

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

#### ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ขนาดครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งในงาน รายได้ต่อเดือน การเดินทาง และพื้นที่ปฏิบัติงาน

#### สมมติฐานในการวิจัย

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ขนาดครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งในงาน รายได้ต่อเดือน การเดินทาง และพื้นที่ปฏิบัติงาน มีการรับรู้ภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในสังกัด ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี คือ สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลพบุรี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสิงห์บุรี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดชัยนาท การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครสวรรค์ และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบูรณ์ มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 1,517 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 323 คน การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ที่เป็นพนักงานสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำนวน 237 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลพบุรี จำนวน 278 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 140 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดชัยนาท จำนวน 151 คน ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 109 คน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 329 คน และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 273 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) 5 ระดับ มีคำถามจำนวน 48 ข้อ

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่ง และเก็บแบบสอบถามจำนวน 323 ฉบับ ที่ให้กับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 323 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูล

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ทำการทดสอบค่าที (t - test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (one - way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F - test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีเชฟเฟ (Scheffe's test)

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีผลการวิจัยโดยสรุปดังนี้

### 1. สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 323 คนจากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,517 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติ ความถี่ และร้อยละ พบว่าส่วนใหญ่พนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.10 สถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 76.80 ขนาดครอบครัวมีขนาดไม่เกิน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 88.50 อายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.20 การศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 70.60 อายุการทำงาน อยู่ระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.10 ระดับตำแหน่งงานในงานอยู่ที่ระดับ 6 - 7 คิดเป็นร้อยละ 51.10 มีรายได้ต่อเดือน 35,000 บาท

ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.50 การเดินทางโดยรถส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 93.20 และพื้นที่ปฏิบัติงาน อยู่ในสำนักงาน จังหวัดนครสวรรค์เป็นผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.70

2. การรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ทั้งในรายด้านต่าง ๆ และภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต การความเฉลียวฉลาด บริหารงานบุคคล ความสำเร็จของงาน การใช้รูปแบบของการจัดการแบบมีส่วนร่วม การตัดสินใจ สร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร และการจัดการการเปลี่ยนแปลง

2.1 ในด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับการรับรู้ 3 อันดับแรก คือ การวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมและเพียงพอ รองลงมาคือ ให้รางวัลกับพนักงานที่อุทิศตนทำงานอย่างหนัก และการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 ในด้านความเฉลียวฉลาด พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการรับรู้ภาวะผู้นำสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เป็นผู้ที่ศึกษาข้อมูลหรือมีการเตรียมตัวเป็นอย่างดีก่อนที่จะนำเสนอข้อมูลหรือรายงานต่อผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า รองลงมาคือ เป็นผู้รู้จักเรียนรู้จักข้อผิดพลาดจากผู้อื่น และเป็นผู้ที่เชื่อมโยงความรับผิดชอบกับภาระหน้าที่ขององค์กรในภาพรวมได้

2.3 ในด้านการตัดสินใจของผู้บริหาร พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำสูงสุด 3 อันดับแรกคือ มีเป็นผู้ที่มีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจ รองลงมาคือ เป็นผู้ที่ตัดสินใจประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นวิธีการให้บรรลุวัตถุประสงค์แล้วจึงดำเนินการ และตัดสินใจจัดการทุกขั้นตอน ในการวางแผนการประสานงานได้เป็นอย่างดี

2.4 ในด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เป็นผู้ที่ต้องแสดงความตรงไปตรงมาต่อพนักงานในองค์กร เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการกระทำและการตัดสินใจที่คาดหวัง รองลงมาคือ บริหารหรือนำบุคลากรในองค์กรโดยปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี และยอมรับการเปลี่ยนแปลงในมุมมองที่เป็นบวก

2.5 ในด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำสูงสุด 3 อันดับแรก คือ รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่ตนเองทำ รองลงมาคือ สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่นอกเหนือการควบคุม หรือไม่ปฏิบัติตามทิศทางที่วางไว้ได้

อย่างมีประสิทธิภาพตรงไปตรงมา และให้การสนับสนุน มากกว่าการบ่นหรือว่ากล่าวพนักงาน ต่อการแก้ปัญหาขององค์กร

2.6 ในด้านสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ใช้จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการเจรจาต่อรอง ทำคะแนนให้กับตนเองในจังหวะที่เหมาะสมและทำอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ สามารถทำงานกับพนักงานที่อายุมากกว่าหรือมีประสบการณ์มากกว่าได้อย่างมีประสิทธิภาพและหลีกเลี่ยงการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นปรปักษ์ต่อกัน

2.7 ในด้านความสำเร็จของงานพบว่าบุคลากร พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เป็นผู้พร้อมที่จะหยิบฉวยความสำเร็จเมื่อโอกาสมาถึง รองลงมาคือ สามารถที่จะทำงานของตนเองโดยลำพังได้และยังคงเปิดรับที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นได้ด้วยและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ

2.8 ในด้านการใช้รูปแบบของการจัดการแบบมีส่วนร่วม พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ระลึกอยู่เสมอว่าการตัดสินใจทุกๆ เรื่องมีเรื่องของผลประโยชน์ทับซ้อน และความเป็นพวกพ้องแอบแฝงอยู่รองลงมาคือ กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันการรายงานโดยตรง และเข้าไปมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่นในขั้นเริ่มต้นของการคิดริเริ่มในการทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง การรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมื่อจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งในงาน รายได้ต่อเดือน ขนาดครอบครัว การเดินทางและพื้นที่ปฏิบัติงานตลอดจนภาพรวม โดยนำเสนอ ดังนี้

3.1 จำแนกตามเพศเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิง ซึ่งพบว่าด้านการบริหารงานบุคคล ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการใช้รูปแบบของการจัดการแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านความเฉลียวฉลาด ด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการตัดสินใจ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาพรวมทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง พบว่า ในรายด้าน และภาพรวมทั้ง 8 ด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3 จำแนกตามขนาดครอบครัว เป็น 2 กลุ่ม คือ มีขนาดครอบครัวไม่เกิน 5 คน และมีขนาดครอบครัวมากกว่า 5 คน พบว่า ในรายด้าน และภาพรวมทั้ง 8 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.4 จำแนกตามอายุ เป็น 4 กลุ่ม คือ ไม่เกิน 30 ปี 30-40 ปี 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป พบว่า ในรายด้าน และภาพรวมทั้ง 8 ด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5 จำแนกตามระดับการศึกษา เป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า การตัดสินใจ การจัดการการเปลี่ยนแปลง และการใช้รูปแบบของการจัดการแบบมีส่วนร่วม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในรายด้านความเฉลียวฉลาด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในรายด้านความซื่อสัตย์สุจริต และความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า การบริหารงานบุคคล และสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.6 จำแนกตามอายุการทำงาน เป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุไม่เกิน 10 ปี กลุ่มอายุ 11 – 20 ปี กลุ่มอายุ 21 – 30 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี พบว่า สร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในรายด้านความสำเร็จของงาน การใช้รูปแบบของการจัดการแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในรายด้านการตัดสินใจ และความซื่อสัตย์สุจริต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล ความเฉลียวฉลาด และการจัดการการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.7 จำแนกตามตำแหน่งในงาน เป็น 4 กลุ่ม คือ ระดับ 2-3 ระดับ 4-5 ระดับ 6-7 และระดับ 8 ขึ้นไป พบว่าด้านการบริหารงานบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าในราย ด้านสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าในรายด้านการใช้รูปแบบของการจัดการแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่าในรายด้านความเฉลียวฉลาด ด้านการตัดสินใจ ด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.8 จำแนกตามระดับเงินเดือน เป็น 4 กลุ่ม คือ เงินเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท เงินเดือน 15,001 - 25,000 บาท เงินเดือน 25,001 - 35,000 บาท และเงินเดือนมากกว่า 35,001 บาทขึ้นไป พบว่า ในรายด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 ส่วนใน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านความเฉลียวฉลาด ด้านการตัดสินใจ ด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง ด้านสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการใช้รูปแบบของการจัดการแบบมีส่วนร่วม และส่วนในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.9 จำแนกตามการเดินทาง เป็น 2 กลุ่ม คือ เดินทางโดยรถส่วนตัว และเดินทางโดยรถประจำทาง พบว่า ในรายด้าน และด้านภาพรวมทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.10 จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน เป็น 7 กลุ่ม คือ สำนักงาน เขต 3 สำนักงาน จังหวัดลพบุรี สำนักงานจังหวัดสิงห์บุรี สำนักงานจังหวัดชัยนาท สำนักงานจังหวัดอุทัยธานี สำนักงานจังหวัดนครสวรรค์ และ สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ในรายด้าน และด้านภาพรวมทั้ง 8 ด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี มีประเด็นที่สมควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ใน 8 ด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ เอื้อ ทรวงโพธิ์(2545,บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติในการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมากได้แก่การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่ศิษย์ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นงลักษณ์ ยุทธสุทธิพงศ์ (2545, บทคัดย่อ)ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามทัศนะของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา การที่ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นคนที่ซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองทำ ในสถานการณ์ที่คับขัน หรืออยู่ในช่วงวิกฤติผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีต้องแสดงให้เห็นถึงความใจเย็นหรือความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่กล่าวโทษหรือตำหนิผู้อื่นสำหรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

1.1 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ให้คำแนะนำสั่งสอนพนักงานได้ทราบถึงวิธีที่จะบรรลุความคาดหวังขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สำราญ หงษ์กลาง (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพ ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ มาก และตามที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2542, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและความสำคัญกับงานด้านนี้เป็นอย่างมาก เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคล ดังนั้น ผู้นำจึงควรจัดพิจารณางานบริหารงานบุคคลดังต่อไปนี้คือ นโยบายของการบริหารบุคคล การมอบหมายงานให้บุคลากรทำการนิเทศงาน และการประเมินผลประสิทธิภาพของการสอน การที่ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำที่มีต่อการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมากเนื่องมาจาก การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นหน่วยงานที่ได้จัดสรรผลบุคลากรต่างๆ เป็นกระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมและเพียงพอ พิจารณาบุคคลเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาการศึกษา บรรจุแต่งตั้งให้บุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาในหน่วยงาน มีการทำประวัติการบำรุงรักษาบุคลากร การสร้างขวัญและการกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การมีวินัยของบุคลากรในการทำงาน การปฏิบัติตนของบุคลากรในเรื่องที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณพนักงาน กิริยา มารยาท การปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์และการพัฒนาเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

1.2 ด้านความเจตยวณลาด พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ เป็นผู้ที่ศึกษาข้อมูลหรือมีการเตรียมตัวเป็นอย่างดีก่อนที่จะนำเสนอข้อมูลหรือรายงานต่อผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพบุลย์ ยอดยิ่ง (2540, หน้า 99-100) ที่ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารหัวหน้าสำนักงานอธิการและอาจารย์ต่อคุณลักษณะ และคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของหัวหน้างานอธิการวิทยาลัยครู จากการศึกษพบว่า บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร หัวหน้างานสำนักอธิการ และอาจารย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ด้านพุทธิพิสัย ได้แก่ มีความเข้าใจในกฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการกิจของวิทยาลัยครูอย่างชัดเจน มีความรู้มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด ไหวพริบมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของวิทยาลัยครูของตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพนธ์ ไพระดำ (2540, หน้า 73-74) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของครู

และกรรมการศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ด้านความเฉลียวฉลาดในการบริหารของผู้นำ ทั้งครูและกรรมการศึกษาของโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดสูง มีการแก้ปัญหาสูง มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การที่ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีความเฉลียวฉลาดของผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ต้องเป็นเป็นผู้ที่มีการเตรียมตัวเป็นอย่างดีก่อนที่จะนำเสนอข้อมูล หรือรายงานต่อผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า เป็นผู้ที่ไม่มีปัญหาต่อการนำเสนอรายงานแก่ผู้บริหารระดับสูงกว่ารวมถึงการชักชวนหรือเข้าข้างผู้บริหารเหล่านั้นเชื่อมโยงความรับผิดชอบกับภาระหน้าที่ขององค์กรในภาพรวม เข้าใจคุณค่าหรือค่านิยมของผู้บริหารระดับสูง ทราบว่าผู้บริหารระดับสูงกว่าประพฤติปฏิบัติอย่างไร มองเห็นเรื่องราวต่างๆ ในมุมมองแบบต่างๆ และรู้จักเรียนรู้ข้อผิดพลาดจากผู้อื่น

1.3 ด้านการตัดสินใจ พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ เป็นผู้ที่ตัดสินใจประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นวิธีการให้บรรลุวัตถุประสงค์แล้วจึงดำเนินการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2542, หน้า 16) ได้กล่าวว่า งานของผู้บริหารย่อมจะต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา และบางครั้งต้องอาศัยหลักตรรกศาสตร์หรือการใช้เหตุผลกำกับ การใช้เทคนิคบางประการ ให้ได้มาซึ่งประโยชน์สูงสุดจากการตัดสินใจ และตามที่ สุพจน์ นิรมันคาน (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและแบบการตัดสินใจของผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจของทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ตามการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ผลปรากฏว่า ผู้จัดการที่ต่างกันการตัดสินใจแบบมีเหตุมีผล แบบหยิ่งรู้ แบบหลีกเลี่ยง และแบบทันทีทันใด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก การตัดสินใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ถือว่าเป็นกิจกรรมอันสำคัญที่ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ทุกระดับจะต้องกระทำอยู่เสมอ การตัดสินใจจึงเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุด ในการปฏิบัติงาน ทุกๆ เรื่องทุกๆ กรณีประสิทธิภาพของงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการกล้าตัดสินใจของผู้บริหารเป็นสำคัญ

1.4 ด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องแสดงความตรงไปตรงมาต่อพนักงานในองค์กร เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการกระทำและการตัดสินใจที่คาดหวัง เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ เป็นหน่วยงานใหญ่ที่มีกิจการครอบคลุมเกือบทั่วประเทศ จารุณข สุวประดับ (2544,

บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตาม การรับรู้ของตนเอง และพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา กล่าวว่าการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการรับรู้คุณลักษณะ ด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยนำมาใช้ทดลองกับ กลุ่มตัวอย่าง ใน โรงพยาบาลชลบุรี ที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของ ตนเองและพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและราย ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบกันพบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเอง โดยรวมมาก กว่าพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คำนิ้ง มุคผ่อง (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่าระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการ จัดการการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในยุคปัจจุบันจึงต้อง มีลักษณะเป็นนักบริหารหรือนาบุคลากรในองค์กรโดยแสดงตัวอย่างให้ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในมุมมองที่เป็นบวก ปรับปรุงแผนตามความจำเป็นอย่างสม่ำเสมอ ทำงานร่วมกับบุคลากรได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิต่อการวางแผนและการปฏิบัติที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานของตน เพื่อเปลี่ยนสถานการณ์โดยรวม ผู้บริหารต้องแสดง ความตรงไปตรงมาต่อพนักงานในองค์กร เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการกระทำ และการตัดสินใจที่คาดหวัง

1.5 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะรายข้อที่มี ค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ไม่เป็นคนคิดคดทรยศ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวงผู้อื่น ซึ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพบุลย์ ยอดคิ่ง (2540, หน้า 99-100) ที่ได้ศึกษาเรื่องการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารหัวหน้าสำนักงานอธิการและอาจารย์ต่อคุณลักษณะ และ คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของหัวหน้างานอธิการวิทยาลัยครู จากการศึกษาพบว่า บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร หัวหน้างานสำนักอธิการ และอาจารย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีความยุติธรรมและวางตัวเป็นกลาง มีความคล่องตัว และสามารถปรับตัวได้ดีมีวินัยในตนเอง เป็นผู้เสียสละและอุทิศเวลาให้แก่ราชการอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพนธ์ ไพรด้า (2540, หน้า 73-74) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของครูและกรรมการ ศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า คุณลักษณะ ด้านความเป็นผู้นำ ทั้งครูและกรรม การศึกษาของโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ผู้บริหารมีความรับผิดชอบสูง เชื่อมั่นในสุจริต มีเหตุผลสุขุมรอบคอบ มีความเชื่อมั่นตนเอง การที่ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีความเชื่อมั่นในสุจริตของผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ต้องเป็น คน ไม่เย่อหยิ่ง เหยาะเหยี้ยถากถางผู้อื่น และไม่ฉุนเฉียวง่าย ใจเย็น สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่นอกเหนือการควบคุม หรือไม่เป็นไปตามทิศทางที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่ตนเองทำ และ ให้การสนับสนุน มากกว่าการบ่นหรือว่ากล่าว พนักงานต่อการแก้ปัญหาขององค์กร

1.6 ด้านสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรพบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ หลีกเลี่ยงการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นปรปักษ์ต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เอนก นิมมานนิรชร (2544, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กันในโรงเรียนที่มีผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี และมีความสัมพันธ์กัน ในโรงเรียนที่มีผู้บริหารมีประสบการณ์การบริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชัย โพธิ์ช่วย (2545, หน้า 93) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงาน ตามทัศนะของครู สังกัดงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงาน ตามทัศนะของครู สังกัดงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีประเด็นที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ผู้บริหารที่สร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของพนักงานทุกระดับในองค์กร มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือร่วมใจ ความรัก ความเคารพนับถือกัน หลีกเลี่ยงการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นปรปักษ์ต่อกันใช้จังหวะเวลาที่เหมาะสมใจการเจรจาต่อรอง ทำคะแนนให้กับตนเองในจังหวะที่เหมาะสมและทำอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยหาทางออกที่เหมาะสมแก่ทุกฝ่าย สามารถรับมือกับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจากคนรอบข้างได้อย่างมีสติ ให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับทุกๆ คนตั้งแต่ระดับบนจนถึงระดับล่างได้อย่างดีและสามารถจะทำงานกับพนักงานที่อายุมากกว่าหรือมีประสบการณ์มากกว่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 ด้านความสำเร็จของงานพบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า

ข้ออื่นๆ คือ สามารถที่จะนำทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตั้งแต่จุดเริ่มต้น จนถึงจุดสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุดาวรรณ ยามา (2545, บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารการประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วน ตำบลต้นแบบ : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนคักดิ์ จังหวัดตาก พบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อกระบวนการบริหารด้านการประถมศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นแบบ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ เพื่อศึกษา ปัจจัย ที่เอื้อต่อกระบวนการบริหารงานการประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ และกระบวนการ มีส่วนร่วมในการบริหารการประถมศึกษาระหว่างโรงเรียน องค์การบริหารส่วนตำบล และชุมชน ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและทฤษฎีระบบในการศึกษา เครื่องมือ ที่ใช้วิจัยประกอบด้วย การสังเกตแบบมีส่วนร่วมการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างและข้อมูลทางสถิติแบบบันทึกต่างๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำเพชร กระต่ายทอง (2545, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของ โรงเรียน ตามทัศนะของครูปฏิบัติการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ตามทัศนะของครูปฏิบัติการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ก็อยู่ในระดับมาเช่นเดียวกันกับ ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพได้ จะต้องมิตักษะเรื่องของความสำเร็จของงาน ไม่ว่าจะมีการต่อต้านจากพนักงานหรืออุปสรรคใดๆก็ตามโดยทำอย่างเต็มความสามารถและไม่ย่อท้อ ด้านความสำเร็จของงานจัดการทุกชั้นตอนได้เป็นอย่างดี ทำให้พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรีรู้สึกมั่นใจที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กร

1.8 ด้านการใช้รูปแบบของการจัดการแบบมีส่วนร่วม พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารรับฟังบุคลากรทุกระดับในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุริยะ สิทธิกลาง (2545, บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่าความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านการใช้รูปแบบของการจัดการแบบมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุจินต์ จันทร์สุด (2549, หน้า 107) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่าผู้นำที่มีคุณลักษณะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พึงประสงค์ของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการใช้การ

จัดการแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดนโยบาย และการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ดังที่การจัดการแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี สามารถรับฟังบุคลากรทุกระดับในองค์กร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสามารถกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันการรายงานโดยตรงเข้าไปมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่นในขั้นเริ่มต้นของการคิดริเริ่มในการทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ได้รับความมั่นใจสัญญาจากพนักงานทุกคนก่อนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง แนะนำพนักงานถึงผลกระทบที่จะได้รับจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รับฟังข้อมูลจากพนักงานทั้งทางบวกและทางลบ ว่าการตัดสินใจทุกอย่าง เรื่องมีเรื่องของผลประโยชน์แอบแฝง

2. เปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ เมื่อ จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ขนาดครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งในงาน รายได้ต่อเดือน การเดินทาง และพื้นที่ปฏิบัติงาน ในภาพรวม ตลอดจนรายด้าน 8 ด้านโดยนำเสนอ ดังนี้

2.1. จำแนกตามเพศ พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการใช้รูปแบบของการจัดการแบบมีส่วนร่วม เมื่อจำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในด้านความเฉลียวฉลาด ด้านการตัดสินใจ ด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง เมื่อจำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงสอดคล้องกับ จีวีรัตน์ วิไลวรรณ (2545, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ตามทัศนะของครูผู้สอน ซึ่งพบว่า ทัศนะของครูผู้สอนที่มีต่อการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนเปรียบเทียบตามเพศ แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.2. จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ภาพรวมทุกด้าน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านความเฉลียวฉลาด ด้านการตัดสินใจ ด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการใช้รูปแบบของการจัดการแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงสอดคล้องกับ รัชฎาวรรณ โพธิพันธ์ (2548, หน้า149 ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ภาวะผู้นำและศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน โดยพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรีที่มีสถานสมรสโสด มีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกันจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพสมรส และ

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัญชลี มุละดา (2541, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการวางแผนสาธารณสุขของหัวหน้าแผนงานและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานวางแผนสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันทำให้ความเป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานแตกต่างกันโดยกลุ่มโสดอาจมีอิสระเสรีในการทำงานและสามารถอุทิศเวลาได้มากกว่าคนที่ใช้ชีวิตคู่

2.3. จำแนกตามขนาดครอบครัว พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในรายด้าน และในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชัชชัย ทับทิมสงวน (2545, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของทหารกองเกินประจำการต่อการเข้ารับการศึกษาในระบบโรงเรียน ที่มีขนาดครอบครัวที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชฎาวรรณ โพธิพันธ์ (2548, หน้า 150 ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ภาวะผู้นำและศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรี ที่มีขนาดครอบครัวที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน โดยไม่พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรีที่มีขนาดครอบครัวที่แตกต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 จำแนกตามอายุ พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในรายด้าน และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชฎาวรรณ โพธิพันธ์ (2548, หน้า 149 ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ภาวะผู้นำและศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน โดยไม่พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุที่แตกต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001 และสอดคล้องกับผลงานของจาร์วัฒน์ บุรพันธ์. (2546, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล ศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การตัดสินใจ การจัดการการเปลี่ยนแปลง และการใช้รูปแบบของการจัดการแบบมีส่วนร่วม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในรายด้านความเฉลียวฉลาด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในรายด้านความซื่อสัตย์สุจริต และความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า การบริหารงานบุคคล และสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และในภาพรวม

ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชฎาวรรณ โพธิพันธ์ (2548, หน้า152 ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำและศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรี พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า สร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในรายด้านความสำเร็จของงาน การใช้รูปแบบของการจัดการแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในรายด้านการตัดสินใจ และความซื่อสัตย์สุจริต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล ความเฉลียวฉลาด และการจัดการการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และในภาพรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชฎาวรรณ โพธิพันธ์ (2548, หน้า149-150 ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำและศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรี พบว่า อายุในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำในการทำงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรีที่มีอายุในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ และพบว่าอายุในการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วง 5-10 ปี มีการรับรู้มาก สอดคล้องกับ จารุวัฒน์ บูรพันธ์. (2546, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำและงานวิจัย สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากงานที่พนักงานได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองและงานที่ทำประจำวันเป็นงานที่ถนัดคุ้นเคย ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีอายุการทำงานต่างกัน แต่ก็ไม่ทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ)จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน

2.7 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่งในงาน พบว่าด้านการบริหารงานบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าในราย ด้านสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าในรายด้านการใช้รูปแบบของการจัดการแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่าในรายด้านความเฉลียวฉลาด ด้านการตัดสินใจ ด้าน

การจัดการการเปลี่ยนแปลง ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและในภาพรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชฎาวรรณ โพธิพันธ์ (2548, หน้า 150 ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ภาวะผู้นำและศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรี พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน โดยพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ หาญพล ศิริชัยประภา (2543, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดเพชรบุรี พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในระดับตำบลที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.8 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนใน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านความเฉลียวฉลาด ด้านการตัดสินใจ ด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง ด้านสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการใช้รูปแบบของการจัดการแบบมีส่วนร่วม และส่วนในภาพรวมทุกด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชฎาวรรณ โพธิพันธ์ (2548, หน้า 150 ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ภาวะผู้นำและศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรี พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน โดยพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นฤมล เริงไธสง (2547, บทคัดย่อ) พบว่ารายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ ที่มีเงินเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท 15,001 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท และ 35,000 บาทขึ้นไป มีความแตกต่างกันของพนักงานในชีวิตความเป็นอยู่ ความรับผิดชอบต่อตนเอง และครอบครัว การวางแผนการใช้เงินเดือน ซึ่งเงินเดือนที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ ให้พนักงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น แต่พนักงานที่เริ่มทำงานใหม่หน้าที่ความรับผิดชอบยังน้อย เงินเดือนย่อมน้อยตามไปด้วย จึงส่งผลให้การรับรู้ของพนักงานแตกต่างกัน ดังนั้นรายได้ต่อเดือนจึงมีผลต่อการรับรู้ของพนักงาน

2.9 จำแนกตามการเดินทาง พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชฎาวรรณ โพธิพันธ์ (2548, หน้า 151) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ภาวะผู้นำและศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรี พบว่า การเดินทางของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน โดยพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรีที่มีการเดินทางจากบ้านพักที่แตกต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ หาญพล ศิริชัยประภา (2543, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดเพชรบุรี พบว่าการเดินทางของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในระดับตำบลที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.10 จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี พบว่า ในด้านภาพรวมทุกๆด้าน และรายด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยุพรินทร์ ลิ้มสุวรรณ (2546, หน้า 66) ที่วิจัยเรื่องการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำ ในด้านภาพรวมทุกๆด้าน และรายด้าน ที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนศ รัตนเนนย์ (2543, หน้า 109) ที่วิจัยเรื่องภาวะผู้นำระดับผู้อำนวยการกองตามทฤษฎีพีเอ็มของมิชุนิกับขวัญของพนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยที่มีการรับรู้ตามพื้นที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ การรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี พบว่ามีประเด็นที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา จะต้องพิจารณาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อเกิดการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงาน ซึ่งจะเป็นผลทำให้ระดับการรับรู้ของพนักงานเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ถ้าพนักงานมีการรับรู้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานมากจะส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรโดยตรง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาในระดับสูงและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรควรให้ความสนใจเรื่องการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานเป็นอย่างยิ่ง และเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันอย่างรุนแรง ทำให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีคู่แข่งเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น

ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความใส่ใจพนักงานภายในองค์กรก่อน ถึงจะสามารถไปแข่งขันกับองค์กรอื่นภายนอกได้

2. เมื่อพิจารณาการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี จากผลการวิจัยโดยภาพรวมมีการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ความเฉลียวฉลาดของผู้บริหาร และเมื่อพิจารณาข้อย่อยในด้านความเฉลียวฉลาดของผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารระดับชั้นต้นเป็นผู้ที่การนำเสนอข้อมูลรายงานแก่ผู้บริหารระดับสูงได้ดี มีระดับการรับรู้ที่น้อยที่สุดในด้านนี้ โดยมีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจุบันในองค์กรยังคงมีปัญหาเรื่องนี้อยู่ ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างทัศนคติและค่านิยมที่ดีให้พนักงานได้เห็นในด้านนี้ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบสามารถวัดได้จากผลงานที่แท้จริง

#### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยในหัวข้อ และตัวแปรลักษณะนี้ควรมีการพัฒนาข้อคำถามต่างๆ เช่น การตัดสินใจในองค์กร ให้มีความสอดคล้องกับการรับรู้ภาวะผู้นำขององค์กรให้มากยิ่งขึ้นจะทำให้สามารถได้ผลชัดเจนมากขึ้น

2. ในการศึกษาตัวแปรเหล่านี้ ในขั้นต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานในองค์กร เช่น ความคาดหวังของพนักงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์กร และการบริหารความขัดแย้งขององค์กร เป็นต้นเพื่อเป็นแนวทางสำหรับองค์กรในการเสริมสร้างการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงานในองค์กร ให้ดียิ่งขึ้น