง 5 ด้าน มีความสำคัญมากน้อยเรียงตามลำดับคือ บทบาทด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงคิดเป็นร้อยละ 69.92 ด้านการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ระดับความสำคัญคิดเป็นร้อยละ 66.67 ด้านการเสริมแรงทางบวก และทางลบอย่างเหมาะสมได้ระดับความสำคัญคิดเป็นร้อยละ 65.18 ด้านการเป็นผู้นำบารมีได้รับความสำคัญคิดเป็นร้อยละ 64.10 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ได้รับความสำคัญคิดเป็นร้อยละ 59.62 ตามลำดับ

วาสินี พุกจินดา (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นที่มีต่อคุณสมบัติภาวะผู้นำของปลุสัตว์จังหวัด พบว่า ปลุสัตว์จังหวัดส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณสมบัติทั้ง 10 ด้าน โดยให้ความสำคัญในด้านการให้ความรัก ความเมตตา ความกรุณา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาก็คือ การให้ความรู้ ความเข้าใจ วิธีการสอนงาน และด้านความกระตือรือร้นเป็นลำดับสุดท้าย การทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อคุณสมบัติภาวะผู้นำที่ระดับ 0.05 เพียงด้านเดียว โดยปลุสัตว์จังหวัดที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี จะมีความคิดเห็นต่อ

คุณสมบัติภาวะผู้นำสูงกว่าคุสัตว์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปสุสัตว์จังหวัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่ปัจจุบัน และสายงานก่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำ

ลาวัณย์ คุณากร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำของผ้จัดการ ธนาคารกรุงไทย กรณีศึกษา ธนาคาร จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานเขตนครหลวง 5 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าผู้จัดการธนาคารกรุงไทยที่ทำงานด้วยมีภาวะผู้นำแบบปรึกษาหารือ เมื่อพิจารณาข้อมูลในเรื่องผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติงานของพนักงานมีคุณภาพ ในด้านความพึงพอใจในงาน พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจเนื่องจากการมีโอกาสก้าวหน้าและการได้รับโอกาสในการฝึกอบรม

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเคหะแห่งชาติ โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดการกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มโครงการ 1-4 มีจำนวน 8 ฝ่าย โดยมีพนักงานรวม 799 คน โดยแยกตามจำนวนแต่ละฝ่าย ดังนี้

1.	ฝ่ายบริหารชุมชน 1	108	คน
2.	ฝ่ายบริหารชุมชน 2	123	คน
3.	ฝ่ายบริหารชุมชน 3	115	คน
4.	ฝ่ายบริหารชุมชน 4	106	คน
5.	ฝ่ายบริหารโครงการ 1	82	คน
6.	ฝ่ายบริหารโครงการ 2	90	คน
7.	ฝ่ายบริหารโครงการ 3	85	คน
8.	ฝ่ายบริหารโครงการ 4	90	คน
	รวมทั้งหมด	799	คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มโครงการ 1-4 จำนวน 8 ฝ่าย เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณ โดยใช้สูตรกรณีทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (Taro Yamane. 1973 : 1088) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะได้กลุ่มตัวอย่างตามการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5 % (0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{799}{1+\left[(799)(0.05)^2\right]}$$

= 266.56 ≈ 267 คน

ดังนั้นได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 267 คน และบวกเพิ่มอีก 13 คน เผื่อการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ หรือ จำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับมาไม่ครบ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งหมดเท่ากับ 280 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sampling)

ขั้นที่1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ที่อยู่ในกลุ่มโครงการ 1-4 จำนวน 8 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารชุมชน1, ฝ่ายบริหารชุมชน2, ฝ่ายบริหารชุมชน3, ฝ่ายบริหารชุมชน4, ฝ่ายบริหารโครงการ1, ฝ่ายบริหารโครงการ2, ฝ่ายบริหารโครงการ3 และฝ่ายบริหารโครงการ4

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละฝ่าย = $\frac{\text{ประชากรของแต่ละฝ่าย x 280}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน

	ฝ่าย	ประชากรแต่ละฝ่าย	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	ฝ่ายบริหารชุมชน 1	108	38
2	ฝ่ายบริหารชุมชน 2	123	43
3	ฝ่ายบริหารชุมชน 3	115	40
4	ฝ่ายบริหารชุมชน 4	106	37
5	ฝ่ายบริหารโครงการ 1	82	29
6	ฝ่ายบริหารโครงการ 2	90	32
7	ฝ่ายบริหารโครงการ 3	85	30
8	ฝ่ายบริหารโครงการ 4	90	32
	รวมพนักงานทั้งสิ้น	799	280

ขั้นที่2 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างพนักงานตามสัดส่วนจำนวนประชากรในแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 และแจกแบบสอบถามแก่ พนักงานการเคหะแห่งชาติจนครบจำนวนตัวอย่างที่สุ่มมาได้ในแต่ละฝ่าย

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในการเคหะแห่งชาติ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน มีจำนวน 5 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดแบบมี 2 คำตอบ (Dichotomous question) จำนวน 1 ข้อ (ข้อที่ 1) คำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choices Question) จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 2-4) และคำถามปลายเปิด (Open - ended response question) จำนวน 1 ข้อ (ข้อที่ 5)

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 4 รายได้ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 5 อายุงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทระดับอัตราส่วน (Ratio scale) และได้จัดเป็นกลุ่มจึงใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้นำตามความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล สารสนเทศ และ การตัดสินใจ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale จำนวน 10 ข้อ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	ดีมาก
4	ดี
3	ปานกลาง
2	ไม่ดี
1	ไม่ดีอย่างมาก

การกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่องกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 29)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยและการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้นำ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	**ระดับความคิดเห็น**
4.21 – 5.00	ดีมาก
3.41 – 4.20	ดี
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่ดี
1.00 – 1.80	ไม่ดีอย่างมาก

ตอนที่ 3 เป็นคำถามความคิดเห็นต่ออำนาจของผู้นำตามความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ด้านการให้รางวัล ด้านการบังคับข่มขู่ ด้านที่เป็นทางการ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญและด้านการอ้างอิง ลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale มีจำนวน 10 ข้อเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนในแต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 กรณี ดังนี้

1. กรณีที่เป็นคำถามเชิงบวก (Positive) กำหนดเกณฑ์คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	**ระดับความคิดเห็น**
5	เห็นด้วยอย่างมาก
4	เห็นด้วย
3	ปานกลาง
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

2. กรณีที่เป็นคำถามเชิงลบ (Negative) กำหนดเกณฑ์คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	**ระดับความคิดเห็น**
5	เห็นด้วยอย่างมาก
4	เห็นด้วย
3	ปานกลาง
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

การกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่องกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 29)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยและการแปลความหมายของความคิดเห็นต่ออำนาจของผู้นำ ดังนี้

1. แปลผลเชิงบวก (Positive)

ระดับค่าเฉลี่ย	**ระดับความคิดเห็น**
4.21 – 5.00	มีอำนาจมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีอำนาจมาก
2.61 – 3.40	มีอำนาจ
1.81 – 2.60	มีอำนาจน้อย
1.00 – 1.80	มีอำนาจน้อยที่สุด

2. แปลผลเชิงลบ (Negative)

ระดับค่าเฉลี่ย	**ระดับความคิดเห็น**
1.00 – 1.80	มีอำนาจมากที่สุด
1.81 – 2.60	มีอำนาจมาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
3.41 – 4.20	มีอำนาจน้อย
4.21 – 5.00	มีอำนาจน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำตามความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic differential scale มีจำนวน 10 ข้อเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	**ระดับความคิดเห็น**
5	มีบุคลิกภาพตรงกับด้านซ้ายมาก
4	มีบุคลิกภาพค่อนไปทางด้านซ้าย
3	ปานกลาง
2	มีบุคลิกภาพค่อนไปทางด้านขวา
1	มีบุคลิกภาพตรงกับด้านขวามาก

การกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่องกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 29)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยและการแปลความหมายของความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้นำ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	ดีมาก
3.41 – 4.20	ดี
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่ดี
1.00 – 1.80	ไม่ดีอย่างมาก

ตอนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อภาวะผู้นำตามความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาประกอบด้วย ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ด้านการจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร โดยลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating scale มีจำนวน 9 ข้อ เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนในแต่ละระดับดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความพึงพอใจ
5	พึงพอใจอย่างมาก
4	พึงพอใจ
3	เฉย ๆ
2	ไม่พึงพอใจ
1	ไม่พึงพอใจอย่างมาก

การกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่องกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 29)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยและการแปลความหมายของความพึงพอใจ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
4.21 – 5.00	พึงพอใจอย่างมาก
3.41 – 4.20	พึงพอใจ
2.61 – 3.40	เฉย ๆ
1.81 – 2.60	ไม่พึงพอใจ
1.00 – 1.80	ไม่พึงพอใจอย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการการสร้างเครื่องมือ ตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานวิจัยชิ้นนี้ รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ พร้อมทั้งทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัยที่กำหนดไว้
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content validity) และข้อบกพร่องของคำถาม แล้วทำการปรับปรุงแก้ไข ให้มีความถูกต้องก่อนนำไปใช้
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้(Try out)กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \geq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง จากการทดสอบพบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.924
6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ในครั้งนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการนำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้แล้วได้แก่ พนักงานการเคหะแห่งชาติ กลุ่มโครงการ 1 – 4 จำนวน 280 คน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามด้วยตัวเอง โดยอธิบาย และให้คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยอื่น ๆในอดีตที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ และวารสาร สิ่งพิมพ์ และข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต

4. การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบแบบสอบถาม (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยด้วยโปรแกรม SPSS (Statistic Package for Social Sciences) for Windows Version 11

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1. หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน

1.2. หาค่าเฉลี่ย (M$\bar{e}$an) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 บทบาทของผู้นำ ตอนที่ 3 อำนาจของผู้นำ ตอนที่ 4 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ตอนที่ 5 ความพึงพอใจ ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

1.3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 บทบาทของผู้นำ ตอนที่ 3 อำนาจของผู้นำ ตอนที่ 4 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ตอนที่ 5 ความพึงพอใจ ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1. สถิติค่าที (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ

2.2. สถิติค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน

2.3. สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2, 3, และ 4

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนคำตอบ}}{\text{จำนวนผู้ตอบทั้งหมด}} \times 100$$

1.2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 34-35)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 65)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้สูตรของ Cronbanch (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 449) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$\alpha = \frac{k\ \overline{\text{covariance}}\ /\ \overline{\text{variance}}}{1 + (\text{k} - 1)\ \overline{\text{covariance}}\ /\ \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่น หรือ Alpha coefficient

k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{covariance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{variance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำตอบ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1. ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) สถิติ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 135)

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

$$V = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1}\right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน t-distribution

$\overline{x_1}$ แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง 1

$\overline{x_2}$ แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

$$n_1 + n_2 - 2$$

3.2. ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) สถิติ F-test (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 333) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ใช้สูตรดังนี้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	$k-1$	SS_b	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในประชากร	$n-k$	SS_w	$MS_w = \frac{SS_w}{N-k}$	
รวม	$n-1$	SS_t		

เมื่อ k แทน จำนวนกลุ่ม ของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F – distribution

SS_b แทน ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between sum of square)

k-1 แทน Degree of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (dfb)

SS_W แทน ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม (Within group sum of Squares)

n-k แทน Degree of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม

MS_b แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)

MS_W แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545 : 333)

$$LSD = t_{1-\alpha/2;n-k}\sqrt{MSE[1/n_i + 1/n_j]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$df_w = n - k$

เมื่อ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่ม ตัวอย่างกลุ่ม i และ j

MSE แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_W)

n แทน จำนวนของข้อมูลของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนของข้อมูลของกลุ่ม j

α แทน ความคลาดเคลื่อน

3.3. ใช้ทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกันสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ข้อที่ 3และข้อที่ 4 โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541:314)

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left[n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right]\left[n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right]}}$$

เมื่อ r_{xy} คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficent ของตัวแปร X กับตัวแปร Y

n คือ จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูล

$\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร X

$\sum Y$ คือ ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร Y

$\sum XY$ คือ ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร X กับคะแนนตัวแปร Y เป็นคู่ๆ ในรูปคะแนนดิบ

$\sum X^2$ คือ ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบของตัวแปร X

$\sum Y^2$ คือ ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบของตัวแปร Y

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้

การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 340)

การพิจารณาว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ระดับใด เราพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ซึ่งพิจารณาได้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

- ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ 0.70 – 0.90) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันสูง (ถ้าสูงกว่า 0.90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)
- ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 (ประมาณ 0.30 – 0.70) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
- ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.00 (ประมาณ 0.30 หรือต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
- ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.00 ถือว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

ถ้าเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จะต้องมีการทดสอบนัยสำคัญของ r ที่คำนวณได้ พิจารณาจากเครื่องหมายซึ่งมีอยู่ 2 กรณี

1. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันทางบวก
2. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันทางลบ

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ความหมาย
0.91-1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.71-0.90	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.31-0.70	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.01-0.30	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

สรุปค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Tests)

สมมติฐานข้อที่ 1

1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน จะมีความพึงพอใจในภาวะผู้นำที่แตกต่างกันสถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test

1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน จะมีความพึงพอใจในภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-Way ANOVA

1.3พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความพึงพอใจในภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-Way ANOVA

1.4พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน จะมีความพึงพอใจในภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-Way ANOVA

1.5 พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน จะมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-Way ANOVA

สมมติฐานข้อที่ 2

บทบาทของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

สมมติฐานข้อที่ 3

อำนาจของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

สมมติฐานข้อที่ 4

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำมีความสัมพันธ์กันกับความพึงพอใจโดยรวมของ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Square)
LSD	แทน	วิธีผลต่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำต่อภาวะผู้นำ
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอำนาจของผู้นำ
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวความพึงพอใจที่มีต่อภาวะผู้นำ
ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและอายุงาน โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	141	50.35
หญิง	139	49.65
รวม	280	100.00
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	38	13.57
26 – 30 ปี	50	17.86
31 – 35 ปี	47	16.79
36 – 40 ปี	52	18.57
41 – 45 ปี	38	13.57
46 ปีขึ้นไป	55	19.64
รวม	280	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา/ปวส.	42	15.00
ปริญญาตรี	199	71.07
ปริญญาโท	39	13.93
รวม	280	100.0
รายได้		
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท	53	18.93
10,001-15,000 บาท	61	21.79
15,001-20,000 บาท	47	16.78
20,001-25,000 บาท	73	26.07
สูงกว่า25,001 บาทขึ้นไป	46	16.43
รวม	280	100.00
อายุงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	50	17.86
11-20 ปี	66	23.57
21-30 ปี	150	53.57
31-40 ปี	14	5.00
รวม	280	100.0

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 280 คน มีรายละเอียดดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ50.35 และเพศหญิง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 49.65

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.64 รองลงมาคือ มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.57 มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.86 มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.79 มีอายุ 41-45 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ13.57 และ มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.57 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 71.07 รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และ ระดับปริญญาโท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93 ตามลำดับ

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ 20,001–25,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 26.07 รองลงมาคือมีรายได้ 10,000 –15,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21.79 มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.93 มีรายได้ 15,001–20,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.78 และ มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.78 ตามลำดับ

อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงาน 21–30 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 53.57 รองลงมาคือมีอายุงาน 11–20 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 23.57 มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.86และ มีอายุงาน 31–40 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลของบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

บทบาทของผู้นำ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล			
1.เป็นแบบอย่างที่ดี	3.95	0.80	ดี
2.สามารถจูงใจบุคคลได้	3.96	0.76	ดี
3.เข้าสังคมได้ดี	3.84	0.86	ดี
ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวม	3.92	0.65	ดี
ด้านสารสนเทศ			
4.รับรู้ข้อมูล	3.69	0.85	ดี
5.ให้ข้อมูลพนักงานได้	3.61	0.93	ดี
6.ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้	3.39	0.96	ปานกลาง
ด้านสารสนเทศโดยรวม	3.56	0.80	ดี
ด้านการตัดสินใจ			
7.ปรับปรุงองค์กรได้	3.61	0.89	ดี
8.แก้ไขปัญหาได้	3.77	0.94	ดี

ตาราง 3 (ต่อ)

บทบาทของผู้นำ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการตัดสินใจ			
9. จัดหาบุคคลากรได้	3.41	0.80	ดี
10. เป็นตัวแทนบริษัทที่ดี	3.63	0.90	ดี
ด้านการตัดสินใจโดยรวม	3.92	0.65	ดี
บทบาทของผู้นำโดยรวม	3.70	0.65	ดี

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์คิดเห็นต่อบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงานการเคหะแห่งชาติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล

บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล โดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี ในข้อ สามารถจูงใจบุคคลได้ เป็นแบบอย่างที่ดี และ เข้าสังคมได้ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96, 3.95, และ 3.84 ตามลำดับ

ด้านสารสนเทศ

บทบาทด้านสารสนเทศ โดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี ในข้อ รับรู้ข้อมูล และ ให้ข้อมูลพนักงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และ 3.61 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ในข้อ ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ด้านการตัดสินใจ

บทบาทด้านการตัดสินใจ โดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี ในข้อ แก้ไขปัญหาได้ เป็นตัวแทนบริษัทที่ดี ปรับปรุงองค์กรได้ และ จัดหาบุคคลากรได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77, 3.63, 3.61 และ 3.41 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลของอำนาจของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่ออำนาจของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

อำนาจของผู้นำ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการให้รางวัล			
1.เพิ่มเงินเดือน	4.00	0.78	มีอำนาจมาก
2.มีอิทธิพลในการเลื่อนตำแหน่ง	3.95	0.87	มีอำนาจมาก
ด้านการให้รางวัลโดยรวม	3.98	0.77	มีอำนาจมาก
ด้านการบังคับข่มขู่			
3.มอบหมายงานที่ไม่อยากทำ*	2.94	0.90	มีอำนาจ
4.มอบหมายงานนอกเหนือความสามารถ*	2.77	1.05	มีอำนาจ
ด้านการบังคับข่มขู่โดยรวม	2.86	0.88	มีอำนาจ
ด้านที่เป็นทางการ			
5. ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว*	3.40	0.95	มีอำนาจ
6. ทำให้เกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ	3.84	1.04	มีอำนาจมาก
ด้านที่เป็นทางการโดยรวม	3.62	0.84	มีอำนาจมาก
ด้านการเป็ผู้เชี่ยวชาญ			
7.มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา	3.91	0.80	มีอำนาจมาก
8.ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม	3.83	0.81	มีอำนาจมาก
ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวม	3.87	0.74	มีอำนาจมาก
ด้านการอ้างอิง			
9.ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า	3.63	0.76	มีอำนาจมาก
10.ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญ	3.77	0.82	มีอำนาจมาก
ด้านการอ้างอิงโดยรวม	3.70	0.71	มีอำนาจมาก
อำนาจของผู้นำโดยรวม	3.60	0.50	มีอำนาจมาก

*เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ ปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่ออำนาจของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงานการเคหะแห่งชาติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่ออำนาจของผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับ มีอำนาจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการให้รางวัล

อำนาจด้านการให้รางวัล โดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมีอำนาจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น อยู่ในระดับ มีอำนาจมาก ในข้อ เพิ่มเงินเดือน และ มีอิทธิพลในการเลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ 3.95 ตามลำดับ

ด้านการบังคับข่มขู่

อำนาจด้านการบังคับข่มขู่ โดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมีอำนาจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มีอำนาจ ในข้อ มอบหมายงานที่ไม่อยากทำ และ มอบหมายงานนอกเหนือความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และ 2.77 ตามลำดับ

ด้านที่เป็นทางการ

อำนาจด้านที่เป็นทางการ โดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมีอำนาจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น อยู่ในระดับ มีอำนาจมาก ในข้อ ทำให้เกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น อยู่ในระดับ มีอำนาจ ในข้อ ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ด้านการเป็ผู้เชี่ยวชาญ

อำนาจด้านการเป็ผู้เชี่ยวชาญ โดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมีอำนาจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น อยู่ในระดับ มีอำนาจมาก ในข้อ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา และ ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และ 3.83 ตามลำดับ

ด้านการอ้างอิง

อำนาจด้านการอ้างอิง โดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมีอำนาจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น อยู่ในระดับ มีอำนาจมาก ในข้อ ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญ และทำให้เป็นที่รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ 3.63 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลของคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพบุคลิกภาพ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความกระฉับกระเฉง (ชอบทำงานตลอดเวลา→ชอบอยู่เฉยโดยไม่ทำงาน)	3.69	0.87	ดี
2. มีทักษะในการพูด (มาก→น้อย)	3.94	0.91	ดี
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ →ชอบคิดแบบเดิม)	3.69	0.87	ดี
4. มีความซื่อสัตย์ (มาก→น้อย)	3.86	0.99	ดี
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง (มีความเชื่อมั่นสูง→ขาดความเชื่อมั่น)	3.97	0.78	ดี
6. การมุ่งมั่นในการทำงาน (ชอบทำสิ่งใหม่ๆที่ท้าทาย →ชอบทำแนวเดิม)	3.89	0.72	ดี
7. เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ(แสดงออก →ไม่แสงออก)	3.23	1.13	ปานกลาง
8. ความรับผิดชอบในการทำงาน (มาก→น้อย)	3.98	0.81	ดี
9. ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ (มาก→น้อย)	3.78	0.87	ดี
10.ความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย (มีเป้าหมาย →ขาดเป้าหมาย)	3.83	0.82	ดี
คุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวม	3.78	0.57	ดี

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงานการเคหะแห่งชาติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ในข้อ ความรับผิดชอบในการทำงาน,ความเชื่อมั่นในตนเองทักษะการพูด,การมุ่งมั่นในการทำงาน , มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย, ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ มีความกระฉับกระเฉง และ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98, 3.97, 3.94, 3.89, 3.86, 3.83, 3.78, 3.69 และ 3.69 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้าน

บุคลิกภาพของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ในข้อ การแสดงออกเมื่อเกิดความไม่พอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการใช้ภาวะผู้นำ			
1.ผู้บริหารให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่างๆตามความเหมาะสม	3.62	0.96	พึงพอใจ
2.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการบริหาร	3.45	0.85	พึงพอใจ
3.ผู้บริหารให้ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.90	3.11	พึงพอใจ
ด้านการใช้ภาวะผู้นำโดยรวม	3.66	1.27	พึงพอใจ
ด้านการตัดสินใจ			
4.ผู้บริหารจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	3.35	0.93	เฉยๆ
5.ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	3.79	0.82	พึงพอใจ
ด้านการตัดสินใจโดยรวม	3.57	0.79	พึงพอใจ
ด้านการจูงใจ			
6.ผู้บริหารมักให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน	3.33	0.97	เฉยๆ
7.ผู้บริหารมักพูดให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.89	0.89	พึงพอใจ
ด้านการจูงใจโดยรวม	3.61	0.81	พึงพอใจ

ตาราง 6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการติดต่อสื่อสาร			
8.ผู้บริหารจะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส	3.77	0.92	พึงพอใจ
9.รับทราบถึงผลการประชุมของฝ่ายบริหารอย่างรวดเร็ว	3.56	0.82	พึงพอใจ
ด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวม	3.67	0.74	พึงพอใจ
ความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำโดยรวม	3.63	0.75	พึงพอใจ

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำโดยรวม อยู่ในระดับ พึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการใช้ภาวะผู้นำ

ด้านการใช้ภาวะผู้นำ โดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พึงพอใจ ในข้อ ผู้บริหารให้ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่างๆตามความเหมาะสม และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.62 และ 3.45 ตามลำดับ

ด้านการตัดสินใจ

ด้านการตัดสินใจ โดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พึงพอใจ ในข้อ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ เฉยๆ ในข้อ ผู้บริหารจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

ด้านการจูงใจ

ด้านการจูงใจ โดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ อยู่ในระดับ พึงพอใจ ในข้อ ผู้บริหารมักพูดให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ เฉยๆ ในข้อ ผู้บริหารมักให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ พึงพอใจ ในข้อ ผู้บริหารจะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส และรับทราบถึงผลการประชุมของฝ่ายบริหารอย่างรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ 3.56 ตามลำดับ

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน โดยแยกเป็นสมมุติฐานย่อยได้ดังนี้

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (P) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง7

ตาราง 7 แสดงความแตกต่างของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำ	เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	*S.D.*	*t*	*df*	*p*
1.ด้านการใช้ภาวะผู้นำ	ชาย	141	3.57	0.768	1.213	278	0.640
	หญิง	139	3.75	1.619			
2.ด้านการตัดสินใจ	ชาย	141	3.55	0.853	-0.654	278	0.123
	หญิง	139	3.61	0.722			
3.ด้านการจูงใจ	ชาย	141	3.57	0.841	-0.758	278	0.653
	หญิง	139	3.65	0.769			
4.ด้านการติดต่อสื่อสาร	ชาย	141	3.65	0.744	-0.268	278	0.473
	หญิง	139	3.68	0.739			
ความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำโดยรวม	ชาย	141	3.58	0.709	-1.032	278	0.780
	หญิง	139	3.68	0.846	-1.031		

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม เพศ พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.780 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_O) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.640 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_O) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.ด้านการตัดสินใจมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.123 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_O) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.ด้านการการจูงใจมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.653 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_O) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีเพศที่

แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.ด้านการติดต่อสื่อสารมีค่าProbability (p) เท่ากับ 0.473 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_O) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่า F แบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงความแตกต่างความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม อายุ

ภาวะผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob.
1.ด้านการใช้ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	5	27.883	5.577	3.650**	0.003
	ภายในกลุ่ม	274	418.641	1.528		
	รวม	279	446.523			
2.ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	5	18.326	3.665	6.447**	0.000
	ภายในกลุ่ม	274	155.773	0.569		
	รวม	279	174.099			
3.ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	5	16.442	3.288	5.473**	0.000
	ภายในกลุ่ม	274	164.626	0.601		
	รวม	279	181.068			
4.ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	5	17.981	3.596	7.301**	0.000
	ภายในกลุ่ม	274	134.962	0.493		
	รวม	279	152.943			
ความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5	19.283	3.857	7.011**	0.000
	ภายในกลุ่ม	274	150.715	0.550		
	รวม	279	169.997			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม อายุ พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำโดยรวมมีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.ด้านการใช้ภาวะผู้นำมีค่า F-Prob.เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.ด้านการตัดสินใจมีค่า F-Prob.เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.ด้านการการจูงใจมีค่า F-Prob.เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.ด้านการติดต่อสื่อสารมีค่า F-Prob.เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบถึงคู่ที่แตกต่าง จึงได้ทำผลการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตาราง 9 ถึง 12

ตาราง 9 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ จำแนกตาม อายุ

อายุ		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	26–30 ปี	31–35 ปี	36–40 ปี	41–45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	$\overline{X}$	3.11	3.49	3.89	3.49	3.74	4.11
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.11	-	-0.38 (0.153)	-0.78** (0.004)	-0.38 (0.149)	-0.63* (0.027)	-1.00** (0.000)
26–30 ปี	3.49		-	-0.40 (0.112)	-0.00 (0.998)	-0.25 (0.348)	-0.62* (0.012)
31–35 ปี	3.89			-	0.40 (0.110)	0.15 (0.579)	-0.22 (0.392)
36–40 ปี	3.49				-	-0.25 (0.345)	-0.62* (0.011)
41–45 ปี	3.74					-	-0.37 (0.168)
46 ปีขึ้นไป	4.11						-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุ พบว่า

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 31 – 35 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 31 – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำ น้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 31 – 35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.78

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำ น้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.63

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำ น้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00

4. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.62

5. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.62

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 10 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ จำแนกตาม อายุ

อายุ	$\overline{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี 3.25	26–30 ปี 3.43	31–35 ปี 3.49	36–40 ปี 3.42	41–45 ปี 3.82	46 ปีขึ้นไป 4.00
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.25	-	-0.18 (0.268)	-0.24 (0.147)	-0.17 (0.283)	-0.57** (0.001)	-0.75** (0.000)
26–30 ปี	3.43		-	-0.06 (0.699)	0.01 (0.963)	-0.39* (0.018)	-0.57** (0.000)
31–35 ปี	3.49			-	0.07 (0.663)	-0.33* (0.048)	-0.51** (0.001)
36–40 ปี	3.42				-	-0.39* (0.015)	-0.58** (0.000)
41–45 ปี	3.82					-	-0.18 (0.272)
46 ปีขึ้นไป	4.00						-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ จำแนกตาม อายุ พบว่า

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.57

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.75

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 - 30 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

4. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.57

5. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 31 – 35 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 31 – 35 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 31 – 35 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33

6. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 31 – 35 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 31 – 35 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 31 – 35 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะ

ผู้นำด้านการตัดสินใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.51

7. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความ ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

8. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.58 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 11 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ จำแนกตาม อายุ

อายุ		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	26–30 ปี	31–35 ปี	36–40 ปี	41-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	$\overline{X}$	3.26	3.47	3.68	3.41	3.80	3.97
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.26	-	-0.21 (0.216)	-0.42* (0.014)	-0.15 (0.364)	-0.54** (0.003)	-0.71** (0.000)
26–30 ปี	3.47		-	-0.21 (0.182)	0.06 (0.713)	-0.33* (0.047)	-0.50** (0.001)
31–35 ปี	3.68			-	0.27 (0.088)	-0.12 (0.472)	-0.29 (0.059)
36–40 ปี	3.41				-	-0.39* (0.019)	-0.56** (0.000)
41–45 ปี	3.80					-	-0.17 (0.299)
46 ปีขึ้นไป	3.97						-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ จำแนกตาม อายุ พบว่า

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 31 – 35 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 31 – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 31 – 35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.71

4. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33

5. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.50

6. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 - 40 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

7. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.56

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 12 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	26–30 ปี	31–35 ปี	36–40 ปี	41-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	$\overline{X}$	3.20	3.48	3.84	3.66	3.66	4.00
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.20	-	-0.28 (0.062)	-0.64** (0.000)	-0.46** (0.002)	-0.46** (0.005)	-0.80** (0.000)
26–30 ปี	3.48		-	-0.36* (0.012)	-0.18 (0.188)	-0.18 (0.240)	-0.52** (0.000)
31–35 ปี	3.84			-	0.18 (0.211)	0.18 (0.234)	-0.16 (0.227)
36–40 ปี	3.66				-	0.00 (0.970)	-0.34* (0.011)
41–45 ปี	3.66					-	-0.34* (0.018)
46 ปีขึ้นไป	4.00						-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามอายุ พบว่า

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 31 – 35 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 31 – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 31 – 35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.64

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.46

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.46

4. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.80

5. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 31 – 35 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 31 – 35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36

6. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.52

7. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

8. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 41 – 45 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่า F แบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงความแตกต่างความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob.
1.ด้านการใช้ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	2	24.425	12.212	8.014**	0.000
	ภายในกลุ่ม	277	422.099	1.524		
	รวม	279	446.523			
2.ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	10.936	5.468	9.283**	0.000
	ภายในกลุ่ม	277	163.163	0.589		
	รวม	279	174.099			
3.ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	12.267	6.133	10.065**	0.000
	ภายในกลุ่ม	277	168.801	0.609		
	รวม	279	181.068			
4.ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	6.028	3.014	5.683**	0.004
	ภายในกลุ่ม	277	146.914	0.530		
	รวม	279	152.943			
ความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	13.584	6.792	12.029**	0.000
	ภายในกลุ่ม	277	156.413	0.565		
	รวม	279	169.997			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำโดยรวม มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า F-Prob.เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.ด้านการตัดสินใจ มีค่า F-Prob.เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.ด้านการการจูงใจ มีค่า F-Prob.เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า F-Prob.เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบถึงคู่ที่แตกต่าง จึงได้ทำผลการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตาราง 14 ถึง 17

ตาราง 14 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท
	$\overline{X}$	3.26	3.61	4.32
อนุปริญญา/ปวส.	3.26	-	-0.35	-1.06**
			(0.100)	(0.000)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.61		-	-0.71**
				(0.001)
ปริญญาโท	4.32			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่า Prob เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.06

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่า Prob เท่ากับ0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.71

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 15 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท
	$\overline{X}$	3.23	3.58	3.96
อนุปริญญา/ปวส.	3.23	-	-0.35** (0.008)	-0.73** (0.000)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.58		-	-0.38** (0.004)
ปริญญาโท	3.96			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่า Prob เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่า Prob เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจน้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.73

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่าProb เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการ

ตัดสินใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

ตาราง 16 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท
	$\overline{X}$	3.26	3.60	4.04
อนุปริญญา/ปวส.	3.26	-	-0.34* (0.011)	-0.78** (0.000)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.60		-	-0.44** (0.002)
ปริญญาโท	4.04			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่า Prob เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่า Prob เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย

ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจน้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.78

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่า Prob เท่ากับ0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44

ตาราง 17 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท
	$\overline{X}$	3.42	3.66	3.96
อนุปริญญา/ปวส.	3.42	-	-0.24 (0.052)	-0.54** (0.001)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.66		-	-0.30* (0.018)
ปริญญาโท	3.96			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่า Prob เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่า Prob เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้

สมมติฐานข้อที่1.4 รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่า F แบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงความแตกต่างความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม รายได้

ภาวะผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob.
1.ด้านการใช้ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	4	31.393	7.848	5.199**	0.000
	ภายในกลุ่ม	275	415.131	1.510		
	รวม	279	446.523			
2.ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	4	11.606	2.902	4.911**	0.001
	ภายในกลุ่ม	275	162.493	0.591		
	รวม	279	174.099			
3.ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	4	16.334	4.083	6.817**	0.000
	ภายในกลุ่ม	275	164.734	0.599		
	รวม	279	181.068			
4.ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	4	10.985	2.746	5.320**	0.000
	ภายในกลุ่ม	275	141.958	0.516		
	รวม	279	152.943			
ความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	17.153	4.288	7.715**	0.000
	ภายในกลุ่ม	275	152.844	0.556		
	รวม	279	169.997			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ จำแนกตามรายได้ พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำโดยรวมมีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า F-Prob.เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.ด้านการตัดสินใจ มีค่า F-Prob.เท่ากับ 0.001ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.ด้านการการจูงใจ มีค่า F-Prob.เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า F-Prob.เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบถึงคู่ที่แตกต่าง จึงได้ทำผลการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตาราง 19 ถึง 22

ตาราง 19 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ จำแนกตาม รายได้

รายได้		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาทขึ้นไป
	$\overline{X}$	3.23	3.39	3.62	4.14	3.77
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.23	-	-0.16 (0.502)	-0.39 (0.113)	-0.91** (0.000)	-0.54* (0.031)
10,001-15,000 บาท	3.39		-	-0.23 (0.323)	-0.75** (0.001)	-0.38 (0.114)

ตาราง 19 (ต่อ)

รายได้		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาทขึ้นไป
	$\overline{X}$	3.23	3.39	3.62	4.14	3.77
15,001-20,000 บาท	3.62			-	-0.52* (0.026)	-0.15 (0.572)
20,001-25,000 บาท	4.14				-	0.37 (0.112)
25,001 บาทขึ้นไป	3.77					-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ จำแนกตามรายได้ พบว่า

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่า Prob เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.91

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่า Prob เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา

ที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.75

4. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่า Prob เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำน้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.52

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ จำแนกตาม รายได้

รายได้		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาทขึ้นไป
	$\overline{X}$	3.23	3.39	3.62	4.14	3.77
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.23	-	-0.16 (0.502)	-0.39 (0.113)	-0.91** (0.000)	-0.54* (0.031)
10,001-15,000 บาท	3.39		-	-0.23 (0.323)	-0.75** (0.001)	-0.38 (0.114)
15,001-20,000 บาท	3.62			-	-0.52* (0.026)	-0.15 (0.572)
20,001-25,000 บาท	4.14				-	-0.37 (0.112)
25,001 บาทขึ้นไป	3.77					-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ จำแนกตาม รายได้ พบว่า

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่า Prob เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.91

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มี รายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่า Prob เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า0.01หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจน้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.75

4. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่า Prob เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจน้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.52

ตาราง 21 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการการจูงใจ จำแนกตามรายได้

รายได้		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000บาท	20,001-25,000บาท	25,001 บาทขึ้นไป
	$\overline{X}$	3.32	3.40	3.53	3.92	3.80
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.32	-	-0.08 (0.578)	-0.21 (0.174)	-0.60** (0.000)	-0.48** (0.002)
10,001-15,000 บาท	3.40		-	-0.13 (0.387)	-0.52** (0.000)	-0.40** (0.008)
15,001-20,000 บาท	3.53			-	-0.39** (0.007)	-0.27 (0.091)
20,001-25,000 บาท	3.92				-	0.12 (0.410)
25,001 บาทขึ้นไป	3.80					-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการการจูงใจ จำแนกตามรายได้ พบว่า

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่า Prob เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 25,001บาทขึ้นไป มีค่าProbเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า0.01หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.48

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่า Prob เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจน้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.52

4. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจน้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40

5. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่า Prob เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามรายได้

รายได้		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาทขึ้นไป
	$\overline{X}$	3.39	3.47	3.77	3.85	3.85
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.39	-	-0.08	-0.38**	-0.46**	-0.46**
			(0.552)	(0.009)	(0.000)	(0.002)
10,001-15,000 บาท	3.47		-	-0.30*	-0.38**	-0.38**
				(0.033)	(0.002)	(0.007)
15,001-20,000 บาท	3.77			-	-0.08	-0.08
					(0.536)	(0.538)
20,001-25,000 บาท	3.85				-	0.00
						(0.991)
25,001 บาทขึ้นไป	3.85					-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามรายได้พบว่า

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่า Prob เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่า Prob เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการ

ติดต่อสื่อสารแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.46

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป มีค่า Probเท่ากับ0.002ซึ่งน้อยกว่า0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.46

4. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่า Prob เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

5. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่า Prob เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

6. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารน้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีรายได้ 25,001บาทขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุงาน

สมมติฐานข้อที่1.5 อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่า F แบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม จำแนกตาม อายุงาน

ภาวะผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob.
1.ด้านการใช้ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	3	10.450	3.483	2.205**	0.008
	ภายในกลุ่ม	276	436.073	1.580		
	รวม	279	446.523			
2.ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	16.001	5.334	9.311**	0.000
	ภายในกลุ่ม	276	158.098	0.573		
	รวม	279	174.099			
3.ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	10.352	3.451	5.579**	0.001
	ภายในกลุ่ม	276	170.716	0.619		
	รวม	279	181.068			
4.ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	7.031	2.344	4.433**	0.005
	ภายในกลุ่ม	276	145.912	0.529		
	รวม	279	152.943			

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob.
ความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	10.600	3.533	6.118**	0.000
	ภายในกลุ่ม	276	159.397	0.578		
	รวม	279	169.997			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ จำแนกตาม อายุงาน พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ โดยรวมมีค่า F-Prob.เท่ากับ. 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่าF-Prob. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการตัดสินใจ มีค่า F-Prob.เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านการการจูงใจ มีค่า F-Prob.เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการ จูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า F-Prob.เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบถึงคู่ที่แตกต่าง จึงได้ทำผลการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงในตาราง 24 ถึง 27

ตาราง 24 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	11 – 20 ปี	21 – 30 ปี	30 ปีขึ้นไป
	$\overline{X}$	3.55	3.65	3.94	3.96
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	3.55	-	-0.10 (0.345)	-0.39** (0.001)	-0.41* (0.042)
11 – 20 ปี	3.65		-	-0.29* (0.035)	-0.31 (0.145)
21 – 30 ปี	3.94			-	-0.02 (0.912)
30 ปีขึ้นไป	3.96				-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ จำแนกตาม อายุงานพบว่า

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 –30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำ น้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 30 ปีขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 30 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 25 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ จำแนกตาม อายุงาน

อายุงาน		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	11 – 20 ปี	21 – 30 ปี	31 ปีขึ้นไป
	$\overline{X}$	3.42	3.52	3.99	4.07
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	3.42	-	-0.10 (0.344)	-0.57** (0.000)	-0.65** (0.002)
11 – 20 ปี	3.52		-	-0.47** (0.001)	-0.55* (0.014)
21 – 30 ปี	3.99			-	-0.08 (0.722)
31 ปีขึ้นไป	4.07				-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ จำแนกตาม อายุงาน พบว่า

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจน้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.57

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 31ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจน้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.65

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47

4. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี กับผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.55

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ จำแนกตาม อายุงาน

อายุงาน		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	11 – 20 ปี	21 – 30 ปี	31 ปีขึ้นไป
	$\overline{X}$	3.46	3.64	3.89	4.07
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	3.46		-0.18 (0.114)	-0.43** (0.001)	-0.61** (0.006)
11 – 20 ปี	3.64			-0.25 (0.096)	-0.43 (0.066)
21 – 30 ปี	3.89				-0.18 (0.446)
31 ปีขึ้นไป	4.07				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ จำแนกตาม อายุงาน พบว่า

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจน้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน31ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจน้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.61

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 แสดงความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	11 – 20 ปี	21 – 30 ปี	31 ปีขึ้นไป
	$\overline{X}$	3.55	3.65	3.94	3.96
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	3.55	-	-0.10 (0.345)	-0.39** (0.001)	-0.41* (0.042)
11 – 20 ปี	3.65		-	-0.29* (0.035)	-0.31 (0.145)
21 – 30 ปี	3.94			-	-0.02 (0.912)
31ปีขึ้นไป	3.96				-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามอายุงาน พบว่า

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป มีค่า Prob เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงาน31ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 31 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี มีค่า Prob เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาทีมีอายุงาน 21 – 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 บทบาทของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บทบาทของผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

H_1 : บทบาทของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 28 – 31

ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้นำกับความความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ

บทบาทของผู้นำ	**ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ**		
	r	**Sig. (2-tailed)**	**ระดับความสัมพันธ์**
ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล			
1. เป็นแบบอย่างที่ดี	0.279**	0.000	ต่ำ
2. มีความสามารถในการจูงใจบุคคล	0.189**	0.002	ต่ำ
3. เข้าสังคมได้ดี	0.276**	0.000	ต่ำ
ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวม	0.307**	0.000	ปานกลาง

ตาราง 28 (ต่อ)

บทบาทของผู้นำ	ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านสารสนเทศ			
4. การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	0.262**	0.000	ต่ำ
5. สื่อสารและให้ข้อมูลกับพนักงาน	0.270**	0.000	ต่ำ
6. ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้	0.316**	0.000	ปานกลาง
ด้านสารสนเทศโดยรวม	0.324**	0.000	ปานกลาง
ด้านการตัดสินใจ			
7. ปรับปรุงองค์กร	0.356**	0.000	ปานกลาง
8. แก้ไขปัญหา	0.324**	0.000	ปานกลาง
9. จัดหาบุคคลากรที่เหมาะสม	0.266**	0.000	ต่ำ
10. เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร	0.286**	0.000	ต่ำ
ด้านการตัดสินใจโดยรวม	0.377**	0.000	ปานกลาง
บทบาทของผู้นำโดยรวม	0.379**	0.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้นำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ พบว่า บทบาทของผู้นำโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.379 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทของผู้นำโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล

บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.307 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ เป็นแบบอย่างที่ดี กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.279 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมี บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ เป็นแบบอย่างที่ดี มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความสามารถในการจูงใจบุคคล กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ มีความสามารถในการจูงใจบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.189 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ ต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมี บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ มีความสามารถในการจูงใจบุคคล มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ เข้าสังคมได้ดี กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ เข้าสังคมได้ดี มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.276 แสดงว่า

ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมี บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ เข้าสังคมได้ดี มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสารสนเทศ

บทบาทด้านสารสนเทศโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านสารสนเทศโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.324 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านสารสนเทศโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.262 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ สื่อสารและให้ข้อมูลกับพนักงาน กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ สื่อสารและให้ข้อมูลกับพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.270 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ สื่อสารและให้ข้อมูลกับพนักงาน มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.316 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำมากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการตัดสินใจ

บทบาทด้านการตัดสินใจโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.377 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการตัดสินใจโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ ปรับปรุงองค์กร กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ ปรับปรุงองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.356 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมี บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ ปรับปรุงองค์กร มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ แก้ไขปัญหา กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ แก้ไขปัญหา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.324 แสดงว่า ตัวแปร

ทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ แก้ไขปัญหา มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ จัดหาบุคคลากรที่เหมาะสม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ จัดหาบุคคลากรที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.266 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ จัดหาบุคคลากรที่เหมาะสม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.286 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้นำกับความความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ

บทบาทของผู้นำ	ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล			
1. เป็นแบบอย่างที่ดี	0.405**	0.000	ปานกลาง
2. มีความสามารถในการจูงใจบุคคล	0.367**	0.000	ปานกลาง
3. เข้าสังคมได้ดี	0.332**	0.000	ปานกลาง
ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวม	0.452**	0.000	ปานกลาง
ด้านสารสนเทศ			
4. การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	0.432**	0.000	ปานกลาง
5. สื่อสารและให้ข้อมูลกับพนักงาน	0.440**	0.000	ปานกลาง
6. ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้	0.430**	0.000	ปานกลาง
ด้านสารสนเทศโดยรวม	0.496**	0.000	ปานกลาง
ด้านการตัดสินใจ			
7. ปรับปรุงองค์กร	0.489**	0.000	ปานกลาง
8. แก้ไขปัญหา	0.456**	0.000	ปานกลาง
9. จัดหาบุคคลากรที่เหมาะสม	0.395**	0.000	ปานกลาง
10. เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร	0.442**	0.000	ปานกลาง
ด้านการตัดสินใจโดยรวม	0.546**	0.000	ปานกลาง
บทบาทของผู้นำโดยรวม	0.560**	0.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้นำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ พบว่า บทบาทของผู้นำโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.560 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทของผู้นำโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล

บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.452 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ เป็นแบบอย่างที่ดี กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.405 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ เป็นแบบอย่างที่ดี มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความสามารถในการจูงใจบุคคล กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ มีความสามารถในการจูงใจบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.367 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ มีความสามารถในการจูงใจบุคคล มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ เข้าสังคมได้ดี กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ เข้าสังคมได้ดี มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.332 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ เข้าสังคมได้ดี มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสารสนเทศ

บทบาทด้านสารสนเทศโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านสารสนเทศโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.496 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านสารสนเทศโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.432 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ สื่อสารและให้ข้อมูลกับพนักงาน กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ สื่อสารและให้ข้อมูลกับพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.440 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้า

ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ สื่อสารและให้ข้อมูลกับพนักงาน มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.430 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการตัดสินใจ

บทบาทด้านการตัดสินใจโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.546 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการตัดสินใจโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ ปรับปรุงองค์กร กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ ปรับปรุงองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.489 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมี บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ ปรับปรุงองค์กร มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ แก้ไขปัญหา กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ แก้ไขปัญหา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.456 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมี บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ แก้ไขปัญหา มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ จัดหาบุคลากรที่เหมาะสม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ จัดหาบุคลากรที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.395 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมี บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ จัดหาบุคลากรที่เหมาะสม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.442 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมี บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร มาก จะมีความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้นำกับความความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ

บทบาทของผู้นำ	ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล			
1. เป็นแบบอย่างที่ดี	0.388**	0.000	ปานกลาง
2. มีความสามารถในการจูงใจบุคคล	0.330**	0.000	ปานกลาง
3. เข้าสังคมได้ดี	0.378**	0.000	ปานกลาง
ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวม	0.451**	0.000	ปานกลาง
ด้านสารสนเทศ			ปานกลาง
4. การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	0.466**	0.000	ปานกลาง
5. สื่อสารและให้ข้อมูลกับพนักงาน	0.415**	0.000	ปานกลาง
6. ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้	0.430**	0.000	ปานกลาง
ด้านสารสนเทศโดยรวม	0.499**	0.000	ปานกลาง
ด้านการตัดสินใจ			ปานกลาง
7. ปรับปรุงองค์กร	0.496**	0.000	ปานกลาง
8. แก้ไขปัญหา	0.407**	0.000	ปานกลาง
9. จัดหาบุคคลากรที่เหมาะสม	0.391**	0.000	ปานกลาง
10. เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร	0.471**	0.000	ปานกลาง
ด้านการตัดสินใจโดยรวม	0.539**	0.000	ปานกลาง
บทบาทของผู้นำโดยรวม	0.557**	0.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้นำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ พบว่า บทบาทของผู้นำโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)

เท่ากับ 0.557 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทของผู้นำโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล

บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.451 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ เป็นแบบอย่างที่ดี กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.388 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ เป็นแบบอย่างที่ดี มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความสามารถในการจูงใจบุคคล กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ มีความสามารถในการจูงใจบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.330 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ มีความสามารถในการจูงใจบุคคล มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ เข้าสังคมได้ดี กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ เข้าสังคมได้ดี มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.378 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ เข้าสังคมได้ดี มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสารสนเทศ

บทบาทด้านสารสนเทศโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านสารสนเทศโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.499 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านสารสนเทศโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.466 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ สื่อสารและให้ข้อมูลกับพนักงาน กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ สื่อสารและให้ข้อมูลกับพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.415 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้า

ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ สื่อสารและให้ข้อมูลกับพนักงาน มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.430 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการตัดสินใจ

บทบาทด้านการตัดสินใจโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.539 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการตัดสินใจโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจมากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ ปรับปรุงองค์กร กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ ปรับปรุงองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.496 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้า ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ ปรับปรุงองค์กร มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ แก้ไขปัญหา กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ แก้ไขปัญหา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.407 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้า ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ แก้ไขปัญหา มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ จัดหาบุคคลากรที่เหมาะสม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ จัดหาบุคคลากรที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.391 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้า ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ จัดหาบุคคลากรที่เหมาะสม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.471 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้า ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้นำกับความความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร

บทบาทของผู้นำด้าน	ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล			
1. เป็นแบบอย่างที่ดี	0.403 **	0.000	ปานกลาง
2. มีความสามารถในการจูงใจบุคคล	0.327**	0.000	ปานกลาง
3. เข้าสังคมได้ดี	0.332**	0.000	ปานกลาง
ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวม	0.436**	0.000	ปานกลาง
ด้านสารสนเทศ			ปานกลาง
4. การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	0.453**	0.000	ปานกลาง
5. สื่อสารและให้ข้อมูลกับพนักงาน	0.471**	0.000	ปานกลาง
6. ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้	0.429**	0.000	ปานกลาง
ด้านสารสนเทศโดยรวม	0.515**	0.000	ปานกลาง
ด้านการตัดสินใจ			ปานกลาง
7. ปรับปรุงองค์กร	0.514**	0.000	ปานกลาง
8. แก้ไขปัญหา	0.471**	0.000	ปานกลาง
9. จัดหาบุคคลากรที่เหมาะสม	0.391**	0.000	ปานกลาง
10. เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร	0.518**	0.000	ปานกลาง
ด้านการตัดสินใจโดยรวม	0.580**	0.000	ปานกลาง
บทบาทของผู้นำโดยรวม	0.577**	0.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้นำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า บทบาทของผู้นำโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.577 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทของผู้นำโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสารมากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล

บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.436 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ เป็นแบบอย่างที่ดี กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.403 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ เป็นแบบอย่างที่ดี มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความสามารถในการจูงใจบุคคล กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed)เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ มีความสามารถในการจูงใจบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.327 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ มีความสามารถในการจูงใจบุคคล มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ เข้าสังคมได้ดี กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ เข้าสังคมได้ดี มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.332 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ในข้อ เข้าสังคมได้ดี มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสารสนเทศ

บทบาทด้านสารสนเทศโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านสารสนเทศโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.515 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านสารสนเทศโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.453 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ สื่อสารและให้ข้อมูลกับพนักงาน กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ สื่อสารและให้ข้อมูลกับพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

เท่ากับ 0.471 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.429 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านสารสนเทศ ในข้อ ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสารมากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการตัดสินใจ

บทบาทด้านการตัดสินใจโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.580 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการตัดสินใจโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ ปรับปรุงองค์กร กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ ปรับปรุงองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.514 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ ปรับปรุงองค์กร มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ แก้ไขปัญหา กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ แก้ไขปัญหา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.471 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ ปรับปรุงองค์กร มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ จัดหาบุคคลากรที่เหมาะสม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ จัดหาบุคคลากรที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.391 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ จัดหาบุคคลากรที่เหมาะสม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.518 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีบทบาทด้านการตัดสินใจ ในข้อ เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 อำนาจของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : อำนาจของผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

H_1 : อำนาจของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 32 – 35

ตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้นำกับความความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ

อำนาจของผู้นำ	**ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ**		
	r	**Sig. (2-tailed)**	**ระดับความสัมพันธ์**
ด้านการให้รางวัล			
1. มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน	0.291**	0.000	ต่ำ
2. มีอิทธิพลในการเลื่อนขั้น	0.218**	0.000	ต่ำ
ด้านการให้รางวัลโดยรวม	0.264**	0.000	ต่ำ
ด้านการบังคับข่มขู่			
3. มอบหมายงานที่ไม่อยากทำ*	-0.079	0.188	ไม่มีความสัมพันธ์
4. มอบหมายงานนอกเหนือความสามารถ*	-0.069	0.249	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการบังคับข่มขู่โดยรวม	-0.082	0.174	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 32 (ต่อ)

อำนาจของผู้นำ	ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านที่เป็นทางการ			
5.ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว	0.073	0.222	ไม่มีความสัมพันธ์
6. ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ	0.136*	0.023	ต่ำ
ด้านที่เป็นทางการโดยรวม	0.126*	0.036	ต่ำ
ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ			
7. มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา	0.349**	0.000	ปานกลาง
8. ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม	0.314**	0.000	ปานกลาง
ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวม	0.358**	0.000	ปานกลาง
ด้านการอ้างอิง			
9. ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า	0.333**	0.000	ปานกลาง
10. ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญ	0.269**	0.000	ต่ำ
ด้านการอ้างอิงโดยรวม	0.333**	0.000	ปานกลาง
อำนาจของผู้นำโดยรวม	0.228**	0.000	ต่ำ

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้นำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ พบว่า อำนาจของผู้นำโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.228 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจของผู้นำโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการให้รางวัล

ด้านการให้รางวัลโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการให้รางวัลโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.264 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการให้รางวัลโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการให้รางวัล ในข้อ มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.291 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมี อำนาจด้านการให้รางวัล ในข้อ มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีอิทธิพลในการเลื่อนขั้น กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการให้รางวัล ในข้อ มีอิทธิพลในการเลื่อนขั้น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.218 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ ต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมี อำนาจด้านการให้รางวัล ในข้อ มีอิทธิพลในการเลื่อนขั้น มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบังคับข่มขู่

ด้านการบังคับข่มขู่โดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.174 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการบังคับข่มขู่โดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มอบหมายงานที่ไม่อยากทำ และ มอบหมายงานนอกเหนือความสามารถ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.188 และ 0.249 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการบังคับข่มขู่ ในข้อ มอบหมายงานที่ไม่อยากทำ และมอบหมายงานนอกเหนือความสามารถ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านที่เป็นทางการ

ด้านที่เป็นทางการโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านที่เป็นทางการโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.126 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านที่เป็นทางการโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.222 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านที่เป็นทางการ ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านที่เป็นทางการ ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ มีความสัมพันธ์กับความ

พึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.136 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ ต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมี อำนาจด้านที่เป็นทางการ ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.358 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญในข้อ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.349 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในข้อ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในข้อ ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.314 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในข้อ ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะ

ผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการอ้างอิง

ด้านการอ้างอิงโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการอ้างอิงโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.333 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการอ้างอิงโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการอ้างอิง ในข้อ ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.333 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการอ้างอิง ในข้อ ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการอ้างอิง ในข้อ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.269 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการอ้างอิง ในข้อ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้นำกับความความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ

อำนาจของผู้นำ	ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการให้รางวัล			
1. มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน	0.137*	0.021	ต่ำ
2. มีอิทธิพลในการเลื่อนขั้น	0.089	0.138	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการให้รางวัลโดยรวม	0.120*	0.045	ต่ำ
ด้านการบังคับข่มขู่			
3. มอบหมายงานที่ไม่อยากทำ	-0.117	0.050	ไม่มีความสัมพันธ์
4. มอบหมายงานนอกเหนือความสามารถ	0.019	0.747	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการบังคับข่มขู่โดยรวม	-0.048	0.420	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านที่เป็นทางการ			
5. ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว	0.133*	0.026	ต่ำ
6. ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ	0.263*	0.000	ต่ำ
ด้านที่เป็นทางการโดยรวม	0.239**	0.000	ต่ำ
ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ			
7. มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา	0.496**	0.000	ปานกลาง
8. ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม	0.535**	0.000	ปานกลาง
ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวม	0.557**	0.000	ปานกลาง
ด้านการอ้างอิง			
9. ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า	0.558**	0.000	ปานกลาง
10. ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญ	0.424**	0.000	ปานกลาง
ด้านการอ้างอิงโดยรวม	0.542**	0.000	ปานกลาง
อำนาจของผู้นำโดยรวม	0.421**	0.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้นำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ พบว่า อำนาจของผู้นำโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.421 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจของผู้นำโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการให้รางวัล

ด้านการให้รางวัลโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการให้รางวัลโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.120 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการให้รางวัลโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการให้รางวัล ในข้อ มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.137 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมี อำนาจด้านการให้รางวัล ในข้อ มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีอิทธิพลในการเลื่อนขั้น กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.138 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการให้รางวัลในข้อ มีอิทธิพลในการเลื่อนขั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบังคับข่มขู่

ด้านการบังคับข่มขู่โดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.420 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการบังคับข่มขู่โดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มอบหมายงานที่ไม่อยากทำ และ มอบหมายงานนอกเหนือความสามารถ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.050 ซึ่งไม่น้อยกว่า 0.05 และ 0.747 ซึ่งมากกว่า 0.05 ตามลำดับ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการบังคับข่มขู่ ในข้อ มอบหมายงานที่ไม่อยากทำ และ มอบหมายงานนอกเหนือความสามารถ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านที่เป็นทางการ

ด้านที่เป็นทางการโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านที่เป็นทางการโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.239 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านที่เป็นทางการโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านที่เป็นทางการ ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.133 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ ต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมี อำนาจด้านที่เป็นทางการ ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านที่เป็นทางการ ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.263 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ ต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมี อำนาจด้านที่เป็นทางการ ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.557 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในข้อ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.496 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในข้อ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในข้อ ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.535 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในข้อ ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการอ้างอิง

ด้านการอ้างอิงโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการอ้างอิงโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.542 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการอ้างอิงโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการอ้างอิง ในข้อ ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.558 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการอ้างอิง ในข้อ ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการอ้างอิง ในข้อ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.424 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการอ้างอิง ในข้อ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้นำกับความความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ

อำนาจของผู้นำ	ความพึงพอใจของพนักงานในภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการให้รางวัล			
1. มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน	0.215**	0.000	ต่ำ
2. มีอิทธิพลในการเลื่อนขั้น	0.182**	0.000	ต่ำ
ด้านการให้รางวัลโดยรวม	0.212**	0.000	ต่ำ
ด้านการบังคับข่มขู่			
3. มอบหมายงานที่ไม่อยากทำ	-0.058	0.332	ไม่มีความสัมพันธ์
4. มอบหมายงานนอกเหนือความสามารถ	0.022	0.715	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการบังคับข่มขู่โดยรวม	-0.017	0.781	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านที่เป็นทางการ			
5. ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว	0.190**	0.001	ต่ำ
6. ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ	0.259**	0.000	ต่ำ
ด้านที่เป็นทางการโดยรวม	0.268**	0.000	ต่ำ
ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ			
7. มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา	0.502**	0.000	ปานกลาง
8. ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม	0.528**	0.000	ปานกลาง
ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวม	0.557**	0.000	ปานกลาง
ด้านการอ้างอิง			
9. ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า	0.501**	0.000	ปานกลาง
10. ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญ	0.430**	0.000	ปานกลาง
ด้านการอ้างอิงโดยรวม	0.515**	0.000	ปานกลาง
อำนาจของผู้นำโดยรวม	0.462**	0.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้นำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ พบว่า อำนาจของผู้นำโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.462 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจของผู้นำโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการให้รางวัล

ด้านการให้รางวัลโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการให้รางวัลโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.212 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการให้รางวัลโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการให้รางวัล ในข้อ มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.215 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการให้รางวัล ในข้อ มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีอิทธิพลในการเลื่อนขั้น กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการให้รางวัล ในข้อ มีอิทธิพลในการเลื่อนขั้น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.182 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมี

อำนาจด้านการให้รางวัล ในข้อ มีอิทธิพลในการเลื่อนขั้น มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบังคับข่มขู่

ด้านการบังคับข่มขู่โดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.781 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการบังคับข่มขู่โดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มอบหมายงานที่ไม่อยากทำ และ มอบหมายงานนอกเหนือความสามารถ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.332 และ 0.715 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าอำนาจด้านการบังคับข่มขู่ ในข้อ มอบหมายงานที่ไม่อยากทำ และ มอบหมายงานนอกเหนือความสามารถ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านที่เป็นทางการ

ด้านที่เป็นทางการโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านที่เป็นทางการโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.268 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านที่เป็นทางการโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านที่เป็นทางการ ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.190 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมี อำนาจด้านที่เป็นทางการ ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านที่เป็นทางการ ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.259 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมี อำนาจด้านที่เป็นทางการ ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.557 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในข้อ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.502 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในข้อ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในข้อ ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.528 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในข้อ ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการอ้างอิง

ด้านการอ้างอิงโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการอ้างอิงโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.515 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการอ้างอิงโดยรวมมาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการอ้างอิง ในข้อ ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.501 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการอ้างอิง ในข้อ ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้ามาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการอ้างอิง ในข้อ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.430 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการอ้างอิง ในข้อ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้นำกับความความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร

อำนาจของผู้นำ	ความพึงพอใจของพนักงานในภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการให้รางวัล			
1. มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน	0.066	0.269	ไม่มีความสัมพันธ์
2. มีอิทธิพลในการเลื่อนขั้น	0.045	0.450	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการให้รางวัลโดยรวม	0.059	0.323	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการบังคับข่มขู่			
3. มอบหมายงานที่ไม่อยากทำ	-0.072	0.227	ไม่มีความสัมพันธ์
4. มอบหมายงานนอกเหนือความสามารถ	0.008	0.898	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการบังคับข่มขู่โดยรวม	-0.032	0.588	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านที่เป็นทางการ			
5. ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว	0.173**	0.004	ต่ำ
6. ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ	0.239**	0.000	ต่ำ
ด้านที่เป็นทางการโดยรวม	0.246*	0.000	ต่ำ
ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ			
7. มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา	0.482**	0.000	ปานกลาง
8. ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม	0.515**	0.000	ปานกลาง
ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาโดยรวม	0.538*	0.000	ปานกลาง
ด้านการอ้างอิง			
9. ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า	0.456**	0.000	ปานกลาง
10. ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญ	0.544**	0.000	ปานกลาง
ด้านการอ้างอิงโดยรวม	0.557*	0.000	ปานกลาง
อำนาจของผู้นำโดยรวม	0.409**	0.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้นำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า อำนาจของผู้นำโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจของผู้นำโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.409 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจของผู้นำโดยรวม มากจะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการให้รางวัล

ด้านการให้รางวัลโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.323 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการให้รางวัลโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน และ มีอิทธิพลในการเลื่อนขั้น กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.269 และ 0.450 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการให้รางวัล ในข้อ มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน และ มีอิทธิพลในการเลื่อนขั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบังคับข่มขู่

ด้านการบังคับข่มขู่โดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.588 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการบังคับข่มขู่โดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มอบหมายงานที่ไม่อยากทำ และ มอบหมายงานนอกเหนือความสามารถ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.227 และ 0.898 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติ

ฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการบังคับข่มขู่ ในข้อ มอบหมายงานที่ไม่อยากทำ และมอบหมายงานนอกเหนือความสามารถ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านที่เป็นทางการ

ด้านที่เป็นทางการโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านที่เป็นทางการโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.246 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านที่เป็นทางการโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านที่เป็นทางการ ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.173 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านที่เป็นทางการในข้อ ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านที่เป็นทางการ ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.239 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านที่เป็นทางการ ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.538 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญในข้อ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.482 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในข้อ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในข้อ ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.515 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในข้อ ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการอ้างอิง

ด้านการอ้างอิงโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการอ้างอิงโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.557 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการอ้างอิงโดยรวม มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการอ้างอิง ในข้อ ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.456 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการอ้างอิง ในข้อ ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อำนาจด้านการอ้างอิง ในข้อ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.544 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีอำนาจด้านการอ้างอิง ในข้อ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

H_1 : คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 36 – 39

ตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำกับความความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ	**ความพึงพอใจของพนักงานในภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ**		
	r	**Sig. (2-tailed)**	**ระดับความสัมพันธ์**
1.มีความกระฉับกระเฉง (ชอบทำงานตลอดเวลา→ชอบอยู่เฉยโดยไม่ทำงาน)	0.273**	0.000	ต่ำ
2. มีทักษะในการพูด(มาก→น้อย)	0.306**	0.000	ปานกลาง
3.มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ →ชอบคิดแบบเดิม)	0.217**	0.000	ต่ำ
4.มีความซื่อสัตย์ (มาก→น้อย)	0.320**	0.000	ปานกลาง
5.ความเชื่อมั่นในตนเอง (มีความเชื่อมั่นสูง→ขาดความเชื่อมั่น)	0.191**	0.001	ต่ำ
6. การมุ่งมั่นในการทำงาน (ชอบทำสิ่งใหม่ๆที่ท้าทาย →ชอบทำแนวเดิม)	0.233**	0.000	ต่ำ

ตาราง 36(ต่อ)

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ	ความพึงพอใจของพนักงานในภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
7. เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ (แสดงออก →ไม่แสดงออก)	-0.015	0.803	ไม่มีความสัมพันธ์
8. ความรับผิดชอบในการทำงาน (มาก→น้อย)	0.360**	0.000	ปานกลาง
9.ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ(มาก→น้อย)	0.312**	0.000	ปานกลาง
10.ความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย (รู้จักตนเอง มีเป้าหมาย) (มีเป้าหมาย →ขาดเป้าหมาย)	0.300**	0.000	ต่ำ
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวม	0.373**	0.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.373 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวม ที่ดี จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มีความกระฉับกระเฉง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ มีความกระฉับกระเฉง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้

ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.273 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความกระฉับกระเฉง มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีทักษะในการพูด กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ มีทักษะในการพูด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.306 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีทักษะในการพูด มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.217 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความซื่อสัตย์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ มีความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.320 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความซื่อสัตย์ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความเชื่อมั่นในตนเอง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.191

แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเอง สูง จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ การมุ่งมั่นในการทำงาน กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ การมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.233 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยชอบทำสิ่งใหม่ๆที่ท้าทาย จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ(แสดงออก-ไม่แสดงออก) กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.803 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ(แสดงออก-ไม่แสดงออก) ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความรับผิดชอบในการทำงาน กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ ความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.360 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความรับผิดชอบในการทำงาน มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.312 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ

มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ ความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.300 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย อย่างมีเป้าหมาย จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ มากขึ้น ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำกับความความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ	**ความพึงพอใจของพนักงานในภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ**		
	r	**Sig. (2-tailed)**	**ระดับความสัมพันธ์**
1.มีความกระฉับกระเฉง (ชอบทำงานตลอดเวลา→ชอบอยู่เฉยโดยไม่ทำงาน)	0.448**	0.000	ปานกลาง
2. มีทักษะในการพูด(มาก→น้อย)	0.462**	0.000	ปานกลาง
3.มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ →ชอบคิดแบบเดิม)	0.397**	0.000	ปานกลาง
4.มีความซื่อสัตย์ (มาก→น้อย)	0.409**	0.000	ปานกลาง
5.ความเชื่อมั่นในตนเอง (มีความเชื่อมั่นสูง→ขาดความเชื่อมั่น)	0.401**	0.000	ปานกลาง
6. การมุ่งมั่นในการทำงาน (ชอบทำสิ่งใหม่ๆที่ท้าทาย →ชอบทำแนวเดิม)	0.468**	0.000	ปานกลาง
7. เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ (แสดงออก →ไม่แสดงออก)	0.110	0.065	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 37 (ต่อ)

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ	ความพึงพอใจของพนักงานในภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
8. ความรับผิดชอบในการทำงาน (มาก→น้อย)	0.518**	0.000	ปานกลาง
9.ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ(มาก→น้อย)	0.558**	0.000	ปานกลาง
10.ความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย (รู้จักตนเอง มีเป้าหมาย) (มีเป้าหมาย →ขาดเป้าหมาย)	0.480**	0.000	ปานกลาง
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวม	0.637**	0.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.637 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวม ที่ดี จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มีความกระฉับกระเฉง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ มีความกระฉับกระเฉง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.448 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้า

ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความกระฉับกระเฉง มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจมากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีทักษะในการพูด กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ มีทักษะในการพูด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.462 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีทักษะในการพูด มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.397 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความซื่อสัตย์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ มีความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.409 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความซื่อสัตย์ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความเชื่อมั่นในตนเอง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.401 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้า

ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเอง สูง จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ การมุ่งมั่นในการทำงาน กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ การมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.468 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยชอบทำสิ่งใหม่ๆที่ท้าทาย จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ(แสดงออก-ไม่แสดงออก) กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.065 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ(แสดงออก-ไม่แสดงออก) ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความรับผิดชอบในการทำงาน กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ ความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.518 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความรับผิดชอบในการทำงาน มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.558 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ

มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ ความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.480 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย อย่างมีเป้าหมาย จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการตัดสินใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำกับความความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ	**ความพึงพอใจของพนักงานในภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ**		
	r	**Sig. (2-tailed)**	**ระดับความสัมพันธ์**
1.มีความกระฉับกระเฉง (ชอบทำงานตลอดเวลา→ชอบอยู่เฉยโดยไม่ทำงาน)	0.423**	0.000	ปานกลาง
2. มีทักษะในการพูด(มาก→น้อย)	0.490**	0.000	ปานกลาง
3.มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ →ชอบคิดแบบเดิม)	0.391**	0.000	ปานกลาง
4.มีความซื่อสัตย์ (มาก→น้อย)	0.360**	0.000	ปานกลาง
5.ความเชื่อมั่นในตนเอง (มีความเชื่อมั่นสูง→ขาดความเชื่อมั่น)	0.407**	0.000	ปานกลาง
6. การมุ่งมั่นในการทำงาน (ชอบทำสิ่งใหม่ๆที่ท้าทาย →ชอบทำแนวเดิม)	0.428**	0.000	ปานกลาง
7. เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ (แสดงออก →ไม่แสดงออก)	0.074	0.218	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 38 (ต่อ)

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ	ความพึงพอใจของพนักงานในภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
8. ความรับผิดชอบในการทำงาน (มาก→น้อย)	0.517**	0.000	ปานกลาง
9.ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ(มาก→น้อย)	0.576**	0.000	ปานกลาง
10.ความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย (รู้จักตนเอง มีเป้าหมาย) (มีเป้าหมาย →ขาดเป้าหมาย)	0.526**	0.000	ปานกลาง
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวม	0.626**	0.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.626 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวม ที่ดี จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มีความกระฉับกระเฉง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ มีความกระฉับกระเฉง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.423 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น

ว่าผู้นำมีความกระฉับกระเฉง มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีทักษะในการพูด กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ มีทักษะในการพูด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.490 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีทักษะในการพูด มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.391 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความซื่อสัตย์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ มีความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.360 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความซื่อสัตย์ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความเชื่อมั่นในตนเอง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.407 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น

ว่าผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเอง สูง จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ การมุ่งมั่นในการทำงาน กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ การมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.428 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยชอบทำสิ่งใหม่ๆที่ท้าทาย จะมีความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ(แสดงออก-ไม่แสดงออก) กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.218 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ(แสดงออก-ไม่แสดงออก) ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความรับผิดชอบในการทำงาน กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ ความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.517 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความรับผิดชอบในการทำงาน มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.576 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ

มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ ความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.526 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย อย่างมีเป้าหมาย จะมีความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการจูงใจ มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำกับความความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ	**ความพึงพอใจของพนักงานในภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร**		
	r	**Sig. (2-tailed)**	**ระดับความสัมพันธ์**
1.มีความกระฉับกระเฉง (ชอบทำงานตลอดเวลา⟶ชอบอยู่เฉยโดยไม่ทำงาน)	0.489**	0.000	ปานกลาง
2. มีทักษะในการพูด(มาก⟶น้อย)	0..457**	0.000	ปานกลาง
3.มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ⟶ชอบคิดแบบเดิม)	0.428**	0.000	ปานกลาง
4.มีความซื่อสัตย์ (มาก⟶น้อย)	0.361**	0.000	ปานกลาง
5.ความเชื่อมั่นในตนเอง (มีความเชื่อมั่นสูง⟶ขาดความเชื่อมั่น)	0.370**	0.000	ปานกลาง
6. การมุ่งมั่นในการทำงาน (ชอบทำสิ่งใหม่ๆที่ท้าทาย ⟶ชอบทำแนวเดิม)	0.377**	0.000	ปานกลาง
7. เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ (แสดงออก ⟶ไม่แสดงออก)	0.054	0.365	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 39 (ต่อ)

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ	ความพึงพอใจของพนักงานในภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร		
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
8. ความรับผิดชอบในการทำงาน (มาก→น้อย)	0.559**	0.000	ปานกลาง
9.ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ(มาก→น้อย)	0.550**	0.000	ปานกลาง
10.ความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย (รู้จักตนเอง มีเป้าหมาย) (มีเป้าหมาย →ขาดเป้าหมาย)	0.590**	0.000	ปานกลาง
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวม	0.631**	0.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวม กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.631 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวม ที่ดี จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มีความกระฉับกระเฉง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ มีความกระฉับกระเฉง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.489 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้า

ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความกระฉับกระเฉง มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีทักษะในการพูด กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ มีทักษะในการพูด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.457 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีทักษะในการพูด มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.428 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความซื่อสัตย์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ มีความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.361 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความซื่อสัตย์ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความเชื่อมั่นในตนเอง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ

0.370 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเอง สูง จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ การมุ่งมั่นในการทำงาน กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ การมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.377 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยชอบทำสิ่งใหม่ๆที่ท้าทาย จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ(แสดงออก-ไม่แสดงออก) กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.365 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ(แสดงออก-ไม่แสดงออก) ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความรับผิดชอบในการทำงาน กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ ความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.559 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความรับผิดชอบในการทำงาน มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.550 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทาง

เดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ มาก จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำในข้อ ความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.590 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำมีความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย อย่างมีเป้าหมาย จะมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 40 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน		
1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน		
1. ด้านการใช้ภาวะผู้นำ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t – test
2. ด้านการตัดสินใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t – test
3. ด้านการจูงใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t – test
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t – test
5. ความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำโดยรวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t – test

ตาราง 40 (ต่อ) แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน		
1. ด้านการใช้ภาวะผู้นำ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F – test
2. ด้านการตัดสินใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F – test
3. ด้านการจูงใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F – test
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F – test
5. ความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F – test
1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน		
1. ด้านการใช้ภาวะผู้นำ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F – test
2. ด้านการตัดสินใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F – test
3. ด้านการจูงใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F – test
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F – test
5. ความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F – test
1.4 รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน		
1. ด้านการใช้ภาวะผู้นำ	**สอดคล้องกับสมมติฐาน**	F – test
2. ด้านการตัดสินใจ	**สอดคล้องกับสมมติฐาน**	F – test
3. ด้านการจูงใจ	**สอดคล้องกับสมมติฐาน**	F – test
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	**สอดคล้องกับสมมติฐาน**	F – test
5. ความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำโดยรวม	**สอดคล้องกับสมมติฐาน**	F – test

ตาราง 40 (ต่อ) แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1.5 อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน		
1. ด้านการใช้ภาวะผู้นำ	**สอดคล้องกับสมมติฐาน**	F – test
2. ด้านการตัดสินใจ	**สอดคล้องกับสมมติฐาน**	F – test
3. ด้านการจูงใจ	**สอดคล้องกับสมมติฐาน**	F – test
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	**สอดคล้องกับสมมติฐาน**	F – test
5. ความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำโดยรวม	**สอดคล้องกับสมมติฐาน**	F – test
2. บทบาทของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ		
1. ด้านการใช้ภาวะผู้นำ	**สอดคล้องกับสมมติฐาน**	Pearson Correlation
2. ด้านการตัดสินใจ	**สอดคล้องกับสมมติฐาน**	
3. ด้านการจูงใจ	**สอดคล้องกับสมมติฐาน**	
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	**สอดคล้องกับสมมติฐาน**	
3. อำนาจของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ		
1. ด้านการใช้ภาวะผู้นำ	**สอดคล้องกับสมมติฐาน**	Pearson Correlation
2. ด้านการตัดสินใจ	**สอดคล้องกับสมมติฐาน**	
3. ด้านการจูงใจ	**สอดคล้องกับสมมติฐาน**	
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	**สอดคล้องกับสมมติฐาน**	

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานการเคหะแห่งชาตจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเคหะแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บทบาทของภาวะผู้นำ อำนาจของผู้นำ และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้อำนวยการฝ่าย ทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับสูงในการใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนกำหนดคุณสมบัติ และการคัดเลือกบุคลากรในระดับผู้อำนวยการฝ่าย รวมถึงการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับทัศนคติของพนักงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานการเคหะแห่งชาติที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน
2. บทบาทของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำ
3. อำนาจของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำ
4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานการเคหะแห่งชาติที่อยู่ในกลุ่มโครงการ 1-4 มีจำนวน 8 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารชุมชน1, ฝ่ายบริหารชุมชน2, ฝ่ายบริหารชุมชน3, ฝ่ายบริหารชุมชน4, ฝ่ายบริหารโครงการ1, ฝ่ายบริหารโครงการ2, ฝ่ายบริหารโครงการ3 และ ฝ่ายบริหารโครงการ4, โดยมีพนักงานรวมทั้งหมดจำนวน 799 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

พนักงานการเคหะแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มโครงการ 1-4 จำนวน 8 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารชุมชน1, ฝ่ายบริหารชุมชน2, ฝ่ายบริหารชุมชน3, ฝ่ายบริหารชุมชน4, ฝ่ายบริหารโครงการ1, ฝ่ายบริหารโครงการ2, ฝ่ายบริหารโครงการ3 และ ฝ่ายบริหารโครงการ4เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 449) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 267 คน และผู้วิจัยได้ทำการการเก็บตัวอย่างสำรองเผื่อแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 13 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 280 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม แบ่งโครงสร้างออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในการเคหะแห่งชาติ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดแบบมี 2 คำตอบ Dichotomous Question) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก จำนวน 3 ข้อ (Multiple Choices Question) และคำถามปลายเปิด 1 ข้อ (Open - ended Response Question)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำในด้าน การสื่อสารระหว่างบุคคล สารสนเทศ และ การตัดสินใจ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale จำนวน 10 ข้อเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับอำนาจของผู้นำในด้าน อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับข่มขู่ อำนาจที่เป็นทางการ อำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญและอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง โดยลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale มีจำนวน 10 ข้อเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้นำตามความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic differential scale มีจำนวน 10 ข้อเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 5 เป็นคำถามเพื่อประเมินความพึงพอใจที่มีต่อภาวะผู้นำตามความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาใน ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating scale มีจำนวน 9 ข้อเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานการเคหะแห่งชาติ ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient(ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2535: 96) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.924

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ในครั้งนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการนำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้แล้วได้แก่ พนักงานการเคหะแห่งชาติ กลุ่มโครงการ 1 – 4 จำนวน 280 คน ผู้วิจัยดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามด้วยตัวเอง โดยอธิบายคำศัพท์ที่ใช้ และให้คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยอื่น ๆในอดีตที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ และวารสาร สิ่งพิมพ์ และข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1.การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบรูณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบรูณ์ออก

2.การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3.การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยด้วยโปรแกรม SPSS (Statistic Package for Social Sciences) for Windows Version 11

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1. หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน

1.2. หาค่าเฉลี่ย (Mean:) สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2บทบาทภาวะผู้นำ ส่วนที่ 3อำนาจของผู้นำ ส่วนที่ 4ลักษณะด้านบุคลิกภาพ ส่วนที่ 5ความพึงพอใจ ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2บทบาทภาวะผู้นำ ส่วนที่ 3อำนาจของผู้นำ ส่วนที่ 4ลักษณะด้านบุคลิกภาพ ส่วนที่ 5ความพึงพอใจที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1. สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่ม 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1ด้านเพศ

2.2. สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1ด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน

2.3. สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2ตัวที่เป็นอิสระกันเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2, 3, และ 4

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานการเคหะแห่งชาติเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและอายุงาน

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ50.40 และเพศหญิง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 รองลงมาคือ มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 มีอายุ 41-45 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ13.60 และ มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 71.10 รองลงมา คือ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และปริญญาโท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 ตามลำดับ

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ 20,001–25,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 รองลงมาคือมีรายได้ 10,000 –15,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 มีรายได้ 15,001–20,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และ มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 ตามลำดับ

อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 รองลงมาคือมีอายุงาน 11–20 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 มีอายุงาน 21–30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 และ มีอายุงาน 31–40 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับ ดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับ ดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในข้อ สามารถจูงใจบุคคลได้ เป็นแบบอย่างที่ดี และ เข้าสังคมได้ดี

บทบาทด้านสารสนเทศ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบทบาทด้านสารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับ ดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในข้อ รับรู้ข้อมูล และ ให้ข้อมูลพนักงานได้ และ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ในข้อ ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กร

บทบาทด้านการตัดสินใจ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบทบาทด้านการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับ ดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี ในข้อ แก้ไขปัญหาได้ เป็นตัวแทนบริษัทที่ดี ปรับปรุงองค์กรได้ และ จัดหาบุคคลากรได้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอำนาจของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับ มีอำนาจ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

อำนาจด้านการให้รางวัล

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่ออำนาจด้านการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับ มีอำนาจ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มีอำนาจ ในข้อ เพิ่มเงินเดือน และ มีอิทธิพลในการเลื่อนตำแหน่ง

อำนาจด้านการบังคับข่มขู่

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่ออำนาจด้านการบังคับข่มขู่โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ในข้อ มอบหมายงานที่อยากทำ และ มอบหมายงานนอกเหนือความสามารถ

อำนาจด้านที่เป็นทางการ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่ออำนาจด้านที่เป็นทางการโดยรวมอยู่ในระดับ มีอำนาจ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มีอำนาจ ในข้อ ทำให้เกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ และ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ในข้อ ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว

อำนาจด้านการเป็ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่ออำนาจด้านการเป็ผู้เชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับ มีอำนาจ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มีอำนาจ ในข้อ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา และ ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม

อำนาจด้านการอ้างอิง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่ออำนาจด้านการอ้างอิงโดยรวมอยู่ในระดับ มีอำนาจ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มีอำนาจ ในข้อ ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญ และทำให้เป็นที่รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับ ดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี ในข้อ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความเชื่อมั่นในตนเองทักษะการพูด การมุ่งมั่นในการทำงาน มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ มีความกระฉับกระเฉง และ มี

ความคิดริ่เริ่มสร้างสรรค์ และ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ในข้อ การแสดงออกเมื่อเกิดความไม่พอใจ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับ พึงพอใจ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการใช้ภาวะผู้นำ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับ พึงพอใจ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ พึงพอใจ ในข้อ ผู้บริหารให้ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆตามความเหมาะสม และ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการบริหาร

ด้านการตัดสินใจ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการตัดตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับ พึงพอใจ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น อยู่ในระดับ พึงพอใจ ในข้อ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ในข้อ ผู้บริหารจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา

ด้านการจูงใจ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับ พึงพอใจ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น อยู่ในระดับ พึงพอใจ ในข้อ ผู้บริหารมักพูดให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน และ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ในข้อ ผู้บริหารมักให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน

ด้านการติดต่อสื่อสาร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับ พึงพอใจ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น อยู่ในระดับ พึงพอใจ ในข้อ ผู้บริหารจะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส และ รับทราบถึงผลการประชุมของฝ่ายบริหารอย่างรวดเร็ว

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน โดยแยกเป็นสมมุติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติโดยรวม ความพึงพอใจด้านการใช้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจด้านการตัดสินใจ ความพึงพอใจด้านการการจูงใจ และ ความพึงพอใจด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติโดยรวม ความพึงพอใจด้านการใช้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจด้านการตัดสินใจ ความพึงพอใจด้านการการจูงใจ และ ความพึงพอใจด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติโดยรวม ความพึงพอใจด้านการใช้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจด้านการตัดสินใจ ความพึงพอใจด้านการการจูงใจ และ ความพึงพอใจด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติโดยรวม ความพึงพอใจด้านการใช้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจด้านการตัดสินใจ ความพึงพอใจด้านการการจูงใจ และ ความพึงพอใจด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติโดยรวม ความพึงพอใจด้านการตัดสินใจ ความพึงพอใจด้านการการจูง

ใจ และ ความพึงพอใจด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะด้านการใช้ภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 บทบาทของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บทบาทของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล

บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ เป็นแบบอย่างที่ดี, มีความสามารถในการจูงใจบุคคล และ เข้าสังคมได้ดีมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทบาทด้านสารสนเทศ

บทบาทด้านสารสนเทศโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และ สื่อสารและให้ข้อมูลกับพนักงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนในข้อ ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทบาทด้านการตัดสินใจ

บทบาทด้านการตัดสินใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ ปรับปรุงองค์กร และ แก้ไขปัญหามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนในข้อ จัดหาบุคคลากรที่เหมาะสม และ เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กรได้มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจ

ของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บทบาทของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล

บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ เป็นแบบอย่างที่ดี, มีความสามารถในการจูงใจบุคคล และ เข้าสังคมได้ดีมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทบาทด้านสารสนเทศ

บทบาทด้านสารสนเทศโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร, สื่อสารและให้ข้อมูลกับพนักงาน และ ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทบาทด้านการตัดสินใจ

บทบาทด้านการตัดสินใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ ปรับปรุงองค์กร, แก้ไขปัญหา, จัดหาบุคคลากรที่เหมาะสม และ เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กรได้มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บทบาทของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล

บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ เป็นแบบอย่างที่ดี, มี

ความสามารถในการจูงใจบุคคล และ เข้าสังคมได้ดีมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทบาทด้านสารสนเทศ

บทบาทด้านสารสนเทศโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร, สื่อสารและให้ข้อมูลกับพนักงาน และ ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทบาทด้านการตัดสินใจ

บทบาทด้านการตัดสินใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ ปรับปรุงองค์กร, แก้ไขปัญหา, จัดหาบุคคลากรที่เหมาะสม และ เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กรได้มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 อำนาจของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อำนาจของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

อำนาจด้านการให้รางวัล

อำนาจด้านการให้รางวัลโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน และ มีอิทธิพลในการเลื่อนขั้นมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อำนาจด้านการบังคับข่มขู่

อำนาจด้านการบังคับข่มขู่โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ มอบหมายงานที่ไม่อยากทำ และ มอบหมาย

งานนอกเหนือความสามารถไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อำนาจด้านที่เป็นทางการ

อำนาจด้านที่เป็นทางการโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัวไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนในข้อ ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและ ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อำนาจด้านการอ้างอิง

อำนาจด้านการอ้างอิงโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนในข้อ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อำนาจของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

อำนาจด้านการให้รางวัล

อำนาจด้านการให้รางวัลโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนในข้อ มีอิทธิพลในการเลื่อนขั้นไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อำนาจด้านการบังคับข่มขู่

อำนาจด้านการบังคับข่มขู่โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ มอบหมายงานที่ไม่อยากทำ และ มอบหมายงานนอกเหนือความสามารถไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อำนาจด้านที่เป็นทางการ

อำนาจด้านที่เป็นทางการโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว และ ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา และให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อำนาจด้านการอ้างอิง

อำนาจด้านการอ้างอิงโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า และ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของ

ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อำนาจของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

อำนาจด้านการให้รางวัล

อำนาจด้านการให้รางวัลโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน และ มีอิทธิพลในการเลื่อนขั้นมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อำนาจด้านการบังคับข่มขู่

อำนาจด้านการบังคับข่มขู่โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ มอบหมายงานที่ไม่อยากทำ และ มอบหมายงานนอกเหนือความสามารถไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อำนาจด้านที่เป็นทางการ

อำนาจด้านที่เป็นทางการโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว และ ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา และให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อำนาจด้านการอ้างอิง

อำนาจด้านการอ้างอิงโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้อกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า และ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อำนาจของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

อำนาจด้านการให้รางวัล

อำนาจด้านการให้รางวัลโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน และ มีอิทธิพลในการเลื่อนขั้นไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อำนาจด้านการบังคับข่มขู่

อำนาจด้านการบังคับข่มขู่โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ มอบหมายงานที่ไม่อยากทำ และ มอบหมายงานนอกเหนือความสามารถไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อำนาจด้านที่เป็นทางการ

อำนาจด้านที่เป็นทางการโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว และ ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา

และ ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อำนาจด้านการอ้างอิง

อำนาจด้านการอ้างอิงโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในข้อ ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า และทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มีความกระฉับกระเฉงมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีทักษะในการพูดมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความซื่อสัตย์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ การมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความรับผิดชอบในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มีความกระฉับกระเฉงมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีทักษะในการพูดมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความซื่อสัตย์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ การมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความรับผิดชอบในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้อกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มีความกระฉับกระเฉงมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีทักษะในการพูดมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความซื่อสัตย์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ การมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความรับผิดชอบในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ในข้อ มีความกระฉับกระเฉงมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีทักษะในการพูดมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ มีความซื่อสัตย์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ การมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจไม่มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความรับผิดชอบในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในข้อ ความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน

1.1 เพศ

เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติโดยรวม ความพึงพอใจด้านการใช้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจด้านการตัดสินใจ ความพึงพอใจด้านการการจูงใจ และ ความพึงพอใจด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้นำในแต่ละฝ่ายได้รับการฝึกอบรมในด้านลักษณะผู้นำไปในทิศทางเดียวกันไม่ว่าจะเป็นการสั่งงาน การช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆรวมไปถึงการแสดงออกให้พนักงานทุกคนเห็นไม่ว่าเพศชายหรือหญิงจึงมีความเห็นต่อผู้นำของตนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ โพธิไพจิตร (2546) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารระหว่างโรงพยาบาลของรัฐกับโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนไม่แตกต่างกัน

1.2 อายุ

อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติโดยรวม ความพึงพอใจด้านการใช้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจด้านการตัดสินใจ ความพึงพอใจด้านการการจูงใจ และ ความพึงพอใจด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากอายุของพนักงานที่แตกต่างกันย่อมมีมุมมองทางด้านความคิด วุฒิภาวะ และ ความใกล้ชิดที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุน้อยอาจต้องขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชามากกว่าผู้ที่มีอายุมากส่งผลให้มีความแตกต่างกันในเรื่องของความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538 : 298) กล่าวว่า อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม

1.3 ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติโดยรวม ความพึงพอใจด้านการใช้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจด้านการตัดสินใจ ความพึงพอใจด้านการการจูงใจ และ ความพึงพอใจด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากระดับการศึกษาทำให้พนักงานมีความรู้และความสามารถรวมไปถึงมุมมองต่อภาวะผู้นำของเขาแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุษฎี บวรสันติสุทธิ์ (2547) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชา บริษัท กระจกไทยอาซาฮี จำกัด (มหาชน) โรงงานระยอง พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

1.4 รายได้

รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติโดยรวม ความพึงพอใจด้านการใช้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจด้านการตัดสินใจ ความพึงพอใจด้านการการจูงใจ และ ความพึงพอใจด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานที่มีรายได้สูงมักเป็นพนักงานที่ทำงานมานานหรือมีตำแหน่งที่สูงกว่า การแสดงความคิดเห็น หรือการสื่อสารต่างๆกับผู้บังคับบัญชา สามารถทำได้ง่ายกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนศักดิ์ ธนกาญจน์ (2548) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสาขา กรณีศึกษา : ธนาคารเอเซีย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้จัดการธนาคารแตกต่างกัน

1.5 อายุงาน

อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติโดยรวม ความพึงพอใจด้านการใช้ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจด้านการตัดสินใจ ความพึงพอใจด้านการการจูงใจ และ ความพึงพอใจด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก พนักงานที่มีอายุงานมากหรือได้ทำงานมาเป็นเวลานานและมีความสนิทคุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชา ทำให้ความพึงพอใจของพนักงานต่อผู้นำย่อมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศนีย์ ยูวะนิยม (2548) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร บมจ.แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส พบว่าประสบการณ์ทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบมจ.แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส แตกต่างกัน

2. บทบาทของผู้นำโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ด้านการจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 31-32) ได้กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

3. อำนาจของผู้นำโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ด้านการจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเนตร์พัณณา ยาวิราช (2537 : 51) ได้กล่าวว่า อำนาจและอำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวของผู้นำทุกคน เพื่อให้ผู้นำปฏิบัติหน้าที่ได้โดยการใช้อำนาจและอำนาจหน้าที่ในการทำให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตาม การใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ถูกต้องของผู้นำส่งเสริมให้ผู้รับได้รับการยอมรับนับถือ และสนับสนุนการทำงาน

4. บุคลิกภาพของผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ด้านการจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 45) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบไปด้วย (1) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จ (2) เป็นผู้ที่มีบทบาทที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา (3) การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามการติดต่อสื่อสาร (4) ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและของพนักงาน ซึ่งรวมถึงผู้นำที่สามรถใช้อำนาจ อิทธิพลต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วย (5) ผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเคหะแห่งชาติ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้รับในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัย พนักงานที่มีอายุน้อยผู้บริหารมักจะให้ความเชื่อถือไว้วางใจและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานน้อยกว่า เนื่องจาก ผู้บริหารอาจจะคำนึงถึงประสบการณ์และความคุ้นเคยเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีอายุน้อยได้มีโอกาสแสวงหาประสบการณ์การทำงานใหม่ๆ เพื่อจะได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้เกิดขึ้นเพื่อที่จะได้นำมาพัฒนา ปรับปรุงการทำงาน และควรให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ คอยให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อนในเรื่องต่างๆ เนื่องจากจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี

2. จากผลการวิจัย พนักงานที่มีระดับการศึกษายิ่งสูงยิ่งมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำมาก เนื่องจาก พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงมักจะมีการติดต่อสื่อสารกับผู้นำที่มากกว่ารวมไปถึงโอกาสในการแสดงออกถึงความคิดเห็นต่างๆก็มากว่า ดังนั้น ผู้นำควรจะให้ความสำคัญและเพิ่มการติดต่อสื่อสารกับพนักงานในทุกๆระดับการศึกษา เพราะงานระดับปฏิบัติส่วนใหญ่ก็จะเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในช่วงปริญญาตรี

3. จากผลการวิจัย พนักงานที่มีรายได้น้อยผู้บริหารควรที่จะสนับสนุนในเรื่องของรายได้เสริมเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอ เช่น การให้พนักงานได้หมุนเวียนกันออกทำ PRE-SALE ในต่างจังหวัด หรือการเบิกเงินค่าล่วงเวลาให้ช่วงนอกเหนือเวลางาน เนื่องจากถ้าพนักงานมีรายได้ที่เพียงพอก็จะส่งผลให้มีความพอใจในงานรวมไปถึงตัวผู้นำด้วย

4. จากผลการวิจัย พนักงานที่มีอายุงานน้อยผู้บริหารมักจะให้ความเชื่อถือไว้วางใจและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานน้อยกว่า เนื่องจาก ผู้บริหารอาจจะคำนึงถึงประสบการณ์และความคุ้นเคยเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีอายุงานน้อยได้แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ และให้ความไว้วางใจ เพราะพนักงานที่เคยทำงานในบทบาทเดิมนานๆ อาจจะใช้การตัดสินใจแก้ปัญหาจากประสบการณ์เดิมๆ โดยไม่มองว่าปัจจุบันสถานการณ์ต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปแล้ว ผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่าอาจจะมีความคิดเห็นที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์ที่มากกว่าก็ได้

5. จากผลการวิจัย บทบาทของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ผู้นำย่อมที่จะมีบทบาทในหลายๆ ด้านในการปกครอง ซึ่งการกระทำในแต่ละบทบาทของผู้นำนั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสามารถของตัวผู้นำเองว่ามีความสามารถเพียงพอกับงานนั้นๆหรือไม่ ถ้าตัวผู้นำมีบทบาทที่ดีย่อมส่งผลถึงความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทหน้าที่ที่ผู้บริหารได้กระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อความมั่นคงภายในองค์กรและสามารถช่วยเหลือบุคคลต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

6. จากผลการวิจัย อำนาจของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ การที่อำนาจนั้นมีอยู่ในตัวของผู้นำทุกคน ผู้นำจึงควรที่จะใช้อำนาจให้คุณให้โทษกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตรงไปตรงมา เช่น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดีด้วยกันเป็นทีม ผู้นำก็ควรที่จะให้รางวัลหรือผลตอบแทนที่เหมือนๆกันมิใช้เลือกที่จะตอบแทนกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง การที่ผู้นำยิ่งมีอำนาจในการบริหารมากการใช้อำนาจที่มีนั้นจำเป็นที่จะต้องมีความละเอียดรอบคอบในการใช้อำนาจที่มีให้มากขึ้น

7. จากผลการวิจัย บุคลิกภาพของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ดังนั้นการแสดงออกทางด้านบุคลิกภาพของผู้นำย่อมส่งผลถึงความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชารวมไปถึงการที่ผู้นำในแต่ละฝ่ายมีบุคลิกภาพอย่างไรผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะมีการแสดงออกในลักษณะที่คล้ายๆกัน เช่น ถ้าผู้นำเป็นคนมาทำงานเช้า ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเป็นคนที่มาทำงานเช้าเหมือนๆกัน ซึ่งกองฝึกอบรมของการเคหะแห่งชาติ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปวางแผนในการพัฒนาผู้นำภายในองค์กร ให้มีบุคลิกภาพเป็นที่ยอมรับในองค์กร และเกิดความพึงพอใจในการทำงานระหว่างผู้บริหารและ พนักงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวแปรที่ศึกษาแล้ว เนื่องจากพบว่ายังมีตัวแปรอื่นๆอีกที่สามารถศึกษาความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติในแต่ละด้านได้ เพื่อให้มีความถูกต้องและแม่นยำในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการวิจัยในฝ่ายอื่นๆที่เหลือของการเคหะแห่งชาติเพื่อจะได้รู้ภาพรวมของทั้งองค์การ

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติกับองค์การอื่นเพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบว่าจะให้ผลแตกต่างกันอย่างไร เนื่องจากมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน

4. ควรศึกษาลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่เป็นอยู่เปรียบเทียบกับลักษณะผู้นำที่คาดหวัง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กฤชวรรณ อรุณสุริยศักดิ์ และคณะ. (2543). ***การศึกษาภาวะผู้นำของผู้ของผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐ.*** รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร

กวี วงศ์พุฒ. (2542). ***ภาวะผู้นำ.*** พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ.

กลยา วานิชย์บัญชา. (2545). ***การวิเคราะห์สถิต : สถิติเพื่อการตัดสินใจ.*** พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คติ หงส์วิไล. (2540). ***ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและผู้บริหารองค์การธุรกิจเอกชนการให้บริการ เขตการศึกษา 5.*** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). ***การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.*** ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดุษฎี บวรสันติสุทธ์. (2547). ***ความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชา บริษัท กระจกไทยอาซาฮี จำกัด (มหาชน) โรงงานระยอง.*** สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

ทองใบ สุดชาลี. (2543). ***ภาวะผู้นำและการจูงใจ.*** อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี

ทัศนีย์ ยูวะนิยม. (2548). ***ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร บมจ.แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส.*** สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

นงลักษณ์ โพธิ์ไพจิตร์. (2546). ***การเปรียบเทียบความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารระหว่างโรงพยาบาลของรัฐกับโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร.*** สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2537). ***ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.*** กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรสจำกัด

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). ***การวิจัยเบื้องต้น.*** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). ***พฤติกรรมองค์การ.*** กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

_____. (2544). ***ภาวะผู้นำ.*** กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

ลาวัณย์ คุณากร. (2546). ***ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้จัดการธนาคารกรุงไทย กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน).*** ในสำนักงานเขตนครหลวง 5. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

วาสินี พุกจินดา. (2543). ***ความคิดเห็นที่มีต่อคุณสมบัติภาวะผู้นำปศุสัตว์จังหวัด.*** ปริญญานิพนธ์ วท.ม.(ส่งเสริมการเกษตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). ***การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.*** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2548).*การวิจัยธุรกิจ*.กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

_____. (2545). ***องค์การและการจัดการ.*** กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

สมชาย พูลศรี. (2536*).* ***รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1.*** ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สมยศ นาวีการ. (2540). ***การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.*** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตะวันออก.

อติญญาณ์ ศรเกษตริน. (2543). ***การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาล.*** ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การอดุมศึกษา). กรุงเทพฯ

อรุณ รักธรรม. (2538). ***ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมองค์การ.*** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

Coulter,Mary. (2002). ***Strategic Management in Action.*** New Jersey : Prentice Hall.

Fiedler, Fred E. (1974). ***A Theory of Leadership and Effectiveness.*** New York : McGraw Hill, Inc.

Yamane, Taro. (1973). ***Statistics : An Introductory Analysis.*** Tokyo : Harper

Yukl, Gary. (1998). ***Leadership in Organizations.4th*** ed.New Jersey : Prentice – Hal.

www.NHA.net.com

http://school.obec.go.th/sup_br3/VISION%20_4.htm

http://www.kunkroo.com/admin1.html

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม
เรื่อง ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ

คำชี้แจง

1. ข้อมูลที่ได้ ใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลใด ๆ กับผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบตามความเป็นจริง และตอบทุกข้อคำถาม
2. แบบสอบถามนี้แบ่ง เป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1	ข้อมูลส่วนตัวทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์
ตอนที่ 2	แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำ
ตอนที่ 3	แบบสอบถามเกี่ยวกับอำนาจของผู้นำ
ตอนที่ 4	แบบสอบถามเกี่ยวบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำ
ตอนที่ 5	แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง :โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ( ) ที่ตรงกับท่านมากที่สุด

เลขที่แบบสอบถาม

1. เพศ

( ) 1.1 ชาย ( ) 1.2 หญิง

2. อายุ

( ) 2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี ( ) 2.2 26-30 ปี

( ) 2.3 31-35 ปี ( ) 2.4 36-40 ปี

( ) 2.5 41-45 ปี ( ) 2.6 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

( ) 3.1อนุปริญญา/ปวส.

( ) 3.2ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

( ) 3.3ปริญญาโท

4. รายได้

( ) 4.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

( ) 4.2 10,001 – 15,000 บาท

( ) 4.3 15,001 – 20,000 บาท

( ) 4.4 20,001 – 25,000 บาท

( ) 4.5 สูงกว่า 25,001 บาท ขึ้นไป

5. อายุงาน ..... ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำที่พบเห็นตามความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

บทบาทของผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	ดีมาก 5	ดี 4	ปานกลาง 3	ไม่ดี 2	ไม่ดีอย่างมาก 1
บทบาทด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล					
1.เป็นแบบอย่างที่ดี					
2.มีความสามารถในการจูงใจบุคคล					
3.เข้าสังคมได้ดี					
บทบาทด้านสารสนเทศ					
4.การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร					
5.สื่อสารและให้ข้อมูลกับพนักงาน					
6.ให้ข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรได้					
บทบาทด้านการตัดสินใจ					
7.ปรับปรุงองค์กร					
8.แก้ไขปัญหา					
9.จัดหาบุคคลากรที่เหมาะสม					
10.เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อให้คะแนนอำนาจของผู้นำตามความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

อำนาจของผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างมาก	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก
	5	4	3	2	1
อำนาจด้านการให้รางวัล					
1. มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน					
2. มีอิทธิพลในการเลื่อนขั้น					
อำนาจด้านการบังคับข่มขู่					
3. มอบหมายงานที่ไม่อยากทำ *					
4. มอบหมายงานนอกเหนือความสามารถ *					
อำนาจด้านที่เป็นทางการ					
5. ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเกินตัว *					
6. ทำให้ท่านเกิดความยอมรับว่าจะต้องทำงานให้เสร็จ					
อำนาจด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญ					
7. มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา					
8. ให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับงานได้อย่างเหมาะสม					
อำนาจด้านการอ้างอิง					
9.ทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า					
10.ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารมีความสำคัญ					

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดที่มีต่อคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำตามความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ	**ระดับความคิดเห็น**						
1. มีความกระฉับกระเฉง	ชอบทำงานตลอดเวลา	 5	 4	 3	 2	 1	ชอบอยู่เฉยโดยไม่ทำงาน
2. มีทักษะในการพูด	มาก	 5	 4	 3	 2	 1	น้อย
3.มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	มีความคิดสร้างสรรค์	 5	 4	 3	 2	 1	ชอบคิดแบบเดิม
4. มีความซื่อสัตย์	มาก	 5	 4	 3	 2	 1	น้อย
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง	มีความเชื่อมั่นสูง	 5	 4	 3	 2	 1	ขาดความมั่นใจ
6. การมุ่งมั่นในการทำงาน	ชอบทำสิ่งใหม่ๆที่ท้าทาย	 5	 4	 3	 2	 1	ชอบทำแนวเดิม
7. เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ	แสดงออก	 5	 4	 3	 2	 1	ไม่แสดงออก
8. ความรับผิดชอบในการทำงาน	มาก	 5	 4	 3	 2	 1	น้อย
9.ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ	มาก	 5	 4	 3	 2	 1	น้อย
10.ความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย(รู้จักตนเอง มีเป้าหมาย)	มีเป้าหมาย	 5	 4	 3	 2	 1	ขาดเป้าหมาย

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อภาวะผู้นำตามความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย√ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ภาวะผู้นำ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านการใช้ภาวะผู้นำ					
1. ผู้บริหารให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆตามความเหมาะสม					
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการบริหาร					
3. ผู้บริหารให้ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
ด้านการตัดสินใจ					
4. ผู้บริหารจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา					
5. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					
ด้านการจูงใจ					
6. ผู้บริหารมักให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน					
7. ผู้บริหารมักพูดให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน					
ด้านการติดต่อสื่อสาร					
8. ผู้บริหารจะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส					
9. รับทราบถึงผลการประชุมของฝ่ายบริหารอย่างรวดเร็ว					

ภาคผนวก ข.
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1.รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา	รองประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณักษ์ กุลิสร์	รองประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/ /๐๕ /

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๗ กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารโครงการ 1 – 4 การเคหะแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายวิวัฒน์พันธ์ ยงวานิชากร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ" โดยมี รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานการเคหะ จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการเคหะแห่งชาติ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายวิวัฒน์พันธ์ ยงวานิชากร ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ มือถือ 09-778-7732

ที่ ศธ 0519.12/ 368 3

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1) เมษายน 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารโครงการ 1 – 4 การเคหะแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายวิวัฒน์พันธ์ ยงวานิชากร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเคหะแห่งชาติ" โดยมี รองศาสตราจารย์สิริวรรณ เสรีรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานการเคหะแห่งชาติ จำนวน 280 คน ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเคหะแห่งชาติ ในระหว่างเดือนเมษายน 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายวิวัฒน์พันธ์ ยงวานิชากร ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 02-650-3370 มือถือ 09-778-7732

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ-สกุล	นายวิวัฒน์พันธ์ ยงวานิชากร
วัน เดือน ปีเกิด	10 กุมภาพันธ์ 2524
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	4/196 คลองกุ่ม บึงกุ่ม ถนน นวมินทร์ กรุงเทพมหานคร
ประวัติการทำงาน	
	ตำแหน่ง พนักงานกองการตลาดและบริหารงานขาย 2
2546	การเคหะแห่งชาติ
	ตำแหน่ง พนักงานกองการตลาดและบริหารงานขาย 2
ประวัติการศึกษา	
2542	มัธยมศึกษา โรงเรียนบดินทร์เดชา๒
2546	นิเทศศาสตร์ เอกโฆษณา
	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2549	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ)
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ