

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร โดยบทนี้จะเสนอผลการวิจัยด้วยวิธีทางสถิติที่ได้ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
F	แทน	ค่าที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ F
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (Degree of freedom)
α	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
X	แทน	ปัจจัยภาวะผู้นำ
X ₁	แทน	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
X ₂	แทน	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X ₃	แทน	ด้านกระตุ้นทางปัญญา

x_4	แทน ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล
y	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
y_1	แทน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
y_2	แทน แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
y_3	แทน แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 50 ฉบับ ในสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร จำนวน 50 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน และมีความสมบูรณ์ 50 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายตามลำดับขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ของข้าราชการตำรวจสายงานจราจรสถานีตำรวจภูธรสกลนคร ภาพรวม และรายด้าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ภาพรวม และรายด้าน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมือง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล

วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ชั้นยศและระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ

ตาราง 2 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	48	96.00
หญิง	2	4.00
รวม	50	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 96.00 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	5	10.00
31-40 ปี	15	30.00
41-50 ปี	16	32.00
51 ปีขึ้นไป	14	28.00
รวม	50	100.00

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 อายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษา/ปวช.	18	36.00
ปวส./อนุปริญญา	8	16.00
ปริญญาตรี	22	44.00
ปริญญาโทขึ้นไป	2	4.00
รวม	50	100.00

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมา ระดับปวส./อนุปริญญา 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และระดับปริญญาโทขึ้นไป 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชั้นสัญญาบัตร	15	30.00
ชั้นประทวน	35	70.00
รวม	50	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีชั้นยศชั้นประทวน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และ ชั้นยศชั้นสัญญาบัตร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000	0	0.00
10,001-15,000 บาท	9	18.00
15,000-20,000 บาท	7	14.00
มากกว่า 20,000 บาท	34	68.00
รวม	50	100.00

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รายได้มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 รองลงมาคือ รายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 และ รายได้ 15,000-20,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ

ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	6	12.00
6-10 ปี	8	16.00
11-15 ปี	5	10.00
16 ปีขึ้นไป	31	62.00
รวม	50	100.00

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 รองลงมา คือ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการน้อยที่สุดคือ 1-15 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจสายงาน
 จราจรสถานีตำรวจภูธรสกลนคร

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจ
 สายงานจราจรสถานีตำรวจภูธรสกลนคร โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้างาน	\bar{X}	(S.D)	ระดับความคิดเห็น
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.26	0.74	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.25	0.67	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.23	0.63	มาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	4.27	0.70	มาก
รวม	4.25	0.68	มาก

จากตาราง 8 ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจสายงาน
 จราจรสถานีตำรวจภูธรสกลนคร โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.26$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.25$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจรสถานีตำรวจภูธรสกลนคร ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	\bar{X}	(S.D)	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านได้แสดงทัศนคติต่อการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน	4.22	0.76	มาก
2. ท่านได้ทดลองปฏิบัติแนวคิดใหม่ ๆ กับผู้ร่วมงาน	4.18	0.83	มาก
3. ท่านได้มีการวางแผนงานทุกครั้งก่อนปฏิบัติงานจริง	4.32	0.77	มาก
4. ท่านเป็นคนเข้าใจง่ายและเป็นแบบอย่างที่ดี	4.14	0.88	มาก
5. ท่านเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน	4.08	0.89	มาก
6. ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.26	0.84	มาก
7. ท่านมีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก และกล้าเผชิญความจริง	4.26	0.83	มาก
8. ท่านเป็นที่น่าเคารพยกย่องเป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธาของท่าน	4.34	0.82	มาก
9. ท่านรู้สึกเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหาร	4.40	0.73	มาก
10. ท่านมีเป้าหมายในการบริหารองค์กร และระบุเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.40	0.83	มาก
รวม	4.26	0.74	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์โดยภาพรวมมีความ
คิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.26$) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม
พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีเป้าหมายในการบริหารองค์กร และระบุเป้าหมาย
ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.40$) และท่านรู้สึกเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน
กับผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือ ท่านเป็นที่น่าเคารพยกย่องเป็นที่น่าเลื่อมใส ศรัทธา
ของท่าน ($\bar{X} = 4.34$) และเมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ท่านเต็มใจที่จะเปลี่ยนและ
ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจ
สายงานจรรยาบรรณตำรวจภูธรสกลนคร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	(S.D)	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านได้กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของ ผู้เข้าร่วมอย่างชัดเจน	4.20	0.81	มาก
2. ท่านสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ระเบียบ แบบแผน	4.22	0.79	มาก
3. ท่านได้ขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ	4.27	0.78	มาก
4. ท่านได้ชี้แจงผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวัง ที่จะได้รับจากผู้ร่วมงาน	4.24	0.75	มาก
5. ท่านพยายามดูแลให้ผู้ร่วมงานประสานสัมพันธ์กัน	4.31	0.82	มาก
6. ท่านได้ปฏิบัติงานโดยปรึกษาผู้ร่วมงานเสมอ	4.22	0.84	มาก
7. ท่านได้มอบหมายหน้าที่ชัดเจนและเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	4.25	0.76	มาก
8. ท่านได้กระตุ้นให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.24	0.66	มาก
9. ท่านชื่นชมยินดีอย่างจริงใจเมื่อท่านปฏิบัติหน้าที่ได้ สำเร็จ	4.32	0.71	มาก
10. ท่านสร้างความสามัคคีมีความไว้วางใจกัน	4.32	0.79	มาก
รวม	4.25	0.67	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมมีความคิดเห็น
อยู่ในระดับเห็นมาก ($\bar{X} = 4.25$) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ย
มากที่สุด คือ ท่านชื่นชมยินดีอย่างจริงใจเมื่อท่านปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.32$)
และท่านสร้างความสามัคคีมีความไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ท่านพยายาม
ดูแลให้ผู้ร่วมงานประสานสัมพันธ์กัน ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ ท่านได้ขอร้องให้

ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X} = 4.27$) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ท่านได้กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วมอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.20$)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจ
สายงานจราจรสถานีตำรวจภูธรสกลนคร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	\bar{X}	(S.D)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัวและตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน	4.12	0.69	มาก
2. ท่านได้บริหารงานอย่างเคร่งครัดและเฉียบขาด	4.12	0.66	มาก
3. ท่านได้ตำหนิผลงานที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน	4.10	0.79	มาก
4. ท่านได้สั่งการในลักษณะไม่อนุญาตให้ถกเถียง	4.04	0.86	มาก
5. ท่านได้เร่งรัดติดตามการทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา	4.28	0.65	มาก
6. ท่านได้พยายามตรวจสอบติดตามให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.26	0.75	มาก
7. ท่านได้รับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ของเพื่อนร่วมงาน	4.24	0.82	มาก
8. ท่านได้นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ในการบริหารงาน	4.24	0.94	มาก
9. ท่านได้ขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญๆก่อนลงมือปฏิบัติ	4.28	0.78	มาก
10. ท่านได้สนับสนุนให้ท่านมีแนวทางและวิธีคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	4.32	0.87	มาก
11. ท่านได้กระตุ้นความมั่นใจว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	4.40	0.70	มาก
12. ท่านได้ฝึกทำงานอย่างเป็นระบบและกล้าตัดสินใจ	4.36	0.66	มาก
รวม	4.23	0.63	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.23$) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้กระตุ้นความมั่นใจว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือ ท่านได้ฝึกทำงานอย่างเป็นระบบและกล้าตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา คือ ท่านได้สนับสนุนให้ท่านมีแนวทางและวิธีคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.32$) และเมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ท่านได้สั่งการในลักษณะไม่อนุญาตให้ถามโต้แย้ง ($\bar{X} = 4.04$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจสายงานจรรยาบรรณตำรวจภูธรสกลนคร ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล

ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	\bar{X}	(S.D)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้เลือกใช้งานที่เหมาะสมกับชนิดของงาน	4.38	0.64	มาก
2. ท่านได้ชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในหน่วยงาน	4.32	0.68	มาก
3. ท่านได้เอาใจใส่ดูแลผู้ร่วมงาน	4.34	0.75	มาก
4. ท่านได้สร้างความอบอุ่นสบายใจในการทำงานแก่ผู้ร่วมงาน	4.34	0.82	มาก
5. ท่านได้พยายามฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.20	0.82	มาก
6. ท่านได้พยายามดูแล จัดสวัสดิการให้ผู้ร่วมงาน	4.18	0.90	มาก
7. ท่านได้อธิบายเหตุผลในการบริหารงานของตนเองเสมอ	4.30	0.71	มาก
8. ท่านได้ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกันด้วยความยุติธรรม	4.18	0.94	มาก
9. ท่านได้ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อสนทนาด้วย	4.20	0.76	มาก
10. ท่านได้ประพฤติเป็นกันเองและคบง่าย	4.26	0.80	มาก
รวม	4.27	0.70	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.27$) และเมื่อพิจารณารายประเด็น คำถาม พบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้เลือกใช้งานที่เหมาะสมกับชนิดของงาน ($\bar{X} = 4.38$.) รองลงมา คือ ท่านได้เอาใจใส่ดูแลผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.34$) และท่านได้สร้างความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.34$) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ท่านได้ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกันด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.18$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	(S.D)	ระดับความคิดเห็น
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.23	0.56	มาก
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	4.17	0.61	มาก
ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	4.24	0.66	มาก
รวม	4.21	0.61	มาก

จากตาราง 13 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร โดยภาพรวม พบว่า มีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ($\bar{X} = 4.24$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.23$) และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.17$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{X}	(S.D)	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านมีการคาดการณ์และวางแผนก่อนการลงมือ ปฏิบัติงานใด ๆ	4.20	0.70	มาก
2. ท่านตั้งเป้าหมายในระดับสูงที่สามารถบรรลุได้	4.28	0.70	มาก
3. ท่านชอบปฏิบัติหน้าที่ที่ท้าทายความสามารถ	4.20	0.73	มาก
4. ท่านพยายามให้ดีขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน	4.16	0.77	มาก
5. ท่านมีความเสมอว่าความสำเร็จของงาน คือ ผลตอบแทนที่คุ้มค่า	4.26	0.72	มาก
6. ท่านเชื่อว่าการทำงานคนเดียวทำให้งานประสบ ความสำเร็จได้ยาก	4.22	0.68	มาก
7. ท่านชอบปฏิบัติหน้าที่เป็นความคิดริเริ่ม ของตน	4.16	0.74	มาก
8. เมื่อได้รับมอบหมายงานใด ๆ สิ่งที่ผู้บริหาร คำนึงถึงคือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	4.28	0.61	มาก
9. ท่านชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ด้วยตนเอง	4.20	0.82	มาก
10. ท่านต้องเลือกเพื่อนร่วมงานท่านจะพิจารณา ความสามารถหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว	4.14	0.86	มาก
11. เมื่อต้องทำงานที่ยากผู้บริหาร จะพยายามจัดจ้อ อยู่กับงานนั้นจนกว่าจะสำเร็จ	4.28	0.73	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{X}	(S.D)	ระดับ ความ คิดเห็น
12. ท่านคิดหาวิธีการใหม่ที่ทำงานให้สำเร็จ	4.36	0.60	มาก
13. ท่านเชื่อว่าการประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงานต้องขึ้นอยู่กับโชคชะตา	4.06	0.96	มาก
14. ท่านต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับ ในการปฏิบัติงาน	4.22	0.76	มาก
15. ท่านรู้สึกไม่ท้อถอยหมดความพยายามถ้า งานที่ทำอยู่ล้มเหลว	4.38	0.70	มาก
รวม	4.23	0.74	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกไม่ท้อถอยหมดความพยายามถ้างานที่ทำอยู่ล้มเหลว ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา คือ ท่านคิดหาวิธีการใหม่ที่ทำงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.36$) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ท่านเชื่อว่าการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานต้องขึ้นอยู่กับโชคชะตา ($\bar{X} = 4.06$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	\bar{X}	(S.D)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถทำงานได้ดีในบรรยากาศที่เป็นมิตร	4.38	0.67	มาก
2. ท่านรู้จักนึกถึงการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	4.34	0.72	มาก
3. ท่านชอบทำงานที่ต้องการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.36	0.69	มาก
4. ท่านแสวงหาการมีส่วนร่วมในการทำงานกับบุคคล	4.35	0.72	มาก
5. ท่านพยายามรักษาสัมพันธภาพภายในองค์กร	4.29	0.61	มาก
6. ท่านยินดีเปลี่ยนความคิดของตนเองหากความคิดของตนเองแตกต่างจากบุคคลอื่น	4.14	0.70	มาก
7. ท่านมักเลือกคบคนที่มีความคิดเห็นและเจตคติใกล้เคียงกับตนเอง	3.94	0.82	มาก
8. ในการตัดสินใจสั่งการท่านคำนึงถึงจิตใจของเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญ	3.92	0.88	มาก
9. ท่านรู้สึกกังวลใจต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น	4.02	0.80	มาก
10. ท่านมักสร้างบรรยากาศแบบร่วมมือในการทำงาน	4.10	0.76	มาก
11. ท่านต้องการความเข้าใจจากผู้ร่วมงาน	4.18	0.72	มาก
12. ท่านไม่ลังเลที่จะเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์กรอื่น ๆ	4.16	0.68	มาก
13. หากต้องเลือกเพื่อนร่วมงานท่านจะพิจารณาจากผู้ที่มีความสนิทสนมกับตนเองก่อน	4.12	0.75	มาก
14. เมื่อมีความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานท่านจะช่วยผสานสัมพันธ์ให้ดีขึ้น	4.14	0.76	มาก
รวม	4.17	0.73	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ โดยภาพรวม มีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.17$) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานได้ดีในบรรยากาศที่เป็นมิตร ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา คือ ท่านชอบทำงานที่ต้องการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.36$) และ เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ในการตัดสินใจสั่งการทำงานคำนึงถึงจิตใจของเพื่อน ร่วมงานเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.92$)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร
ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	\bar{X}	(S.D)	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ผู้บริหารเลือกงานที่สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับตนเองมากที่สุด	4.12	0.75	มาก
2. ผู้บริหารต้องควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.24	0.72	มาก
3. ผู้บริหารชอบทำงานกับผู้อื่นภายในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้ตนควบคุมได้	4.29	0.68	มาก
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเคารพเชื้อฟังของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผลการทำงาน	4.18	0.83	มาก
5. ผู้บริหารชอบทำงานกับบุคคลที่ตนเองรู้สึกเหนือกว่า	4.24	0.72	มาก
6. ผู้บริหารปรารถนาที่จะทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น	4.24	0.72	มาก
7. ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะทันทีหากผู้อื่นทำในสิ่งที่คิดว่าไม่ถูกต้อง	4.29	0.71	มาก
8. การปฏิบัติผู้บริหารมีบทบาทในการควบคุมบุคคลอื่น	4.27	0.73	มาก
9. ผู้บริหารต้องการเป็นผู้นำของกลุ่มเพื่อช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.37	0.64	มาก
10. ผู้บริหารต้องการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อจะได้ปกครองผู้อื่น	4.33	0.72	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	\bar{X}	(S.D)	ระดับ ความ คิดเห็น
11. ผู้บริหารใช้อำนาจเพื่อรักษาระเบียบวินัย ในการทำงาน	4.31	0.71	มาก
12. เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงานผู้บริหารจะ ตัดสินใจดำเนินการตามที่ตนเองเห็นสมควร	4.29	0.74	มาก
13. ผู้บริหารชอบแสดงออกในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่ม บทบาทให้กับตนเอง	4.27	0.70	มาก
14. ผู้บริหารพึงพอใจหากสามารถให้ผู้อื่นปฏิบัติ หน้าที่ตนเองต้องการได้	4.31	0.68	มาก
15. ผู้บริหารพยายามทำให้ผู้อื่นมีความเห็น คล้ายตาม	4.31	0.68	มาก
รวม	4.27	0.71	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยภาพรวมมีความคิดเห็น
อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.27$) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่าค่าเฉลี่ย
มากที่สุด คือ ผู้บริหารต้องการเป็นผู้นำของกลุ่มเพื่อช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา ผู้บริหารต้องการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อจะได้ปกครองผู้อื่น (\bar{X}
= 4.33) และเมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ
การเคารพเชื่อฟังของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผลการทำงาน ($\bar{X} = 4.18$)

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร
สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร**

**การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจของ
ข้าราชการตำรวจ สายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร มีความสัมพันธ์กัน
ทางบวก”**

ตาราง 17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ สายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร

ตัวแปร	ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร						
	X	X1	X2	X3	Y	Y1	Y2
X	-	.764**	.591**	.767**	.628**	.652**	.562**
X1		-	.805**	.805**	.718**	.757**	.724**
X2			-	.775**	.693**	.733**	.699**
X3				-	.760**	.781**	.736**
Y					-	.856**	.906**
Y1						-	.863**
Y2							-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม (X) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยภาพรวม (Y) ของข้าราชการตำรวจ สายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.562-0.906$)