

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบโลกาวิวัฒน์ต่อประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบข้อความ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาวิวัฒน์ของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต่องานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้สามารถเข้าใจได้ตรงกันในการสื่อความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n = ขนาดตัวอย่าง

$\bar{X}$ = ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

Sig. = ค่านัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 294 คน เมื่อจำแนกตาม อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สังกัด และรายจ่ายต่อเดือน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 294 คน)	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 40 ปี	78	26.53
ระหว่าง 41-50 ปี	56	19.05
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	160	54.42
อายุราชการ		
ไม่เกิน 10 ปี	11	3.74
ระหว่าง 11-20 ปี	98	33.33
ระหว่าง 21-30 ปี	121	41.16
ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	64	21.77
ระดับการศึกษา		
น้อยกว่าปริญญาตรี	191	64.97
ปริญญาตรี	87	29.59
มากกว่าปริญญาตรี	16	5.44
ชั้นยศ		
ส.ต.ต.-ส.ต.อ.	63	21.43
จ.ส.ต.-ค.ต.	174	59.18
ร.ต.ต.-ร.ต.อ.	39	13.27
พ.ต.ต.-พ.ต.ท.	18	6.12
สังกัด		
สถานีตำรวจภูธรเมืองชุมพร	75	25.50
สถานีตำรวจภูธรปากน้ำชุมพร	16	5.40
สถานีตำรวจภูธรบ้านวิสัยเหนือ	10	3.40

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 294 คน)	ร้อยละ
สถานีตำรวจภูธรหลังสวน	30	10.20
สถานีตำรวจภูธรปากน้ำหลังสวน	12	4.10
สถานีตำรวจภูธรบ้านในหุด	7	2.40
สถานีตำรวจภูธรสวี	22	7.50
สถานีตำรวจภูธรนาสัก	10	3.40
สถานีตำรวจภูธรปะทิว	15	5.10
สถานีตำรวจภูธรบ้านมาบอำมฤต	14	4.80
สถานีตำรวจภูธรท่าแซะ	19	6.50
สถานีตำรวจภูธรสลุย	11	3.70
สถานีตำรวจภูธรระแม	18	6.10
สถานีตำรวจภูธรพะโต๊ะ	15	5.10
สถานีตำรวจภูธรทุ่งตะโก	16	5.40
สถานีตำรวจภูธรปากตะโก	4	1.40
รายจ่ายต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	66	22.45
ระหว่าง 10,001-20,000 บาท	103	35.03
ระหว่าง 20,001-30,000 บาท	125	42.52
รวม	294	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 54.42 รองลงมาคืออายุไม่เกิน 40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.53 โดยมีอายุระหว่าง 41-50 ปี น้อยที่สุดจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 41.16 รองลงมาคืออายุระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.77 โดยมีอายุไม่เกิน 10 ปี น้อยที่สุดจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.74 ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 64.97 รองลงมาคือระดับการศึกษاپริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.59 โดยมีระดับการศึกษามากกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุดจำนวน 16 คน คิดเป็น

ร้อยละ 5.44 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชั้นยศ จ.ศ.ต.-ค.ต. จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 59.18 รองลงมา มีชั้นยศ ส.ต.ต.-ส.ต.อ. จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 ร.ต.ต.-ร.ต.อ. จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.27 โดยมีชั้นยศ พ.ต.ต.-พ.ต.ท. น้อยที่สุดจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.12 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองชุมพร จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 รองลงมาอยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรหลังสวน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 สถานีตำรวจภูธรสวี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 สถานีตำรวจภูธรท่าแซะ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 สถานีตำรวจภูธรละแม จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 สถานีตำรวจภูธรปากน้ำชุมพร จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 สถานีตำรวจภูธรทุ่งตะโก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 สถานีตำรวจภูธรปะทิว จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 สถานีตำรวจภูธรพะโต๊ะ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 สถานีตำรวจภูธรบ้านมาบอำมฤต จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 สถานีตำรวจภูธรปากน้ำหลังสวน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 สถานีตำรวจภูธรสลูย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 สถานีตำรวจภูธรบ้านวิสัยเหนือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 สถานีตำรวจภูธรนาสัก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 สถานีตำรวจภูธรบ้านในหูด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 โดยอยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรปากตะโก น้อยที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายจ่ายต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 42.52 รองลงมา มีรายจ่ายต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 35.03 โดยมีรายจ่ายต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท น้อยที่สุดจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.45

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ต่องานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารและประสิทธิผล
ต่องานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน รายละเอียดปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร

ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การคิดแบบโลกาภิวัตน์	4.10	0.66	มาก	1
2. การเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.02	0.65	มาก	3
3. การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี	4.05	0.44	มาก	2
4. การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร	3.96	0.44	มาก	5
5. การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ	3.98	0.64	มาก	4
รวม	4.02	0.33	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.33) โดยด้านการคิดแบบโลกาภิวัตน์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.66) รองลงมาตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาความชำนาญทางด้าน
เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.44) ด้านการเล็งเห็นเรื่องความหลากหลาย
ทางวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.65) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็น
ผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.64) และด้านการสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.44)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารด้านการคิดแบบโลกาภิวัตน์

การคิดแบบโลกาภิวัตน์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารได้ตัดสินใจโดยมองถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	4.13	0.98	มาก	2
2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันสำหรับการตัดสินใจ	4.20	0.94	มาก	1
3. ผู้บริหารมักเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเสมอ	4.00	0.74	มาก	4
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญการกำหนดเป้าหมายในอนาคตของหน่วยงาน	4.07	0.70	มาก	3
รวม	4.10	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารด้านการคิดแบบโลกาภิวัตน์ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.66) โดยเรื่องผู้บริหารใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันสำหรับการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.94) รองลงมาคือเรื่องผู้บริหารได้ตัดสินใจโดยมองถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.98) เรื่องผู้บริหารให้ความสำคัญการกำหนดเป้าหมาย ในอนาคตของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.70) และเรื่องผู้บริหารมักเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร
ด้านการเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม

การเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารตัดสินใจจัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับความต้องการ ของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ	4.10	0.79	มาก	1
2. ผู้บริหารสามารถแยกแยะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	4.03	0.85	มาก	2
3. ผู้บริหารได้กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ในการทำงาน	3.97	0.77	มาก	3
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระตุ้นใจเพื่อให้เกิด ความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ	3.97	0.81	มาก	3
รวม	4.02	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารด้านการเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรมในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.65) โดยเรื่องผู้บริหารตัดสินใจจัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ เรื่องผู้บริหารสามารถแยกแยะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.85) เรื่องผู้บริหารได้กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงานและเรื่องผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระตุ้นใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร
ด้านการพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี

การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารได้นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วย ในการทำงาน	4.00	0.88	มาก	4
2. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ	4.10	0.85	มาก	1
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองด้านการใช้ เทคโนโลยีในการทำงาน	4.07	0.54	มาก	2
4. ผู้บริหารมีวิธีการที่ช่วยให้ได้พัฒนาทักษะในการทำงาน ด้วยเทคโนโลยี	4.03	0.87	มาก	3
รวม	4.05	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารด้านการพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.44) โดยเรื่องผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ เรื่องผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง ด้านการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.54) เรื่องผู้บริหารมีวิธีการที่ช่วยให้ได้พัฒนาทักษะในการทำงานด้วยเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.87) และเรื่องผู้บริหารได้นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร
ด้านการสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร

การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารที่ช่วยให้หน่วยงานมีจำนวนภาคีเครือข่าย ในการทำงานเพิ่มขึ้นทุกปี	3.73	0.73	มาก	3
2. ผู้บริหารที่ช่วยให้หน่วยงานได้รับความร่วมมือจาก ภาคีเครือข่ายในการทำงานเสมอ	4.17	0.69	มาก	1
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	3.97	0.78	มาก	2
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผลงานที่ตอบสนองต่อ ความต้องการของประชาชน	3.97	0.81	มาก	2
รวม	3.96	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารด้านการสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.44) โดยเรื่องผู้บริหารที่ช่วยให้หน่วยงานได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ เรื่องผู้บริหารให้ความสำคัญกับผลงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.81) และเรื่องผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.78) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเรื่องผู้บริหารที่ช่วยให้หน่วยงานมีจำนวนภาคีเครือข่ายในการทำงานเพิ่มขึ้นทุกปีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ

การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ต่อผู้บริหารได้โดยง่าย	3.97	0.90	มาก	2
2. ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อผู้บริหาร อย่างสม่ำเสมอ	3.93	0.77	มาก	3
3. ผู้บริหารมีวิธีกระตุ้นใจให้ท่านอยากเข้าร่วมพัฒนา วิธีการทำงาน	3.90	0.59	มาก	4
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านมีพฤติกรรมการทำงาน ที่สอดคล้องกับหน่วยงาน	4.13	0.78	มาก	1
รวม	3.98	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.64) โดยเรื่องผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ เรื่องท่านสามารถนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อผู้บริหารได้โดยง่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.90) เรื่องท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.77) และเรื่องผู้บริหารมีวิธีกระตุ้นใจให้ท่านอยากเข้าร่วมพัฒนาวิธีการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปราม
ของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของ สถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้	3.97	0.87	มาก	5
2. ผลงานของท่านมีประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน	4.23	0.80	มาก	1
3. ท่านพึงพอใจในการทำงานอาชีพตำรวจ	4.17	0.61	มาก	2
4. ท่านต้องการก้าวหน้าในอาชีพตำรวจ	4.23	0.48	มาก	1
5. ท่านได้ริเริ่มพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ	4.13	0.73	มาก	3
6. หน่วยงานมีการพัฒนาระบบการทำงาน	4.07	0.44	มาก	4
รวม	4.13	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.57) โดยเรื่องผลงานของท่านมีประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน และเรื่องท่านต้องการก้าวหน้าในอาชีพตำรวจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ เรื่องท่านพึงพอใจในการทำงานอาชีพตำรวจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.61) เรื่องท่านได้ริเริ่มพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.73) เรื่องหน่วยงานมีการพัฒนาระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.44) และเรื่องท่านทำงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.87)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต่องานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต่องานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครหลวงชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคีย์รย่อในการแทนความหมายไว้ดังนี้

G = การคิดแบบโลกาภิวัตน์

M = การเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม

T = การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี

N = การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร

P = การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ

L = ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร

E = ประสิทธิภาพของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครหลวง

ชุมพร

ผลการวิเคราะห์ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครหลวงชุมพร

	G	M	T	N	P	L	E
G	1	0.715**	0.588**	0.368**	0.595**	0.803**	0.729*
M		1	0.786**	0.443**	0.677**	0.898**	0.569*
T			1	0.384**	0.606**	0.838**	0.475
N				1	0.584**	0.671**	0.564*
P					1	0.85*	0.692*
L						1	0.718*
E							1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครหลวงชุมพรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก (0.718) กล่าวคือ หากภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์

ของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครหลวงชุมพร มีค่าเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้นด้วย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน กับประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครหลวงชุมพร ในภาพรวมพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านการพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยีที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้พบว่า ด้านการคิดแบบโลกาภิวัตน์มีค่าความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การมากที่สุด โดยมีค่าอยู่ในระดับมาก และอีก 3 ด้าน คือ การเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร และการสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ในการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามบางท่านมีมุมมองที่น่าสนใจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการเพิ่มเติม เพื่อช่วยให้ข้อมูลในการวิจัยมีความน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น ซึ่งผลวิจัยปรากฏดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า ผู้บริหารที่ดีต้องสามารถกระตุ้นผู้ปฏิบัติให้เกิดความตื่นตัวและเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ได้ ทั้งนี้วิธีการกระตุ้นจูงใจมีอยู่หลากหลายวิธี และไม่ควรมีสูตรสำเร็จตายตัว ทั้งนี้ ไม่มีวิธีการจูงใจแบบใดดีที่สุดและใช้ได้ตลอดเวลา ซึ่งแต่ละวิธีการที่นำมาใช้จะได้ผลดีแค่เพียงช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น และภาวะผู้นำถือเป็นศิลปะที่ผู้บริหารต้องเรียนรู้และฝึกฝน เพื่อนำมาปรับใช้กับสถานการณ์ให้ทันทุกที

สำหรับคุณสมบัติของผู้บริหารนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามกล่าวตรงกันว่า ผู้บริหารจำเป็นต้อง (1) มีวิสัยทัศน์ (2) กล้าคิดและกล้าตัดสินใจ (3) โดยต้องมีการพิจารณาข้อมูลจากสิ่งต่าง ๆ รอบข้าง ดังนั้นผู้บริหารจะต้องแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างรอบด้านและทันสมัยอยู่ตลอดเวลา และ (5) ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือในการขับเคลื่อนและผลักดันวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ

นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้บริหารไว้นอกเหนือจากส่วนใหญ่ดังนี้ (5) ต้องมีความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติบ้างบางโอกาส (6) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติเข้าไปมีส่วนร่วมนำเสนอวิธีการทำงาน และ (7) ผู้บริหารต้องไม่ยึดติดกับผลสำเร็จและวิธีการเดิม ๆ ที่ผ่านมาแล้ว