บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของ กำลังพล กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ ของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของกำลังพลกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ เกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของกำลังพลกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ สมมติฐาน

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของ กำลังพล กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของ กำลังพล กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 192 คน ประกอบไปด้วย อายุ, ระดับการศึกษา, ระดับชั้นยศ, สถานภาพสมรส และ ระดับขั้นเงินเดือน แสดงผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และ ร้อยละ ของกำลังพล แบ่งตาม อายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
30-น้อยกว่า 40 ปี	111	57.8
40-น้อยกว่า 50 ปี	32	16.7
50 ปีขึ้นไป	49	25.5
รวม	**192**	**100.0**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ 30 ถึง น้อยกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 25.5

ตารางที่ 4.2 จำนวน และ ร้อยละ ของกำลังพล แบ่งตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ปวช.	32	16.7
ปวส.	33	17.2
ม.6	81	42.2
ปริญญาตรี	45	23.4
ปริญญาโท	1	0.5
รวม	**192**	**100.0**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาอยู่ที่ มัธยมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็น ร้อยละ 42.2 รองลงมาคือ ปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 23.4 โดยที่ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีเพียง 1 คน จากจำนวน 192 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.5

ตารางที่ 4.3 จำนวน และ ร้อยละ ของกำลังพล แบ่งตาม ระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	ความถี่	ร้อยละ
สิบตรี-สิบเอก	69	35.9
จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก(พ.)	110	57.3
ร้อยตรี-ร้อยเอก	13	6.8
รวม	**192**	**100.0**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงชั้นยศ ตั้งแต่ จ่าสิบตรี ถึง จ่าสิบเอก (พิเศษ) คิดเป็นร้อยละ 57.3 เกินครึ่งของกลุ่มตัวอย่าง 192 คน โดยที่ รองลงมาคือ ชั้นยศ สิบตรีถึง สิบเอก คิดเป็น ร้อยละ 35.9

ตารางที่ 4.4 จำนวน และ ร้อยละ ของกำลังพล แบ่งตาม สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ความถี่	ร้อยละ
โสด	71	37.0
สมรสแล้ว	114	59.4
หย่าร้าง	7	3.6
รวม	**192**	**100.0**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่ มีสถานภาพการสมรส สมรสแล้ว โดยคิดเป็นร้อยละ 59.4 เกินครึ่งของ กลุ่มตัวอย่าง 192 คน โดย รองลงมาคือ สถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 37.0

ตารางที่ 4.5 จำนวน และ ร้อยละ ของกำลังพล แบ่งตาม ระดับขั้นเงินเดือน

ระดับขั้นเงินเดือน	ความถี่	ร้อยละ
15,000 บาท -น้อยกว่า 25,000 บาท	125	65.1
25,000 บาท – น้อยกว่า 35,000 บาท	56	29.2
35,000 บาทขึ้นไป	11	5.7
รวม	**192**	**100.0**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง ชั้นเงินเดือนที่ 15,000 บาท ถึง น้อยกว่า 25,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 65.1 และ รองลงมาคือ ระดับชั้นเงินเดือน ช่วง 25,000 บาท ถึง น้อยกว่า 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.2

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของกำลังพล กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์

การวิจัยในส่วนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ ใน 2 แบบ คือ

1. อัตตาธิปไตยหรือเผด็จการ (Autocratic)
2. ประชาธิปไตย (Democratic)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้นำแบบ เผด็จการ

ผู้นำแบบ เผด็จการ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลค่า
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้กำหนดแนวทางการทำงานให้หน่วยงาน	4.30	0.62	มากที่สุด
2. คำชี้ขาดของผู้บังคับบัญชาของท่านถือเป็นข้อสิ้นสุด	4.40	0.66	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองในทุกกรณี	3.97	0.73	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นการควบคุมงานเพื่อให้กำลังพลทำงานหนักและมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนด	3.91	0.79	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักกดดันในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ	3.54	0.87	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับท่านในฐานะผู้ปฏิบัติน้อยมากส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน	3.59	0.93	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ชี้ขาดและตัดสินปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงาเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.99	0.78	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นการใช้อำนาจในการชี้ขาดและตัดสินปัญหาเพื่อมิให้การปฏิบัติงานล่าช้า	3.78	0.87	มาก
รวม	**3.94**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 วิเคราะห์ได้ว่า กำลังพลมีความเห็นต่อลักษณะภาวะผู้นำแบบ เผด็จการ ของหน่วย กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ โดยรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า กำลังพล มีความคิดเห็นต่อ ลักษณะภาวะผู้นำแบบ เผด็จการสูงที่สุด ในเรื่อง คำชี้ขาดของผู้บังคับบัญชาของท่าน ถือเป็นข้อสิ้นสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นผู้กำหนดแนวทางการทำงานให้หน่วยงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และมีความคิดเห็นในเรื่อง ลักษณะภาวะผู้นำแบบ เผด็จการต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมักกดดันในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 แสดงให้เห็นว่า คำชี้ขาดของผู้นำของกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ ถือเป็นเด็ดขาดและเป็นผู้กำหนดแนวทางในการทำงานของหน่วย แต่ก็ไม่ได้ถึงกับ กดดันให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้นำแบบประชาธิปไตย

ผู้นำแบบ ประชาธิปไตย	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลค่า
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร	3.69	0.91	มาก
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิด เห็นของผู้อื่นเสมอ และคำนึงถึงความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นเป็นสำคัญ	3.61	0.91	มาก
11. หากต้องแสดงความคิดเห็นผู้บังคับบัญชาของท่านต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นชอบด้วย	3.60	0.83	มาก
12. ผู้บังคับบัญชาของท่านพยายามไม่เป็นผู้ก่อให้เกิดความขัดแย้ง แต่หากมีการขัดแย้งเกิดขึ้นก็ไม่พยายามทำลายความรู้สึกของแต่ละฝ่าย	3.75	0.81	มาก
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านพยายามพูดให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกดีเพื่อให้พวกเขามี กำลังใจในการทำงาน	3.76	0.88	มาก
รวม	**3.68**	**0.74**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 วิเคราะห์ได้ว่ากำลังพลมีความเห็นต่อลักษณะภาวะผู้นำแบบ ประชาธิปไตย ของหน่วย กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ โดยรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า กำลังพล มีความคิดเห็นต่อ ลักษณะภาวะผู้นำแบบ ประชาธิปไตย สูงที่สุด ในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาของท่านพยายามพูดให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกดีเพื่อให้พวกเขามีกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ ผู้บังคับ บัญชาของท่านพยายามไม่เป็นผู้ก่อให้เกิดความขัดแย้ง แต่หากมีการขัดแย้งเกิดขึ้นก็ไม่พยายามทำลายความรู้สึกของแต่ละฝ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมีความคิดเห็นในเรื่อง ลักษณะภาวะผู้นำแบบ ประชาธิปไตย ต่ำที่สุด คือ หากต้องแสดงความคิดเห็นผู้บังคับบัญชาของท่านต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นชอบด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาของกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์จะพูดให้กำลังพลมีกำลังใจในการทำงานอีกทั้งจะไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นภายในหน่วย

ตารางที่ 4.8 ภาพรวม ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลค่า
1.อัตตาธิปไตยหรือเผด็จการ (Autocratic)	3.94	0.52	มาก
2. ประชาธิปไตย (Democratic)	3.68	0.74	มาก
รวม	**3.73**	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 วิเคราะห์ได้ว่ากำลังพลมีความเห็นต่อลักษณะภาวะผู้นำแบบต่างๆ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 โดยที่ความเห็นมีค่ามากที่สุดคือ ลักษณะภาวะผู้นำแบบ อัตตาธิปไตยหรือเผด็จการ (Autocratic) โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.94 รองลงมา คือ ลักษณะภาวะผู้นำแบบ ประชาธิปไตย (Democratic) มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ 3.68

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ เกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ของกำลังพลกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลค่า
1. ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในการปฏิบัติงานหน่วยงานของท่าน	3.96	0.58	มาก
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับในการทำงานของหน่วยงานท่าน	3.90	0.67	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมักถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชา	2.86	0.98	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ	4.11	0.71	มาก
5. หากเปลี่ยนผู้บังคับบัญชา หน่วยงานของท่านก็ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	3.92	0.81	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาประสบการณ์น้อย ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่าน	3.31	0.93	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาอายุน้อย มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่าน	3.20	0.97	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาที่ จบจากโรงเรียนนายร้อย มีผลต่อผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานของท่าน	3.64	0.97	มาก
รวม	**3.61**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 วิเคราะห์ได้ว่ากำลังพลมีความเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วย กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ โดยรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า กำลังพล มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงที่สุดในเรื่อง หน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในการปฏิบัติงานหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และมีความคิดเห็นในเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต่ำที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมักถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของกำลังพลกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา โดยที่ มีส่วนน้อยจะถูกตำหนิ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ, ระดับการศึกษา, ระดับชั้นยศ, สถานภาพสมรส และ ระดับขั้นเงินเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์

1.1 กำลังพลที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล แตกต่างกัน

H_0 อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลไม่แตกต่างกัน

H_1 อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล จำแนกตามอายุ ดังนี้

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p
30-น้อยกว่า 40 ปี	111	3.65	.45	0.873	0.419
40-น้อยกว่า 50 ปี	32	3.60	.44		
50 ปีขึ้นไป	49	3.55	.43		
Total	**192**	**3.61**	**.44**		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล มีค่าสถิติ F เท่ากับ 0.873 และค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.419 ซึ่งพบว่ามีค่ามากกว่าระดับนัยยะสำคัญ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมุติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมุติฐานรอง H_1 หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

1.2 กำลังพลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลแตกต่างกัน

H_0 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลไม่แตกต่างกัน

H_1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p
ปวช.	32	3.57	0.38	0.108	0.980
ปวส.	33	3.60	0.48		
ม.6	81	3.63	0.45		
ปริญญาตรี	45	3.62	0.46		
ปริญญาโท	1	3.62	.		
Total	**192**	**3.61**	**0.45**		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล มีค่าสถิติ F เท่ากับ 0.108 และค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.980 ซึ่งพบว่ามีค่ามากกว่าระดับนัยยะสำคัญ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมุติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมุติฐานรอง H_1 หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

1.3 กำลังพลที่มีระดับชั้นยศ แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลแตกต่างกัน

H_0 ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลไม่แตกต่างกัน

H_1 ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล จำแนกตามระดับชั้นยศ ดังนี้

ระดับชั้นยศ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p
สิบตรี-สิบเอก	69	3.66	0.47	1.499	0.226
จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก(พ.)	110	3.61	0.42		
ร้อยตรี-ร้อยเอก	13	3.43	0.46		
Total	**192**	**3.61**	**0.44**		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับชั้นยศ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล มีค่าสถิติ F เท่ากับ 1.499 และค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.226 ซึ่งพบว่ามีค่ามากกว่าระดับนัยยะสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมุติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมุติฐานรอง H_1 หมายความว่า ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

1.4 กำลังพลที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลแตกต่างกัน

H_0 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลไม่แตกต่างกัน

H_1 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล จำแนกตามสถานภาพสมรส ดังนี้

สถานภาพสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p
โสด	71	3.67	0.43	0.782	0.459
สมรสแล้ว	114	3.58	0.46		
หย่าร้าง	7	3.55	0.31		
Total	**192**	**3.61**	**0.44**		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม สถานภาพสมรส พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล มีค่าสถิติ F เท่ากับ 0.782 และค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.459 ซึ่งพบว่ามีค่ามากกว่าระดับนัยยะสำคัญ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมุติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมุติฐานรอง H_1 หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

1.5 กำลังพลที่มีระดับขั้นเงินเดือน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลแตกต่างกัน

H_0 ระดับขั้นเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลไม่แตกต่างกัน

H_1 ระดับขั้นเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล จำแนกตามระดับชั้นเงินเดือน ดังนี้

ระดับขั้นเงินเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p
15,000 บาท -น้อยกว่า 25,000 บาท	125	3.64	0.45	2.151	0.119
25,000 บาท – น้อยกว่า 35,000 บาท	56	3.52	0.42		
35,000 บาทขึ้นไป	11	3.76	0.39		
Total	**192**	**3.61**	**0.44**		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับขั้นเงินเดือน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล มีค่าสถิติ F เท่ากับ 2.432 และค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.091 ซึ่งพบว่ามีค่ามากกว่าระดับนัยยะสำคัญ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมุติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมุติฐานรอง H_1 หมายความว่า ระดับขั้นเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.15 สรุปภาพรวมวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์

สมมติฐานการศึกษา	F	P	ผลการวิเคราะห์
อายุ	0.873	0.419	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	0.108	0.980	ปฏิเสธ
ระดับชั้นยศ	1.499	0.226	ปฏิเสธ
สถานภาพสมรส	0.782	0.459	ปฏิเสธ
ระดับขั้นเงินเดือน	2.151	0.119	ปฏิเสธ
ภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคล			**ปฏิเสธ**

จากตารางที่ 4.15 สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของกำลังพล กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์

สมมติฐานที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์

ตารางที่ 4.16 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์

ภาวะผู้นำ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig.(2-tailed)	
1. อัตตาธิปไตยหรือเผด็จการ (Autocratic)	0.220**	0.002	มีความสัมพันธ์ระดับน้อย
2. ประชาธิปไตย (Democratic)	0.323**	0.000	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
รวม	**0.410****	**0.000**	**มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง**

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation)ในการทดสอบสมมุติฐานผลการทดสอบพบว่าความสัมพันธ์ในภาพรวมของ รูปแบบภาวะผู้นำ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่า Sig.

(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ารูปแบบภาวะผู้นำ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล ในภาพรวมอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($r = 0.410^{**}$)

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

ผู้นำแบบอัตตาธิปไตยหรือเผด็จการ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ารูปแบบภาวะผู้นำในแบบอัตตาธิปไตยหรือเผด็จการ มีความสัมพันธ์ระดับน้อย กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล ในภาพรวมอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($r = 0.220^{**}$)

ผู้นำแบบประชาธิปไตย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ารูปแบบภาวะผู้นำในแบบประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล ในภาพรวมอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($r = 0.323^{**}$)

ตารางที่ 4.17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้วย อายุ, ระดับการศึกษา, ระดับชั้นยศ, สถานภาพสมรส และ ระดับขั้นเงินเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์

สมมติฐานการศึกษา	เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา
อายุ		✓
ระดับการศึกษา		✓
ระดับชั้นยศ		✓
สถานภาพสมรส		✓
ระดับขั้นเงินเดือน		✓

สมมติฐานที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์

สมมติฐานการศึกษา	เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา
1. อัตตาธิปไตยหรือเผด็จการ (Autocratic)	✓	
2. ประชาธิปไตย (Democratic)	✓	
ภาพรวมภาวะผู้นำ	✓	