

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานตามบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ผู้เขียนวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS นำเสนอผลการวิจัยในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

	สถานภาพ	จำนวน (n = 308 คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	279	90.60
	หญิง	29	9.40
ยศ	ส.ต.ต.-ส.ต.อ.	12	3.90
	จ.ส.ต.-ค.ต.	217	70.75
	ร.ต.ต.-ร.ต.อ.	21	6.80
	พ.ต.ต.ขึ้นไป	58	18.80
อายุ	21-30 ปี	50	16.20
	31-40 ปี	73	23.70
	41-50 ปี	135	43.80
	51-60 ปี	50	16.20
อายุราชการ	1-5 ปี	21	6.80
	6-10 ปี	35	11.40
	11-15 ปี	150	48.70
	มากกว่า 15 ปี	102	33.10
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	14	4.50
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	102	33.10
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	39	12.70
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี	153	49.60

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n = 308 คน)	ร้อยละ
แผนกงาน		
งานอำนวยการ	44	14.30
งานป้องกันปราบปราม	147	47.70
งานสืบสวน	81	26.30
งานจราจร	36	11.70
รวม	308	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 308 คน มีข้อมูลดังนี้
เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็น เพศชาย จำนวน 279 คน หญิง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ
90.6 และ 9.4

ยศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มียศ จ.ส.ต.-ค.ต. มีจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50
พ.ต.ต.ขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และ ร.ต.ต.-ร.ต.อ. จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80
อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 และระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 50 คน
คิดเป็นร้อยละ 16.20

อายุราชการ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวน 150 คน คิดเป็น
ร้อยละ 48.70 อายุราชการมากกว่า 15 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 และอายุราชการระหว่าง
6-10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี
มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 102 คน คิดเป็น
ร้อยละ 33.10 และระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70

แผนกงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่แผนกงานป้องกันปราบปราม มีจำนวน 147 คน
คิดเป็นร้อยละ 47.70 แผนกงานสืบสวน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 และแผนกงานอำนวยการ
จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจนคร จังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของข้าราชการตำรวจจังหวัดชุมพร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการโน้มน้าวความคิด	3.27	0.82	ปานกลาง	4
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.48	0.80	มาก	2
3. ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา	3.48	0.94	มาก	1
4. ด้านการคำนึงถึงเอกบุคล	3.38	0.96	ปานกลาง	3
รวม	3.40	0.88	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นชาวปัญญา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงเอกบุคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.96) และด้านการโน้มน้าวความคิด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการโน้มน้าวความคิด

การโน้มน้าวความคิด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารสามารถทำให้รู้สึกพร้อมที่จะจะอุทิศตน เพื่อองค์กร	3.01	0.73	ปานกลาง	5
2. ผู้บริหารมีประพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือ	3.03	0.56	ปานกลาง	3
3. ผู้บริหารความสามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่าง ถูกต้อง	3.40	0.86	ปานกลาง	2
4. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้	3.02	0.98	ปานกลาง	4
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกัน	3.90	0.99	มาก	1
รวม	3.27	0.82	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการโน้มน้าวความคิดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.99) รองลงมาคือ ผู้บริหารความสามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.86) ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.56) ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.98) และผู้บริหารสามารถทำให้ท่านรู้สึกพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารมักใช้การกระตุ้นเพื่อให้กำลังใจในการทำงาน	3.56	0.91	มาก	3
2. ผู้บริหารได้แสดงให้เห็นว่า การทำงานต้องเน้นถึงประโยชน์ของส่วนรวม	3.33	0.99	ปานกลาง	4
3. ผู้บริหารทำให้ท่านรู้สึกว่ งานที่ทำคือสิ่งสำคัญต่อหน่วยงาน	3.66	0.89	มาก	2
4. ผู้บริหารทำให้ท่านเกิดความเชื่อถือในการทำงาน	3.76	0.74	มาก	1
5. ผู้บริหารทำให้ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานได้สำเร็จด้วยดี	3.10	0.51	ปานกลาง	5
รวม	3.48	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่า ผู้บริหารทำให้ท่านเกิดความเชื่อถือในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ผู้บริหารทำให้ท่านรู้สึกว่ งานที่ทำคือสิ่งสำคัญต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.89) ผู้บริหารมักใช้การกระตุ้นเพื่อให้กำลังใจแก่ท่านในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.91) ผู้บริหารได้แสดงให้เห็นว่า การทำงานต้องเน้นถึงประโยชน์ของส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.99) และผู้บริหารทำให้ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถทำงานได้สำเร็จด้วยดี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.51)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา

การกระตุ้นชาวปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.32	0.99	ปานกลาง	5
2. ผู้บริหารขอให้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	3.52	0.90	มาก	2
3. ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่ถูกต้องในการทำงาน	3.48	0.89	มาก	4
4. ผู้บริหารมีวิธีการที่เหมาะสมในการหาข้อมูลที่น่าไปสู่ การทำงาน	3.57	0.95	มาก	1
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ใช้เหตุผลในการระบุถึงปัญหา ในการทำงาน	3.49	0.98	มาก	3
รวม	3.48	0.94	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นชาวปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีวิธีการที่เหมาะสมในการหาข้อมูลที่น่าไปสู่การทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.95) รองลงมาคือ ผู้บริหารขอให้ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.90) ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านใช้เหตุผลในการระบุถึงปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.98) ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่ถูกต้องในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.89) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.99)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการคำนึงถึงเอกบุคล

การคำนึงถึงเอกบุคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารให้ร่วมตัดสินใจในการกำหนดแนวทางการบริหารงาน	3.40	0.94	ปานกลาง	2
2. ผู้บริหารให้การยอมรับในความสามารถ	3.32	0.98	ปานกลาง	5
3. ผู้บริหารมักยกย่อง ชมเชยลูกน้องที่ปฏิบัติงานได้ดีต่อหน้าคนอื่น ๆ	3.52	0.96	มาก	1
4. ผู้บริหารสามารถใช้คนได้เหมาะสมกับงาน	3.32	0.99	ปานกลาง	4
5. ผู้บริหารมีวิธีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้แก่ลูกน้อง	3.34	0.92	ปานกลาง	3
รวม	3.38	0.96	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงเอกบุคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่า ผู้บริหารมักยกย่อง ชมเชยลูกน้องที่ปฏิบัติงานได้ดีต่อหน้าคนอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.96) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ท่านร่วมตัดสินใจในการกำหนดแนวทางการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.94) ผู้บริหารมีวิธีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้แก่ลูกน้อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.92) และผู้บริหารให้การยอมรับในความสามารถของท่าน และผู้บริหารสามารถใช้คนได้เหมาะสมกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.99)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารตำรวจนคร จังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารของ
ตำรวจนครจังหวัดชุมพร

ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการบริหารและบริการทั่วไป	3.34	0.94	ปานกลาง	4
2. ด้านอำนวยความสะดวกทางอาญา	3.41	0.96	มาก	3
3. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.53	0.94	มาก	1
4. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร	3.48	0.97	มาก	2
รวม	3.44	0.95	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารตำรวจนครจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารตำรวจนครจังหวัดชุมพร ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ ด้านการควบคุมและจัดการจราจร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.97) ด้านอำนวยความสะดวกทางอาญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.96) และด้านการบริหารและบริการทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารของ
ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการบริหารและบริการทั่วไป

การบริหารและบริการทั่วไป	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. มีการจัดการรวมให้บริการไว้ในบริเวณเดียวกัน (One stop service)	3.32	0.99	ปานกลาง	2
2. การให้บริการดังกล่าวทำให้ผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ	3.35	0.90	ปานกลาง	1
รวม	3.34	0.94	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการบริหารและบริการทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร โดยพิจารณาจากการให้บริการดังกล่าวทำให้ผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.90) ส่วนมีการจัดการรวมให้บริการไว้ในบริเวณเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.99)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารของ
ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านอำนวยความสะดวกธรรมชาติธรรมทางอาญา

อำนวยความสะดวกธรรมชาติธรรมทางอาญา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. มีการจัดทำป้ายประกาศเพื่อชี้แจงให้ประชาชนทราบ ถึงขั้นตอนการทำงาน	3.53	0.98	มาก	1
2. ขอร้องเรียนเรื่องการทำงานล่าช้ามีลดน้อยลง	3.47	0.95	มาก	2
รวม	3.41	0.96	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านอำนวยความสะดวกธรรมชาติธรรมทางอาญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร โดยพิจารณาจากการจัดทำป้ายประกาศเพื่อชี้แจงให้ประชาชนทราบถึงขั้นตอนการทำงาน อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.98) ส่วนขอร้องเรียนเรื่องการทำงานล่าช้ามีลดน้อยลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.95)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารของ
ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. มีการจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจออกตรวจดูยามทั่วถึงทุกจุด	3.55	0.98	มาก	1
2. คดีความด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินลด น้อยลง	3.52	0.91	มาก	2
รวม	3.53	0.94	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านอำนวยความสะดวกทางอาญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร โดยพิจารณาจากการจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจออกตรวจดูยามทั่วถึงทุกจุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.98) ส่วนคดีความด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินลดน้อยลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.91)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารของ
ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการควบคุมและจัดการจราจร

ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. มีการจัดกำลังเจ้าหน้าที่ไว้บริการตามจุดต่างๆ อย่างเพียงพอ	3.51	0.99	มาก	1
2. สถิติการเกิดอุบัติเหตุทางการจราจรมีลดน้อยลง	3.45	0.96	มาก	2
รวม	3.48	0.97	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการควบคุมและจัดการจราจร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.97) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร โดยพิจารณาจากการจัดกำลังเจ้าหน้าที่ไว้บริการตามจุดต่างๆ อย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.99) ส่วนสถิติการเกิดอุบัติเหตุทางการจราจรมีลดน้อยลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.96)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสัมฤทธิ์ ในการบริหารงานตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสัมฤทธิ์
ในการบริหารงานตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	การ โน้มน้าว ความคิด	การ สร้างแรง บันดาลใจ	การ กระตุ้น เชาว์ปัญญา	การ คำนึงถึง เอกบุคคล	ผลสัมฤทธิ์ ในการ บริหารงาน
การโน้มน้าวความคิด	1	.279**	.363**	.323**	.305**
การสร้างแรงบันดาลใจ		1	.960**	.967**	.935**
การกระตุ้นเชาว์ปัญญา			1	.983**	.954**
การคำนึงถึงเอกบุคคล				1	.968**
ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน					1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์กับ
ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
โดยที่ การคำนึงถึงเอกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานมากที่สุด และ
การโน้มน้าวความคิด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานน้อยที่สุด ซึ่งหมายความว่า
เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้นจะทำให้ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน
เพิ่มมากขึ้นด้วย