

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรแผนกพลังงานและ บ่อแร่ แขวง บอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.51 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.06 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.66 มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะค่าจ้างหรือเงินเดือน) 1,500,000-2,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 72.34 ระดับชั้นตำแหน่ง วิชาการ คิดเป็นร้อยละ 69.15 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1- 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.49

2. ภาวะผู้นำแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ($\mu = 4.13$) มีภาวะผู้นำในระดับมาก รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ($\mu = 3.72$) มีภาวะผู้นำในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire Leadership) ($\mu = 2.60$) มีภาวะผู้นำในระดับปานกลาง

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและ บ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

($\mu = 4.31$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ($\mu = 4.06$) ด้านลักษณะของงาน (Work Itself) ($\mu = 3.95$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) ($\mu = 3.90$) ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับปานกลาง ($\mu = 3.85$) และด้านความก้าวหน้า (Advancement) ($\mu = 3.68$)

4. ภาวะผู้นำโดยภาพรวม (LED) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม (MOT) ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .789$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเป็นรายด้าน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม (MOT) พบว่า

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

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

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

5. ภาวะผู้นำโดยภาพรวม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .843 ซึ่งภาวะผู้นำทั้ง 3 ประเภท สามารถร่วมกันทำนายระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ 71.10 % ส่วนอีกร้อยละ 28.90 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเป็นรายด้าน พบว่า

5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

5.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

5.3 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

6. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

6.1 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า พนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ด้านความก้าวหน้า โดยเพศชาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง

6.2 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ 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 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานกลุ่มอายุต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า

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

6.3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านลักษณะ ของงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความก้าวหน้า 4) ด้านโอกาส ที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานกลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 2) พนักงานที่มี การศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มี การศึกษาในระดับปริญญาตรี

6.4 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาวในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความก้าวหน้า และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านลักษณะของงาน 3) ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า พนักงานกลุ่มรายได้ต่อเดือนระดับต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .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

6.5 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นตำแหน่ง พบว่า แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะของงาน 2) ด้านโอกาสที่จะได้รับความ เจริญรุ่งเรือง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความก้าวหน้า จึงทำการ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า พนักงาน กลุ่มระดับชั้นตำแหน่งต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแขนง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งวิชาการ 2) พนักงานที่มีตำแหน่ง หัวหน้าแขนง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

6.6 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านความก้าวหน้า 2) ด้านโอกาสที่จะ ได้รับความเจริญรุ่งเรือง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านลักษณะของงาน 3) ด้านลักษณะของ งาน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า พนักงานกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานต่าง ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11–20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1–5 ปี 2) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ ในการทำงาน 1–5 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ($\mu = 4.13$) มีภาวะผู้นำในระดับมาก รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ($\mu = 3.72$) มีภาวะผู้นำในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire Leadership) ($\mu = 2.60$) มีภาวะผู้นำในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสรี หมุ่น้อย (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์

โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันชกร ภูบรม (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา แก้วนารี (2557, หน้า 212-213) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก และด้านการค้ำึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีนประภา ชามั่ง (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารงาน ของสหกรณ์ ภาคเกษตรในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำสหกรณ์ภาคการเกษตรมีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการค้ำึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูตินันท์ แดงสกล (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวุฒิ แก้วบางพุด (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์การกรณีศึกษา : เทศบาลนครภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนายกเทศมนตรีนครภูเก็ต โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบ่อลิคำไช สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ($\mu = 4.31$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ($\mu = 4.06$) ด้านลักษณะของงาน (Work Itself) ($\mu = 3.95$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) ($\mu = 3.90$) ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) ($\mu = 3.84$) และด้านความก้าวหน้า (Advancement) ($\mu = 3.68$) ตามลำดับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิม สุขเจริญ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดลย์ ทองจำรุญ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลจากการศึกษา พบว่า บุคลากรของเทศบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน คือด้านที่มีระดับแรงจูงใจ สูงที่สุดสามลำดับแรก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกสร ลิมสกุล (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดกระทรวงยุติธรรม และองค์กรอิสระ ในจังหวัดพังงา ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมบุคลากรที่สังกัดกระทรวง ยุติธรรม และองค์กรอิสระในจังหวัดพังงา มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด โดยด้านการมี ทิศทาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการมีเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วราภรณ์ คำเพชรดี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาาระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่ อุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.86$) ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 3.84$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.56$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.54$) โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

3. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำโดยภาพรวม (LED) มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม (MOT) ของพนักงานภายในแผนกพลังงาน และป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .789$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเป็นรายด้าน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม (MOT) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL)

มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม (MOT) ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .801$) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (TSL) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม (MOT) ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .776$) ส่วนภาวะผู้นำแบบตามสบาย (LFL) ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม (MOT) ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ($r = -.0716$)

ภาวะผู้นำโดยภาพรวม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .843 ซึ่งภาวะผู้นำทั้ง 3 ประเภท สามารถร่วมกันทำนายระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ 71.10 % ส่วนอีกร้อยละ 28.90 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนภาวะผู้นำแบบตามสบาย ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกฤษฏี ขวัญเมือง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิต ถนอมสิงห์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมูลนิธิชัยพัฒนา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพัน

ต่อองค์กรของบุคลากรผ่านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.36 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถวิทย์ ชื่นจิตต์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีนประภา ซามั่ง (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานของสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดลำปาง พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลา ระโหลาน (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกและอยู่ในระดับสูง เท่ากับ 0.82

4. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ ในภาพรวม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน (เฉพาะค่าจ้าง หรือเงินเดือน) ระดับชั้นตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 2,000,001-2,500,000 บาท มีตำแหน่งหัวหน้าแขนง มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม สูงกว่าพนักงานแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ กลุ่มอื่น ๆ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี มั่นตระกูล (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ

ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ คำเพชรดี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่าบุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการดำเนินงานถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้บริหารควรเอาใจใส่กับความคืบหน้าในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และควรคอยส่งเสริมและสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง และด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยผู้นำควรจะหาวิธีการในการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

1.2 แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยผู้บริหารควรให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปยกย่องชมเชย ให้ความดีความชอบ ให้โบนัสเพิ่มขึ้นเมื่อ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จ

1.3 แผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซด้านความก้าวหน้า โดยควรมีการให้รางวัลกับบุคลากรดีเด่น และควรกำหนด หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม และด้านการยอมรับนับถือ โดยผู้บริหารควรยกย่องชมเชย ให้ความไว้วางใจ การแสดงความยินดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงาน โดยพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลภาวะผู้นำต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ของหน่วยงานอื่น ๆ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในแผนกพลังงานและป่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว