

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจำนวน 178 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 77.53 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.56 มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.71 และสังกัดหน่วยงานแผนกโยธาธิการและขนส่งจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 53.37

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

3. แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

4. ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

5. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .847$) ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .842$)

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .889 ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ร้อยละ 79.10 ส่วนอีกร้อยละ 20.90 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ผู้บริหารหน่วยงานของท่านแสดงความห่วงใยต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมีความความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นกันเองกับทุกคน ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักค้นหาข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารหน่วยงานของท่านสนับสนุนวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถที่จะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีนประภา ชามั่ง (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารงานของสหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำสหกรณ์ภาคการเกษตรมีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลา ระโหฐาน (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวุฒิ แก้วบางพุด (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กรกรณีศึกษา : เทศบาลนครภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนายกเทศมนตรีนครภูเก็ต โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

โดยด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นโยบายการบริหารของหน่วยงานสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการควบคุม ติดตาม การดำเนินการตามนโยบาย เป็นอย่างดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสมและให้ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา คอยให้คำแนะนำและดูแลอยู่เสมอ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์นรี จำปาเงิน (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยแรงจูงใจ

ในการทำงานด้านปัจจัยจิตใจและด้านปัจจัยค้ำจุนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภากร ปาละนันท์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการโดยรวมและเป็นรายด้านใน 9 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรธนา อารณ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาภาณี แสงฟ้า (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาในด้านต่าง ๆ พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบสูงสุด รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสำคัญระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการพัฒนา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

3. ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเต็มใจ พุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

โดยด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพัน

ต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นห่วงอนาคตของหน่วยงานของท่าน รองลงมา คือ หน่วยงานท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านจะทำงานด้วย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านไปตลอดอายุราชการ ส่วนด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน รองลงมา คือ ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ท่านจะทุ่มเทเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา ห่วงเทศ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณ อาวรรณ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์นรี จำปาเงิน (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ส่วนใหญ่มีพื้นฐานการดำเนินชีวิตที่คล้าย ๆ กัน บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ หรือในละแวกใกล้เคียงกับพื้นที่

ที่ปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้บุคลลากรแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ส่วนใหญ่ มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานราชการ มีความตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีอุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อบริหารประชาชน และพัฒนาบ้านเมือง ชุมชน ให้เจริญก้าวหน้า มีความเต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่ต้องการจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อความสำเร็จขององค์การ และพยายามผลักดันตนเองในการพัฒนาผลงานให้สูงขึ้น จึงทำให้ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

5. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลลากรแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .847$) ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .842$)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .889 ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันทายความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ร้อยละ 79.10 ส่วนอีกร้อยละ 20.90 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร (2557, บทคัดย่อ) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทโทรคมนาคม และเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรม ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรเรียงลำดับคือ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร รองลงมาคือปัจจัย ความผูกพันองค์กรด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านภาวะผู้นำ ปัจจัย ความผูกพันองค์กรด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านค่าตอบแทนโดยรวม ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านลักษณะงาน ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านโอกาสที่ได้รับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา ห่วงเทศ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพ การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณภา อารรณ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจ ในการทำงานปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่า ข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับ
 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์นรี จำปาเงิน (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา
 แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักงาน
 คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพัน
 ต่อองค์กรโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและผลการวิจัยค่าสหสัมพันธ์ประสิทธิระหว่างแรงจูงใจ
 ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์
 กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริกัลยา สามไชย
 (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
 ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับพฤติกรรม
 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งผลของการศึกษาแบบพหุคูณพบว่าความสัมพันธ์กับ
 เพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเชิงบริหารหรือการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมคติ
 ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในการทำงานและโอกาสในการเติบโตสามารถร่วมกัน
 ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 34

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย
 ประชาชนลาวควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารแผนก
 โยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการ
 กระตุ้นทางปัญญา โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรมสัมมนา
 เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการวางแผน
 ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง และผู้บริหารหน่วยงานควรจะสอนงานที่ตนเองรู้ให้กับผู้ใต้บังคับ
 บัญชาอยู่เสมอ

1.2 แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย
 ประชาชนลาว ควรดำเนินการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรแผนกโยธาธิการ
 และขนส่ง แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการปกครองบังคับ
 บัญชา โดยผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา
 คอยให้คำแนะนำและดูแลอยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชาควรเข้าไปช่วยแก้ปัญหาเมื่อ
 บุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ทุกครั้ง

1.3 แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ควรดำเนินการพัฒนา ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท
ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากร
มีความมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย เมื่อได้รับมอบหมายงาน
จากผู้บังคับบัญชา และให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.4 แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ควรเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร
ให้สูงขึ้น ให้ดำรงอยู่ตลอดไป เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร
แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
เพื่อนามาแก้ไขปรับปรุง และพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพ
มากยิ่งขึ้น โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพล
ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร การสร้างทีมงาน
ของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว