

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยขอนำเสนอผล การวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทนค่า ขนาดของประชากรกลุ่มเป้าหมาย
t	แทนค่า ของการแจกแจงใน t-distribution
r	แทนค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$R^2$	แทนค่า สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
$R^{2Adj}$	แทนค่า สัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแล้ว
$\beta$	แทนค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
$\mu$	แทนค่า ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sigma$	แทนค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทนค่า การแจกแจงแบบ F
Sig.	แทนค่า ค่าระดับสำคัญทางสถิติ
*	แทนค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทนค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทนค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000
TL	แทนค่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)

$X_1$	แทนค่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
$X_2$	แทนค่า การสร้างแรงบันดาลใจ
$X_3$	แทนค่า การกระตุ้นทางปัญญา
$X_4$	แทนค่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
$X_{total}$	แทนค่า ผลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
OE	แทนค่า ประสิทธิภาพองค์กร (Organizational Effectiveness)
$Y_1$	แทนค่า การปรับตัว
$Y_2$	แทนค่า การบรรลุเป้าหมาย
$Y_3$	แทนค่า การบูรณาการ
$Y_4$	แทนค่า การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม
$Y_{total}$	แทนค่า ผลรวมประสิทธิภาพองค์กร

### ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน (เฉพาะค่าจ้างหรือเงินเดือน) และบทบาทหน้าที่ในองค์กร โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกเป็นรายด้านโดยรวมและรายข้อ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จำแนกเป็นรายข้อ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

4. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกเป็นรายชื่อ

5. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกเป็นรายด้านโดยรวมและรายชื่อ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการปรับตัวจำแนกเป็นรายชื่อ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการปรับตัวจำแนกเป็นรายชื่อ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบรรลุเป้าหมายจำแนกเป็นรายชื่อ

4. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบูรณาการจำแนกเป็นรายชื่อ

5. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผล  
องค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
(เป็นแบบคำถามปลายเปิด)

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ไว้ดังนี้

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ  
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ  
อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน (เฉพาะ  
ค่าจ้างหรือเงินเดือน) และบทบาทหน้าที่ในองค์กร โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ความถี่  
และร้อยละ ดังตาราง 1

ตาราง 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N = 94)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	71	75.53
- หญิง	23	24.47
2. อายุ		
- 20-30 ปี	5	5.32
- 31-40 ปี	44	46.81
- 41-50 ปี	29	30.85
- อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป	16	17.02
3. สถานภาพ		
- โสด	7	7.45
- สมรส	84	89.36
- หม้าย / หย่าร้าง	3	3.19

ตาราง 1 (ต่อ)

(N = 94)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ระดับมัธยมศึกษา / ปวช.	8	8.51
- ระดับ ปวส. / อนุปริญญา	27	28.72
- ระดับปริญญาตรี	47	50.00
- ระดับปริญญาโทขึ้นไป	12	12.77
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ไม่เกิน 5 ปี	8	8.51
- 6-15 ปี	48	51.06
- 16-25 ปี	21	22.34
- 26 ปี ขึ้นไป	17	18.09
6. รายได้ต่อเดือน (เฉพาะค่าจ้างหรือเงินเดือน)		
- ไม่เกิน 1,500,000 กีบ	7	7.44
- 1,500,001-2,000,000 กีบ	64	68.09
- 2,000,001-2,500,000 กีบ	19	20.21
- 2,500,001 กีบขึ้นไป	4	4.26
7. บทบาทหน้าที่ในองค์กร		
- ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ	4	4.26
- หัวหน้าแผนก/รองหัวหน้าแผนก	27	28.72
- หัวหน้าหน่วยงาน/รองหัวหน้าหน่วยงาน	13	13.83
- นักวิชาการ	50	53.19
รวม	94	100.00

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง

แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีจำนวนทั้งสิ้น 94 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 75.53 และเป็นเพศหญิงจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 24.47 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 46.81 รองลงมาอยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 30.85 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 89.36 รองลงมาโสดจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.45 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลง มาระดับ ปวส. / อนุปริญญา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 28.72 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 51.06 รองลงมา 16-25 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 22.34 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะค่าจ้างหรือเงินเดือน) 1,500,001-2,000,000 กีบ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 68.09 รองลงมา 2,000,001-2,500,000 กีบ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 20.21 ส่วนใหญ่มีบทบาทหน้าที่ในองค์กรเป็นนักวิชาการ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 53.19 รองลงมาหัวหน้าแขนง /รองหัวหน้าแขนงจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 28.72

สรุป ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 94 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 75.53 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.81 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 89.36 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.06 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะค่าจ้างหรือเงินเดือน) 1,500,001-2,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 68.09 ส่วนใหญ่มีบทบาทหน้าที่ในองค์กรเป็นนักวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 53.19

## ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธาธิการและ ขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธาธิการ  
และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายข้อ  
สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ดังตาราง 2-6

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธา  
ธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน  
ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กร  
แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน  
ลาว โดยรวมและรายด้าน

(N = 94)

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง		
		$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.30	0.47	มาก
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.20	0.50	มาก
3	การกระตุ้นทางปัญญา	4.27	0.48	มาก
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.27	0.48	มาก
โดยรวม		4.26	0.42	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธาธิการ  
และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\mu = 4.26$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพล  
อย่างมีอุดมการณ์ ( $\mu = 4.30$ ) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ  
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\mu = 4.27$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\mu = 4.20$ )

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จำแนกเป็นรายชื่อ ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 94)

ข้อที่	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระดับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		
		$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่มีความหนักแน่นและมั่นใจในการแสดงออก สามารถคุมอารมณ์ได้ดี	4.30	0.73	มาก
2	ผู้บริหารปฏิบัติตนที่ดั่งงามอยู่ในศีลธรรมจรรยา	4.34	0.68	มาก
3	ผู้บริหารคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	4.15	0.82	มาก
4	ผู้บริหารเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติตามเป้าหมายสามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญไปสู่เพื่อนร่วมงาน	4.46	0.66	มาก
5	ผู้บริหารประพฤติตนให้บุคลากร เกิดความรู้สึกนิยมชมชอบเคารพยกย่องให้ความเชื่อถือไว้วางใจและอยากปฏิบัติตนเลียนแบบ	4.31	0.60	มาก
6	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน	4.30	0.65	มาก
โดยรวม		4.30	0.47	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์องค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม



อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.30$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติตามเป้าหมาย สามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญไปสู่เพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 4.46$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ดีงาม อยู่ในศีลธรรมจรรยา ( $\mu = 4.34$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่มีความหนักแน่นและมั่นใจในการแสดงออกสามารถคุมอารมณ์ได้ดี และผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ( $\mu = 4.30$ )

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกเป็นรายข้อ ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกเป็นรายข้อ

(N = 94)

ข้อที่	การสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับการสร้างแรงบันดาลใจ		
		$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	ผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องเผชิญต่อปัญหาอุปสรรค	4.18	0.65	มาก
2	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงาน โดยการสื่อความหมายหรือความคาดหวังในงานอย่างชัดเจน	4.16	0.66	มาก
3	ผู้บริหารสามารถสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวกแก่เพื่อนร่วมงาน	4.20	0.66	มาก
4	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจพร้อมปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์เป้าหมายกำหนดไว้	4.29	0.65	มาก
โดยรวม		4.20	0.50	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ระดับการสร้างแรงบันดาลใจของครุภัณฑ์โยธาธิการและ  
ขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมในระดับมาก  
( $\mu = 4.20$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารแสดงความ  
เชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจพร้อมปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จได้ตาม  
วัตถุประสงค์เป้าหมายกำหนดไว้ ( $\mu = 4.29$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถสร้างเจตคติ  
ที่ดี และการคิดในแง่บวกแก่เพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 4.20$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ  
ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงาน โดยการสื่อความหมายหรือความ  
คาดหวังในงานอย่างชัดเจน ( $\mu = 4.16$ )

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการกระตุ้นทางปัญญาจำแนกเป็นรายชื่อ ดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการกระตุ้นทางปัญญาจำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 94)

ข้อที่	การกระตุ้นทางปัญญา	ระดับการกระตุ้นทางปัญญา		
		$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	4.33	0.66	มาก
2	ผู้บริหารกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์	4.21	0.63	มาก
3	ผู้บริหารพิสูจน์ให้ผู้ร่วมงานเห็นว่า สามารถเอาชนะอุปสรรคได้โดยความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน	4.34	0.59	มาก
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อหาแนวทางและวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.30	0.63	มาก
5	ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร	4.18	0.71	มาก
โดยรวม		4.27	0.48	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับการกระตุ้นทางปัญญาองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.27$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารพิสูจน์ให้ผู้ร่วมงานเห็นว่า สามารถเอาชนะอุปสรรคได้โดยความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน ( $\mu = 4.34$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

( $\mu = 4.33$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร ( $\mu = 4.18$ )

2.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจำแนกเป็นรายชื่อ ดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 94)

ข้อที่	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		
		$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.26	0.60	มาก
2	ผู้บริหารมอบหมายงานอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความแตกต่างความรู้ความสามารถและความเหมาะสมเป็นรายบุคคล	4.26	0.68	มาก
3	ผู้บริหารแสดงการยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	4.29	0.63	มาก
4	ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาตนเองเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	4.31	0.62	มาก
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่	4.28	0.72	มาก
โดยรวม		4.27	0.48	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลองค์กร  
แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.27$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  
คือ ผู้บริหาร สนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาตนเองเข้ารับการอบรม พัฒนาความรู้  
ความสามารถเพิ่มขึ้น ( $\mu = 4.31$ ) รองลงมาคือผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแก้ปัญหา  
ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ( $\mu = 4.29$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารส่งเสริม  
ให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและผู้บริหารมอบหมายงานอย่างทั่วถึง  
โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ความรู้ความสามารถและความเหมาะสมเป็นรายบุคคล  
( $\mu = 4.26$ )

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายข้อ สถิติที่ใช้ คือ  
ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตาราง 7-12

3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธา  
ธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
โดยรวมและรายด้าน

(N = 94)

ด้าน	ประสิทธิผลองค์กร	ระดับประสิทธิผลองค์กร		
		$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	การปรับตัว	4.18	0.48	มาก
2	การบรรลุเป้าหมาย	4.19	0.48	มาก
3	การบูรณาการ	4.19	0.45	มาก
4	การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม	4.46	0.41	มาก
โดยรวม		4.26	0.38	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\mu = 4.26$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การรักษาแบบแผน  
วัฒนธรรม ( $\mu = 4.46$ ) รองลงมา คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายและด้านการบูรณาการ  
( $\mu = 4.19$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปรับตัว ( $\mu = 4.18$ )

3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการปรับตัวจำแนกเป็นรายชื่อ  
ดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธา  
ธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
ด้านการปรับตัวจำแนกเป็นรายชื่อ

(N = 94)

ข้อที่	การปรับตัว	ระดับการปรับตัว		
		$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	องค์กรมีก้นำข้อมูลการเปลี่ยนแปลงสภาพ แวดล้อมมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอยู่เสมอ	4.17	0.66	มาก
2	องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ เกี่ยวกับเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่จะช่วยพัฒนา การทำงาน	4.26	0.67	มาก
3	องค์กรประเมินผลความต้องการของกลุ่มผู้ใช้ บริการเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	4.18	0.60	มาก
4	องค์กรปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้ สามารถบริการได้คล่องตัวยิ่งขึ้น	4.12	0.65	มาก
5	องค์กรสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงาน ในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อ พัฒนางาน	4.19	0.69	มาก
โดยรวม		4.18	0.48	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับการปรับตัวองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวง  
บอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.18$ )  
เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษา

หาความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่จะช่วยพัฒนาการทำงาน ( $\mu = 4.26$ ) รองลงมา คือ องค์กรสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อพัฒนาการทำงาน ( $\mu = 4.19$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรปรับปรุง ระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถบริการได้คล่องตัวยิ่งขึ้น ( $\mu = 4.12$ )

3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบรรลุเป้าหมายจำแนกเป็น รายข้อ ดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธา ธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบรรลุเป้าหมายจำแนกเป็นรายข้อ

(N = 94)

ข้อที่	การบรรลุเป้าหมาย	ระดับการบรรลุเป้าหมาย		
		$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	องค์กรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และบุคลากร ในองค์กรรับรู้เป้าหมายได้เป็นอย่างดี	4.32	0.59	มาก
2	สายการบังคับบัญชาขององค์กรง่ายต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมาย	4.14	0.61	มาก
3	องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องกับ ภารกิจและวิสัยทัศน์	4.13	0.64	มาก
4	การบริหารจัดการทรัพยากร องค์กร เกิดความคุ้มค่า	4.22	0.67	มาก
5	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาถูกต้อง ตามระเบียบข้อบังคับขององค์กรได้เป็นอย่างดี	4.16	0.67	มาก
โดยรวม		4.19	0.48	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับการบรรลุเป้าหมายองค์กรแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมในระดับมาก



( $\mu = 4.19$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และบุคลากรในองค์กรรับรู้เป้าหมายได้เป็นอย่างดี ( $\mu = 4.32$ ) รองลงมา คือ การบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กรเกิดความคุ้มค่า ( $\mu = 4.22$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องกับภารกิจและวิสัยทัศน์ ( $\mu = 4.13$ )

3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบูรณาการจำแนกเป็นรายข้อ ดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการบูรณาการจำแนกเป็นรายข้อ

(N = 94)

ข้อที่	การบูรณาการ	ระดับการบูรณาการ		
		$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่	4.35	0.63	มาก
2	งานในตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้ปฏิบัติอยู่ตรงตามความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจ	4.36	0.68	มาก
3	ความเหมาะสมของสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้	4.06	0.66	มาก
4	การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม	4.12	0.67	มาก
5	การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานมีผลต่อความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า	4.09	0.61	มาก
โดยรวม		4.19	0.45	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับการบูรณาการองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก

( $\mu = 4.19$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานในตำแหน่งหน้าที่ ได้ปฏิบัติอยู่ตรงตามความรู้ความสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจ ( $\mu = 4.36$ ) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ ( $\mu = 4.35$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเหมาะสมของสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้ ( $\mu = 4.06$ )

3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายข้อ ดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม

(N = 94)

ข้อที่	การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม	ระดับการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม		
		$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	ความผูกพันอย่างมั่นคงในการทำงานในองค์กรนี้	4.40	0.62	มาก
2	เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ถูกต้องก็พร้อมที่จะชี้แจงแก้ไข	4.50	0.60	มาก
3	เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.31	0.62	มาก
4	เต็มใจที่เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ	4.37	0.58	มาก
5	ความต้องการที่จะอยู่และปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป	4.63	0.54	มาก
6	รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้	4.61	0.62	มาก
โดยรวม		4.46	0.41	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม

อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.19$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความต้องการที่จะอยู่และปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป ( $\mu = 4.63$ ) รองลงมา คือ รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ( $\mu = 4.35$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ( $\mu = 4.31$ )

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

##### ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แสดงรายละเอียด ดังตาราง  
12-13

4.1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ที่มีผลต่อ ประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ  
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อ  
ประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ  
ประชาธิปไตยประชาชนลาว

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าสัมประสิทธิ์ มาตรฐาน ( $\beta$ )	t	Sig.
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.278	3.465	.001
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	.194	2.121	.037
3. การกระตุ้นทางปัญญา	.230	2.862	.005
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.303	3.737	.000

$R^2 = .779$ ,  $R^{2Adj} = .769$ ,  $F = 78.46$ ,  $Sig. = .000$

ตัวแปรตามที่ทำนาย คือ ประสิทธิผลองค์กร

ค่าอิทธิพลทุกตัวเป็นค่ามาตรฐาน และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแล้วเท่ากับ .769 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง ได้ร้อยละ 76.90 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่งได้ มากที่สุดคือ ทำนายได้ .303 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถทำนายประสิทธิผลองค์กรได้ .278 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการกระตุ้นทางปัญญาสามารถทำนายประสิทธิผลองค์กรได้ .230 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005 ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถทำนายประสิทธิผลองค์กรได้น้อยที่สุด .194 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มากด้วย โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y_1 = .837 + .225(X_1) + .150(X_2) + .185(X_3) + .224(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z_2 = .287(X_1) + .194(X_2) + .230(X_3) + .303(X_4)$$

ทั้งนี้จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังตาราง 13

ตาราง 13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	ข้อสมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	ยอมรับ

**ตอนที่ 5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลองค์กร  
แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แสดงรายละเอียด ดังตาราง 14

5.1 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มเป้าหมาย ที่ตอบแบบสอบถาม  
ปลายเปิด ดังตาราง 14

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (N = 94)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	19	20.21
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	75	79.79
<b>รวม</b>	<b>94</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 14 พบว่า ในจำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น 94 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 20.21 ส่วนที่เหลือจำนวน 75 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 79.79

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ควรมีการปรับปรุงพัฒนาระบบการทำงานอย่างมีแบบแผน เน้นการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง ตามวุฒิการศึกษา การพิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสมสอดคล้องกับความรับผิดชอบมีความเป็นธรรม และโปร่งใส

2. ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในชุดต่าง ๆ เป็นประจำ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในองค์กร

3. ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานตามภาระบทบาท หน้าที่อย่างเหมาะสมและชัดเจนเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

4. ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

5. ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของบุคลากร

6. ผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ผู้บริหารควรสนับสนุนพนักงานรุ่นใหม่โดยเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

8. ควรมีการปรับปรุงและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้กับพนักงานได้เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงานมากขึ้น

สรุป ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คือ ควรมีการปรับปรุงพัฒนาระบบการทำงานอย่างมีแบบแผนเน้นการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งตามวุฒิการศึกษา พิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสมสอดคล้องกับความรับผิดชอบมีความเป็นธรรม และโปร่งใส ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในชุดต่าง ๆ เป็นประจำ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในองค์กร กำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน มีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และตัวผู้บริหารเองควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรมเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ