

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษา องค์กรบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มการกำหนด สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ได้แบ่งผลการ วิเคราะห์ ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2 ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ
- 3 ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ
- 4 การทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน ค่าคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
P-value	แทน ค่าความน่าจะเป็นน้อยที่สุดที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก
*	แทน ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การนำเสนอจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด สมุทรปราการ ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์กร จำนวน 150 คน ซึ่งผลการ วิเคราะห์พบว่า

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละ ของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน (n = 150)	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	76	50.7
- หญิง	74	49.3
อายุ		
- 27-32 ปี	15	10.0
- 33-38 ปี	32	21.3
- 39-44 ปี	57	38.0
- 45-50 ปี	37	24.7
- อายุ 50 ขึ้นไป	9	6.0
ระดับการศึกษา		
ปวส./ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	8	5.3
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	91	60.7
สูงกว่าปริญญาตรี	51	34.0
อายุการทำงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	11	7.3
- 5-10 ปี	39	26.0
- 11-15 ปี	96	64.0
- 16-20 ปี	3	2.0
- 21-25 ปี	0	0
- 25 ขึ้นไป	1	0.7
รายได้		
5,001-10,000 บาท	7	4.7
10,001-15,000 บาท	49	32.7
15,001-20,000 บาท	40	26.7
20,001-25,000 บาท	28	18.7
25,001 – 30,000 บาท	18	12.0
มากกว่า30,000 – บาท ขึ้นไป	8	5.3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (n = 150)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	23	15.3
สมรส	123	82.0
หม้าย , หย่าร้าง	4	2.7
ตำแหน่งปัจจุบัน		
ปลัด อบต.	30	20.0
หัวหน้าส่วนการคลัง	30	20.0
หัวหน้าส่วนโยธา	30	20.0
หัวหน้าส่วนสาธารณสุขและ	30	20.0
สิ่งแวดล้อม		
หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและ	30	20.0
วัฒนธรรม		

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่าเมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.7 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 49.3

อายุ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 39-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 45-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.7

ระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.0

อายุการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 5 -10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.0

รายได้ พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,001- -15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมาคือ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.7

สถานภาพ พบว่าส่วนใหญ่ มีสถานภาพ สมรส คิดเป็นร้อยละ 82.0 รองลงมาคือ สถานะภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 15.3

ตำแหน่ง ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งละ 30 คนเท่ากัน

ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 150 คน
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	SD	ระดับภาวะผู้นำ
ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.27	0.57	สูง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.27	0.63	สูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.25	0.60	สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.40	0.60	สูง
ภาวะผู้นำภาพรวม	3.29	0.55	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่าความภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.55$) พิจารณารายข้อพบว่าระดับภาวะผู้นำอยู่ในเกณฑ์สูงมีจำนวน 4 ข้อ คือ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.60$)

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.60$)

ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.57$)

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.63$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดสมุทรปราการ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์

ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{X}	SD	ระดับภาวะผู้นำ
1.ผู้บริหารของท่านให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของ หน่วยงาน	3.38	0.82	สูง
2.ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์ ปัญหาในการทำงานของหน่วยงาน	3.21	0.78	สูง
3.ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	3.15	0.89	สูง
4.ผู้บริหารของท่านตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ขององค์กรเป็นหลัก	3.12	0.80	สูง
5.ผู้บริหารของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้เสมอแม้ ในสถานการณ์ที่ตึงเครียด	3.02	0.80	สูง
6.ผู้บริหารของท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.29	0.71	สูง
7.ผู้บริหารของท่านเป็นที่ชื่นชม เคารพนับถือและศรัทธา ของพนักงาน	3.41	0.84	สูง
8.ท่านและผู้ร่วมงานยินดีที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ	3.45	0.68	สูง
9.ท่านและผู้ร่วมงานรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกับ ผู้บริหาร	3.43	0.72	สูง
10.ผู้บริหารของท่านกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาทุก รูปแบบ	3.25	0.87	สูง
ภาวะผู้นำภาพรวม	3.27	0.57	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่าภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ภาพรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในเกณฑ์สูง ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ ระดับภาวะผู้นำอยู่ในเกณฑ์สูงมีจำนวน 10 ข้อ เรียงตามระดับเฉลี่ยค่าดังนี้

ท่านและผู้ร่วมงานยินดีที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ($\bar{X} = 3.45, SD = 0.68$)

ผู้บริหารของท่านให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของหน่วยงาน อยู่ในระดับภาวะผู้นำสูง ($\bar{X} = 3.24, SD = 0.76$)

ผู้บริหารของท่านเป็นที่ชื่นชม เคารพนับถือและศรัทธาของพนักงาน ($\bar{X} = 3.41, SD = 0.84$)

ผู้บริหารของท่านให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.38, SD = 0.82$)

ผู้บริหารของท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 3.29, SD = 0.71$)

ผู้บริหารของท่านกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาทุกรูปแบบ ($\bar{X} = 3.25, SD = 0.87$)

ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาในการทำงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.21, SD = 0.78$)

ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ($\bar{X} = 3.15, SD = 0.89$)

ผู้บริหารของท่านตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.12, SD = 0.80$)

ผู้บริหารของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้เสมอแม้ในสถานการณ์ที่ตึงเครียด ($\bar{X} = 3.02, SD = 0.80$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดสมุทรปราการ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	SD	ระดับภาวะผู้นำ
1.ผู้บริหารของท่านสามารถจูงใจให้ท่านและผู้ร่วมงาน เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	3.22	0.93	สูง
2.ผู้บริหารของท่านมีทักษะในการจูงใจให้กับท่านและ ผู้ร่วมงานรู้สึกภูมิใจในการปฏิบัติงาน	3.06	0.97	สูง
3.ผู้บริหารของท่านสร้างจิตสำนึกที่ดี และความคิดในเชิง บวกแก่พนักงานเสมอ	2.97	0.95	ปานกลาง
4.ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความ กระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีความสุข	2.97	0.81	ปานกลาง
5.ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึง ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	3.47	0.76	สูง
6.ผู้บริหารของท่านแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้	3.42	0.76	สูง
7.ผู้บริหารของท่านทำให้ท่านทำงานอย่างมีชีวิตชีวา แม้ว่างานนั้นจะน่าเบื่อหน่ายและยากต่อการปฏิบัติ	3.04	0.98	สูง
8.ผู้บริหารของท่านทำให้ท่านและผู้ร่วมงานมีความ เชื่อมั่นว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จ	3.51	0.74	สูง
9.ผู้บริหารของท่านกำหนดนโยบายที่สามารถนำไป ปฏิบัติได้	3.58	0.74	สูง
10.ผู้บริหารของท่านกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ร่วมงานนำไปปฏิบัติตาม	3.47	0.72	สูง
ภาวะผู้นำภาพรวม	3.27	0.63	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่าภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
สมุทรปราการ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

($\bar{X} = 3.27, SD = 0.63$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ระดับภาวะผู้นำอยู่ในเกณฑ์สูงมีจำนวน 8 ข้อ เรียงตามระดับเฉลี่ยค่า ดังนี้

ผู้บริหารของท่านกำหนดนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 3.58, SD = 0.74$)

ผู้บริหารของท่านทำให้ท่านและผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.51, SD = 0.74$)

ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.47, SD = 0.76$)

ผู้บริหารของท่านกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานนำไปปฏิบัติตาม ($\bar{X} = 3.47, SD = 0.72$)

ผู้บริหารของท่านแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ ($\bar{X} = 3.42, SD = 0.76$)

ผู้บริหารของท่านสามารถจูงใจให้ท่านและผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.22, SD = 0.93$)

ผู้บริหารของท่านมีทักษะในการจูงใจให้กับท่านและผู้ร่วมงานรู้สึกภูมิใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.06, SD = 0.97$)

ผู้บริหารของท่านทำให้ท่านทำงานอย่างมีชีวิตชีวาแม้ว่างานนั้นจะน่าเบื่อหน่ายและยากต่อการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.04, SD = 0.98$)

และอยู่ในเกณฑ์ระดับภาวะผู้นำปานกลาง มีจำนวน 2 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย ดังนี้

ผู้บริหารของท่านสร้างจิตสำนึกที่ดี และความคิดในเชิงบวกแก่พนักงานเสมอ ($\bar{X} = 2.97, SD = 0.99$)

ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 2.97, SD = 0.81$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดสมุทรปราการ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	\bar{X}	SD	ระดับภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารของท่านมีวิธีการทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหา แนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน	3.13	0.81	สูง
2. ผู้บริหารของท่านสนับสนุนผู้ร่วมงานให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการทำงาน	3.19	0.86	สูง
3. ผู้บริหารของท่านสามารถทำให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร	3.24	0.86	สูง
4. ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นอย่างมี เหตุผลในการปฏิบัติงาน	3.09	0.94	สูง
5. ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้มีการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ใน การทำงานและแก้ปัญหา	3.15	0.84	สูง
6. ผู้บริหารของท่านแนะนำให้ผู้ร่วมงานศึกษาพัฒนาความรู้ที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน	3.53	0.71	สูง
7. ผู้บริหารของท่านให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	3.42	0.72	สูง
8. ผู้บริหารของท่านยอมรับในความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอย่างมี เหตุผล แม้ว่าความคิดเห็นจะไม่ตรงกัน	3.10	0.85	สูง
9. ผู้บริหารของท่านส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ข้อมูลใหม่ๆ เพื่อ ประกอบการตัดสินใจ	3.22	0.81	สูง
10. ผู้บริหารของท่านสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานเห็นว่า ปัญหา ทุกอย่างมีทางแก้ไขแม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย	3.39	0.86	สูง
ภาวะผู้นำภาพรวม	3.25	0.60	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่าภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
สมุทรปราการ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาพรวมมีภาวะอยู่ใน
เกณฑ์ผู้นำสูง ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับภาวะผู้นำอยู่ในเกณฑ์สูงมี
จำนวน 10 ข้อ เรียงตามระดับเฉลี่ยค่า ดังนี้

ผู้บริหารของท่านแนะนำให้ผู้ร่วมงานศึกษาพัฒนาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.71$)

ผู้บริหารของท่านให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 3.42$,
SD = 0.72)

ผู้บริหารของท่านสร้างความเชื่อมั่นให้ร่วมงานเห็นว่า ปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไขแม้
บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ($\bar{X} = 3.39$, SD = 0.86)

ผู้บริหารของท่านสามารถทำให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใน
องค์กร ($\bar{X} = 3.24$, SD = 0.86)

ผู้บริหารของท่านส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อประกอบการ
ตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.22$, SD = 0.81)

ผู้บริหารของท่านสนับสนุนผู้ร่วมงานให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการทำงาน
($\bar{X} = 3.19$, SD = 0.86)

ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้มีการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานและ
แก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.15$, SD = 0.84)

ผู้บริหารของท่านมีวิธีการทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มา
แก้ปัญหาในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.13$, SD = 0.81)

ผู้บริหารของท่านยอมรับในความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอย่างมีเหตุผล แม้ว่าความ
คิดเห็นจะไม่ตรงกัน ($\bar{X} = 3.10$, SD = 0.85)

ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 3.09$, SD = 0.94)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	SD	ภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารของท่านให้การดูแลเอาใจใส่พนักงานอย่างทั่วถึง	3.07	0.90	สูง
2. ผู้บริหารของท่านคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.51	0.73	สูง
3. ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสมตามศักยภาพ	3.56	0.68	สูง
4. ผู้บริหารของท่านคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.48	0.70	สูง
5. ผู้บริหารของท่านไม่ตำหนิพนักงานในที่สาธารณะ	3.15	1.01	สูง
6. เมื่อทำงานผิดพลาดผู้บริหารของท่านมักจะให้คำแนะนำมากกว่าการลงโทษ	3.55	0.73	สูง
7. ผู้บริหารของท่านสามารถตอบสนองความต้องการของท่าน ที่ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อผู้อื่นและองค์กร	3.37	0.88	สูง
8. ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้พนักงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.43	0.75	สูง
9. เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาหารือกับผู้บริหารของท่านได้อย่างสนิทใจ	3.42	0.80	สูง
10. ผู้บริหารของท่านอธิบายเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานอย่างเป็นรูปธรรม	3.49	0.73	สูง
ภาพรวม	3.40	0.60	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับภาวะผู้นำปานกลาง ($\bar{X} = 3.40, SD = 0.60$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับภาวะผู้นำอยู่ในเกณฑ์สูงมีจำนวน 10 ข้อ เรียงตามระดับเฉลี่ยค่า ดังนี้

ผู้บริหารของท่านมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสมตามศักยภาพ
($\bar{X} = 3.56, SD = 0.68$)

เมื่อทำงานผิดพลาดผู้บริหารของท่านมักจะให้คำแนะนำมากกว่าการลงโทษ
($\bar{X} = 3.55, SD = 0.73$)

ผู้บริหารของท่านคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน($\bar{X} = 3.51, SD = 0.73$)
ผู้บริหารของท่านอธิบายเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานอย่างเป็นรูปธรรม
($\bar{X} = 3.49, SD = 0.73$)

ผู้บริหารของท่านคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ
($\bar{X} = 3.48, SD = 0.70$)

ผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้พนักงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน($\bar{X} = 3.43, SD = 0.75$)
เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษารือกับผู้บริหารของท่านได้อย่างสนิทใจ
($\bar{X} = 3.42, SD = 0.80$)

ผู้บริหารของท่านสามารถตอบสนองความต้องการของท่าน ที่ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อ
ผู้อื่นและองค์กร($\bar{X} = 3.37, SD = 0.88$)

ผู้บริหารของท่านไม่ตำหนิพนักงานในที่สาธารณะ($\bar{X} = 3.15, SD = 1.01$)

ผู้บริหารของท่านให้การดูแลเอาใจใส่พนักงานอย่างทั่วถึง($\bar{X} = 3.07, SD = 0.90$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	\bar{X}	SD	ระดับภาวะผู้นำ
ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.30	0.68	สูง
ด้านการจัดการแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขแบบ ขกเว้น	3.37	0.64	สูง
ด้านการจัดการแบบเชิงรับภายใต้เงื่อนไขแบบขกเว้น	1.69	0.83	ต่ำ
ภาวะผู้นำภาพรวม	2.78	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ความภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$, $SD = 0.37$) พิจารณารายข้อพบว่าระดับภาวะผู้นำอยู่ในเกณฑ์ปานกลางมีจำนวน 2 ข้อ คือ

ด้านการจัดการแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขแบบขกเว้น ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.64$)

ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.68$)

ด้านการจัดการแบบเชิงรับภายใต้เงื่อนไขแบบขกเว้น ($\bar{X} = 1.69$, $SD = 0.83$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์			ระดับ
	\bar{X}	SD	ภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารของท่านมักให้รางวัลเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย	2.89	1.00	ปานกลาง
2. ผู้บริหารของท่านให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	3.35	0.83	สูง
3. ผู้บริหารของท่านมักชมเชยท่านในที่ประชุมเมื่องานประสบความสำเร็จ	3.23	0.90	สูง
4. ผู้บริหารของท่านพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน	3.45	0.85	สูง
5. ผู้บริหารของท่านกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	3.58	0.65	สูง
ภาพรวม	3.30	0.68	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับภาวะผู้นำปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับภาวะผู้นำอยู่ในเกณฑ์สูงมีจำนวน 5 ข้อ เรียงตามระดับเฉลี่ยค่า ดังนี้

ผู้บริหารของท่านกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.65$)

ผู้บริหารของท่านพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.85$)

ผู้บริหารของท่านให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.83$)

ผู้บริหารของท่านมักชมเชยท่านในที่ประชุมเมื่องานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.90$)

และระดับภาวะผู้นำอยู่ในเกณฑ์ปานกลางมีจำนวน 1 ข้อ ดังนี้

ผู้บริหารของท่านมักให้รางวัลเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 1.00$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการจัดการแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขแบบยกเว้น

ด้านการจัดการแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขแบบยกเว้น	\bar{X}	SD	ระดับภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารของท่านทำงานโดยมีการเตรียมการและวางแผนล่วงหน้า	3.55	0.74	สูง
2. ผู้บริหารของท่านกำกับตรวจสอบการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด	3.42	0.76	สูง
3. ผู้บริหารของท่านเน้นการใช้กฎระเบียบเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น	3.35	0.79	สูง
4. เมื่อพนักงานทำงานบกพร่องผู้บริหารของท่านจะเข้าไปช่วยเหลือเพื่อปรับปรุงแก้ไข	3.20	0.87	สูง
5. หากมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้น ผู้บริหารของท่านมักจะมีมาตรการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานเสมอ	3.36	0.84	สูง
ภาพรวม	3.36	0.64	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการให้การจัดการแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขแบบยกเว้นภาพรวมอยู่ในระดับภาวะผู้นำสูง ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับภาวะผู้นำอยู่ในเกณฑ์ปานกลางมีจำนวน 5 ข้อ เรียงตามระดับเฉลี่ยค่า ดังนี้

ผู้บริหารของท่านทำงานโดยมีการเตรียมการและวางแผนล่วงหน้า ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.74$)

ผู้บริหารของท่านกำกับตรวจสอบการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.76$)

หากมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้น ผู้บริหารของท่านมักจะมีมาตรการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.84$)

ผู้บริหารของท่านเน้นการใช้กฎระเบียบเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.79$)

เมื่อพนักงานทำงานบกพร่องผู้บริหารของท่านจะเข้าไปช่วยเหลือเพื่อปรับปรุงแก้ไข
($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.87$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้าน
การการจัดการแบบเชิงรับภายใต้เงื่อนไขแบบยกเว้น

ด้านการจัดการแบบเชิงรับภายใต้เงื่อนไขแบบยกเว้น	\bar{X}	SD	ระดับ ภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารของท่านควบคุมการทำงานแบบคอยจับผิด	1.53	0.83	ต่ำ
2. เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บริหารของท่านจะตำหนิเสมอ	1.64	0.94	ต่ำ
3. ผู้บริหารของท่านมักวิพากษ์วิจารณ์ผลงานมากกว่าให้คำแนะนำ	1.67	0.97	ต่ำ
4. ผู้บริหารของท่านทำงานแบบเดิมคราบเท่าที่วิธีการแบบเดิมยังใช้ได้ผล	1.96	1.17	ต่ำ
5. ผู้บริหารของท่านใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้พนักงานปรับปรุงแก้ไขกรณีผลงานต่ำกว่าที่มาตรฐานกำหนด	1.64	0.98	ต่ำ
ภาพรวม	1.69	0.83	ต่ำ

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการการจัดการแบบเชิงรับภายใต้เงื่อนไขแบบยกเว้น ภาพรวมอยู่ในระดับภาวะผู้นำต่ำ ($\bar{X} = 1.69$, $SD = 0.83$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ระดับภาวะผู้นำอยู่ในเกณฑ์ต่ำมีจำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้

ผู้บริหารของท่านทำงานแบบเดิมคราบเท่าที่วิธีการแบบเดิมยังใช้ได้ผล ($\bar{X} = 1.96$, $SD = 1.17$)

ผู้บริหารของท่านมักวิพากษ์วิจารณ์ผลงานมากกว่าให้คำแนะนำ ($\bar{X} = 1.67$, $SD = 0.97$)

เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บริหารของท่านจะตำหนิเสมอ ($\bar{X} = 1.64$, $SD = 0.94$)

ผู้บริหารของท่านใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้พนักงานปรับปรุงแก้ไขกรณีผลงานต่ำกว่าที่มาตรฐานกำหนด ($\bar{X} = 1.64$, $SD = 0.98$)

ผู้บริหารของท่านควบคุมการทำงานแบบคอยจับผิด ($\bar{X} = 1.53$, $SD = 0.83$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้นำแบบปล่อยเสรี

ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี			ระดับ
	\bar{X}	SD	ภาวะผู้นำ
1. ผู้บริหารของท่านมักไม่แสดงความคิดเห็นใดๆ	1.27	0.98	ต่ำ
2. ผู้บริหารของท่านไม่กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	1.30	0.74	ต่ำ
3. ผู้บริหารของท่านมักหลีกเลี่ยงในการแก้ไขปัญหา	1.32	0.74	ต่ำ
4. ผู้บริหารของท่านไม่สนใจต่อผลลัพธ์ของงานที่จะเกิดขึ้น	1.27	0.72	ต่ำ
5. ผู้บริหารของท่านไม่ติดตามงานเพื่อประเมินผลงาน	1.22	0.60	ต่ำ
ภาพรวม	1.28	0.62	ต่ำ

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้นำแบบปล่อยเสรี ภาพรวมอยู่ในระดับภาวะผู้นำต่ำ ($\bar{X} = 1.28, SD = 0.62$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับภาวะผู้นำอยู่ในเกณฑ์ต่ำ มีจำนวน 5 ข้อ เรียงตามระดับเฉลี่ยค่า ดังนี้

ผู้บริหารของท่านมักหลีกเลี่ยงในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 1.32, SD = 0.74$)

ผู้บริหารของท่านไม่กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 1.30, SD = 0.74$)

ผู้บริหารของท่านมักไม่แสดงความคิดเห็นใดๆ ($\bar{X} = 1.27, SD = 0.98$)

ผู้บริหารของท่านไม่สนใจต่อผลลัพธ์ของงานที่จะเกิดขึ้น ($\bar{X} = 1.27, SD = 0.72$)

ผู้บริหารของท่านไม่ติดตามงานเพื่อประเมินผลงาน ($\bar{X} = 1.22, SD = 0.60$)

ซึ่งหมายความว่า ภาพรวมของภาวะผู้นำในจังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีนั้น มีเป็นจำนวนน้อย ซึ่งจะเห็นได้จากระดับภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีซึ่งมีอยู่ในระดับที่ต่ำ

ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ

เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 150 คน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดสมุทรปราการ

ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดสมุทรปราการ	ระดับประสิทธิผลของ องค์กร		
	\bar{X}	SD	องค์กร
1. ด้านการบริหารจัดการ	3.54	0.57	สูง
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.69	0.43	สูง
3. ด้านการให้บริการ	3.46	0.61	สูง
4. ด้านการจัดเก็บภาษี	3.61	0.52	สูง
5. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	3.61	0.47	สูง
ภาพรวม	3.59	0.44	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
สมุทรปราการภาพรวม อยู่มีเกณฑ์ประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59, SD = 0.44$) พิจารณาราย
ข้อ พบว่าระดับประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในเกณฑ์สูง มีจำนวน 5 ข้อ เรียงตามระดับเฉลี่ยค่า ดังนี้

ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.69, SD = 0.43$)

ด้านการจัดเก็บภาษี ($\bar{X} = 3.61, SD = 0.52$)

ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 3.61, SD = 0.47$)

ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.54, SD = 0.57$)

ด้านการให้บริการ ($\bar{X} = 3.46, SD = 0.61$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดสมุทรปราการด้านการบริหารจัดการ

ด้านการบริหารจัดการ	ระดับประสิทธิผล		
	\bar{X}	SD	ขององค์กร
1. หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.44	0.84	สูง
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร	3.64	0.64	สูง
3. หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.46	0.74	สูง
4. หน่วยงานของท่านได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารงาน	3.60	0.69	สูง
5. หน่วยงานของท่านมีการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อการบริหารจัดการที่เป็นระบบมากขึ้น	3.56	0.71	สูง
ภาพรวม	3.54	0.56	สูง

จากตารางที่ 14 พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการด้านการบริหารจัดการ ภาพรวม อยู่ในเกณฑ์ระดับประสิทธิผลขององค์กรสูง ($\bar{X} = 3.54, SD = 0.56$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ระดับประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในเกณฑ์สูง มีจำนวน 5 ข้อ เรียงตามระดับเฉลี่ยค่า ดังนี้

หน่วยงานของท่านมีการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 3.64, SD = 0.64$)

หน่วยงานของท่านได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาช่วยในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.69$)

หน่วยงานของท่านมีการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อการบริหารจัดการที่เป็นระบบมากขึ้น ($\bar{X} = 3.56, SD = 0.71$)

หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.46, SD = 0.74$)

หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.44, SD = 0.84$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดสมุทรปราการด้านการบริหารงบประมาณ

ด้านการบริหารงบประมาณ	ระดับประสิทธิผล		
	\bar{X}	SD	ขององค์กร
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีถูกต้องและสอดคล้องกับหนังสือสั่งการ	3.71	0.54	สูง
2. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายเงิน และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้	3.66	0.63	สูง
3. หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีในที่ประชุมอย่างมีเหตุผล	3.75	0.53	สูง
4. หน่วยงานของท่านมีการวางระบบควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณที่รัดกุมในทุกขั้นตอน	3.58	0.74	สูง
5. หน่วยงานของท่านมีการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้สภาฯ และอำเภอทราบทุกปี	3.76	0.53	สูง
ภาพรวม	3.69	0.43	สูง

จากตารางที่ 15 พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการด้านการบริหารงบประมาณ ภาพรวม อยู่ในเกณฑ์ระดับประสิทธิผลขององค์กรสูง ($\bar{X} = 3.69, SD = 0.43$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าระดับประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในเกณฑ์สูง มีจำนวน 5 ข้อ เรียงตามระดับเฉลี่ยค่า ดังนี้

หน่วยงานของท่านมีการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้สภาฯ และอำเภอทราบทุกปี ($\bar{X} = 3.76, SD = 0.53$)

หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีในที่ประชุมอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 3.75, SD = 0.53$)

หน่วยงานของท่านมีการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีถูกต้องและสอดคล้องกับหนังสือสั่งการ ($\bar{X} = 3.71, SD = 0.54$)

หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายเงิน และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.66, SD = 0.63$)

หน่วยงานของท่านมีการวางระบบควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณที่รัดกุมในทุก
ขั้นตอน($\bar{X} = 3.58, SD = 0.74$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดสมุทรปราการด้านการให้บริการ

ด้านการให้บริการ	\bar{X}	SD	ระดับประสิทธิผล ขององค์กร
1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการให้บริการ ประชาชนเป็นหลัก	3.79	0.43	สูง
2. หน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่เพียงพอต่อการให้บริการ	3.25	1.04	สูง
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำสื่อเพื่อช่วยทำความเข้าใจ แก่ผู้รับบริการ	3.37	0.82	สูง
4. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการ ให้บริการ	3.53	0.76	สูง
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดพื้นที่อย่างเหมาะสม สะอาด และสะดวกต่อการใช้บริการ	3.37	0.85	สูง
ภาพรวม	3.46	0.60	สูง

จากตารางที่ 16 พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
สมุทรปราการด้านการให้บริการภาพรวม อยู่ในเกณฑ์ระดับประสิทธิผลขององค์กรสูง($\bar{X} = 3.46,$
 $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับภาวะผู้นำอยู่ในเกณฑ์สูงมีจำนวน 3 ข้อ เรียงตามระดับ
เฉลี่ยค่า ดังนี้

หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการให้บริการประชาชนเป็นหลัก($\bar{X} = 3.79,$
 $SD = 0.43$)

หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการให้บริการ($\bar{X} = 3.53,$
 $SD = 0.76$)

หน่วยงานของท่านมีการจัดทำสื่อเพื่อช่วยทำความเข้าใจแก่ผู้รับบริการ($\bar{X} = 3.37,$
 $SD = 0.82$)

หน่วยงานของท่านมีการจัดพื้นที่อย่างเหมาะสม สะอาด และสะดวกต่อการให้บริการ
($\bar{X} = 3.37, SD = 0.85$)

หน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่เพียงพอต่อการให้บริการ($\bar{X} = 3.25, SD = 1.04$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดสมุทรปราการด้านการจัดเก็บภาษี

ด้านการจัดเก็บภาษี	ระดับประสิทธิผล		
	\bar{X}	SD	ขององค์กร
1. หน่วยงานของท่านจัดเก็บภาษีได้ครบถ้วนตามเป้าหมาย	3.30	0.79	สูง
2. หน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บภาษี	3.60	0.69	สูง
3. หน่วยงานของท่านสามารถอธิบายให้ประชาชนเข้าใจเหตุผลในการจัดเก็บภาษี	3.70	0.60	สูง
4. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์เรื่องการจัดเก็บภาษีให้ประชาชนทราบ	3.75	0.52	สูง
5. หน่วยงานของท่านใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดเก็บภาษี	3.66	0.66	สูง
ภาพรวม	3.61	0.52	สูง

จากตารางที่ 17 พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการด้านการจัดเก็บภาษีภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับประสิทธิผลขององค์กรปานกลาง ($\bar{X} = 3.61, SD = 0.52$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับภาวะผู้นำอยู่ในเกณฑ์สูงมีจำนวน 5 ข้อเรียงตามระดับเฉลี่ยค่า ดังนี้

หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์เรื่องการจัดเก็บภาษีให้ประชาชนทราบ
($\bar{X} = 3.75, SD = 0.52$)

หน่วยงานของท่านสามารถอธิบายให้ประชาชนเข้าใจเหตุผลในการจัดเก็บภาษี
($\bar{X} = 3.70, SD = 0.60$)

หน่วยงานของท่านใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดเก็บภาษี($\bar{X} = 3.66, SD = 0.66$)

หน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บภาษี ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.69$)

หน่วยงานของท่านจัดเก็บภาษีได้ครบถ้วนตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.79$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดสมุทรปราการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ระดับประสิทธิผล ขององค์กร		
	\bar{X}	SD	
1. หน่วยงานของท่านสามารถจัดหาน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอให้กับประชาชน	3.67	0.57	สูง
2. หน่วยงานของท่านมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในการส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน	3.59	0.69	สูง
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ	3.52	0.79	สูง
4. หน่วยงานของท่านให้การสงเคราะห์คนชราผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์อย่างทั่วถึง	3.79	0.46	สูง
5. หน่วยงานของท่านส่งเสริมการออกกำลังกาย และการแข่งขันกีฬาเป็นประจำ	3.39	0.81	สูง
6. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในวันสำคัญต่าง ๆ	3.57	0.75	สูง
7. หน่วยงานของท่านมีการจัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัยให้กับชุมชน	3.47	0.79	สูง
8. หน่วยงานของท่านมีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อให้กับประชาชน	3.60	0.59	สูง
9. หน่วยงานของท่านมีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ	3.72	0.56	สูง
10. หน่วยงานของท่านให้การบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น โดยได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย	3.74	0.55	สูง
ภาพรวม	3.61	0.47	สูง

จากตารางที่ 18 ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับประสิทธิผลขององค์กรสูง ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.47$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับภาวะผู้นำอยู่ในเกณฑ์สูงมีจำนวน 10 ข้อ เรียงตามระดับเฉลี่ยค่า ดังนี้

หน่วยงานของท่านให้การสงเคราะห์คนชราผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์อย่างทั่วถึง
($\bar{X} = 3.79, SD = 0.46$)

หน่วยงานของท่านให้การบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณีอันดีงาม
ของท้องถิ่น โดยได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.55$)

หน่วยงานของท่านมีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสนับสนุนงบประมาณอย่าง
เพียงพอ ($\bar{X} = 3.72, SD = 0.56$)

หน่วยงานของท่านสามารถจัดหาน้ำสะอาดสำหรับอุปโภค บริโภคอย่างเพียงพอ
ให้กับประชาชน ($\bar{X} = 3.67, SD = 0.57$)

หน่วยงานของท่านมีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อให้กับ
ประชาชน ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.59$)

หน่วยงานของท่านมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการส่งเสริมอาชีพให้กับ
ประชาชน ($\bar{X} = 3.59, SD = 0.69$)

หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในวัน
สำคัญต่างๆ ($\bar{X} = 3.56, SD = 0.75$)

หน่วยงานของท่านมีการจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.52, SD = 0.73$)

หน่วยงานของท่านมีการจัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัยให้กับชุมชน (3.46,
SD = 0.79)

หน่วยงานของท่านส่งเสริมการออกกำลังกาย และการแข่งขันกีฬาเป็นประจำ
($\bar{X} = 3.39, SD = 0.81$)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	r	P-value
ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล	0.723*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 การหาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ค่า P-value = 0.000 น้อยกว่านัยสำคัญที่ 0.05 สรุปได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยได้ค่า $r = 0.723$ แสดงว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	r	P-value
ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล	0.426*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 การหาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ค่า P-value = 0.000 น้อยกว่านัยสำคัญที่ 0.05 สรุปได้ว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยได้ค่า $r = 0.426$ แสดงว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้นำแบบปล่อยเสรี มีอิทธิพลกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบปล่อยเสรี กับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี	r	P-value
ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล	- 0.459*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 การหาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบปล่อยเสรี กับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ค่า P-value = 0.000 สรุปได้ว่า ผู้นำแบบปล่อยเสรี มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้ค่า $r = -0.459$ แสดงว่า ผู้นำแบบปล่อยเสรีกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์กันอยู่ในทางลบ