

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1” ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of square)
MS	แทน	ความแปรปรวน (Mean of sum of square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X1	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
X2	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X3	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา
X4	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Y	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
Y1	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
Y2	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
Y3	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร บ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n = 75)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	28	37.30
- หญิง	47	62.70
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	29	38.70
- 31-40 ปี	27	36.00
- 41-50 ปี	16	21.30
- 51 ปีขึ้นไป	3	4.00
3. ระดับการศึกษา		
- ระดับมัธยมศึกษา/ปวช.	9	12.00
- ระดับปวส./อนุปริญญา	9	12.00
- ระดับปริญญาตรี	53	70.70
- ระดับปริญญาโทขึ้นไป	4	5.30
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- ไม่เกิน 10,000 บาท	5	6.70
- 10,001-15,000 บาท	29	38.70
- 15,001-20,000 บาท	26	34.70
- มากกว่า 20,000 บาท	15	20.00

ตาราง 1 (ต่อ)

(n = 75)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การทำงาน		
- ไม่เกิน 5 ปี	39	52.00
- 6-10 ปี	29	38.70
- 11-15 ปี	6	8.00
- 16 ปีขึ้นไป	1	1.30
รวม	75	100

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 70.70 มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 และมีประสบการณ์ การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร
บ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1**

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและ
ครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 รายละเอียดดังตาราง 2-6

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็ก
และครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ในภาพรวม

(n = 75)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร บ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.05	0.38	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.03	0.71	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.02	0.38	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.08	0.40	มาก
ภาพรวม		4.04	0.35	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็ก
และครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก
ทุกด้าน ($\bar{X} = 4.04$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.02-4.08 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.08$)
มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิง
อุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.05$) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.02$) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็ก
และครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

(n = 75)

ข้อ ที่	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านมีอุดมการณ์ต่อการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.03	0.43	มาก
2	ท่านได้มีการวางแผนงานทุกครั้งก่อนปฏิบัติงาน	4.11	0.48	มาก
3	ท่านปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร	4.11	0.42	มาก
4	ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงาน	4.12	0.59	มาก
5	ท่านมีความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก และกล้าเผชิญความจริง	4.04	0.62	มาก
6	ท่านวางตัวต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่น่าเคารพ ยกย่องเป็นที่น่าเลื่อมใส ศรัทธา	4.05	0.63	มาก
7	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงาน	3.84	0.71	มาก
8	ท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.07	0.50	มาก
ภาพรวม		4.04	0.38	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน 1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)
มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.84–4.12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ
ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.12$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา
คือ ท่านได้มีการวางแผนงานทุกครั้งก่อนปฏิบัติงาน และท่านได้มีการวางแผนงานทุกครั้ง
ก่อนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.11$) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึก
ภาคภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.84$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็ก
และครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

(n = 75)

ข้อ ที่	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ระเบียบ แบบแผน	4.04	0.53	มาก
2	ท่านได้สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ	3.99	0.51	มาก
3	ท่านได้ชี้แจงผู้ร่วมงานให้ทราบถึงความมุ่งหวัง ที่คาดว่าจะได้รับ	3.92	0.46	มาก
4	ท่านพยายามดูแลให้ผู้ร่วมงานประสานสัมพันธ์ กัน	3.99	0.56	มาก
5	ท่านได้มอบหมายหรือได้รับมอบหมายหน้าที่ ชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.55	0.99	มาก
6	ท่านได้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิด ความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.88	0.52	มาก
7	ท่านชื่นชมยินดีอย่างจริงใจเมื่อท่านปฏิบัติหน้าที่ ได้สำเร็จ	3.91	0.72	มาก
8	ท่านสร้างความสามัคคีให้มีความไว้วางใจกัน	3.96	0.65	มาก
ภาพรวม		4.03	0.71	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) มีค่าเฉลี่ย
อยู่ระหว่าง 3.88–4.55 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้
มอบหมายหรือได้รับมอบหมายหน้าที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

($\bar{X} = 4.55$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ระเบียบ แบบแผน ($\bar{X} = 4.04$) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.88$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็ก และครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

(n = 75)

ข้อ ที่	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านได้กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวและตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน	3.93	0.05	มาก
2	ท่านได้พยายามแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ	4.05	0.54	มาก
3	ท่านได้มีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา	4.05	0.49	มาก
4	ท่านรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ของเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.51	มาก
5	ท่านได้นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ในการทำงาน	4.01	0.41	มาก
6	ท่านได้ขอความเห็นจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติ	4.05	0.51	มาก
7	ท่านได้สนับสนุนให้มีแนวทางและวิธีคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	3.93	0.60	มาก
8	ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	4.04	0.53	มาก
ภาพรวม		4.02	0.38	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) มีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.93-4.08 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.08$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านได้พยายามแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ท่านได้มีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา และท่านได้ขอความเห็นจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.05$) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวและตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงานและท่านได้สนับสนุนให้มีแนวทางและวิธีคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.93$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็ก
และครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

(n = 75)

ข้อ ที่	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านเลือกงานที่เหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ	3.93	0.60	มาก
2	ท่านมีเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในหน่วยงาน	4.16	0.55	มาก
3	ท่านได้เอาใจใส่ดูแลผู้ร่วมงาน	4.09	0.52	มาก
4	ท่านได้ดูแลสร้างความอบอุ่นสบายใจในการ ทำงานแก่ผู้ร่วมงาน	4.07	0.60	มาก
5	ท่านพยายามรับทราบความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.15	0.51	มาก
6	ท่านมีเหตุผลในการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ	3.97	0.61	มาก
7	ท่านปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกัน ด้วยความยุติธรรม	4.11	0.55	มาก
8	ท่านทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อสนทนาด้วย	4.11	0.50	มาก
9	ท่านได้ประพฤตินเป็นกันเองต่อเพื่อนร่วมงาน	4.16	0.46	มาก
ภาพรวม		4.08	0.40	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)
มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.93–4.16 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีเข้าใจบทบาทหน้าที่
ของตนเองในหน่วยงาน และท่านได้ประพฤตินเป็นกันเองต่อเพื่อนร่วมงาน

($\bar{X} = 4.16$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านพยายามรับทราบความคิดเห็นของ
ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.15$) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเลือกงาน
ที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.93$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและ
ครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 รายละเอียดดังตาราง 7-10

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและ
ครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ในภาพรวม

(n = 75)

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.96	.33	มาก
2	ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	4.10	.37	มาก
3	ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	3.92	.40	มาก
ภาพรวม		3.99	.32	มาก

จากตาราง 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและ
ครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก
ทุกด้าน ($\bar{X} = 3.99$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.92-4.10 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.10$) มีความผูกพันต่อ
องค์การในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.96$) และด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ($\bar{X} = 3.92$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

(n = 75)

ข้อ ที่	ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านมีการคาดการณ์และวางแผนก่อนปฏิบัติงาน ทุกครั้ง	4.03	.54	มาก
2	ท่านตั้งเป้าหมายในระดับสูงที่สามารถบรรลุได้	3.77	.75	มาก
3	ท่านชอบปฏิบัติหน้าที่ที่ท้าทายความสามารถ	3.80	.56	มาก
4	ท่านพยายามปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน	4.03	.52	มาก
5	ท่านคำนึงว่าความสำเร็จของงานเป็นผลตอบแทน ที่คุ้มค่า	3.96	.53	มาก
6	ท่านเชื่อว่าการทำงานคนเดียวทำให้งานประสบ ความสำเร็จได้ยาก	4.07	.66	มาก
7	ท่านชอบปฏิบัติงานตามความคิดของตนเอง	3.53	.81	มาก
8	ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	4.12	.52	มาก
9	ท่านพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้ด้วยตนเอง	4.09	.47	มาก
10	ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จ แม้จะเป็นงานที่ยาก	4.11	.56	มาก
11	ท่านคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำงานให้สำเร็จ	4.00	.46	มาก
12	ท่านมีการประเมินผลในการปฏิบัติงาน	4.05	.46	มาก
ภาพรวม		3.96	.33	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนบน 1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.53–4.12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.12$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จ แม้จะเป็นงานที่ยาก ($\bar{X} = 4.07$) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านชอบปฏิบัติงานตามความคิดของตนเอง ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

(n = 75)

ข้อ ที่	ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านสามารถทำงานได้ดีในการบรรยากาศที่เป็นมิตร	4.13	.53	มาก
2	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	4.04	.53	มาก
3	ท่านชอบงานที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.99	.60	มาก
4	ท่านใช้หลักการการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.10	.45	มาก
5	ท่านพยายามรักษาสัมพันธภาพภายในองค์กร	4.12	.59	มาก
6	ท่านยินดีเปลี่ยนความคิดของตนเองหากความคิดของตนเองแตกต่างจากบุคคลอื่น	4.13	.53	มาก
7	ท่านมักเลือกคบคนที่มีความคิดเห็นและเจตคติใกล้เคียงกับตนเอง	3.95	.77	มาก
8	ท่านคำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงาน	4.17	.50	มาก
9	ท่านมักสร้างบรรยากาศแบบร่วมมือในการทำงาน	4.16	.54	มาก
10	ท่านต้องการความเข้าใจจากผู้ร่วมงาน	4.13	.53	มาก
11	ท่านไม่ลังเลที่จะเข้ามีส่วนร่วมในกลุ่มหรือองค์กรอื่น ๆ	4.09	.57	มาก
12	เมื่อมีความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน ท่านจะพยายามสานสัมพันธ์ให้ดีขึ้น	4.12	.57	มาก
ภาพรวม		4.10	.37	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนบน 1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) มีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.95–4.17 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.17$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมักสร้าง บรรยากาศแบบร่วมมือในการทำงาน ($\bar{X} = 4.16$) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด คือ ท่านมักเลือกคบคนที่มีความคิดเห็นและเจตคติใกล้เคียงกับตนเอง ($\bar{X} = 3.95$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1
ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

(n = 75)

ข้อ ที่	ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านเลือกงานที่สามารถ สร้างชื่อเสียงผลงานให้กับตนเอง	3.76	.65	มาก
2	ท่านสามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร	3.93	.62	มาก
3	ท่านชอบทำงานภายในสถานการณ์ที่ท่านมีบทบาทในการตัดสินใจ	3.87	.62	มาก
4	ท่านสามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานคล้อยตาม	3.80	.67	มาก
5	ท่านชอบทำงานกับบุคคลที่มีศักยภาพ	4.19	.58	มาก
6	ท่านมุ่งหวังที่จะทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น	4.01	.58	มาก
7	ท่านให้ข้อเสนอแนะ หากผู้อื่นทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	4.09	.47	มาก
8	ในการปฏิบัติงานท่านมีบทบาทในการตัดสินใจ	3.87	.70	มาก
9	ท่านใช้ภาวะผู้นำเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมาย	3.79	.68	มาก
10	ท่านใช้ความพยายามเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.91	.72	มาก
ภาพรวม		3.92	.40	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.76-4.19 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านชอบทำงานกับบุคคลที่มีศักยภาพ ($\bar{X} = 4.19$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านให้

ข้อเสนอแนะ หากผู้อื่นทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.09$) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทานเลือกงานที่สามารถ สร้างชื่อเสียงผลงานให้กับตนเอง
($\bar{X} = 3.76$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว
เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 รายละเอียดดังตาราง 11

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ตัวแปร	ความระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1								
	X	X1	X2	X3	X4	Y	Y1	Y2	Y3
X	1	.774**	.699**	.804**	.749**	.679**	.578**	.693**	.516**
X1		1	.255*	.663**	.662**	.569**	.491**	.626**	.386**
X2			1	.281*	.164	.269*	.192	.234*	.272*
X3				1	.720**	.673**	.597**	.698**	.482**
X4					1	.706**	.637**	.736**	.492**
Y						1	.679**	.908**	.853**
Y1							1	.702**	.708**
Y2								1	.548**
Y3									1

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (Y) ของของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .68$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y) เป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .58$)

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .69$)

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .52$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) เป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน และ .05 จำนวน 3 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .57$)

2) ด้านสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .27$)

3) ด้านกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .67$)

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .71$)

**ตอนที่ 5 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
บ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1**

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบ้านพักเด็กและครอบครัว
เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 รายละเอียด ดังตาราง 12

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (n = 75)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	1	1.33
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	74	98.67
รวม	75	100

จากตาราง 12 พบว่า ในจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 75 คน
มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบ้านพักเด็ก
และครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 จากแบบสอบถามปลายเปิด
จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.33 ส่วนที่เหลือจำนวน 74 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบ
แบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 98.67

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบ้านพักเด็กและครอบครัว
เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

การทำงานขององค์กรนั้นจำเป็นต้องมีปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่ส่งผล
ให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางต่าง ๆ ทั้งนี้หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้
ความสามารถ แต่หากแต่สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรมีรูปแบบการลดข้อจำกัดหรือจำกัดขีด
ความสามารถ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานก็จะเป็นไปอีกรูปแบบ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน มาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ซึ่งพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 รายละเอียดดังตาราง 13-18

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็ก
และครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บุคลากรบ้านพักเด็กและ ครอบครัว เขตพื้นที่ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1	\bar{X}	ผลการเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยรวม	สรุปผล
1	ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.05	มากกว่า	-
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.03	น้อยกว่า	ควรพัฒนา
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.02	น้อยกว่า	ควรพัฒนา
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล	4.08	มากกว่า	-
ภาพรวม		4.04		

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาเพื่อหาแนวทางการพัฒนา ซึ่งผลการหาจากการระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น มีดังนี้

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว
เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

(n = 10)

ข้อ ที่	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ	10	
2	ควรมีการชี้แจงให้ผู้ร่วมงานให้ทราบถึง ความมุ่งหวังที่คาดว่าจะได้รับ	10	
3	ควรพยายามดูแลผู้ร่วมงานประสานสัมพันธ์กัน	10	
4	ควรสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	10	
5	ควรมีการแสดงยินดีกับบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้ สำเร็จ	10	
6	ควรมีการสร้างสามัคคี-ความไว้วางใจกัน	10	
ภาพรวม		10	

จากตาราง 14 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน
ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นกับแนว
ทางการพัฒนาด้านการสร้างแรงบันดาลใจทั้ง 10 ท่าน

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว
เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

(n = 10)

ข้อ ที่	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระดับความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ควรมีการกระตุ้นให้เกิดการตระหนักถึงปัญหา ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน	10	
2	ควรมีการนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ ในการทำงาน	10	
3	ควรมีสันับสนุนให้มีแนวทางและวิธีคิดใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา	10	
ภาพรวม		10	

จากตาราง 15 พบว่า ความคิดเห็นของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความคิดเห็นกับแนวทางการ
พัฒนาด้านการสร้างแรงบันดาลใจทั้ง 10 ท่าน

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็ก
และครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

ข้อ ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรบ้านพักเด็กและ ครอบครัว เขตพื้นที่ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1	\bar{X}	ผลการเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยรวม	สรุปผล
1	ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.96	น้อยกว่า	ควรพัฒนา
2	ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ	4.10	มากกว่า	-
3	ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	3.92	น้อยกว่า	-
ภาพรวม		3.99		

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาเพื่อหาแนวทางการพัฒนา ซึ่งผลการหาจากการระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น มีดังนี้

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

(n = 10)

ข้อ ที่	ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ควรมีการร่วมกันตั้งเป้าหมายในระดับสูงที่สามารถบรรลุได้	10	
2	ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ใหม่ ๆ ท้าทายความสามารถ	10	
3	ควรมีการกำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน	10	
4	ควรมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ความสำเร็จของงานเป็นผลตอบแทนที่คุ้มค่า	10	
5	ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความคิดของตนเอง	10	
6	ควรหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำงานให้สำเร็จ	10	
ภาพรวม		10	

จากตาราง 17 พบว่า ความคิดเห็นของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความคิดเห็นกับแนวทางการพัฒนาด้านการสร้างแรงบันดาลใจทั้ง 10 ท่าน

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

(n = 75)

ข้อ ที่	ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	ระดับความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1	ควรเลือกงานที่สร้างผลงานให้กับตนเอง	10	
2	ควรจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร	10	
3	ควรทำงานภายในสถานการณ์ที่ท่านมีบทบาทในการตัดสินใจ	10	
4	ควรโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานคล้อยตาม	10	
5	ควรมีการสร้างบทบาทในการตัดสินใจ	10	
6	ควรใช้ภาวะผู้นำเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมาย	10	
7	ควรพยายามทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	10	
ภาพรวม		10	

จากตาราง 18 พบว่า ความคิดเห็นของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีความคิดเห็นกับแนวทางการพัฒนาด้านการสร้างแรงบันดาลใจทั้ง 10 ท่าน