

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ผู้วิจัยได้ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

μ	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
σ	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน ขนาดของประชากรกลุ่มเป้าหมาย
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

β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
DE	แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน อิทธิพลรวม (Total Effects)
P	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 - ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 - ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 - ตอนที่ 5 ผลการศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
- สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงาน รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามปัจจัยส่วนบุคคล

(N = 178)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	138	77.53
- หญิง	40	22.47
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	32	17.98
- 31-40 ปี	90	50.56
- 41-50 ปี	46	25.84
- 51 ปี ขึ้นไป	10	5.62
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	65	36.52
- ปริญญาตรี	109	61.24
- สูงกว่าปริญญาตรี	4	2.25
4. ระยะเวลาในการทำงาน		
- 1-5 ปี	27	15.17
- 6-10 ปี	52	29.21
- 11-15 ปี	60	33.71
- มากกว่า 15 ปี	39	21.91

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. หน่วยงาน		
- แผนกโยธาธิการและขนส่งจังหวัด	95	53.37
- ห้องกรโยธาธิการและขนส่งเมืองปากซัน	14	7.87
- ห้องกรโยธาธิการและขนส่งเมืองท่าพะบาท	10	5.62
- ห้องกรโยธาธิการและขนส่งเมืองปากกะดิง	11	6.18
- ห้องกรโยธาธิการและขนส่งเมืองบอริคัน	13	7.30
- ห้องกรโยธาธิการและขนส่งเมืองคำเกิด	16	8.99
- ห้องกรโยธาธิการและขนส่งเมืองเวียงทอง	11	6.18
- ห้องกรโยธาธิการและขนส่งเมืองไซจำพอน	8	4.49
รวม	178	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 77.53 เพศหญิง ร้อยละ 22.47 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.56 มีอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 25.84 มีอายุไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 17.98 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 5.62 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.24 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 36.52 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.25 มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.71 ระยะเวลา 6-10 ปี ร้อยละ 29.21 ระยะเวลา มากกว่า 15 ปี ร้อยละ 21.91 และระยะเวลา 1-5 ปี ร้อยละ 15.17 สังกัดหน่วยงานแผนกโยธาธิการและขนส่งจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 53.37 สังกัดห้องกรโยธาธิการและขนส่งเมืองคำเกิด ร้อยละ 8.99 สังกัดห้องกรโยธาธิการและขนส่งเมืองปากซัน ร้อยละ 7.87 สังกัดห้องกรโยธาธิการและขนส่งเมืองบอริคัน ร้อยละ 7.30 สังกัดห้องกรโยธาธิการและขนส่งเมืองปากกะดิง ร้อยละ 6.18 สังกัดห้องกรโยธาธิการและขนส่งเมืองปากกะดิง ร้อยละ 6.18 สังกัดห้องกรโยธาธิการและขนส่งเมืองท่าพะบาท ร้อยละ 5.62 และสังกัดห้องกรโยธาธิการและขนส่งเมืองไซจำพอน ร้อยละ 4.49

โดยสรุป กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของแผนกโยธาธิการและขนส่ง
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจำนวน 178 คน ส่วนใหญ่
เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 77.53 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.56
มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.24 มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี
คิดเป็นร้อยละ 33.71 และสังกัดหน่วยงานแผนกโยธาธิการและขนส่งจังหวัด คิดเป็น
ร้อยละ 53.37

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร
แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารแผนกโยธาธิการ
และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รายละเอียดดังตาราง
4-8

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยรวมและรายด้าน

(N = 178)

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.13	0.52	มาก
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.04	0.55	มาก
3	การกระตุ้นทางปัญญา	4.02	0.63	มาก
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.18	0.59	มาก
	รวม	4.09	0.52	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารแผนกโยธาธิการ
และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.09) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 4.18) รองลงมา คือ ด้านการมี
อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าเฉลี่ย = 4.13 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (ค่าเฉลี่ย = 4.04)
และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (ค่าเฉลี่ย = 4.02) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รายข้อ

(N = 178)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
1	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นให้เป็นที่ยอมรับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.26	0.65	มาก
2	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านเมื่อตั้งเป้าหมายแล้ว สามารถทำได้เสมอ	4.08	0.63	มาก
3	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสามารถสร้างความประทับใจ และความภาคภูมิใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.12	0.70	มาก
4	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.23	0.65	มาก
5	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสามารถชี้แจงวิธีการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	4.18	0.72	มาก
6	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี	4.11	0.69	มาก
7	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมทุกสถานการณ์	4.13	0.66	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

(N = 178)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
8	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านจะหา แนวทางลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการ ปฏิบัติงาน	4.07	0.72	มาก
9	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์	4.12	0.72	มาก
10	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมักจะมีวิธี ทำงานให้สำเร็จได้ อย่างเหนือความ คาดหมายเสมอ	3.98	0.67	มาก
	รวม	4.13	0.52	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.13) เมื่อพิจารณาข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการสร้างศรัทธา และความเชื่อมั่นให้เป็นที่ ยอมรับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 4.26) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารหน่วยงาน ของท่านเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (ค่าเฉลี่ย = 4.23) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 10 ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมักจะมีวิธีทำงานให้ สำเร็จได้ อย่างเหนือความคาดหมายเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.98)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รายข้อ

(N = 178)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
1	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเจตคติที่ดีในการทำงาน	4.24	0.75	มาก
2	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเสมอ	4.06	0.70	มาก
3	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมีความเสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.02	0.79	มาก
4	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น	4.03	0.73	มาก
5	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	4.04	0.70	มาก
6	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านยึดมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร	3.91	0.75	มาก
7	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.02	0.73	มาก
8	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเองเสมอ	4.00	0.71	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

(N = 178)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
9	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าต้องทุ่มเทการ ทำงานให้มากขึ้นกว่าเดิม	4.06	0.72	มาก
10	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสามารถ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจใน การทำงาน	4.07	0.72	มาก
รวม		4.04	0.55	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเจตคติที่ดีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.24) รองลงมา คือ ข้อที่ 10 ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสามารถกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.04) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารหน่วยงานของท่านยึดมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การ (ค่าเฉลี่ย = 3.91)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอสิค้ำไซ สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รายข้อ

(N = 178)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
1	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสนับสนุน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักค้นหาข้อมูล ข่าวสาร จากแหล่งต่าง ๆ	4.08	0.76	มาก
2	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมักจะสอน งานที่ตนเองรู้ทุกอย่าง ให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.97	0.80	มาก
3	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไปอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตน อยู่เสมอ	3.99	0.74	มาก
4	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	4.04	0.83	น้อย
5	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสนับสนุน วิธีการทำงานหรือวิธีแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ	4.08	0.81	มาก
6	ผู้บริหารสามารถที่จะกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการวางแผน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.94	0.76	มาก
7	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดง ความคิดเห็นในแง่มุมมองต่าง ๆ ได้อย่าง เต็มที่	4.03	0.83	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

(N = 178)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
8	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในหน่วยงาน	3.98	0.85	มาก
9	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นว่าสามารถใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาคได้	4.00	0.84	มาก
10	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาคการทำงานได้	4.04	0.74	มาก
	รวม	4.02	0.63	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักค้นหาข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย = 4.08) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสนับสนุนวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ไขปัญหาคที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ (ค่าเฉลี่ย = 4.08) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสามารถที่จะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง (ค่าเฉลี่ย = 3.94)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รายชื่อ

(N = 178)

ข้อ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
1	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหา	4.14	0.73	มาก
2	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านแสดงความห่วงใยต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	4.25	0.73	มาก
3	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกัน	4.14	0.70	มาก
4	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านจะไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเสียหายต่อหน้าบุคคลอื่น	4.17	0.75	น้อย
5	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมีความความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นกันเองกับทุกคน	4.12	0.71	มาก
6	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.26	0.73	มาก
7	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสามารถจัดระบบสวัสดิการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.16	0.70	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

(N = 178)

ข้อ ที่	ข้อความคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
8	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมอบหมาย งานตรงกับความรู้ ความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.21	0.78	มาก
9	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านให้ความ สนใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม กันโดยปราศจากอคติ	4.20	0.73	มาก
10	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตัวเองมี ความสำคัญต่อองค์กร	4.20	0.76	มาก
รวม		4.18	0.59	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.18) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 4.26) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารหน่วยงานของท่านแสดงความห่วงใยต่อ สภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 4.25) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมีความความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และ เป็นกันเองกับทุกคน (ค่าเฉลี่ย = 4.12)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร
แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรแผนกโยธาธิการ
และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รายละเอียดดังตาราง
9-16

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร
แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน
ลาว โดยรวมและรายด้าน

(N = 178)

ด้าน ที่	แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
1	ด้านค่าตอบแทน	3.99	0.65	มาก
2	ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.06	0.64	มาก
3	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.80	0.72	มาก
4	ด้านนโยบายและการบริหาร	4.22	0.53	มาก
5	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.04	0.65	มาก
6	ด้านสวัสดิการและความมั่นคง	4.09	0.58	มาก
7	ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น	4.09	0.52	มาก
	รวม	4.04	0.51	มาก

จากตาราง 9 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและ
ขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ
มาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย =
4.22) รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น (ค่าเฉลี่ย = 4.09) ด้านสวัสดิการ
และความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 4.09) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (ค่าเฉลี่ย = 4.06)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.04) ด้านค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย = 3.99) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.80) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านค่าตอบแทน รายชื่อ

(N = 178)

ข้อ ที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
1	เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ต่าง ๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน มีความ เหมาะสม	4.02	0.72	มาก
2	ยอดสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ มีความเหมาะสม	3.81	0.76	มาก
3	เบี่ยงเลี้ยว ค่าล่วงเวลา เบี้ยสนาม มีความ เหมาะสม	4.06	0.77	มาก
4	ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับ เงินเดือน	4.02	0.81	มาก
5	เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรจะ ได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทัน ตามความจำเป็น	4.04	0.75	มาก
	รวม	3.99	0.65	มาก

จากตาราง 10 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.99) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ข้อที่ 3 เบี่ยงเลี้ยว ค่าล่วงเวลา เบี้ยสนาม มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 4.06) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันตาม

ความจำเป็น (ค่าเฉลี่ย = 4.04) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 ยอดสิทธิเบิก
ค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.81)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร
แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน
ลาว ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รายข้อ

(N = 178)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
1	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากบุคคลภายในหน่วยงานของท่าน	4.09	0.79	มาก
2	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมและ เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	4.04	0.70	มาก
3	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเอง ในการทำงาน	4.11	0.80	มาก
4	ท่านรู้สึกพอใจและมีความสุขที่ได้ ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.82	มาก
5	ท่านได้รับการยอมรับ ด้านความรู้ ความสามารถ จากเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.76	มาก
	รวม	4.06	0.64	มาก

จากตาราง 11 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรแผนกโยธาธิการ
และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสัมพันธ์กับ
บุคคลอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.06) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ
เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเองในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.11) รองลงมา คือ
ท่านได้รับการยอมรับ ด้านความรู้ความสามารถ จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.10)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกพอใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อน
ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.98)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร
แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน
ลาว ด้านการปกครองบังคับบัญชา รายข้อ

(N = 178)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความสำคัญ ธรรมในทุก ๆ ด้านต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเท่าเทียมกัน	3.90	0.85	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน	3.86	0.77	มาก
3	ผู้บังคับบัญชากระจายความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เหมาะสม	3.85	0.83	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา คอยให้คำแนะนำและดูแลอยู่เสมอ	3.70	0.78	มาก
5	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการ แก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้ง ในหน่วยงานของผู้บังคับบัญชา	3.72	0.97	มาก
	รวม	3.80	0.72	มาก

จากตาราง 12 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและ
ขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการปกครองบังคับ
บัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.80) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ข้อที่ 1
ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความสำคัญธรรมในทุก ๆ ด้านต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม
กัน (ค่าเฉลี่ย = 3.90) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีในการ
ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บังคับบัญชาให้ความ

สนใจเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา คอยให้คำแนะนำและดูแลอยู่เสมอ
(ค่าเฉลี่ย = 3.70)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร
แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน
ลาว ด้านนโยบายและการบริหาร รายข้อ

(N = 178)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีนโยบายและ เป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.23	0.71	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสมและให้ปฏิบัติงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.11	0.60	มาก
3	นโยบายการบริหารของหน่วยงานสร้าง ความมั่นใจให้แก่บุคลากร	4.28	0.70	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการควบคุม ติดตาม การดำเนินการตามนโยบาย เป็นอย่างดี	4.25	0.58	มาก
5	การจัดระบบการทำงานในหน่วยงานของ ท่านมีความคล่องตัวเพื่อตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	0.70	มาก
	รวม	4.22	0.53	มาก

จากตาราง 13 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรแผนกโยธาธิการ
และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านนโยบายและ
การบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.22) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ข้อที่ 3
นโยบายการบริหารของหน่วยงานสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 4.28)
รองลงมา คือ ข้อที่ 4 หน่วยงานของท่านมีการควบคุม ติดตาม การดำเนินการตาม

นโยบาย เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 4.25) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 หน่วยงานของท่านมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสมและให้ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.11)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายข้อ

(N = 178)

ข้อที่	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
1	สภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานของท่านเหมาะแก่การทำงาน	3.96	0.69	มาก
2	อาคารสถานที่ในหน่วยงานของท่านมีความมั่นคงปลอดภัย	4.06	0.72	มาก
3	เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ตลอดจนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอต่อการทำงาน	4.18	0.74	มาก
4	หน่วยงานของท่านได้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้แก่ท่านอย่างเพียงพอ	4.01	0.74	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีระยะเวลาทำงานที่เหมาะสมท่านสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ	3.99	0.81	มาก
รวม		4.04	0.65	มาก

จากตาราง 14 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04) พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ข้อที่ 3 เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ตลอดจนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอต่อการทำงาน (ค่าเฉลี่ย =

4.18) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 อาคารสถานที่ในหน่วยงานของท่านมีความมั่นคงปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย = 4.06) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1 สภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานของท่านเหมาะแก่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.96)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสวัสดิการและความมั่นคง รายข้อ

(N = 178)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
1	ท่านมีโอกาสในการเรียนรู้งานเพิ่มขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อความมั่นคงในอาชีพ	4.05	0.74	มาก
2	หน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคงเมื่อ เทียบกับการประกอบอาชีพอื่น ๆ	4.20	0.68	มาก
3	ท่านมีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ อบรมในวิชาชีพเพิ่มเติม	4.02	0.74	มาก
4	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การ งานที่สูงขึ้นกว่าเดิม	4.12	0.71	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และหน้าที่การงาน	4.05	0.67	มาก
	รวม	4.09	0.58	มาก

จากตาราง 15 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสวัสดิการและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.09) พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ข้อที่ 2 หน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคงเมื่อเทียบกับการประกอบอาชีพอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย = 4.20) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม (ค่าเฉลี่ย = 4.12) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 ท่านมีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่ออบรมในวิชาชีพเพิ่มเติม (ค่าเฉลี่ย = 4.02)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร
แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน
ลาว ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น รายข้อ

(N = 178)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
1	สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ท่านได้รับ นอกเหนือจากค่าจ้าง ค่าตอบแทน และ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสม	4.24	0.62	มาก
2	การได้รับเงินโบนัสในแต่ละปี มีความ เหมาะสม	4.31	0.60	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีความยุติธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปี	3.88	0.76	มาก
4	เงินสวัสดิการต่าง ๆ นอกเหนือจาก ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ต่าง ๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน สามารถเบิกได้ อย่างรวดเร็ว	3.98	0.70	มาก
5	ท่านมีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้ศึกษา อบรมต่อในวิชาชีพเพิ่มเติม	4.02	0.65	มาก
	รวม	4.09	0.52	มาก

จากตาราง 16 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรแผนกโยธาธิการ
และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสวัสดิการและ
สิทธิประโยชน์อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.09) พบว่า มีแรงจูงใจในการ
ทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ข้อที่ 2 การได้รับเงินโบนัส
ในแต่ละปี มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 4.31) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 สิทธิประโยชน์อื่น ๆ
ที่ท่านได้รับ นอกเหนือจากค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน

มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 4.24) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 หน่วยงานของท่านมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี (ค่าเฉลี่ย = 3.88)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร
แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและ
ขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รายละเอียดดังตาราง
17-20

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร
แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน

(N = 178)

ด้าน ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
1	ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	4.04	0.62	มาก
2	ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายาม อย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.75	0.90	มาก
3	ด้านความต้องการอย่างแรงกล้า ในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพ ในองค์กร	4.14	0.52	มาก
	รวม	3.98	0.62	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและ
ขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก (ค่าเฉลี่ย = 3.98) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ
มาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการ
คงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.14) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่น
อย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.04) ส่วนด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.75)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร รายข้อ

(N = 178)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
1	ท่านเห็นว่าการบริหารงานของหน่วยงานเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.19	0.62	มาก
2	เป้าหมายการปฏิบัติงานในหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	4.35	0.60	มาก
3	หน่วยงานของท่านให้ท่านสามารถแสดงศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่	4.06	0.87	มาก
4	ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตรงกับนิสัยใจคอและความคิดของท่าน	3.73	0.95	มาก
5	ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.86	0.83	มาก
รวม		4.04	0.62	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ข้อที่ 2 เป้าหมายการปฏิบัติงานในหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิด

ของท่าน (ค่าเฉลี่ย = 4.35) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ท่านเห็นว่าการบริหารงานของหน่วยงานเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 4.19) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตรงกับนิสัยใจคอและความคิดของตัวท่าน (ค่าเฉลี่ย = 3.73)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร รายข้อ

(N = 178)

ข้อที่	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
1	ท่านเต็มใจยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ	3.79	1.05	มาก
2	เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ท่านจะทุ่มเทเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย	3.47	1.26	ปานกลาง
3	ท่านพร้อมที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน	4.02	0.77	มาก
4	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ถ้าเป็นการทำงานเพื่อหน่วยงานของท่าน	3.69	1.12	มาก
5	ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	3.79	0.90	มาก
	รวม	3.75	0.90	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท

ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ข้อที่ 3 ท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.02) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ท่านจะทุ่มเทเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.47)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพ ในองค์กร รายข้อ

(N = 178)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
1	หน่วยงานท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดใน ท่านจะทำงานด้วย	4.20	0.56	มาก
2	ท่านมีศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็น พนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้	4.07	0.63	มาก
3	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงาน ของท่านไปตลอดอายุราชการ	4.15	0.67	มาก
4	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงาน ของท่าน	3.99	0.67	มาก
5	ท่านมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นห้วง อนาคตของหน่วยงานของท่าน	4.30	0.58	มาก
	รวม	4.14	0.52	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความต้องการ อย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย $\mu = 4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ข้อที่ 5 ท่านมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นห่วงอนาคต ของหน่วยงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย = 4.30) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 หน่วยงานท่านเป็นองค์กร ที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.20) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไปตลอดอายุราชการ (ค่าเฉลี่ย = 4.15)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 5 ผลการศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร
แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ตามปัจจัยส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน
และหน่วยงาน รายละเอียดดังตาราง 21-25

ตาราง 21 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยด้านเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย		t	Sig.
	ชาย (138 คน)	หญิง (40 คน)		
1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในกรยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.09	3.87	1.720	.091
2 ด้านความเต็มใจ ทুমเท ความพยายาม อย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.81	3.55	1.645	.102
3 ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการ คงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	4.13	4.18	-.496	.620
รวม	4.01	3.86	1.335	.184

จากตาราง 21 ผลการศึกษาความแตกต่างของความแตกต่างของความผูกพัน
ต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยด้านเพศ โดยใช้ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ
ทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งในภาพรวม และรายด้าน

ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 22 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยด้านอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.942	3	.314	.810	.490
	ภายในกลุ่ม	67.438	174	.388		
	รวม	68.380	177			
ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.411	3	1.804	2.264	.083
	ภายในกลุ่ม	138.634	174	.797		
	รวม	144.045	177			
ความต้องการอย่างแรง กล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.777	3	.259	.948	.419
	ภายในกลุ่ม	47.541	174	.273		
	รวม	48.318	177			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.746	3	.582	1.548	.204
	ภายในกลุ่ม	65.408	174	.376		
	รวม	67.155	177			

จากตาราง 22 ผลการศึกษาความแตกต่างของความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยด้านอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 23 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยด้านระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.765	2	.383	.990	.373
	ภายในกลุ่ม	67.615	175	.386		
	รวม	68.380	177			
ความเต็มใจ ทุ่มเท ความ พยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.740	2	.370	.452	.637
	ภายในกลุ่ม	143.304	175	.819		
	รวม	144.045	177			
ความต้องการอย่างแรง กล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.207	2	.604	2.242	.109
	ภายในกลุ่ม	47.111	175	.269		
	รวม	48.318	177			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.674	2	.337	.887	.414
	ภายในกลุ่ม	66.481	175	.380		
	รวม	67.155	177			

จากตาราง 23 ผลการศึกษาความแตกต่างของความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยด้านระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 24 ผลการศึกษาค่าความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยด้านระยะเวลาในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.732	3	.577	1.508	.214
	ภายในกลุ่ม	66.648	174	.383		
	รวม	68.380	177			
ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.260	3	2.087	2.635	.051
	ภายในกลุ่ม	137.785	174	.792		
	รวม	144.045	177			
ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.139	3	.713	2.686	.058
	ภายในกลุ่ม	46.179	174	.265		
	รวม	48.318	177			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.776	3	.925	2.501	.061
	ภายในกลุ่ม	64.379	174	.370		
	รวม	67.155	177			

จากตาราง 24 ผลการศึกษาค่าความแตกต่างของความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยด้านระยะเวลาในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 25 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยด้านหน่วยงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.184	7	.598	1.583	.143
	ภายในกลุ่ม	64.196	170	.378		
	รวม	68.380	177			
ความเต็มใจ ทุ่มเท ความ พยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.127	7	.875	1.079	.379
	ภายในกลุ่ม	137.918	170	.811		
	รวม	144.045	177			
ความต้องการอย่างแรง กล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.730	7	.104	.372	.917
	ภายในกลุ่ม	47.589	170	.280		
	รวม	48.318	177			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.108	7	.444	1.178	.318
	ภายในกลุ่ม	64.047	170	.377		
	รวม	67.155	177			

จากตาราง 25 ผลการศึกษาความแตกต่างของความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยด้านหน่วยงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จะต้องทำการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รายละเอียดดังตาราง 26–27

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
Mean	4.25	4.04	3.98
S.D.	0.44	0.51	0.62
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		.847*	.842*
แรงจูงใจในการทำงาน			.865*
ความผูกพันต่อองค์กร			

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .847$)

ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .842$)

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลรวมเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แสดงรายละเอียดดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณมาตรฐาน (β)	t	Sig
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.388	5.971	.000
2. แรงจูงใจในการทำงาน	.536	8.254	.000

$R = .889$, $R^2 = .791$, $R^{2Adj} = .789$, $F = 331.115$, $Sig = .000^*$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

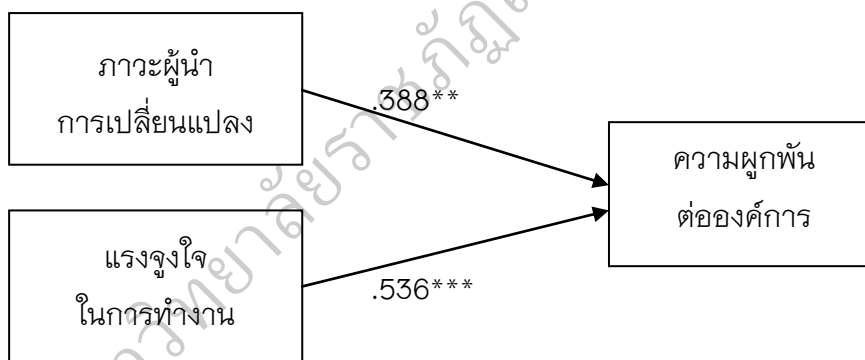
จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .889 ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันทายความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ร้อยละ 79.10 ส่วนอีกร้อยละ 20.90 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยสามารถสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = -.512 + .458(X_1) + .647(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .388(Z_1) + .536(Z_2)$$



ภาพประกอบ 2 อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผลการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รายละเอียดดังตาราง 28

ตาราง 28 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรอิสระ					
			ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			แรงจูงใจในการทำงาน		
			B	SE	t	B	SE	t
ความผูกพันต่อองค์กร	.791	DE	.842*	.048	20.738	.865*	.046	22.880
		IE	.847*	.039	21.127	-	-	-
		TE	.388*	.077	5.971	.536*	.078	8.254

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 28 ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า

1. อิทธิพลทางตรง (Direct effect) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจำนวน 2 ตัว ได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง
(Beta = .842) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง
(Beta = .865) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 1 ตัว ได้แก่

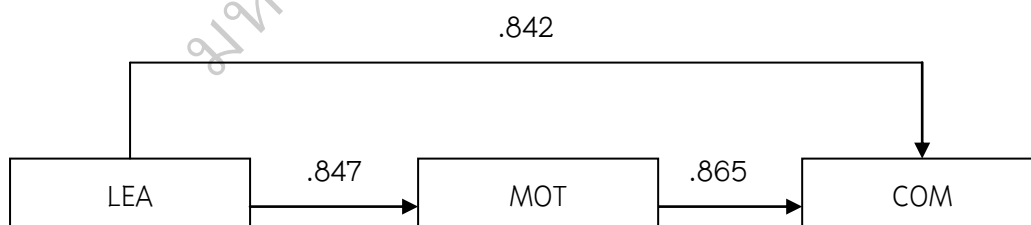
2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม
(Beta = .847) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่งผ่านแรงจูงใจในการทำงาน

3. อิทธิพลรวม (Total effect) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว มีจำนวน 2 ตัว ได้แก่

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง
(Beta = .388) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง
(Beta = .536) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง และมีแรงจูงใจ
ในการทำงานสูงจะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นไปด้วย ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว