

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยสรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 84.53 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.20 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 69.07 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.16 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 6 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.14 มีระดับเงินเดือนระหว่าง 1,626,001 – 2,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 36.08 และมีระดับตำแหน่ง 6 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 62.88

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้จำแนกรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า

- 2.1 ปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.09$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{x} = 4.23$ ) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ( $\bar{x} = 4.12$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{x} = 3.97$ )

2.2 ปัจจัยค้ำจุนในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.94$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 4.07$ ) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{x} = 4.06$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ( $\bar{x} = 3.48$ )

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.87$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ( $\bar{x} = 4.03$ ) รองลงมาคือ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ( $\bar{x} = 3.93$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในองค์การ ( $\bar{x} = 3.75$ )

4. ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานโดยภาพรวม (XMF) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของแผนกโยธาธิการและขนส่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.695$ ) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานเป็นรายด้าน ความสำเร็จในงาน ( $x_1$ ) การได้รับการยอมรับ ( $x_2$ ) ความก้าวหน้า ( $x_3$ ) ลักษณะงานที่ทำ ( $x_4$ ) ความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต ( $x_5$ ) และความรับผิดชอบ ( $x_6$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ( $y$ ) ของแผนกโยธาธิการและขนส่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ ( $r = 0.475$ ,  $r = 0.562$ ,  $r = 0.562$ ,  $r = 0.599$ ,  $r = 0.578$  และ  $r = 0.589$ ) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยค้ำจุนการดำเนินงานโดยภาพรวม (XHF) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.844$ ) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการดำเนินงานเป็นรายด้าน ลักษณะของอาชีพ ( $x_7$ ) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ( $x_8$ ) คุณภาพการควบคุมงาน ( $x_9$ ) นโยบายและการบริหารงาน ( $x_{10}$ ) ความมั่นคงในงาน ( $x_{11}$ ) การจ่ายค่าตอบแทน ( $x_{12}$ ) และสภาพการทำงาน ( $x_{13}$ ) ในการดำเนินงาน ( $y$ ) ของแผนกโยธาธิการและขนส่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตย

ประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ  
( $r = 0.617$ ,  $r = 0.672$ ,  $r = 0.766$ ,  $r = 0.784$ ,  $r = 0.609$ ,  $r = 0.642$ , และ  $r = 0.717$ )  
ตามลำดับ

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผล  
ในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่งแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย  
ประชาชนลาว ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำ  
ไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานของแผนก  
โยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่  
ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.09$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้าน  
ความสำเร็จในงาน ( $\bar{x} = 4.23$ ) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ( $\bar{x} = 4.12$ ) ส่วนด้านที่  
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{x} = 3.97$ ) และในส่วนปัจจัยค้ำจุนในการ  
ดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย  
ประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.94$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า  
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ  
ผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 4.07$ ) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{x} = 4.06$ )  
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ( $\bar{x} = 3.48$ ) ทั้งนี้เนื่องจาก  
แรงจูงใจมีความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานของบุคลากรทั้งใน  
ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การช่วยให้องค์กรได้คนดี มีความสามารถร่วมงาน  
และสามารถรักษาบุคลากรที่ทำงานดีให้อยู่กับองค์กรต่อไป ด้านผู้บริหารช่วยให้การ  
มอบหมายอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหา  
ความขัดแย้งในการบริหารงาน ช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของ  
ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการสั่งงาน และด้านบุคลากร ยังสามารถตอบสนอง  
ความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่  
เบื่อหน่ายงาน และทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรประสบ  
ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (มัทนา วัจนอมคักดี, 2550, หน้า 29) และในส่วนของ  
ประโยชน์ของปัจจัยจูงใจในการดำเนินการในทัศนะของ ญัฐสุพันธ์ เขจรันนท์ (2551,

หน้า 54) มีดังนี้ 1) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานทางบวกย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี สามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร และแก่ตัวพนักงาน และ 2) ทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจรวมทั้งเกิดสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน แม้ว่าในบางครั้งการทำงานของมนุษย์จะมีความพร้อมของบุคลิกภาพและความสามารถด้านต่างๆ แต่ขาดแรงจูงใจที่ดีก็ย่อมทำลายขวัญ และกำลังใจในการทำงานได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักและให้ความสนใจต่อการจูงใจพนักงานในรูปแบบต่างๆ จึงจะเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและต่อองค์กรและสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959, pp. 71-79) ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (The Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชารัตน์ บุญรอด (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ภายใต้ปัจจัยจูงใจ พนักงานมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในระดับปานกลาง และด้านอื่นๆ ในระดับมาก ภายใต้ปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง และด้านอื่นๆ ในระดับมาก และพนักงานที่มีปัจจัยและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของไฉไล เลี้ยวเจริญ (2555, บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านที่มีปัจจัยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและเมื่อพิจารณาจากปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านที่มีปัจจัยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร

2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.87$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{x} = 4.03$ ) รองลงมาคือ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ( $\bar{x} = 3.93$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในองค์การ ( $\bar{x} = 3.75$ ) ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานขององค์การนอกจากปัจจัยแรงจูงใจที่องค์กรจะต้องมีให้แก่บุคลากร การควบคุมในการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลและบรรลุตามเป้าหมายทั้งในด้านเทคโนโลยี เช่น กระบวนการผลิต กระบวนการทำงานของเครื่องจักรหรือเครื่องมือ และเครื่องใช้ต่างๆ ด้านระบบการบริการ เช่น การใช้เทคนิคทางการบริหาร ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ การใช้ระบบทวิภาคีเพื่อการเพิ่มประสิทธิผลการผลิต เป็นต้น และด้านแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพราะกิจการใดๆ อาจใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยที่สุด (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2553, หน้า 34) และในทัศนะของ Gibson (1987, pp. 98 - 99) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร มี 3 ระดับ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กรซึ่งโดยทั่วไป ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิผลระดับบุคคลโดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทน ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคล ได้แก่ ความสามารถ ทักษะ ความรู้ และเจตคติ แรงจูงใจและความเครียด 2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กร ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสามัคคี ภาวะผู้นำ โครงสร้าง และสภาพภาพ บทบาท และบรรทัดฐาน และสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ และโครงสร้าง กระบวนการต่างๆ และวัฒนธรรม

3. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานโดยภาพรวม (XMF) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการดำเนินงานโดยภาพรวมของแผนกโยธาธิการและขนส่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.695$ ) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในงาน ( $x_1$ ) การได้รับการยอมรับ ( $x_2$ ) ความก้าวหน้า ( $x_3$ ) ลักษณะงานที่ทำ ( $x_4$ ) ความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต ( $x_5$ ) และความรับผิดชอบ ( $x_6$ ) มีความสัมพันธ์

ทางบวกกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน (y) ของแผนกโยธาธิการและขนส่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสหสัมพันธ์เท่ากับ ( $r = 0.475$ ,  $r = 0.562$ ,  $r = 0.562$ ,  $r = 0.599$ ,  $r = 0.578$  และ  $r = 0.589$ ) ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จลงได้จะต้องเกิดจากการที่บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ตามความสามารถของตนเองแต่สิ่งสำคัญบุคลากรต้องได้รับการปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานทั้งในด้านความสำเร็จ การได้รับความยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต และความรับผิดชอบที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานทั้งในด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การมีส่วนร่วมในองค์กรและการปรับตัวและการพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของอัญชลี มั่นตระกูล (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาของคณาจารย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไฉไล เลี้ยวเจริญ (2555, บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านผล ประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับทุกปัจจัยในระดับต่างๆ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงมีความสัมพันธ์กันทุกปัจจัยในระดับต่างๆ

4. ปัจจัยค่าจูงโดยภาพรวม (XHF) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.844$ ) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูงในการดำเนินงานเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะของอาชีพ ( $x_7$ ) สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ( $x_8$ ) คุณภาพการควบคุมงาน ( $x_9$ ) นโยบายและการบริหารงาน ( $x_{10}$ ) ความมั่นคงในงาน ( $x_{11}$ ) การจ่ายค่าตอบแทน ( $x_{12}$ ) และสภาพการทำงาน ( $x_{13}$ ) ในการดำเนินงาน (y) ของแผนกโยธาธิการและขนส่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตย

ประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ ( $r = 0.617$ ,  $r = 0.672$ ,  $r = 0.766$ ,  $r = 0.784$ ,  $r = 0.609$ ,  $r = 0.642$ , และ  $r = 0.717$ ) ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ – สังคมแห่งชาติ ครั้งที่ 8 ของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แถลงนโยบายไว้ที่กองประชุมใหญ่ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรในสอดคล้องกระแสโลกาภิวัตน์ โดยให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในด้านทักษะวิชาชีพเฉพาะเพื่อตอบสนองกับนโยบายและให้มีการเพิ่มสวัสดิการของรัฐเพิ่มขึ้นเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตตามเศรษฐกิจที่เติบโตขึ้นทุกวัน จึงทำให้ปัจจัยค่าจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชลี มั่นตระกูล (2556, บทคัดย่อ) ที่ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทิศทางบวกและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Linder and Buford (2002, unpagged) ที่ได้ศึกษา ด้านค่าตอบแทนที่ดี ด้านการได้รับการยอมรับในงานที่ทำด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการได้เลื่อนตำแหน่ง ด้านการได้รับรู้ข้อมูลของเหตุการณ์ ด้านความจงรักภักดี ด้านกฎระเบียบที่มีความเหมาะสม และด้านการได้รับความช่วยเหลือ เมื่อประสบปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงาน

## ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่งแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยขอข้อเสนอแนะ ไว้ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่งแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ควรพัฒนาปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า โดยการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบาและเพื่อนร่วมงานต่อองค์การและควรพัฒนาด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต โดยพัฒนาความสามารถเอาชนะต่อความท้าทายใหม่ๆ และ

ได้รับความสำเร็จในชีวิตมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นและการพัฒนา  
 ความรู้ความสามารถและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการได้รับงานที่มีความท้าทาย และควร  
 พัฒนาด้านการได้รับการยอมรับ โดยผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและ  
 ข้อเสนอแนะและมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุนในการดำเนินงานในด้านจ่ายค่าตอบแทน โดยความ  
 เหมาะสมของค่าตอบแทนนอกชั่วโมงในการปฏิบัติงานและความเพียงพอรวดเร็วและ  
 ถูกต้องในการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะที่  
 ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอในสภาพ  
 เศรษฐกิจในปัจจุบันในด้านลักษณะของอาชีพ โดยมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่เพื่อ  
 ความก้าวหน้าและการได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงานและการปฏิบัติงานให้  
 บรรลุเป้าหมายขององค์กรควรพัฒนาด้านสภาพการทำงาน โดยพัฒนาจำนวนบุคลากรใน  
 หน่วยงานมีความเหมาะสมเพียงพอต่อปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง วัสดุ อุปกรณ์ และ  
 สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ที่เหมาะสม

1.3 การพัฒนาประสิทธิผลในการดำเนินงาน คือ ด้านการมีส่วนร่วมใน  
 การดำเนินงานในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร การจัดทำแผนปฏิบัติการขององค์กร  
 การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ  
 และประสิทธิผลต่อองค์กรอยู่เสมอ

1.4 ควรมีการส่งเสริม/ การพัฒนาการดำเนินงานในด้านปัจจัยจูงใจและ  
 ปัจจัยค้ำจุนอย่างจริงจังซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการดำเนินงานทั้งในด้าน  
 นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน และการจ่ายค่าตอบแทน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มี  
 ประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่งแขวงบอลิคำไซ  
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รวมทั้งปัจจัยที่สำคัญอื่นๆ เช่น คุณภาพชีวิต  
 การทำงาน วัฒนธรรมและภาวะผู้นำ เป็นต้น และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกลยุทธ์  
 การบริหารจัดการ

2.2 ควรมีการวิจัยรูปแบบอื่นๆ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์  
 การประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นต้น