

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ” ผู้วิจัยได้ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\mu$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sigma$	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน ขนาดของตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติทดสอบแบบที (t-test)
ANOVA	แทน การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of covariance)
F	แทน ค่าสถิติทดสอบแบบเอฟ (F-test)
df	แทน ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน ความแปรปรวน (mean of sum of square)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
$R^{2Adj}$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
$\beta$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์

F	แทน ค่าการแจกแจงแบบ F
P	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00
LED	แทน ผลรวมของภาวะผู้นำ (Leadership)
TFL	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)
TSL	แทน ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)
LFL	แทน ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire Leadership)
MOT	แทน ผลรวมของแรงจูงใจในการทำงาน (Motivator Factors)
MOT <sub>1</sub>	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้าน ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
MOT <sub>2</sub>	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้าน การยอมรับนับถือ (Recognition)
MOT <sub>3</sub>	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้าน ลักษณะของงาน (Work Itself)
MOT <sub>4</sub>	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้าน ความรับผิดชอบ (Responsibility)
MOT <sub>5</sub>	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้าน ความก้าวหน้า (Advancement)
MOT <sub>6</sub>	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้าน โอกาสที่จะได้รับความเจริญ รุ่งเรือง (Possibility of Growth)

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอิทธิพลภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคล

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรแผนกพลังงานและ บ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว เช่น ผู้บริหาร ข้าราชการ และ อาสาสมัครอันประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน (เฉพาะค่าจ้าง หรือเงินเดือน) ระดับชั้นตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(N= 94)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	55	58.51
-หญิง	39	41.49
2. อายุ		
-ไม่เกิน 30 ปี	37	39.36
-31-40 ปี	48	51.06
-41-50 ปี	5	5.32
-อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	4	4.26
3. ระดับการศึกษา		
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	13.83
-ปริญญาตรี	73	77.66
-สูงกว่าปริญญาตรี	8	8.51
4. รายได้ต่อเดือน (เฉพาะค่าจ้างหรือเงินเดือน)		
-ต่ำกว่า 1,500,000 กีบ	21	22.34
-1,500,000-2,000,000 กีบ	68	72.34
-2,000,000-2,500,000 กีบ	5	5.32
-2,500,001 กีบ ขึ้นไป	-	-

ตาราง 1 (ต่อ)

(N= 94)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. ระดับชั้นตำแหน่ง		
-ผู้จัดการ	1	1.06
-รองผู้จัดการ	2	2.13
-หัวหน้าแขนง	6	6.38
-รองหัวหน้าแขนง	7	7.45
-วิชาการ	65	69.15
-ลูกจ้างชั่วคราว	13	13.83
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
-1-5 ปี	39	41.49
-6-10 ปี	33	35.11
-11-20 ปี	18	19.15
-ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4	4.25
รวม	94	100.00

จากตาราง 1 พบว่า โดยสรุปกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรแผนกพลังงานและ  
 ป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย  
 คิดเป็นร้อยละ 58.51 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.06 มีการศึกษาในระดับ  
 ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.66 มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะค่าจ้างหรือเงินเดือน)  
 1,500,000-2,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 72.34 ระดับชั้นตำแหน่ง วิชาการ คิดเป็น  
 ร้อยละ 69.15 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.49

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแผนกพลังงานและป่อแร่  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รายละเอียดดังตาราง 2-9

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแผนกพลังงาน  
และป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
โดยรวมและรายด้าน

(N= 94)

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำ	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	4.13	0.52	มาก
2	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)	3.72	0.67	มาก
3	ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire Leadership)	2.60	0.81	ปานกลาง
รวม		3.85	0.47	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.85$ )  
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
(Transformational Leadership) ( $\mu = 4.13$ ) มีภาวะผู้นำในระดับมาก รองลงมา คือ  
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ( $\mu = 3.72$ ) มีภาวะผู้นำ  
ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire  
Leadership) ( $\mu = 2.60$ ) มีภาวะผู้นำในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย  
ประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน

(N= 94)

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	ด้านการสร้างบารมี	4.16	0.54	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.18	0.57	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.12	0.56	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.06	0.63	มาก
รวม		4.13	0.52	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแผนกพลังงาน  
และป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.13$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ  
( $\mu = 4.18$ ) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี ( $\mu = 4.16$ ) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา  
( $\mu = 4.12$ ) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (= 4.06) ตามลำดับ  
โดยรายละเอียดในแต่ละด้าน แสดงดังตาราง 4-7

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย  
ประชาชนลาว ด้านการสร้างบารมี โดยรวมและรายข้อ

(N= 94)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	ผู้นำของท่านตัดสินใจโดยยึดหลักตามหลักคุณธรรม และจริยธรรม	4.34	0.67	มาก
2	ผู้นำของท่านมีศักยภาพและความสามารถเป็นที่ ยอมรับ	4.40	0.61	มาก
3	ผู้นำของท่านใช้อำนาจที่มีอยู่เพื่อผลประโยชน์ แก่ส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การมาทำงานในวันหยุด	3.02	1.36	ปานกลาง
4	ผู้นำของท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ	4.60	0.49	มากที่สุด
5	ผู้นำของท่านพูดจาไพเราะ ใช้คำสุภาพมีความ เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.45	0.68	มาก
	รวม	4.16	0.54	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแผนกพลังงาน  
และป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการสร้างบารมี  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.16$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย  
มากที่สุด คือ ข้อที่ 4 ผู้นำของท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ  
( $\mu = 4.60$ ) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อที่ 5  
ผู้นำของท่านพูดจาไพเราะ ใช้คำสุภาพมีความเป็นกันเอง กับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ  
( $\mu = 4.45$ ) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ  
ข้อที่ 3 ผู้นำของท่านใช้อำนาจที่มีอยู่เพื่อผลประโยชน์แก่ส่วนรวมเป็นหลัก เช่น  
การมาทำงานในวันหยุด ( $\mu = 3.02$ ) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง  
ตามลำดับ



ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย  
ประชาชนลาว ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ

(N= 94)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการ ตั้งเป้าหมายในการทำงาน	4.12	0.76	มาก
2	ผู้นำของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงาน ได้อย่างชัดเจน	4.14	0.74	มาก
3	ผู้นำของท่านโน้มน้าวให้ท่านมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน	4.30	0.70	มาก
4	ผู้นำของท่านมอบหมายงานที่ทำทลายความรู้ ความสามารถของท่าน	3.85	0.78	มาก
5	ผู้นำของท่านกระตุ้นให้ท่านคำนึงถึงความสำคัญ ของเป้าหมายในการทำงาน	4.48	0.62	มาก
รวม		4.18	0.57	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแผนกพลังงาน  
และป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการสร้าง  
แรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.18$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า  
มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5  
ผู้นำของท่านกระตุ้นให้ท่านคำนึงถึงความสำคัญของเป้าหมายในการทำงาน ( $\mu = 4.48$ )  
รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้นำของท่านโน้มน้าวให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน  
( $\mu = 4.30$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 ผู้นำของท่านมอบหมายงานที่ทำทลาย  
ความรู้ความสามารถของท่าน ( $\mu = 3.85$ ) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้อ

(N= 94)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	ผู้นำของท่านกระตุ้นให้มีการแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ	4.22	0.57	มาก
2	ผู้นำของท่านสนับสนุนการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้แก้ไข ปัญหาในการทำงาน	4.16	0.79	มาก
3	ผู้นำของท่านมีการตั้งคำถามให้ท่านคิดหาวิธีการแก้ไข ปัญหาใหม่ ๆ	3.98	0.72	มาก
4	ผู้นำของท่านกระตุ้นให้ท่านมองปัญหาในแง่มุมใหม่ ๆ เสมอ	4.04	0.82	มาก
5	ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการคิด และแสดงความคิดเห็น	4.19	0.75	มาก
รวม		4.12	0.56	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแผนกพลังงาน และป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.12$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 ผู้นำของท่านกระตุ้นให้มีการแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ ( $\mu = 4.22$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ผู้นำของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการคิดและแสดงความคิดเห็น ( $\mu = 4.19$ ) ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 ผู้นำของท่านมีการตั้งคำถามให้ท่านคิดหาวิธีการแก้ไข ปัญหาใหม่ ๆ ( $\mu = 3.98$ ) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย  
ประชาชนลาว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ

(N= 94)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	ผู้นำของท่านเอาใจใส่และให้เกียรติท่านเสมอ	4.14	0.77	มาก
2	ผู้นำของท่านรับฟังปัญหาของท่านด้วยความตั้งใจ	4.04	0.78	มาก
3	ผู้นำของท่านคอยให้คำปรึกษาและสนองงานทุกครั้ง ที่ท่านมีปัญหา	4.15	0.70	มาก
4	ผู้นำของท่านคอยส่งเสริมและสนับสนุนสิ่งที่เป็น ประโยชน์ต่อตัวท่านในการพัฒนาตนเอง	4.00	0.83	มาก
5	ผู้นำของท่านใส่ใจกับความคืบหน้าในการทำงาน ของท่าน	3.98	0.70	มาก
	รวม	4.06	0.63	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแผนกพลังงานและ  
ป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการคำนึงถึง  
ความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.06$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ  
พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ  
ข้อที่ 3 ผู้นำของท่านคอยให้คำปรึกษาและสนองงานทุกครั้งที่ท่านมีปัญหา ( $\mu = 4.15$ )  
รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ผู้นำของท่านเอาใจใส่และให้เกียรติท่านเสมอ ( $\mu = 4.14$ ) ส่วนข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5 ผู้นำของท่านใส่ใจกับความคืบหน้าในการทำงานของท่าน  
( $\mu = 3.98$ ) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ของแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายข้อ

(N= 94)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	ผู้นำของท่านทำให้เข้าใจชัดเจนว่าท่านจะทำอะไร หรือคาดหวังอะไรจากท่าน	3.50	0.77	ปานกลาง
2	ผู้นำของท่านให้รางวัลในรูปยกย่องชมเชยให้ความดี ความชอบ ให้โบนัสเพิ่มขึ้นเมื่อ สามารถทำงาน บรรลุผลสำเร็จ	3.24	1.15	ปานกลาง
3	ผู้นำของท่านไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงาน โดยจะเข้าไปช่วยเหลือต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้นหรือ การทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน	3.76	0.97	มาก
4	ผู้นำของท่านจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของท่าน และจะช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด	4.04	0.69	มาก
5	ผู้นำของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานบนความคิด สร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่ส่งผลดีตามมาตราฐานของงาน และองค์การ	4.04	0.70	มาก
	รวม	3.72	0.67	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ของแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.72$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 4 ผู้นำของท่านจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของท่าน และจะช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด ( $\mu = 4.04$ ) มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ในระดับมาก รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ผู้นำของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานบนความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่ส่งผลดีตามมาตราฐานของงานและองค์การ ( $\mu = 4.04$ ) มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2

ผู้นำของท่านให้รางวัลในรูปยกย่องชมเชย ให้ความดีความชอบ ให้โบนัสเพิ่มขึ้น เมื่อสามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จ ( $\mu = 2.24$ ) มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire Leadership) ของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายข้อ

(N= 94)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire Leadership)	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	ผู้นำของท่านเน้นทำงานแบบเดิมมุ่งรักษาสภาพเดิม	3.30	1.03	ปานกลาง
2	ผู้นำของท่านการตัดสินใจไม่เด็ดขาด	2.57	1.11	ปานกลาง
3	ผู้นำของท่านไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ไม่มีส่วนร่วมกับงาน	2.43	1.21	น้อย
4	ผู้นำของท่านไม่มีวิสัยทัศน์ในภารกิจขององค์กร และไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย	2.11	1.07	น้อย
	รวม	2.60	0.81	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire Leadership) ของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.60$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 ผู้นำของท่านเน้นทำงานแบบเดิม มุ่งรักษาสภาพเดิม ( $\mu = 3.30$ ) มีภาวะผู้นำแบบตามสบาย ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้นำของท่านการตัดสินใจไม่เด็ดขาด ( $\mu = 2.57$ ) มีภาวะผู้นำแบบตามสบาย ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 ผู้นำของท่านไม่มีวิสัยทัศน์ในภารกิจขององค์กร และไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย ( $\mu = 2.11$ ) มีภาวะผู้นำแบบตามสบาย ในระดับน้อย ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน  
ภายในแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย  
ประชาชนลาว**

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนก  
พลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวละเอียด  
ดังตาราง 10-16

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ  
ประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยรวมและรายด้าน

(N= 94)

ด้าน ที่	แรงจูงใจในการทำงาน	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)	4.31	0.49	มาก
2	ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition)	3.84	0.52	มาก
3	ด้านลักษณะของงาน (Work Itself)	3.95	0.58	มาก
4	ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	4.06	0.56	มาก
5	ด้านความก้าวหน้า (Advancement)	3.68	0.72	มาก
6	ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth)	3.90	0.62	มาก
	รวม	3.93	0.45	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายใน  
แผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.93$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ  
ในการทำงาน (Achievement) ( $\mu = 4.31$ ) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ  
(Responsibility) ( $\mu = 4.06$ ) ด้านลักษณะของงาน (Work Itself) ( $\mu = 3.95$ ) ด้านโอกาส

ที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) ( $\mu = 3.90$ ) ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.85$ ) และ ด้านความก้าวหน้า (Advancement) ( $\mu = 3.68$ ) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) โดยรวมและรายข้อ

(N= 94)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	ทำงานด้วยความสามารถและทักษะของตนเองได้อย่างอิสระ	4.10	0.64	มาก
2	ทำนรู้สึภาคภูมิใจในงานที่ทำ	4.53	0.56	มากที่สุด
รวม		4.31	0.49	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.31$ ) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทำนรู้สึภาคภูมิใจในงานที่ทำ ( $\mu = 4.53$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ทำงานด้วยความสามารถ และทักษะของตนเองได้อย่างอิสระ ( $\mu = 4.10$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) โดยรวมและรายข้อ

(N= 94)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.82	0.60	มาก
2	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจากผู้ที่มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน	3.85	0.59	มาก
3	ท่านได้รับการยกย่องชมเชย ความไว้วางใจ การแสดงความยินดีจากหน่วยงาน	3.81	0.78	มาก
4	สังคมให้การยอมรับท่าน	3.91	0.54	มาก
	รวม	3.84	0.52	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.84$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 4 สังคมให้การยอมรับท่าน ( $\mu = 3.91$ ) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจากผู้ที่มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน ( $\mu = 3.85$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 ท่านได้รับการยกย่องชมเชย ความไว้วางใจ การแสดงความยินดีจากหน่วยงาน ( $\mu = 3.81$ ) ตามลำดับ



ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านลักษณะของงาน (Work Itself) โดยรวมและรายข้อ

(N= 94)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ	4.26	0.64	มาก
2	ท่านมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.85	0.62	มาก
3	งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความถนัด	4.06	0.75	มาก
4	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทนาย สามารถทำได้โดย ลำพังเพียงผู้เดียว	3.62	1.01	มาก
รวม		3.95	0.58	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านลักษณะของงาน (Work Itself) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.95$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ ( $\mu = 4.26$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความถนัด ( $\mu = 4.06$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทนาย สามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว ( $\mu = 3.62$ ) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) โดยรวมและรายข้อ

(N= 94)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	4.19	0.61	มาก
2	งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นงานที่มีความสำคัญ	4.29	0.56	มาก
3	มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติ	3.70	0.90	มาก
รวม		4.06	0.56	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.06$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นงานที่มีความสำคัญ ( $\mu = 4.29$ ) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ( $\mu = 4.16$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติ ( $\mu = 3.70$ ) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ  
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความก้าวหน้า (Advancement)  
โดยรวมและรายข้อ

(N= 94)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	ได้รับความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานรวมถึงมีโอกาส ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	4.05	0.68	มาก
2	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและ ยุติธรรม	3.72	0.96	มาก
3	มีการให้รางวัลกับบุคลากรที่ทำงานดีเด่น	3.26	1.09	ปานกลาง
รวม		3.68	0.72	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายใน  
แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
ด้านความก้าวหน้า (Advancement) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.68$ )  
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 ได้รับความก้าวหน้า  
จากการปฏิบัติงานรวมถึงมีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ( $\mu = 4.05$ ) มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อที่ 2 หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการ  
เลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม ( $\mu = 3.72$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก  
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 มีการให้รางวัลกับบุคลากรดีเด่น ( $\mu = 3.26$ )  
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) โดยรวมและรายข้อ

(N= 94)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
1	มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และประสบกับ ความสำเร็จจากการทำงานนั้น ๆ	3.40	0.98	ปานกลาง
2	มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ รวมถึง ความมั่นคง ขององค์กร	4.36	0.67	มาก
3	ได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร	3.94	0.85	มาก
รวม		3.90	0.62	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายใน แผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\mu = 3.90$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ รวมถึง ความมั่นคงขององค์กร ( $\mu = 4.36$ ) มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในระดับมาก รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมและ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ( $\mu = 4.94$ ) มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1 มีโอกาสที่จะได้รับ การเลื่อนตำแหน่ง และประสบกับความสำเร็จจากการทำงานนั้น ๆ ( $\mu = 3.40$ ) มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย  
ประชาชนลาว รายละเอียดดังตาราง 17

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตัวแปร	TFL	TSL	LFL	LED	MOT <sub>1</sub>	MOT <sub>2</sub>	MOT <sub>3</sub>	MOT <sub>4</sub>	MOT <sub>5</sub>	MOT <sub>6</sub>	MOT
Mean	4.13	3.72	2.60	3.85	4.31	3.84	3.95	4.06	3.68	3.90	3.93
S.D.	0.52	0.67	0.81	0.47	0.49	0.52	0.58	0.56	0.72	0.62	0.45
TFL	1	.786*	-.033	.950*	.503*	.677*	.601*	.532*	.672*	.673*	.801*
TSL		1	.116	.875*	.577*	.573*	.522*	.602*	.768*	.548*	.776*
LFL			1	.242*	.027	-.055	-.041	-.049	-.020	-.159	-.071
LED				1	.533*	.645*	.578*	.543*	.698*	.612*	.789*
MOT <sub>1</sub>					1	.370*	.694*	.450*	.469*	.377*	.679*
MOT <sub>2</sub>						1	.514*	.602*	.532*	.498*	.784*
MOT <sub>3</sub>							1	.602*	.426*	.518*	.811*
MOT <sub>4</sub>								1	.601*	.317*	.776*
MOT <sub>5</sub>									1	.603*	.799*
MOT <sub>6</sub>										1	.735*
MOT											1

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำโดยภาพรวม (LED) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม (MOT) ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .789$ )

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเป็นรายด้านกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม (MOT) พบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม (MOT) ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .801$ )

2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (TSL) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม (MOT) ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .776$ )

3) ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (LFL) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม (MOT) ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ( $r = -.0716$ )

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวแสดงรายละเอียดดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ อิทธิพลภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและ ป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตัวแปร	$\beta$	S.E.	Beta	T
(Constant)	1.342	.229		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.411	.081	.472	5.042***
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	.281	.063	.417	4.430***
ภาวะผู้นำแบบตามสบาย	-.058	.032	-.103	-1.771

$R^{2Adj} = .701$   $F = 73.703$   $Sig = .000***$

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำโดยภาพรวม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ  $R^{2Adj} = .701$  ซึ่งภาวะผู้นำทั้ง 3 ประเภท สามารถร่วมกันทำนายระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้ 70.10 % ส่วนอีกร้อยละ 29.90 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$MOT = 472(TFL) + .417(TSL) + -.103(LFL)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$MOT = .472(TFL) + .417(TSL)$$

เมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant) พบว่า



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน  
ภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ภาวะผู้นำแบบตามสบาย ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ  
พนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย  
ประชาชนลาว

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน (เฉพาะค่าจ้าง หรือเงินเดือน) ระดับชั้นตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังตาราง 51-57

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านเพศ

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )		t	Sig.
		ชาย (55 คน)	หญิง (39 คน)		
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.33	4.29	.313	.755
2	ด้านการยอมรับนับถือ	3.85	3.85	.035	.972
3	ด้านลักษณะของงาน	3.94	3.96	-.117	.907
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.17	3.91	2.294	.024*
5	ด้านความก้าวหน้า	3.87	3.40	3.265	.002**
6	ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง	3.98	3.79	1.392	.167
รวม		3.99	3.85	1.550	.124

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ โดยใช้ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า พนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ด้านความก้าวหน้า โดยเพศชาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าเพศหญิง

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ  
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านอายุ

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.689	3	.230	.948	.421
	ภายในกลุ่ม	21.803	90	.242		
	รวม	22.492	93			
ด้านการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.324	3	1.441	6.154	.001**
	ภายในกลุ่ม	21.078	90	.234		
	รวม	25.402	93			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.915	3	1.305	4.339	.007**
	ภายในกลุ่ม	27.069	90	.301		
	รวม	30.984	93			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	5.086	3	1.695	6.295	.001**
	ภายในกลุ่ม	24.239	90	.269		
	รวม	29.325	93			
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	7.583	3	2.528	5.524	.002**
	ภายในกลุ่ม	41.184	90	.458		
	รวม	48.767	93			
ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความเจริญรุ่งเรือง	ระหว่างกลุ่ม	6.902	3	2.301	7.071	.000***
	ภายในกลุ่ม	29.282	90	.325		
	รวม	36.184	93			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.016	3	1.339	8.015	.000***
	ภายในกลุ่ม	15.033	90	.167		
	รวม	19.049	93			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านลักษณะของงาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความก้าวหน้า และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe's test) รายละเอียด ดังตาราง 21-26

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's test)

อายุ	$\mu$	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.87	3.87	4.75	4.24
ไม่เกิน 30 ปี	3.87		.00	.88*	.37
31-40 ปี	3.87			.88*	.37
41-50 ปี	4.75				.51
มากกว่า 50 ปี	4.24				

จากตาราง 21 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานกลุ่มอายุต่าง ๆ

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี

2) พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

อายุ	$\mu$	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.72	3.84	4.65	4.49
ไม่เกิน 30 ปี	3.72		.12	.93*	.47
31-40 ปี	3.84			.81*	.35
41-50 ปี	4.65				.46
มากกว่า 50 ปี	4.49				

จากตาราง 22 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ด้านการยอมรับนับถือ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า พนักงานกลุ่มอายุต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี

2) พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านลักษณะของงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

อายุ	$\mu$	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.84	3.93	4.75	4.19
ไม่เกิน 30 ปี	3.84		.09	.91*	.35
31-40 ปี	3.93			.82*	.26
41-50 ปี	4.75				.56
มากกว่า 50 ปี	4.19				

จากตาราง 23 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ด้านลักษณะของงาน ตามปัจจัย  
ส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า พนักงาน  
กลุ่มอายุต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงาน  
ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี
- 2) พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงาน  
ที่มีอายุ 31-40 ปี

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

อายุ	$\mu$	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.88	4.10	4.93	4.17
ไม่เกิน 30 ปี	3.88		.21	1.05*	.28
31-40 ปี	4.10			.83*	.07
41-50 ปี	4.93				.77
มากกว่า 50 ปี	4.17				

จากตาราง 24 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า พนักงานกลุ่มอายุต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี
- 2) พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี



ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความก้าวหน้า ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

อายุ	$\mu$	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.73	3.49	4.67	4.17
ไม่เกิน 30 ปี	3.73		.24	.94*	.44
31-40 ปี	3.49			1.17*	.67
41-50 ปี	4.67				.50
มากกว่า 50 ปี	4.17				

จากตาราง 25 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความก้าวหน้า ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัย  
ส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า พนักงาน  
กลุ่มอายุต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงาน  
ที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี
- 2) พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงาน  
ที่มีอายุ 31-40 ปี

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's test)

อายุ	$\mu$	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		3.95	3.73	3.87	4.33
ไม่เกิน 30 ปี	3.95		.22	.92*	.39
31-40 ปี	3.73			1.14*	.60
41-50 ปี	3.87				.53
มากกว่า 50 ปี	4.33				

จากตาราง 26 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานกลุ่มอายุต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี
- 2) พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ  
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านระดับการศึกษา

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.664	2	.832	3.635	.030*
	ภายในกลุ่ม	20.828	91	.229		
	รวม	22.492	93			
ด้านการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.458	2	1.229	4.875	.010**
	ภายในกลุ่ม	22.944	91	.252		
	รวม	25.402	93			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.550	2	1.275	4.081	.020*
	ภายในกลุ่ม	28.434	91	.312		
	รวม	30.984	93			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.933	2	1.967	7.048	.001**
	ภายในกลุ่ม	25.392	91	.279		
	รวม	29.325	93			
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	5.734	2	2.867	6.062	.003**
	ภายในกลุ่ม	43.033	91	.473		
	รวม	48.767	93			
ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความเจริญรุ่งเรือง	ระหว่างกลุ่ม	4.130	2	2.065	5.863	.004**
	ภายในกลุ่ม	32.054	91	.352		
	รวม	36.184	93			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.844	2	1.422	7.985	.001**
	ภายในกลุ่ม	16.205	91	.178		
	รวม	19.049	93			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านลักษณะของงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความก้าวหน้า 4) ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe's test) รายละเอียด ดังตาราง 28-34

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's test)

ระดับการศึกษา	$\mu$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.76	3.90	4.48
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.76		.15	.72*
ปริญญาตรี	3.90			.58*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.48			

จากตาราง 28 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานกลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) พนักงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's test)

ระดับการศึกษา	$\mu$	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า
		ปริญญาตรี	4.27	4.75
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.27		.00	.48*
ปริญญาตรี	4.27			.48*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.75			

จากตาราง 29 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานกลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) พนักงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านการยอมรับนับถือ ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ  
(Scheffe's test)

ระดับการศึกษา	$\mu$	ต่ำกว่า	ปริญาตรี	สูงกว่า
		ปริญาตรี		
		3.85	3.79	4.38
ต่ำกว่าปริญาตรี	3.85		.06	.53
ปริญาตรี	3.79			.58*
สูงกว่าปริญาตรี	4.38			

จากตาราง 30 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านการยอมรับนับถือ ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัย  
ส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า  
พนักงานกลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีการศึกษา  
ในระดับสูงกว่าปริญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษา  
ในระดับปริญาตรี

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านลักษณะของงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่  
(Scheffe' s test)

ระดับการศึกษา	$\mu$	ต่ำกว่า	ปริญาตรี	สูงกว่า
		ปริญาตรี		ปริญาตรี
		3.73	3.93	4.44
ต่ำกว่าปริญาตรี	3.73		.20	.71*
ปริญาตรี	3.93			.51
สูงกว่าปริญาตรี	4.44			

จากตาราง 31 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านลักษณะของงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัย  
ส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า  
พนักงานกลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีการศึกษา  
ในระดับสูงกว่าปริญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษา  
ในระดับต่ำกว่าปริญาตรี

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่  
(Scheffe's test)

ระดับการศึกษา	$\mu$	ต่ำกว่า	ปริญาตรี	สูงกว่า
		ปริญาตรี		
		3.62	4.10	4.46
ต่ำกว่าปริญาตรี	3.62		.48*	.84*
ปริญาตรี	4.10			.36
สูงกว่าปริญาตรี	4.46			

จากตาราง 32 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัย  
ส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's test) พบว่า  
พนักงานกลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญาตรี
- 2) พนักงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญาตรี มีแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญาตรี



ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความก้าวหน้า ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe' s test)

ระดับการศึกษา	$\mu$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.36	3.65	4.42
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.36		.29	1.06*
ปริญญาตรี	3.65			.76*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.42			

จากตาราง 33 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความก้าวหน้า ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัย  
ส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า  
พนักงานกลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) พนักงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่  
แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่  
ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's test)

ระดับการศึกษา	$\mu$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.90	3.83	4.58
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.90		.07	.69*
ปริญญาตรี	3.83			.76*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.58			

จากตาราง 34 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่  
แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ  
ของเชฟเฟ่ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานกลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) พนักงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ  
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.560	2	.780	3.390	.038*
	ภายในกลุ่ม	20.932	91	.230		
	รวม	22.492	93			
ด้านการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.990	2	1.495	6.069	.003**
	ภายในกลุ่ม	22.413	91	.246		
	รวม	25.402	93			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.066	2	1.533	4.998	.009**
	ภายในกลุ่ม	27.918	91	.307		
	รวม	30.984	93			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.347	2	1.174	3.959	.022*
	ภายในกลุ่ม	26.978	91	.296		
	รวม	29.325	93			
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.888	2	1.944	3.942	.023*
	ภายในกลุ่ม	44.879	91	.493		
	รวม	48.767	93			
ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความเจริญรุ่งเรือง	ระหว่างกลุ่ม	4.197	2	2.099	5.970	.004**
	ภายในกลุ่ม	31.987	91	.352		
	รวม	36.184	93			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.774	2	1.387	7.756	.001**
	ภายในกลุ่ม	16.275	91	.179		
	รวม	19.049	93			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความก้าวหน้า และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านลักษณะของงาน 3) ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) รายละเอียด ดังตาราง 36-42

ตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

รายได้ต่อเดือน	$\mu$	ต่ำกว่า	1,500,000–	2,000,001–
		1,500,000 กีบ	2,000,000 กีบ	2,500,000 กีบ
		3.79	3.92	4.62
ต่ำกว่า 1,500,000 กีบ	3.79		.13	.83*
1,500,000–2,000,000 กีบ	3.92			.70*
2,000,001–2,500,000 กีบ	4.62			

จากตาราง 36 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานกลุ่มรายได้ต่อเดือนระดับต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 2,000,001–2,500,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 1,500,000 บาท
- 2) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 2,000,001–2,500,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 1,500,000–2,000,000 กีบ

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

รายได้ต่อเดือน	$\mu$	ต่ำกว่า	1,500,000–	2,000,001–
		1,500,000 กีบ	2,000,000 กีบ	2,500,000 กีบ
		4.10	4.36	4.60
ต่ำกว่า 1,500,000 กีบ	4.10		.27	.50*
1,500,000–2,000,000 กีบ	4.36			.24
2,000,001–2,500,000 กีบ	4.60			

จากตาราง 37 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า พนักงานกลุ่มรายได้ต่อเดือนระดับต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 2,000,001–2,500,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 1,500,000 บาท

ตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านการยอมรับนับถือ ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่  
แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่  
ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

รายได้ต่อเดือน	$\mu$	ต่ำกว่า	1,500,000–	2,000,001–
		1,500,000 กีบ	2,000,000 กีบ	2,500,000 กีบ
		3.82	3.80	4.60
ต่ำกว่า 1,500,000 กีบ	3.82		.02	.78*
1,500,000–2,000,000 กีบ	3.80			.80*
2,000,001–2,500,000 กีบ	4.60			

จากตาราง 38 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ในด้านการยอมรับนับถือ ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)  
พบว่า พนักงานกลุ่มรายได้ต่อเดือนระดับต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่  
ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 2,000,001–2,500,000 บาท มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 1,500,000 บาท
- 2) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 2,000,001–2,500,000 บาท มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 1,500,000–2,000,000 กีบ

ตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะ  
ของงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัย  
ส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

รายได้ต่อเดือน	$\mu$	ต่ำกว่า	1,500,000–	2,000,001–
		1,500,000 กีบ	2,000,000 กีบ	2,500,000 กีบ
		3.74	3.96	4.60
ต่ำกว่า 1,500,000 กีบ	3.74		.23	.86*
1,500,000–2,000,000 กีบ	3.96			.64
2,000,001–2,500,000 กีบ	4.60			

จากตาราง 39 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ในด้านลักษณะของงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัย  
ส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า  
พนักงานกลุ่มรายได้ต่อเดือนระดับต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้  
ต่อเดือน 2,000,001–2,500,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงาน  
ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 1,500,000 บาท

ตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่  
(Scheffe' s test)

รายได้ต่อเดือน	$\mu$	ต่ำกว่า	1,500,000–	2,000,001–
		1,500,000 กีบ	2,000,000 กีบ	2,500,000 กีบ
		3.90	4.06	4.67
ต่ำกว่า 1,500,000 กีบ	3.90		.16	.76*
1,500,000–2,000,000 กีบ	4.06			.60
2,000,001–2,500,000 กีบ	4.67			

จากตาราง 40 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ในด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัย  
ส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า  
พนักงานกลุ่มรายได้ต่อเดือนระดับต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้  
ต่อเดือน 2,000,001–2,500,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงาน  
ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 1,500,000 บาท



ตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความก้าวหน้า ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่  
(Scheffe' s test)

รายได้ต่อเดือน	$\mu$	ต่ำกว่า	1,500,000–	2,000,001–
		1,500,000 กีบ	2,000,000 กีบ	2,500,000 กีบ
		3.60	3.64	4.53
ต่ำกว่า 1,500,000 กีบ	3.60		.03	.93*
1,500,000–2,000,000 กีบ	3.64			.90*
2,000,001–2,500,000 กีบ	4.53			

จากตาราง 41 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ในด้านความก้าวหน้า ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัย  
ส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า  
พนักงานกลุ่มรายได้ต่อเดือนระดับต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 2,000,001–2,500,000 บาท มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 1,500,000 บาท
- 2) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 2,000,001–2,500,000 บาท มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 1,500,000–2,000,000 กีบ

ตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่  
แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ  
ของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

รายได้ต่อเดือน	$\mu$	ต่ำกว่า	1,500,000–	2,000,001–
		1,500,000 กีบ	2,000,000 กีบ	2,500,000 กีบ
		3.71	3.90	4.73
ต่ำกว่า 1,500,000 กีบ	3.71		.18	1.02*
1,500,000–2,000,000 กีบ	3.90			.84*
2,000,001–2,500,000 กีบ	4.73			

จากตาราง 42 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ในด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่  
แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ  
(Scheffe' s test) พบว่า พนักงานกลุ่มรายได้ต่อเดือนระดับต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 2,000,001–2,500,000 บาท มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 1,500,000 บาท
- 2) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 2,000,001–2,500,000 บาท มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 1,500,000–2,000,000 กีบ

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ  
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านระดับชั้นตำแหน่ง

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.644	4	.161	.656	.624
	ภายในกลุ่ม	21.848	89	.245		
	รวม	22.492	93			
ด้านการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.815	4	1.204	5.204	.001**
	ภายในกลุ่ม	20.587	89	.231		
	รวม	25.402	93			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.022	4	1.005	3.319	.014*
	ภายในกลุ่ม	26.962	89	.303		
	รวม	30.984	93			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.985	4	1.246	4.557	.002**
	ภายในกลุ่ม	24.340	89	.273		
	รวม	29.325	93			
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	8.300	4	2.075	4.563	.002**
	ภายในกลุ่ม	40.468	89	.455		
	รวม	48.767	93			
ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความเจริญรุ่งเรือง	ระหว่างกลุ่ม	4.778	4	1.195	3.385	.013*
	ภายในกลุ่ม	31.406	89	.353		
	รวม	36.184	93			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.607	4	.902	5.196	.001**
	ภายในกลุ่ม	15.443	89	.174		
	รวม	19.049	93			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นตำแหน่ง โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะของงาน 2) ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความก้าวหน้า จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) รายละเอียด ดังตาราง 44-49

ตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ระดับชั้นตำแหน่ง	$\mu$	ผู้จัดการ, รองผู้จัดการ	หัวหน้าแขนง	รองหัวหน้า แขนง	วิชาการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
		4.37	4.52	4.07	3.89	3.69
ผู้จัดการ,รองผู้จัดการ	4.37		.15	.30	.48	.68
หัวหน้าแขนง	4.52			.45	.63*	.83*
รองหัวหน้าแขนง	4.07				.18	.38
วิชาการ	3.89					.20
ลูกจ้างชั่วคราว	3.69					

จากตาราง 44 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นตำแหน่ง เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า พนักงาน

กลุ่มระดับชั้นตำแหน่งต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแขนง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งวิชาการ
- 2) พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแขนง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

ตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe's test)

ระดับชั้นตำแหน่ง	$\mu$	ผู้จัดการ, รองผู้จัดการ	หัวหน้าแขนง	รองหัวหน้า แขนง	วิชาการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
		4.33	4.38	3.96	3.85	3.42
ผู้จัดการ,รองผู้จัดการ	4.33		.04	.37	.48	.91
หัวหน้าแขนง	4.38			.41	.53	.95*
รองหัวหน้าแขนง	3.96				.11	.54
วิชาการ	3.85					.43
ลูกจ้างชั่วคราว	3.42					

จากตาราง 45 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นตำแหน่ง เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe's test) พบว่าพนักงานกลุ่มระดับชั้นตำแหน่งต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแขนง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

ตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านลักษณะของงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่  
(Scheffe' s test)

ระดับชั้นตำแหน่ง	$\mu$	ผู้จัดการ, รองผู้จัดการ	หัวหน้าแขนง	รองหัวหน้า แขนง	วิชาการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
		4.33	4.38	4.21	3.94	3.56
ผู้จัดการ,รองผู้จัดการ	4.33		.04	.12	.39	.78
หัวหน้าแขนง	4.38			.16	.44	.82*
รองหัวหน้าแขนง	4.21				.28	.66
วิชาการ	3.84					.38
ลูกจ้างชั่วคราว	3.56					

จากตาราง 46 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านลักษณะของงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัย  
ส่วนบุคคลด้านระดับชั้นตำแหน่ง เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า  
พนักงานกลุ่มระดับชั้นตำแหน่งต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีตำแหน่ง  
หัวหน้าแขนง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

ตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่  
(Scheffe' s test)

ระดับชั้นตำแหน่ง	$\mu$	ผู้จัดการ, รองผู้จัดการ	หัวหน้าแขนง	รองหัวหน้า แขนง	วิชาการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
		4.44	4.78	4.24	4.02	3.77
ผู้จัดการ,รองผู้จัดการ	4.44		.33	.21	.43	.68
หัวหน้าแขนง	4.78			.54	.76*	1.01*
รองหัวหน้าแขนง	4.24				.22	.47
วิชาการ	4.02					.25
ลูกจ้างชั่วคราว	3.77					

จากตาราง 47 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัย  
ส่วนบุคคลด้านระดับชั้นตำแหน่ง เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า  
พนักงานกลุ่มระดับชั้นตำแหน่งต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแขนง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า  
พนักงานที่มีตำแหน่งวิชาการ

2) พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแขนง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า  
พนักงานที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

ตาราง 48 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความก้าวหน้า ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นตำแหน่ง เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่  
(Scheffe' s test)

ระดับชั้นตำแหน่ง	$\mu$	ผู้จัดการ, รองผู้จัดการ	หัวหน้าแขนง	รองหัวหน้า แขนง	วิชาการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
		4.22	4.61	3.67	3.52	3.90
ผู้จัดการ,รองผู้จัดการ	4.22		.39	.56	.70	.32
หัวหน้าแขนง	4.61			.94	1.09*	.71
รองหัวหน้าแขนง	3.67				.14	.23
วิชาการ	3.52					.37
ลูกจ้างชั่วคราว	3.90					

จากตาราง 48 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความก้าวหน้า ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัย  
ส่วนบุคคลด้านระดับชั้นตำแหน่ง เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ (Scheffe' s test) พบว่า  
พนักงานกลุ่มระดับชั้นตำแหน่งต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีตำแหน่ง  
หัวหน้าแขนง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งวิชาการ



ตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่  
แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นตำแหน่ง เป็นรายคู่  
ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ระดับชั้นตำแหน่ง	$\mu$	ผู้จัดการ, รองผู้จัดการ	หัวหน้าแขนง	รองหัวหน้า แขนง	วิชาการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
		4.56	4.50	4.05	3.86	3.62
ผู้จัดการ,รองผู้จัดการ	4.56		.06	.51	.70	.94*
หัวหน้าแขนง	4.50			.45	.64	.88
รองหัวหน้าแขนง	4.05				.19	.43
วิชาการ	3.86					.24
ลูกจ้างชั่วคราว	3.62					

จากตาราง 49 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่  
แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นตำแหน่ง เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ  
ของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานกลุ่มระดับชั้นตำแหน่งต่าง ๆ มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการ,รองผู้จัดการ  
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ  
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.472	3	.824	3.704	.015*
	ภายในกลุ่ม	20.020	90	.222		
	รวม	22.492	93			
ด้านการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5.840	3	1.947	8.955	.000***
	ภายในกลุ่ม	19.563	90	.217		
	รวม	25.402	93			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.077	3	2.692	10.578	.000***
	ภายในกลุ่ม	22.907	90	.255		
	รวม	30.984	93			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	6.844	3	2.281	9.133	.000***
	ภายในกลุ่ม	22.481	90	.250		
	รวม	29.325	93			
ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	6.351	3	2.117	4.492	.006**
	ภายในกลุ่ม	42.417	90	.471		
	รวม	48.767	93			
ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความเจริญรุ่งเรือง	ระหว่างกลุ่ม	5.148	3	1.716	4.976	.003**
	ภายในกลุ่ม	31.036	90	.345		
	รวม	36.184	93			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.984	3	1.328	7.933	.000***
	ภายในกลุ่ม	15.065	90	.167		
	รวม	19.049	93			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านความก้าวหน้า 2) ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านลักษณะของงาน 3) ด้านลักษณะของงาน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) รายละเอียด ดังตาราง 51-57

ตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\mu$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป
		3.74	3.97	4.15	4.58
1-5 ปี	3.74		.23	.41*	.84*
6-10 ปี	3.97			.18	.62
11-20 ปี	4.15				.43
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.58				

จากตาราง 51 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ด้านประสพการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานกลุ่มประสพการณ์ในการทำงานต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี
- 2) พนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี

ตาราง 52 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสพการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's test)

ประสพการณ์ ในการทำงาน	$\mu$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป
		4.17	4.52	4.22	4.50
1-5 ปี	4.17		.35*	.06	.33
6-10 ปี	4.52			.29	.02
11-20 ปี	4.22				.28
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.50				

จากตาราง 52 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสพการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานกลุ่มประสพการณ์ในการทำงานต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีประสพการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี

ตาราง 53 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านการยอมรับนับถือ ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ  
ของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\mu$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป
		3.62	3.86	4.21	4.44
1-5 ปี	3.62		.24	.59*	.82*
6-10 ปี	3.86			.35	.58
11-20 ปี	4.21				.23
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.44				

จากตาราง 53 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านการยอมรับนับถือ ของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัย  
ส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's  
test) พบว่า พนักงานกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่  
ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี
- 2) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี

ตาราง 54 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านลักษณะของงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ  
ของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\mu$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป
		3.62	4.21	4.03	4.56
1-5 ปี	3.62		.55*	.41	.94*
6-10 ปี	4.21			.18	.35
11-20 ปี	4.03				.53
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.56				

จากตาราง 54 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านลักษณะของงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัย  
ส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's  
test) พบว่า พนักงานกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่  
ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี
- 2) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี

ตาราง 55 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ  
ของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\mu$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป
		3.77	4.16	4.37	4.67
1-5 ปี	3.77		.39*	.60*	.90*
6-10 ปี	4.16			.21	.51
11-20 ปี	4.37				.30
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.67				

จากตาราง 55 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัย  
ส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's  
test) พบว่า พนักงานกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่  
ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี
- 2) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี
- 3) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี

ตาราง 56 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความก้าวหน้า ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ  
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ  
ของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\mu$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป
		3.61	3.47	4.02	4.50
1-5 ปี	3.61		.13	.41	.89
6-10 ปี	3.47			.54	1.03*
11-20 ปี	4.02				.48
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.50				

จากตาราง 56 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความก้าวหน้า ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัย  
ส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's  
test) พบว่า พนักงานกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่  
พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
สูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี



ตาราง 57 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่  
แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน  
เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\mu$	1-5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป
		3.88	3.72	4.07	4.83
1-5 ปี	3.88		.16	.19	.95*
6-10 ปี	3.72			.36	1.12*
11-20 ปี	4.07				.76
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.83				

จากตาราง 57 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่  
แขวงบอลิคำไซ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่  
ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน  
ต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี
- 2) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี