

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจรสถานีตำรวจภูธรสกลนครอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนครอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.562-0.906 ซึ่งตัวแปรทุกตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับดังนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

และด้านแรงจูงใจใฝ่อาณาจ โดยตัวแปรของแรงจูงใจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านค่านึงความเป็นเอกบุคคผล ด้านการมีอิทธิพล
เชิงอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และด้านกระตุ้นทางปัญญา

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร อภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมือง
สกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของ
ข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรสกลนคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน
โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการสร้างแรง
บันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการค่านึงถึงความเป็นเอกบุคคผล ส่วนด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำจะตระหนักถึง
ความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับ
ความต้องการซึ่งกันและกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็น
ผู้นำและเปลี่ยนผู้นำไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนัก
ถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความ
ต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทำให้ผู้ตามเกิด
จิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่งและยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรมเป็นค่านิยมจุดหมาย เช่น
อิสริภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ตามถูก
ครอบงำด้วยอำนาจฝ่ายต่ำ เช่น ความกลัว ความโลภ ความเกลียดและความอิจฉาริษยา
เป็นต้น (Yukl and Fleet. 1992, pp. 175-176) การเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อให้เกิด
ประสิทธิผลจึงจำเป็นมากขึ้นและต้องเป็นไปตามความต้องการ จำเป็นที่จะทำให้ความ
ซับซ้อนในการทำงานน้อยลง และเพื่อสร้างความมั่นคงและสามารถคาดการณ์ได้ดังนั้น
ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์การทำงานที่ชัดเจน
คิดกลยุทธ์เชิงรุก เป็นในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548,
หน้า 72) ได้กล่าวถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถ
กำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างภาพใหม่ของ

องค์กร รวมทั้งเป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสนับสนุน ที่เหมาะสมเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง

1.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีเป้าหมายในการบริหารองค์กรและระบุเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนรองลงมา คือ ท่านรู้สึกเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหาร น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเป็นที่น่าเคารพยกย่องเป็นที่น่าเลื่อมใส ศรัทธาของท่าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำการจะปฏิบัติตน

เป็นต้นแบบที่เข้มแข็ง ซึ่งทัศนะของ Northhouse (2001, p. 137) ได้กล่าวถึงผู้นำด้านนี้ต้องมีคุณลักษณะพิเศษซึ่งอธิบายการรับรู้ของผู้ตามเกี่ยวกับอำนาจ ความเชื่อมั่นและอุดมการณ์เชิงแรงบันดาลใจของผู้นำมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงอารมณ์ เน้นการปรับเปลี่ยนความสนใจตนเองของผู้ตาม สุ่มมมองระดับโลกซึ่งเน้นความพาสุกขององค์กร และสอดคล้องกับทัศนะของ James (1978, pp. 42-170) ที่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกให้เห็นถึงค่านิยม เชิงคุณธรรม และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรมเป็นค่านิยม จุดหมาย ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะการยกระดับแรงจูงใจ และคุณธรรมซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่ายและให้ความสำคัญกับคุณธรรมและคุณค่าและวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นต้นแบบพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้ตาม อำนาจถูกใช้เพียงเมื่อจำเป็นและไม่ใช้เพื่อการได้รับประโยชน์ส่วนบุคคล

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ระเบียบ แบบแผนรองลงมาคือ ผู้บริหารขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารพยายามดูแลให้ผู้ร่วมงานประสานสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างแรงบันดาลใจด้วยการเน้นจิตวิญญาณ กระตุ้นหาความหมายและความท้าทาย ในทัศนะของ Tanya Gwen Hugher (2006, p. 25) ได้ถึงการสื่อสารความคาดหวังที่สูงและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามโดยใช้วิสัยทัศน์ สอดคล้องกับ Northhouse (2001, 136) ได้กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจด้วยการส่งเสริมผู้ตามให้ดีขึ้น ผู้ตามได้รับแรงจูงใจให้พยายามทำ

ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งก่อนหน้านี้คิดว่าไม่สามารถบรรลุได้ ผู้นำระดับความคาดหวัง และสื่อความเชื่อมั่นในตัวผู้ตามโดยการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายที่ท้าทาย ความศรัทธาอย่างแรงกล้าและการมองโลกในแง่ดี

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมากและเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ของเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารบริหารงานอย่างเคร่งครัดและเฉียบขาด น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในทัศนะของ Bennis and Nanus (1985, p. 25) เป็นการเน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม กระตุ้นผู้ตามให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับทัศนะของ Northouse (2001, 136) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรมีส่งเสริมผู้ตามให้ตั้งสมมติฐาน เชิญชวนผู้ตามให้ใช้การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และท้าทายรูปการซึ่งเป็นอยู่ในปัจจุบัน ผู้นำส่งเสริมการคิดเชิงสร้างสรรค์และการคิดเชิงนวัตกรรมและกำหนดกรอบปัญหาใหม่เพื่อให้ได้มุมมองใหม่ นอกจากนี้ผู้นำจะไม่วิจารณ์การกระทำผิดของผู้ตามต่อสาธารณชน ผู้ตามได้รับการส่งเสริมให้พยายามใช้วิธีการใหม่

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคผล พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในหน่วยงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลผู้ร่วมงาน น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความอบอุ่นสบายใจในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคผล เป็นการเน้นการเป็นพี่เลี้ยง ผู้นำปฏิบัติในฐานะพี่เลี้ยง คือ การฟังผู้ตามอย่างเอาใจใส่ในบรรยากาศของการสนับสนุน และสนใจความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความเจริญและผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคล ผู้นำส่งเสริมผู้ตามให้พยายามทำให้บรรลุเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้นโดยการท้าทายผู้นำฟังมอบหมายงานตามวิธีการของการพัฒนา ผู้ตามและเสนอทิศทางการหรือให้การสนับสนุนตามต้องการ และส่งเสริมผู้ตามให้ตั้งสมมติฐานในทัศนะของ Hugher (1989, pp. 44-45) ได้กล่าวว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคผล เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจของตนเอง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด) ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อองค์กร ผลการปฏิบัติของงานจะมีคุณภาพ ขึ้นอยู่กับการแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือ แรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจบุคลากร เพราะบุคลากรตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน และวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจบุคลากรจึงมีความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน เช่น พลังความพยายาม การเปลี่ยนแปลง และบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวนชื่น สัตตะพันธ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หากผู้บริหารต้องเลือกเพื่อนร่วมงานผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาความสามารถ ความสัมพันธ์ส่วนตัว รองลงมาคือ ผู้บริหารคิดหาวิธีการใหม่ที่ทำงานให้สำเร็จ น้อยที่สุดเมื่อต้องทำงานที่ยาก ผู้บริหารจะพยายามจดจ่ออยู่กับงานนั้นจนกว่าจะสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสพสัมฤทธิ์ผล ตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสพความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญดังนี้

- 1) มุ่งหาความสำเร็จ และกลัวความล้มเหลว
- 2) มีความทะเยอทะยานสูง
- 3) ตั้งเป้าหมายสูง
- 4) มีความรับผิดชอบในการทำงาน
- 5) มีความอดทนในการทำงาน
- 6) รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
- 7) เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน และ
- 8) เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง (Whittaker, 1970, p.170)

2.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด

คือ หากต้องเลือกเพื่อนร่วมงานผู้บริหารจะพิจารณาจากผู้ที่มีความสนิทสนมกับตนเอง ก่อน รองลงมา คือ ในการตัดสินใจสั่งการผู้บริหารคำนึงถึงจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสำคัญ น้อยที่สุด รู้จักนึกถึงการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affinitive Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารีย์ เป็นที่รักของเพื่อนมีลักษณะเห็นใจผู้อื่นซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้วผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขันพ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1) เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
- 2) ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
- 3) ตั้งเป้าหมายต่ำ และ
- 4) หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง

มักจะคล้อยตามผู้อื่น (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549, หน้า 135)

2.3 ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเคารพเชื้อพียงของผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่าผลการทำงาน รองลงมา ผู้บริหารชอบทำงานกับบุคคลที่ตนเองรู้สึกเหนือกว่า น้อยที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงานผู้บริหารจะตัดสินใจดำเนินการตามที่ตนเองเห็นสมควร ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นแรงจูงใจหรือความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ ในสังคม อันส่งผลให้บุคคลพยายามที่จะกระทำการควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุผลตามที่ต้องการเหนือกว่าบุคคลอื่น หรือเป็นความต้องการที่จะแสวงหาอำนาจ เนื่องจากมีความรู้สึกว่าการมีอำนาจนั้นจะทำให้เขาสามารถทำอะไรก็ได้เหนือกว่าคนอื่น ๆ และเป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่งของบุคคล แรงจูงใจใฝ่อำนาจนี้ มักจะเกิดจากการที่บุคคลได้เรียนรู้พฤติกรรมของบุคคลที่ผ่านมาว่าการมีอำนาจสามารถที่จะบันดาลทุกอย่างได้ตามที่ตนเองต้องการ คนที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ซึ่งนักจิตวิทยาสรุปไว้ว่าพัฒนามาจากธรรมชาติและความรู้สึกต่ออำนาจของตนเองว่าไม่ทัดเทียมกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะในด้านสังคม เศรษฐกิจ การศึกษาหรืออื่นใด นั้น จะเป็นสิ่งผลักดันให้บุคคลเกิดความจำเป็นที่จะต้องขดเขยปมด้อยของตนเอง โดยพยายามที่จะแสวงหาอำนาจเพื่อที่ตนเองจะได้มีอิทธิพลหรือมีอภิสิทธิ์เหนือกว่าบุคคลอื่นนั่นเอง (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549, หน้า 135)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมือง สกลนคร แต่ละด้าน 0.85 ถึง 0.98 ซึ่งมีตัวแปรทุกตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงหัวหน้างาน ของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธร เมืองสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับดังนี้ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยตัวแปรของแรงจูงใจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านค่านิยมความเป็นเอกบุคคผล ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และด้านกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะจูงใจ ให้บุคคลให้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลในระดับที่สูงขึ้นและครอบคลุมความสนใจของตนเองและ ปรับปรุงความสนใจและการนับถือตนเอง ค่านิยมปกติจะเปลี่ยนแปลงสู่ค่านิยมที่ดีขึ้นของผู้นำ ที่จะส่งเสริมให้ผู้ตามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Joseph. 2006, p. 1) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาลีสา สุคนธ์พงศ์ (2553) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์ ทางบวก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับ สุดท้าย ดังนั้นข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ควรเพิ่ม การมีอิทธิพลอุดมการณ์ ดังกล่าว เพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจสายงาน จราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร มีความตระหนักในเรื่องนี้เพิ่มมากขึ้น

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้นข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร และผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านแรงจูงใจอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดผล สัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความแตกต่างของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ด้านกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ควรส่งเสริมด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยจัดกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการตระหนักถึงความตั้งใจและอุทิศตนในการงานอย่างต่อเนื่อง โดยผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร เมืองสกลนคร ควรเป็นแบบอย่างที่ดีกับข้าราชการตำรวจภูธรเมืองสกลนคร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำกับแรงจูงใจ

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ทั้ง 3 ด้าน พบว่ามี 1 ด้าน คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม จึงสมควรได้รับการพัฒนา ดังนั้นข้าราชการตำรวจภูธร เมืองสกลนคร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำแนวทางการพัฒนาผู้นำกับแรงจูงใจต่อไป เป็นแนวทางให้การพัฒนา หรือส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับข้าราชการตำรวจภูธร เมืองสกลนคร

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน เพื่อพัฒนาและกระตุ้นให้ข้าราชการตำรวจได้มีการพัฒนาตนเอง และวิธีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมขวัญของข้าราชการตำรวจให้มากยิ่งขึ้น

3.2 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของข้าราชการตำรวจ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาเป็นแนวทางในการบำรุงขวัญของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด

3.3 ควรมีการศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนในจังหวัดสกลนคร เพื่อในแต่ละพื้นที่ของจังหวัด ได้เปรียบเทียบการบริหารจัดการข้าราชการตำรวจ ต่อไป