

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. 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

2. แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ 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 โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานของท่านมุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว รองลงมา คือ ท่านมีความมุ่งมั่นและสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ท่านพอใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่และไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น

2.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าการตั้งใจทำงานของท่านในปัจจุบันนี้จะทำให้อนาคตผลงานของท่านดีขึ้นรองลงมา คือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านยังทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ

2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ท่านทำอยู่นี้เป็นงานที่มีเกียรติรองลงมา คือ ท่านมีความสุขอย่างยิ่งกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ในการปฏิบัติงานท่านได้รับสิทธิในการตัดสินใจปัญหาในระดับหนึ่ง

2.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การขึ้นเงินเดือนแต่ละครั้งทำให้การเป็นอยู่ของท่านสะดวกมากยิ่งขึ้น รองลงมา คือ ท่านมีความพอใจต่อกับนโยบายที่หัวหน้าปฏิบัติต่อท่าน ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน

2.5 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความมั่นใจในตำแหน่งงานที่ท่านอยู่มีความมั่นคง รองลงมา คือ ท่านเห็นด้วยกับระบบอาวุโสที่ผู้มีอายุมากกว่าสมควรได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่เหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือ ท่านมีความกล้าและได้รับโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเพื่อช่วยแก้ไข ปัญหาเกี่ยวกับงาน

3. ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ ($\bar{X} = 4.14$) โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

3.1 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพัน ต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจและทุ่มเท ความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การ รองลงมา คือ ท่านพร้อมเสมอที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ พนักงานในแผนกของท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ไว้วางใจและร่วมมือกันทำงาน ได้อย่างดี

3.2 ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายทำ อย่างเต็มใจรองลงมา คือ ท่านรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เลือกทำงานกับองค์การแห่งนี้ แทนที่จะเลือกทำกับองค์การอื่น ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้มี โอกาสและมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การ

3.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกต้องการทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้ดีที่สุดทุกวัน รองลงมา คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์การท่าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หลายครั้งที่ท่านมีโอกาสย้ายไปทำงานที่องค์การอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าแต่ท่าน ยังคงเลือกทำงานที่องค์การแห่งนี้ตลอดไป

4. ระดับคุณภาพองค์การ ของหน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีคุณภาพองค์การอยู่ในระดับสมบุรณ์มากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมัครสมานสามัคคี ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา คือ ด้านการมีขวัญกำลังใจ ($\bar{X} = 4.07$) ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.05$) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.03$) และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

4.1 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย มีคุณภาพองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพองค์การอยู่ในระดับสมบุรณ์มาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน รองลงมา คือ ท่านเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร

4.2 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า มีคุณภาพองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพองค์การอยู่ในระดับสมบุรณ์มาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกที่ต่องานแลของค์การ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์การทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรบุคลากรตรงตามวิชาเฉพาะที่องค์การต้องการ

4.3 ด้านการมีขวัญกำลังใจ มีคุณภาพองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพองค์การอยู่ในระดับสมบุรณ์มาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจที่ได้ร่วมงานกับบุคคลอื่นในองค์การโดยมีความสุข รองลงมา คือ ท่านผูกพันและรู้สึกที่ต่องค์การ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้บริหาร

4.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีคุณภาพองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีคุณภาพองค์การอยู่ในระดับสมบุรณ์มาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารและพนักงานร่วมมือกันแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนาของค์การ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารและพนักงานมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาาร่วมกัน

4.5 ด้านความสมัครสมานสามัคคี มีสุขภาพองค์การโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับ สมบูรณ์มาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พนักงานกระตือรือร้นในการทำงาน

5. แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ ของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ $R^{2Adj} = .579$ ซึ่งแรงจูงใจ ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การ ของหน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้ 57.90 % ส่วนอีก 42.10 % เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนน ดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .501 + .617 (X_1) + .264 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรหน่วยงาน ภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำจัน ลอวันไซ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างกับ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานของ

แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน มีปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า และส่วนปัจจัยค้ำจุนในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลตามณี แสงผ้าย (2557, บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาในด้านต่าง ๆ พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบสูงสุด รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสำคัญระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการพัฒนา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ จันทร์หอม (2557, บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภรณ์ แสงแก้ว (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของทีมนักศึกษา ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจของทีมนักศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรธนา อวารณ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงโดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ส่วนด้านความผูกพัน

ต่อองค์กรโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรหน่วยงาน ภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรหน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความรักในงานที่ทำอยู่และมีความทุ่มเท ที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งส่งผลดีกับหน่วยงาน ก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้หน่วยงานเป็นองค์กรที่มีคุณภาพในระดับประเทศ และเมื่อ หน่วยงานเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ จึงจะส่งผลทำให้บุคลากรมีความรักความภูมิใจและ ภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานกับหน่วยงานจนเกษียณอายุงาน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ราตรี ชินหัตถ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดิน สาขาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความผูกพัน ต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา ห่วงเทศ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภรณ์ แสงแก้ว (2556) ศึกษา เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของทีมนักศึกษาในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา อวารณ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพัน ต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ มิ่งนุ้ย (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับสุขภาพองค์การ ของหน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับสมบูรณ์มากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมัครสมานสามัคคี รองลงมา คือ ด้านการมีขวัญกำลังใจ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า ตามลำดับ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีนโยบายในการบริหารจัดการที่ชัดเจน โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประกาศให้บุคลากรได้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ในส่วนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การ ภายในหน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารที่ดี มีการประชุมชี้แจงผู้ร่วมงานทราบข้อมูลข่าวสารร่วมกัน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปด้วยความโปร่งใสโดยผ่านการประเมินในรูปของคณะกรรมการที่เป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารมีการกำกับดูแลให้การช่วยเหลือบุคลากร มีการสนับสนุน จัดหา จัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สวรินทร์ ชัยวร (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การมุ่งเน้นวิชาการ รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมาย และน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนทรัพยากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชัญญา บุญยมนี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับสุขภาพองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป ระดับทุติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลทั่วไป ระดับทุติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขต 2 โดยรวม มีระดับสมบูรณ์มาก

4. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .579 ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้ 57.90 % ส่วนอีก 42.10 % เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถสนองความต้องการของบุคลากรได้ในระดับสูง ไม่ว่าจะเป็นในด้านความก้าวหน้า สามารถสร้างองค์การให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน บุคลากรมีความเข้าใจอันดีต่อกัน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ตอบสนองต่อความต้องการด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งหน่วยงานหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีนโยบายในการบริหารจัดการที่ชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ พร้อมทั้งประกาศให้บุคลากรได้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ในส่วนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การ จึงทำให้ระดับสุขภาพองค์การ ของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ย่อมส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร เฟงพิศ (2557, บทคัดย่อ) อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทมหาชน ผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า อิทธิพลแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปรับแก้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 83.2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา ห่วงเทศ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครพล ปิงเลิศ (2556, บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 12 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรใน ระดับปานกลาง โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.681 หมายความว่า ชุดตัวแปรต้นมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) เท่ากับ 0.464 หมายความว่า ชุดของตัวแปรต้นร่วมกันอธิบายตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 46.4 ที่เหลือร้อยละ 53.6 เป็นอิทธิพล เนื่องมาจากตัวแปรอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารมณ์ แสงแก้ว (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของทีมนักศึกษาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา อารวรรณ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมณฑา ชนะภัย (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

มีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 หน่วยงานหน่วยงานภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียม

1.2 หน่วยงานหน่วยงานภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรเสริมสร้างและพัฒนาผูกพันต่อองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กรโดยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร และทำให้บุคลากรมีความรู้ลึกกว่าปัญหาต่าง ๆ ของแผนกก็คือปัญหาของตัวบุคลากรที่จะต้องช่วยกันแก้ไข

1.3 หน่วยงานหน่วยงานภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรเสริมสร้างและพัฒนาสุขภาพองค์การ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า โดยผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากร มีอิสระในการปฏิบัติงาน และคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามวิชาเฉพาะที่องค์การต้องการ

1.4 หน่วยงานหน่วยงานภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ แรงจูงใจในการทำงานควบคู่กันไป เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เช่น การสร้างทีมงานของผู้บริหาร ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลใช้แบบสัมภาษณ์ หรือการประชุมกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานหน่วยงานภาครัฐ แขนงบอлиц่าไซสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์