

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของภาวะผู้นำต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว
ผู้วิจัย	นายดอนแก้ว ไช้มนวง
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ 2) อิทธิพลของภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรกลุ่มเป้าหมายได้แก่ บุคลากรจำนวน 94 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำแผนกพลังงานและป่อแร่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\mu = 4.13$) มีภาวะผู้นำในระดับมาก รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ($\mu = 3.72$) มีภาวะผู้นำในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบตามสบาย ($\mu = 2.60$) มีภาวะผู้นำในระดับปานกลาง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 4.31$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 4.06$) ด้าน

ลักษณะของงาน ($\mu = 3.95$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง ($\mu = 3.90$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.84$) และ ด้านความก้าวหน้า ($\mu = 3.68$)

3. ภาวะผู้นำโดยภาพรวม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ $R^{2Adj} = .701$ ซึ่งภาวะผู้นำทั้ง 3 ประเภท สามารถร่วมกันทำนายระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้ 70.10 % เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนภาวะผู้นำแบบตามสบาย ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ในภาพรวม ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน (เฉพาะค่าจ้าง หรือเงินเดือน) ระดับชั้นตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

TITLE The Influence of Leadership on Work Motivation Of Officers under the Bolikhamxay Provincial Department Of Energy And Mines, Lao People's Democratic Republic

AUTHOR Mr. Donekeo Xaymounvong

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol
Asst. Prof. Dr. Lamai Romyen

DEGREE M.P.A. (Public Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2018

Abstract

The objectives of this study were: 1) to investigate a degree of leadership and work motivation of officers under the Bolikhamxay Provincial Department Of Energy and Mines, Lao People's Democratic Republic, 2) to examine the influence of leadership on work motivation of officers under the Bolikhamxay Provincial Department Of Energy and Mines, Lao People's Democratic Republic, and 3) to compare the differences of work motivation among personnel in the Department of Energy and Mines, Bolikhamxay province, Lao PDR according to the personal background, The instrument used in data collection was a questionnaire. The data were collected from 94 officers of the Bolikhamxay Provincial Department of Energy and Mines, Lao People's Democratic Republic; and the statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis.

Findings of the study were as follows.

1. The Leadership among personnel in the Department of Energy and Mines, Bolikhamxay province, Lao PDR as a whole was at high level ($\mu = 3.85$). When considering each aspect, the aspect that gained the highest mean score was of transformational leadership ($\mu = 4.13$) which was at high level, followed by the aspect of transactional leadership ($\mu = 3.72$) which was at high level. The aspect that

gained the lowest mean score was of laissez-faire Leadership ($\mu = 2.60$) which was at moderate level.

2. Work motivation among personnel in the Department of Energy and Mines, Bolikhamxay province, Lao PDR as a whole was at high level ($\mu = 3.93$). When considering each aspect, it was found that all the aspects of the work motivation were at high level. The aspect that gained the highest mean score was of work achievement ($\mu = 4.31$), followed by the aspects of responsibility ($\mu = 4.06$), work itself ($\mu = 3.95$), possibility of growth ($\mu = 3.90$), and recognition ($\mu = 3.84$). The aspect that gained the lowest mean score was of advancement ($\mu = 3.68$).

3. The leadership had influence on the work motivation of officers at .05 level of significance with the adjusted R-Square coefficient of determination of .701. The three types of leaderships could together forecast 71.10% of the work motivation level of officers. When considering each aspect, it was found the transformational leadership and transactional leadership aspects had influence on the work motivation of officers at .05 level of significance. The laissez-faire leadership had no influence on the work motivation of officers.

4. The results of comparing work motivation among personnel in the Department of Energy and Mines, Bolikhamxay province, Lao PDR according to the personal backgrounds of sex, age, education, salary level, position and work experience were found significantly different at the .05 level of significance.

Keywords: Leadership, Work Motivation