

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1” และผลของการวิจัยมีสาระสำคัญลำดับขั้นตอนของการวิจัยโดยสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

#### สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 70.70 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 และมีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 4.04$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.02-4.08 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 4.08$ ) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ( $\bar{X} = 4.05$ ) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 4.02$ ) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.84 - 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.12$ ) อยู่ในระดับ

มาก รองลงมาคือ ท่านได้มีการวางแผนงานทุกครั้งก่อนปฏิบัติงาน และท่านได้มีการวางแผนงานทุกครั้งก่อนปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.11$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.84$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.88–4.55 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้มอบหมายหรือได้รับมอบหมายหน้าที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 4.55$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีระบบระเบียบ แบบแผน ( $\bar{X} = 4.04$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.88$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.93 – 4.08 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ ของเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.08$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านได้พยายามแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ท่านได้มีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา และท่านได้ขอความเห็นจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญๆ ก่อนลงมือปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.05$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวและตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน และท่านได้สนับสนุนให้มีแนวทางและวิธีคิดใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.93$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.93–4.16 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในหน่วยงาน และท่านได้ประพฤติตนเป็นกันเองต่อเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.16$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านพยายามรับทราบความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.15$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเลือกงานที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.93$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 3.99$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.92–4.10 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ( $\bar{X} = 4.10$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก รองลงมา

คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 3.96$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $\bar{X} = 3.92$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ตามลำดับ โดยสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

### 3.1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ )

มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.53–4.12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.12$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จ แม้จะเป็นงานที่ยาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านชอบปฏิบัติงานตามความคิดของตนเอง ( $\bar{X} = 3.53$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

### 3.2 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ )

มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.95–4.17 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.17$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมักสร้างบรรยากาศแบบร่วมมือในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.16$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมักเลือกคบคนที่มีความคิดเห็นและเจตคติใกล้เคียงกับตนเอง ( $\bar{X} = 3.95$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

### 3.3 ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ )

มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.76–4.19 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านชอบทำงานกับบุคคลที่มีศักยภาพ ( $\bar{X} = 4.19$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านให้ข้อเสนอแนะ หากผู้อื่นทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.09$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเลือกงานที่สามารถ สร้างชื่อเสียงผลงานให้กับตนเอง ( $\bar{X} = 3.76$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (Y) ของของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .68$ )

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y) เป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และ

มีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .58$ )

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .69$ )

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .52$ )

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Y) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) เป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน และ .05 จำนวน 3 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .57$ )

2) ด้านสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .27$ )

3) ด้านกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .67$ )

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .71$ )

5. การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

5.1 ควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ

5.2 ควรมีการชี้แจงผู้ร่วมงานให้ทราบถึงความมุ่งหวังที่คาดว่าจะได้รับ

5.3 ควรพยายามดูแลผู้ร่วมงานประสานสัมพันธ์กัน

5.4 ควรสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นในการ

ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

5.5 ควรมีการแสดงยินดีกับบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ

5.6 ควรมีการสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจกัน

5.7 ควรมีการกระตุ้นให้เกิดการตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน

5.8 ควรมีการนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ในการทำงาน

5.9 ควรสนับสนุนให้มีแนวทางและวิธีคิดใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา

6. การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

- 6.1 ควรมีการร่วมกันตั้งเป้าหมายในระดับสูงที่สามารถบรรลุได้
- 6.2 ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ใหม่ ๆ ทำทหายความสามารถ
- 6.3 ควรมีการกำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน
- 6.4 ควรมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ความสำเร็จของงานเป็น

ผลตอบแทนที่คุ้มค่า

- 6.5 ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความคิดของตนเอง
- 6.6 ควรหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำงานให้สำเร็จ

### อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็ก  
และครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ  
มากทุกด้าน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์  
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 4.02$ ) มีภาวะผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว  
เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี

ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐฉานันท์ เรือนดา  
หลวง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหาร  
สถานศึกษาของผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษา  
ของผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี  
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน มีพฤติกรรมภาวะผู้นำในระดับมากที่สุด  
ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำในระดับมากในด้าน  
การสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก  
บุคคล 2) ค่าเฉลี่ยระดับของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษา  
ของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สิงห์บุรีไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ค่าเฉลี่ยระดับของพฤติกรรมภาวะผู้นำในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมิตา วังแก้วหิรัญ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและกลวิธีการจัดการปัญหาที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มสำนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานกลุ่มสำนักงานมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง กลวิธีการจัดการปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหาอยู่ในระดับสูง กลวิธีการจัดการปัญหาแบบมุ่งปรับอารมณ์อยู่ในระดับต่ำและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี 2) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอำนาจพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มสำนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) กลวิธีการจัดการแบบมุ่งแก้ปัญหา มีอำนาจพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มสำนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 3.99$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.92-4.10 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ( $\bar{X} = 4.10$ ) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 3.96$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ( $\bar{X} = 3.92$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ เทพพิทักษ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางด้าน การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการกระตุ้นปัญญา อยู่ในระดับสูง และการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการวิจัยรายด้านของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางด้านความมุ่งมั่นพยายาม การรู้จักวางแผนงาน ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความกระตือรือร้น

อยู่ในระดับสูง ส่วนความกล้าเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาวิจัยพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ไม่แตกต่างกัน แต่ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน สถานภาพในหน่วยงานระหว่างข้าราชการระดับ 3 และข้าราชการระดับ 4 มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.788

3. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (Y) ของของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .68$ )

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ เทพพิทักษ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางด้านการสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นปัญญา อยู่ในระดับสูง และการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการวิจัยรายด้านของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางด้าน ความมุ่งมั่นพยายาม การรู้จักวางแผนงาน ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความกระตือรือร้น อยู่ในระดับสูง ส่วนความกล้าเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาวิจัยพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ไม่แตกต่างกัน แต่ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน สถานภาพในหน่วยงานระหว่างข้าราชการระดับ 3 และข้าราชการระดับ 4 มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.788

## ข้อเสนอแนะของการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยควรกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการตื่นตัวและตระหนักกับปัญหาการทำงานและปัญหาสังคมที่เกิดขึ้น รวมทั้งควรสนับสนุนให้มีแนวทางใหม่ ๆ จากแนวคิดวิธีคิดใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา

1.2 การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้บริหารและบุคลากรควรร่วมกันชื่นชมยินดีอย่างจริงใจ เมื่อปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ๆ ได้สำเร็จ โดยควรชี้แจงให้ผู้ร่วมงานให้ได้ทราบกับความมุ่งมั่นหวังที่จะได้รับ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและพยายามดูแลให้ผู้ร่วมงานประสานสามัคคีสัมพันธ์กัน

1.3 การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิดว่าปฏิบัติงานตามความคิดตนเอง เพิ่มความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อาจมีการตั้งเป้าหมายในระดับสูงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุได้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์โดยการปฏิบัติงานที่ทำทลายความสามารถ

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยปัจจัยหรือตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพการให้บริการของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาเปรียบเทียบและหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อการดำเนินงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพต่อไป

2.3 ควรทำการวิจัยการพัฒนาแบบการดำเนินชีวิตกับการทำงาน และนำไปสู่แนวทางการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของการทำงาน