

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ผู้วิจัยได้ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของตัวอย่าง
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
$R^{2Adj}$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
$\beta$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
MOT	แทน แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม
$MOT_1$	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ
$MOT_2$	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
$MOT_3$	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
$MOT_4$	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

MOT <sub>5</sub>	แทน แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ในการทำงาน
COM	แทน ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม
COM <sub>1</sub>	แทน ความผูกพันต่อองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับองค์การ
COM <sub>2</sub>	แทน ความผูกพันต่อองค์การด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ
COM <sub>3</sub>	แทน ความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ
HEA	แทน สุขภาพองค์การโดยรวม
HEA <sub>1</sub>	แทน สุขภาพองค์การด้านความชัดเจนของเป้าหมาย
HEA <sub>2</sub>	แทน สุขภาพองค์การด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า
HEA <sub>3</sub>	แทน สุขภาพองค์การด้านการมีขวัญกำลังใจ
HEA <sub>4</sub>	แทน สุขภาพองค์การด้านความสามารถในการแก้ปัญหา
HEA <sub>5</sub>	แทน สุขภาพองค์การด้านความสัมพันธ์สามัคคี
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
หน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
หน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและ  
ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากร หน่วยงานภาครัฐ ที่ปฏิบัติงานอยู่แผนกการ จำนวน 3 แผนก คือ แผนกพลังงานและบ่อแร่ แผนกเกษตรและป่าไม้ แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประชากรรวม 260 คน อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงาน รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 260)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	89	34.23
-หญิง	171	65.77
2. อายุ		
-ไม่เกิน 25 ปี	24	9.23
-26-30 ปี	140	53.85
-31-45 ปี	69	26.54
-46 ปี ขึ้นไป	27	10.38
3. ระดับการศึกษา		
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	58	22.31
-ปริญญาตรี	192	73.85
-สูงกว่าปริญญาตรี	10	3.85
4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
-ไม่เกิน 5 ปี	66	25.38
-6-10 ปี	138	53.08
-11-15 ปี	21	8.08
-16 ปี ขึ้นไป	35	13.46

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. ระดับตำแหน่งงาน		
-วิชาการ	235	90.38
-รองหัวหน้าแขนง/หัวหน้าแขนง	21	8.08
-รองหัวหน้าแผนก/หัวหน้าแผนก	4	1.54
รวม	260	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ที่ปฏิบัติงานอยู่แผนกการ จำนวน 3 แผนกคือ แผนกพลังงานและป่อแร่ แผนกเกษตรและป่าไม้ แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.77 เพศชาย ร้อยละ 34.23 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.85 อายุระหว่าง 31-45 ปี ร้อยละ 26.54 อายุ 46 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 10.38 อายุไม่เกิน 25 ปี ร้อยละ 9.23 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.85 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 22.31 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.85 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.08 ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 25.38 ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 13.46 และระยะ 11-15 ปี ร้อยละ 8.08 มีระดับตำแหน่งงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 90.38 ตำแหน่งรองหัวหน้าแขนง/หัวหน้าแขนง ร้อยละ 8.08 ตำแหน่งรองหัวหน้าแผนก/หัวหน้าแผนก ร้อยละ 1.54

โดยสรุป ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่แผนกการ จำนวน 3 แผนก คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ แผนกเกษตรและป่าไม้ แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.77 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.85 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.85 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.08 และมีระดับตำแหน่งงาน วิชาการ คิดเป็นร้อยละ 90.38

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
หน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รายละเอียดดังตาราง 3-8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
หน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
โดยรวมและรายด้าน

(n = 260)

ด้าน ที่	แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านความรับผิดชอบ	4.11	0.49	มาก
2	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.82	0.60	มาก
3	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.04	0.49	มาก
4	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.83	0.60	มาก
5	ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.94	0.61	มาก
	รวม	3.95	0.41	มาก

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.95$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากทุกด้าน  
โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.11$ ) รองลงมา คือ  
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.04$ ) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.94$ )  
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.83$ ) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน  
( $\bar{X} = 3.82$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
หน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
ด้านความรับผิดชอบรายชื่อ

(n = 260)

ข้อ ที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความพอใจในตำแหน่งงานที่ท่าน รับผิดชอบอยู่	4.05	0.66	มาก
2	แผนกของท่านมีการร่วมมือร่วมใจกันดี ในการปฏิบัติงาน	4.09	0.61	มาก
3	การทำงานของท่านมุ่งเน้นผลประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	4.25	0.69	มาก
4	ท่านพอใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่และ ไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น	3.98	0.87	มาก
5	ท่านมีความมุ่งมั่นและสามารถปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามกำหนดเวลา	4.17	0.57	มาก
	รวม	4.11	0.49	มาก

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความรับผิดชอบ  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจ  
ในการทำงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3 การทำงาน  
ของท่านมุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมา  
คือ ข้อที่ 5 ท่านมีความมุ่งมั่นและสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา  
( $\bar{X} = 4.17$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 ท่านพอใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่  
และไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น ( $\bar{X} = 3.98$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
หน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานรายข้อ

(n = 260)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ	3.65	0.83	มาก
2	ท่านได้รับโอกาสในการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของท่าน	3.75	0.88	มาก
3	ท่านคิดว่าการตั้งใจทำงานของท่านในปัจจุบันนี้จะทำให้อนาคตการงานของท่านดีขึ้น	4.03	0.72	มาก
4	โอกาสเลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปตามผลงานที่ปรากฏ	3.74	0.81	มาก
5	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านยังทำงานอยู่ใองค์การแห่งนี้	3.93	0.75	มาก
รวม		3.82	0.60	มาก

จากตาราง 5 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3 ท่านคิดว่าการตั้งใจทำงานของท่านในปัจจุบันนี้จะทำให้อนาคตการงานของท่านดีขึ้น ( $\bar{X} = 4.03$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านยังทำงานอยู่ใองค์การแห่งนี้ ( $\bar{X} = 3.93$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1 ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ( $\bar{X} = 3.65$ )



ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
หน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติรายชื่อ

(n = 260)

ข้อ ที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความสุขอย่างยิ่งกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	4.16	0.83	มาก
2	งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	4.12	0.59	มาก
3	งานที่ท่านทำอยู่นี้เป็นงานที่มีเกียรติ	4.17	0.59	มาก
4	ในการปฏิบัติงานท่านได้รับสิทธิในการตัดสินใจ ปัญหาในระดับหนึ่ง	3.80	0.73	มาก
5	งานที่ท่านทำอยู่นี้เป็นงานที่ทำให้เกิดความสามารรถ	3.96	0.70	มาก
รวม		4.04	0.49	มาก

จากตาราง 6 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจ  
ในการทำงานในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3 งานที่ท่านทำ  
อยู่นี้เป็นงานที่มีเกียรติ ( $\bar{X} = 4.17$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ท่านมีความสุขอย่างยิ่งกับงาน  
ที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 4.16$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 ในการปฏิบัติงาน  
ท่านได้รับสิทธิในการตัดสินใจปัญหาในระดับหนึ่ง ( $\bar{X} = 3.80$ )

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
หน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการรายข้อ

(n = 260)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความพอใจต่อกับนโยบายที่หัวหน้าปฏิบัติ ต่อท่าน	3.87	0.72	มาก
2	เงินเดือนและผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้ท่าน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.82	0.68	มาก
3	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของท่าน	3.76	0.73	มาก
4	การขึ้นเงินเดือนแต่ละครั้งทำให้การเป็นอยู่ ของท่านสะดวกมากยิ่งขึ้น	3.88	0.79	มาก
5	ท่านได้รับความสะดวกในการใช้สิทธิของ สวัสดิการต่าง ๆ	3.84	0.70	มาก
รวม		3.83	0.60	มาก

จากตาราง 7 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจ  
ในการทำงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 4 การขึ้น  
เงินเดือนแต่ละครั้งทำให้การเป็นอยู่ของท่านสะดวกมากยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.88$ ) รองลงมา คือ  
ข้อที่ 1 ท่านมีความพอใจต่อกับนโยบายที่หัวหน้าปฏิบัติต่อท่าน ( $\bar{X} = 3.87$ ) ส่วนข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน  
( $\bar{X} = 3.76$ )

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
หน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานรายข้อ

(n = 260)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความมั่นใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ มีความมั่นคง	4.05	1.98	มาก
2	ท่านมีความกล้าและได้รับโอกาสในการเสนอ ความคิดเห็นเพื่อช่วยแก้ไขปัญหเกี่ยวกับงาน	3.87	0.67	มาก
3	ท่านเห็นด้วยกับระบบอาวุโสที่ผู้มีอายุมากกว่า สมควรได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่เหมาะสม	3.95	0.68	มาก
4	บางครั้งที่ท่านทำงานบกพร่องหัวหน้า ให้คำแนะนำและให้กำลังใจท่านในทางบวก	3.91	0.68	มาก
5	เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่นแล้วเห็นว่า องค์การของท่านมีความสงบกว่า	3.94	0.67	มาก
	รวม	3.94	0.61	มาก

จากตาราง 8 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความมั่นคงปลอดภัย  
ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า  
มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1  
ท่านมีความมั่นใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ( $\bar{X} = 4.05$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 3  
ท่านเห็นด้วยกับระบบอาวุโสที่ผู้มีอายุมากกว่าสมควรได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่ง  
ในระดับที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.95$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 ท่านมีความกล้า  
และได้รับโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเพื่อช่วยแก้ไขปัญเกี่ยวกับงาน ( $\bar{X} = 3.87$ )

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร  
หน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รายละเอียดดังตาราง 9-12

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร  
หน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
โดยรวมและรายด้าน

(n = 260)

ด้าน ที่	ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ	4.19	0.46	มาก
2	ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ	4.14	0.45	มาก
3	ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	4.18	0.52	มาก
รวม		4.17	0.41	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.17$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก  
ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ( $\bar{X} = 4.19$ )  
รองลงมา คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ( $\bar{X} = 4.18$ ) ส่วนด้านที่มี  
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ ( $\bar{X} = 4.14$ )

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
หน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรรายข้อ

(n = 260)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม ขององค์กร	4.28	0.54	มาก
2	ท่านมักบอกกับตนเองและเพื่อน ๆ ว่าองค์กร ท่านเหมาะสมที่จะทำงานด้วย	4.12	0.60	มาก
3	ท่านรู้สึกมีความรักและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรนี้ มาก	4.21	0.56	มาก
4	ท่านพร้อมเสมอที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กร	4.23	0.56	มาก
5	พนักงานในแผนกของท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ไว้วางใจและร่วมมือกันทำงานได้อย่างดี	4.12	0.55	มาก
	รวม	4.19	0.46	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน  
กับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า  
มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1  
ท่านเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม  
ขององค์กร ( $\bar{X} = 4.28$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ท่านพร้อมเสมอที่จะทำงานทุกอย่าง  
เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ( $\bar{X} = 4.23$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5  
พนักงานในแผนกของท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ไว้วางใจและร่วมมือกันทำงานได้อย่างดี  
( $\bar{X} = 4.12$ )

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร  
หน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การรายข้อ

(n = 260)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	4.33	0.50	มาก
2	ท่านมีส่วนช่วยในการพัฒนาแผนกให้เจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมาก	4.16	0.54	มาก
3	ท่านได้มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การ	3.92	0.78	มาก
4	ท่านรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เลือกทำงานกับองค์การแห่งนี้แทนที่จะเลือกทำกับองค์การอื่น	4.22	0.58	มาก
5	ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่าง ๆ ของแผนกก็คือปัญหาของท่านที่จะต้องช่วยกันแก้ไข	4.07	0.61	มาก
รวม		4.14	0.45	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 ท่านยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.33$ ) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ท่านรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เลือกทำงานกับองค์การแห่งนี้แทนที่จะเลือกทำกับองค์การอื่น ( $\bar{X} = 4.22$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 ท่านได้มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การ ( $\bar{X} = 3.92$ )

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
หน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรรายข้อ

(n = 260)

ข้อ ที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กรท่าน	4.26	0.58	มาก
2	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงที่จะทำงานอยู่ใน องค์กรแห่งนี้ตลอดไป	4.22	0.60	มาก
3	หลายครั้งที่ท่านมีโอกาสย้ายไปทำงาน ที่องค์กรอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าแต่ท่าน ยังคงเลือกทำงานที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป	3.99	0.87	มาก
4	ท่านมักจะกล่าวถึงองค์กรของท่านว่าเป็น องค์กรที่น่าทำงานด้วย	4.16	0.64	มาก
5	ท่านรู้สึกต้องการทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้ดี ที่สุดทุกวัน	4.30	0.54	มาก
รวม		4.18	0.52	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพัน  
ต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5 ท่านรู้สึก  
ต้องการทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้ดีที่สุดที่สุดทุกวัน ( $\bar{X} = 4.30$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 1  
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กรท่าน ( $\bar{X} = 4.26$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด  
คือ ข้อที่ 3 หลายครั้งที่ท่านมีโอกาสย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า  
แต่ท่านยังคงเลือกทำงานที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป ( $\bar{X} = 3.99$ )

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ  
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รายละเอียดดังตาราง 13-18

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสุขภาพองค์การของหน่วยงาน  
ภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและ  
รายด้าน

(n = 260)

ด้าน ที่	สุขภาพองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย	4.05	0.49	มาก
2	ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า	3.97	0.51	มาก
3	ด้านการมีขวัญกำลังใจ	4.07	0.47	มาก
4	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	4.03	0.52	มาก
5	ด้านความสมัครสมานสามัคคี	4.09	0.54	มาก
	รวม	4.04	0.43	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.04$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับสมบูรณ์มากทุก  
ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมัครสมานสามัคคี ( $\bar{X} = 4.09$ )  
รองลงมาคือ ด้านการมีขวัญกำลังใจ ( $\bar{X} = 4.07$ ) ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย  
( $\bar{X} = 4.05$ ) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 4.03$ ) และด้านการใช้ทรัพยากร  
อย่างมีคุณค่า ( $\bar{X} = 3.97$ ) ตามลำดับ



ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสุขภาพองค์การของหน่วยงาน  
ภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
ด้านความชัดเจนของเป้าหมายรายชื่อ

(n = 260)

ข้อ ที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน	4.15	0.59	มาก
2	กำหนดเป้าหมายในแผนปฏิบัติงานขององค์การ	4.05	0.55	มาก
3	กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร กับบุคลากร	3.94	0.64	มาก
4	กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตอบสนองกับ จุดมุ่งหมายขององค์การ	4.03	0.59	มาก
5	ท่านเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ	4.08	0.55	มาก
รวม		4.05	0.49	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีสุขภาพองค์การ  
อยู่ในระดับสมบูรณ์มากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 หน่วยงานของท่าน  
กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.15$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ท่านเข้าใจและยอมรับ  
ในเป้าหมายขององค์การ ( $\bar{X} = 4.08$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 กำหนด  
วิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ( $\bar{X} = 3.94$ )

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสุขภาพองค์การของหน่วยงาน  
ภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่ารายข้อ

(n = 260)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรบุคลากรตรงตามวิชาเฉพาะที่องค์การต้องการ	3.91	0.66	มาก
2	หน่วยงานของท่านได้กำหนดปริมาณงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานผู้รับผิดชอบ	3.92	0.63	มาก
3	ผู้บริหารมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์การทำงานอย่างเหมาะสม	3.93	0.64	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.92	0.73	มาก
5	ท่านรู้สึกที่ดีต่องานและองค์การ	4.19	0.60	มาก
รวม		3.97	0.51	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับสมบูรณ์มากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5 ท่านรู้สึกที่ดีต่องานและองค์การ ( $\bar{X} = 4.19$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์การทำงานอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.93$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1 หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรบุคลากรตรงตามวิชาเฉพาะที่องค์การต้องการ ( $\bar{X} = 3.91$ )

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสุขภาพองค์การของหน่วยงาน  
ภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการมีขวัญ  
กำลังใจรายชื่อ

(n = 260)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านภาคภูมิใจต่อการปฏิบัติของผู้บริหาร	4.06	0.66	มาก
2	ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้บริหาร	3.93	0.64	มาก
3	ท่านผูกพันและรู้สึกที่ดีต่อองค์การ	4.15	0.54	มาก
4	ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่	4.07	0.56	มาก
5	ท่านเต็มใจที่ได้อบรมงานกับบุคคลอื่นในองค์การ ได้อย่างมีความสุข	4.16	0.55	มาก
รวม		4.07	0.47	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการมีขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับสมบุรณ์มากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5 ท่านเต็มใจที่ได้อบรมงานกับบุคคลอื่นในองค์การได้อย่างมีความสุข ( $\bar{X} = 4.16$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ท่านผูกพันและรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ( $\bar{X} = 4.15$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้บริหาร ( $\bar{X} = 3.93$ )

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสภาพองค์การของหน่วยงาน  
ภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหารายข้อ

(n = 260)

ข้อ ที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารสามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหา ได้อย่างเหมาะสม	4.05	0.59	มาก
2	พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การ	3.99	0.63	มาก
3	ผู้บริหารและพนักงานมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ร่วมกัน	4.00	0.63	มาก
4	ผู้บริหารและพนักงานสามารถแก้ปัญหารวมกับ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.01	0.58	มาก
5	ผู้บริหารและพนักงานร่วมมือกันแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาองค์การ	4.08	0.59	มาก
รวม		4.03	0.52	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ระดับสภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสามารถในการ  
แก้ปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีสภาพ  
องค์การอยู่ในระดับสมบูรณ์มากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหาร  
และพนักงานร่วมมือกันแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนาองค์การ ( $\bar{X} = 4.18$ ) รองลงมา คือ ข้อที่  
1 ผู้บริหารสามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.05$ ) ส่วนข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารและพนักงานมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาร่วมกัน  
( $\bar{X} = 4.00$ )

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสุขภาพองค์การของหน่วยงาน  
ภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว  
ด้านความสมัครสมานสามัคคีรายข้อ

(n = 260)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	พนักงานกระตือรือร้นในการทำงาน	4.07	0.64	มาก
2	พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.09	0.62	มาก
3	ผู้บริหารและพนักงานมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน	4.08	0.65	มาก
4	พนักงานรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน	4.09	0.58	มาก
5	พนักงานมีความสนใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา ขององค์กร	4.08	0.58	มาก
รวม		4.09	0.54	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ระดับสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสมัครสมานสามัคคี  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีสุขภาพองค์การ  
อยู่ในระดับสมบูรณ์มากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 4 พนักงานรู้จัก  
ให้อภัยซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 4.09$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 พนักงานมีส่วนร่วม  
ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.09$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1 พนักงาน  
กระตือรือร้นในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.07$ )

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและ  
ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ  
แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จะต้องทำการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ กับสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รายละเอียดดังตาราง 19-20

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ  
แขวงบอลิคำไซสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตัวแปร	MOT <sub>1</sub>	MOT <sub>2</sub>	MOT <sub>3</sub>	MOT <sub>4</sub>	MOT <sub>5</sub>	MOT	COM <sub>1</sub>	COM <sub>2</sub>	COM <sub>3</sub>	COM	HEA <sub>1</sub>	HEA <sub>2</sub>	HEA <sub>3</sub>	HEA <sub>4</sub>	HEA <sub>5</sub>	HEA
Mean	4.11	3.82	4.04	3.83	3.94	3.95	4.19	4.14	4.18	4.17	4.05	3.97	4.07	4.03	4.09	4.04
S.D.	0.49	0.60	0.49	0.60	0.61	0.41	0.46	0.45	0.52	0.41	0.49	0.51	0.47	0.52	0.54	0.43
MOT <sub>1</sub>	1	.385*	.485*	.431*	.261*	.671*	.483*	.406*	.451*	.515*	.380*	.447*	.417*	.308*	.401*	.457*
MOT <sub>2</sub>		1	.401*	.516*	.462*	.769*	.331*	.372*	.276*	.373*	.375*	.538*	.446*	.471*	.423*	.529*
MOT <sub>3</sub>			1	.401*	.443*	.721*	.503*	.417*	.439*	.521*	.564*	.451*	.453*	.406*	.420*	.537*
MOT <sub>4</sub>				1	.439*	.772*	.267*	.269*	.364*	.349*	.474*	.536*	.549*	.493*	.511*	.601*
MOT <sub>5</sub>					1	.729*	.245*	.374*	.346*	.371*	.487*	.553*	.454*	.454*	.439*	.560*
MOT						1	.483*	.469*	.502*	.569*	.618*	.693*	.634*	.587*	.600*	.734*
COM <sub>1</sub>							1	.712*	.589*	.674*	.412*	.384*	.485*	.400*	.457*	.501*
COM <sub>2</sub>								1	.605*	.678*	.456*	.392*	.446*	.410*	.398*	.492*
COM <sub>3</sub>									1	.656*	.471*	.434*	.510*	.399*	.482*	.537*
COM										1	.515*	.466*	.554*	.463*	.515*	.588*
HEA <sub>1</sub>											1	.556*	.628*	.643*	.577*	.795*
HEA <sub>2</sub>												1	.670*	.678*	.649*	.735*
HEA <sub>3</sub>													1	.739*	.693*	.771*
HEA <sub>4</sub>														1	.741*	.794*
HEA <sub>5</sub>															1	.764*
HEA																1

จากตาราง 19 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การองค์การ มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยแรงจูงใจในการทำงาน กับสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .734$ )

ส่วนความผูกพันต่อองค์การ กับสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .588$ )

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แสดงรายละเอียดดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตัวแปร	ค่าเบต้า ( $\beta$ )	t	Sig
(Constant)		2.577	.011
1. แรงจูงใจในการทำงาน (MOT)	.591	12.055	.000
2. ความผูกพันต่อองค์กร (COM)	.252	5.152	.000

$R = .763, R^2 = .582, R^{2Adj} = .579, F = 179.213, Sig = .000^*$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

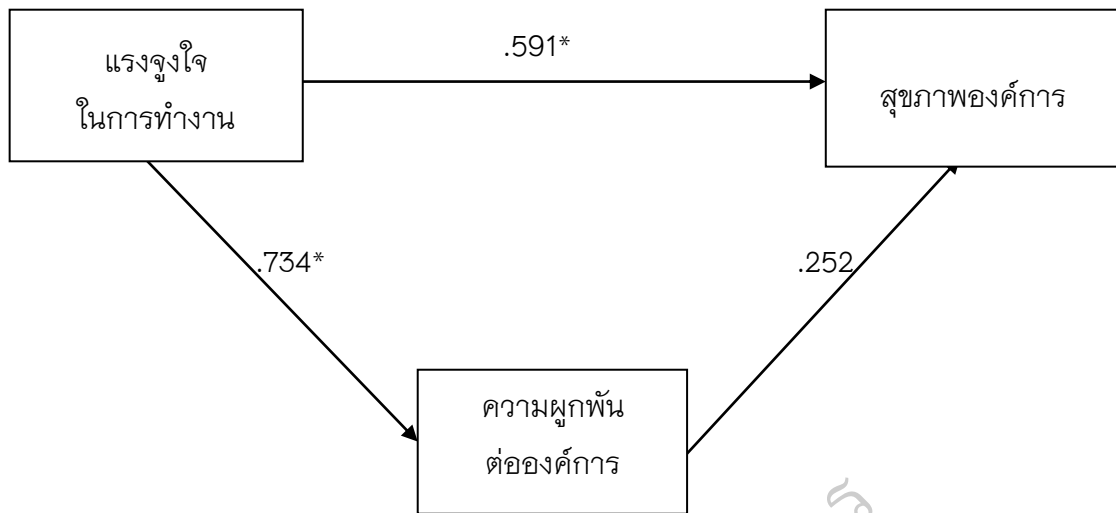
จากตาราง 20 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .579 ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันทำนายสุขภาพองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้ 57.90 % ส่วนอีก 42.10 % เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .501 + .617 (MOT) + .264 (COM)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .591 (Z_1) + .252 (Z_2)$$



ภาพประกอบ 3 อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ  
 ที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ  
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์