

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การกระจายอำนาจของกระทรวงโยธาธิการและขนส่ง ให้แก่ท้องถิ่น คือ แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากผลการบริหารที่ผ่านมาของกระทรวงโยธาธิการและขนส่ง กำหนดบทบาทการบริหารในรูปแบบการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จึงได้เกิดข้อวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างแพร่หลาย ในการบริหารของกระทรวงโยธาธิการและขนส่ง ที่ไม่ให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้วยเหตุนี้ รัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และฉบับปรับปรุงใหม่ พุทธศักราช 2558 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ แผนงานไว้อย่างละเอียด และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่แผนกโยธาธิการและขนส่งทั่วประเทศ ด้วยการมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารราชการจากกระทรวงโยธาธิการและขนส่ง ลงไปสู่ท้องถิ่น โดยมีการสนับสนุนให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบ ในการปฏิบัติงาน การกำกวลับดูแล การบริหารงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งกำหนดบทบาท หน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพราะการที่เราจะพัฒนาต้องมีการพัฒนาคนให้ครอบคลุมในทุกด้านตามความต้องการและพัฒนาด้านจิตใจด้วย ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory) มีสมมุติฐานในการมองคนว่า คนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจมีอารมณ์ และความต้องการประสิทธิผลและความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน การทำงานด้วยความกระตือรือร้นทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างความพึงพอใจในการดำเนินงาน ก่อคือการสร้างแรงจูงใจนั้นเองในการบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อร่วมทำงานด้วยกันด้วยเหตุนี้ จึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคคลกรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้นก็คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานของ

องค์การ การปกครองระบบประชาธิปไตย กล่าวคือ บุคลากรสามารถตรวจสอบและเข้าถึง การบริหารเพื่อทำหน้าที่ในทางนิติบัญญัติ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น (รัฐธรรมนูญสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว, 2558, หน้า 45)

ดังนั้นทุกปัญหาล้วนแต่สำคัญ การบริหารจัดการของแผนกโยธาธิการและ ขนส่ง จะขับเคลื่อนไปได้นั้นต้องอาศัย “คน” ภายในองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในหน่วยงาน หากประกอบไปด้วยทรัพยากรบุคคลที่มี คักยภาพ นั้นก็จะประสบความสำเร็จ ในด้านการบริหารงานและสามารถแก้ไขปัญหาของ ท้องถิ่นให้ลุล่วงไปได้ การพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญอย่างรวดเร็วและยั่งยืนนั้น การบริหารงาน ทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ ธุรกิจ หรือการศึกษาก็ตาม ต่างก็ถือเป็นปัจจัยที่ สำคัญของการบริหารงานประกอบด้วย 6 M'S ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) วิธีการจัดการ (Management) เครื่องจักรกล (Machine) และการตลาด (Market) ซึ่งเรียกว่าทรัพยากรหลักของการบริหาร จุดการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์และ ระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือนแบบใหม่ กฎหมายรัฐกรและบท แนะนำเกี่ยวกับระเบียบคุ้มครองรัฐกรแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พ.ศ. 2548 การปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาบุคลากรในทั่วประเทศทำให้ผู้ศึกษา ต้องการศึกษารถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน อัน เป็นผลสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และระบบประเมินผลแบบใหม่ การ ดำเนินตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาบุคลากรของแผนกโยธาธิการและขนส่งที่ผ่านมา สามารถก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มากน้อยเพียงใด บุคลากรมี ความคิดเห็นอย่างไรต่อการปฏิบัติของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานและต่อการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาศึกษาบุคลากร (กฎหมายรัฐกรแห่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว, 2559, หน้า 16)

ทรัพยากรหลักของการบริหารดังกล่าวนี้ คนหรือทรัพยากรมนุษย์จะมี ความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง เนื่องจากคนเป็นสิ่งสำคัญถ้าไม่มีคนแล้วเงินหรือวัสดุอุปกรณ์ ย่อมไม่เกิดประโยชน์และคุณค่าใดๆ ทั้งสิ้นถ้าคนผู้ปฏิบัติกรไม่มีความรู้ ขาดขวัญและ กำลังกายใจขาดสติปัญญาแม้แต่ขาดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานหรือ กิจกรรมนั้นก็จะ ล้มเหลวด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตน เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมี จิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กร

ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั่นก็คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เราจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากรด้วยการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนเองไปพร้อมๆ กันไปด้วย เพื่อให้ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหารในด้านต่างๆ และเพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สิทธิชัย ฝรั่งทอง, 2555, หน้า 38)

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อบุคลากรมีความต้องการ (Need) ก็จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับเคลื่อนในร่างกาย ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือ ให้ได้ตามที่ต้องการ การบริหารงานที่ประสบปัญหาในเรื่องของบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ คือ ประสบปัญหา ด้านโครงสร้าง การกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับงานใหม่ที่เพิ่มขึ้นบุคลากรที่มีอยู่ต้องเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถและทักษะให้มีความรับผิดชอบต่องานในปริมาณที่มากขึ้น ทำให้บุคลากรมีความเหนื่อยล้า ประกอบกับในสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมยุคข้อมูลข่าวสารเป็นยุคที่มีการแข่งขันกันสูง จากการสังเกตการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้วิจัยเองสังเกตเห็น มีบุคลากรจำนวนไม่น้อยปฏิบัติงานในลักษณะของการจำใจในการปฏิบัติงาน คือ ทำงานไปวันๆ ให้ผ่านพ้นไป ขาดการค้นคว้าวิเคราะห์วิจัยปัญหาต่างๆ ขาดการเอาใจใส่ในการทำงานขาดความกระตือรือร้นงานที่ปฏิบัติจะใช้เวลาเกินความจำเป็น การทำงานไม่คุ้มค่างับหน้าที่ตำแหน่งงาน มีลักษณะอู้มงาน ถ่วงดึงเวลาการทำงาน ผลงานที่ออกมาขาดความรอบคอบ และมีความผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง แม้แต่นโยบายของผู้บริหารที่มอบให้นำไปปฏิบัติบุคลากรบางตำแหน่งที่มีส่วนรับผิดชอบก็จะนำไปปฏิบัติแบบไม่ค่อยเต็มใจการปฏิบัติงานนั้นแน่นอนต้องเกิดปัญหาขึ้นมากมายนับแต่การปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับล่างสุด จนกระทั่งถึงผู้บริหารชั้นสูงสุด สภาพที่ปรากฏเห็นเด่นชัดก็คือความแตกต่างในการกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรบางคนจะเอาใจใส่ต่องานที่ตนรับผิดชอบและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่บุคลากรบางคนขาดงาน ลางาน มาสายเป็นประจำหรือบางคนเวลาปฏิบัติงานแต่ไม่อยู่สถานที่ปฏิบัติงานก็มี เพราะเกิดจากไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากสภาพปัญหาดังกล่าว (บทสรุปผลการจัดตั้งปฏิบัติงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง, 2558 หน้า 11)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรและจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่มีอยู่แล้ว เพื่อให้บุคลากรของแผนกโยธาธิการและขนส่ง เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรจะได้ตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ได้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยที่ได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการที่เหมาะสมของหน่วยงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเลื่อนตำแหน่ง
2. ได้ทราบประสิทธิภาพในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมของบุคลากรในแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในเรื่องปัจจัยจูงใจในปฏิบัติงาน

3. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้บริหารหรือหัวหน้าของแผนกโยธาธิการและขนส่ง สามารถนำไปใช้ในการบริหารบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 121 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในแผนกโยธาธิการและขนส่งและบุคลากรในกองโยธาธิการและขนส่งจำนวน 6 เมือง ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 121 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ภาคผนวก ข) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 97 คน

2. ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)

- 2.2.1 ความสำเร็จในงาน
- 2.2.2 การได้รับความยอมรับ
- 2.2.3 ความก้าวหน้า
- 2.2.4 ลักษณะของงาน
- 2.2.5 ความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต
- 2.2.6 ความรับผิดชอบ

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

- 2.2.1 ลักษณะของอาชีพ
- 2.2.2 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

- 2.1.3 คุณภาพของการควบคุมงาน
- 2.2.4 นโยบายและการบริหารงาน
- 2.2.5 ความมั่นคงในงาน
- 2.2.6 การจ่ายค่าตอบแทน
- 2.2.7 สภาพการทำงาน
- 2.3 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ประกอบด้วย
 - 2.3.1 การบรรลุเป้าหมายขององค์การ
 - 2.3.2 การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
 - 2.3.3 การมีส่วนร่วมในองค์การ
 - 2.3.4 การปรับตัวและการพัฒนาเพื่อดำรงอยู่

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนกโยธาธิการและขนส่งแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) ห้องกโยธาธิการและขนส่งประจำเมืองในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 6 เมือง ได้แก่ เมืองปากซัน เมืองท่าพะบาท เมืองปากกะดิง เมืองบอริคัน เมืองคำเกิดและเมืองเวียงทอง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2560 รวมระยะเวลา 7 เดือน

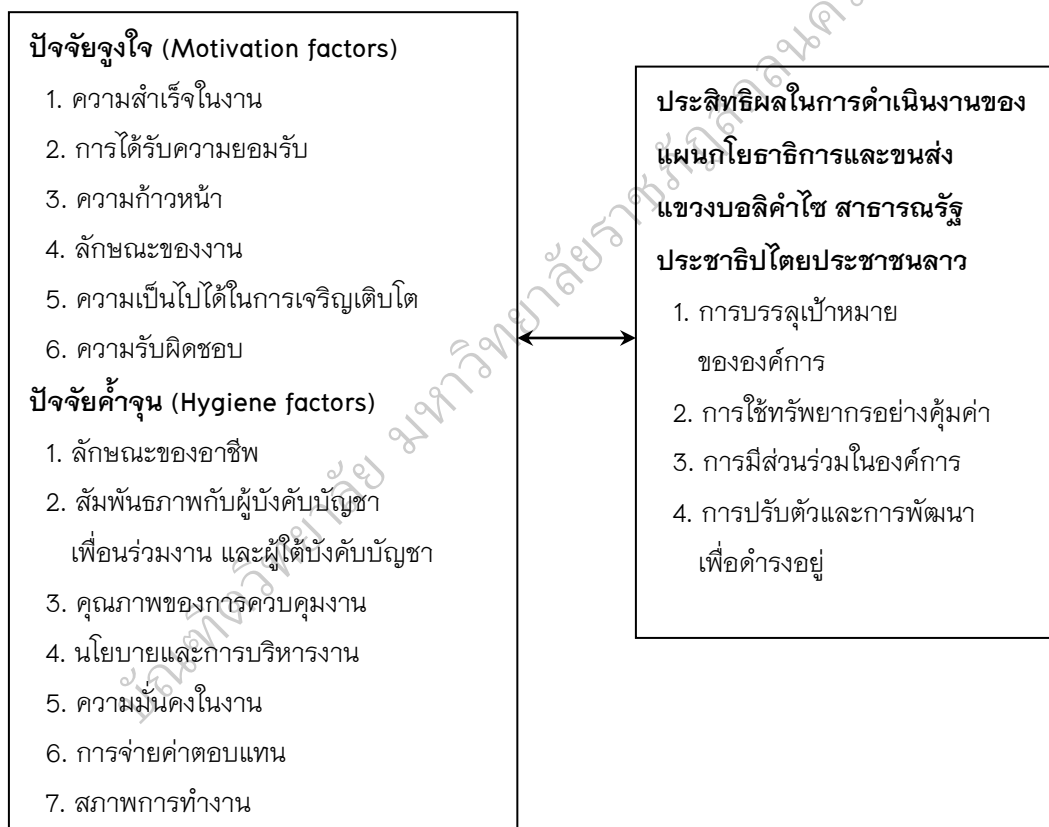
กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Herzberg (1959, pp. 209 – 211) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับความยอมรับ 3) ความก้าวหน้า 4) ลักษณะของงาน 5) ความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต และ 6) ความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ได้แก่ 1) ลักษณะของอาชีพ 2) สัมพันธภาพ

กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา 3) คุณภาพของการควบคุมงาน 4) นโยบายและการบริหารงาน 5) ความมั่นคงในงาน 6) การจ่ายค่าตอบแทน และ 7) สภาพการทำงาน ส่วนประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่ 1) การบรรลุเป้าหมายขององค์การ 2) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 3) การมีส่วนร่วมในองค์การ และ 4) การปรับตัวและการพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยจิตใจ หมายถึง เป็นการกระตุ้นหรือผลักดันให้มนุษย์แสดงความต้องการและพฤติกรรมบางอย่างออกมา เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลาจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย มีความพอใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ

1.2 การได้รับความยอมรับ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน

1.3 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

1.4 ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ มีการเพิ่มทักษะและประสบการณ์อยู่เสมอ มีปริมาณงานที่พอใจ การปฏิบัติงานมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

1.5 ความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาส การเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ และประสบความสำเร็จในชีวิต มีโอกาสเจริญเติบโต

ในตำแหน่งหน้าที่สูง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน

1.6 ความรับผิดชอบ หมายถึง มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายมีการอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มเมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยให้เกิดในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพมีความมั่นคงและมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน งานมีความท้าทายและน่าสนใจ มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่เพื่อความก้าวหน้า มีผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน มีการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงานและการได้รับการศึกษาต่อเพื่อความสำเร็จในอาชีพ

2.2 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง เพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ และสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณี มีปัญหาด้านการทำงานผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

2.3 คุณภาพของการควบคุมงาน หมายถึง ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง ผู้บังคับบัญชาของมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสมบุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง

2.4 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสม มีความพึงพอใจในโครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม มีระบบแบบแผนที่ชัดเจน มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน

2.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งได้นานตลอดอาชีพการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคต มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐาน มีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น

2.6 การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานมีความเหมาะสมการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะเป็นต้น มีความเพียงพอรวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบันค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.7 สภาพการทำงาน หมายถึง จำนวนบุคลากรในหน่วยงานมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งหน่วยงาน มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงานหน่วยงาน มีอาคารสถานที่และห้องทำงาน มีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานหน่วยงาน มีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่มเป็นต้น มีบรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน

3. ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์กรได้กำหนดไว้หรือความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยคำนึงต้นทุน เช่น การใช้ทรัพยากร เงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ประกอบด้วย

3.1 การบรรลุเป้าหมายขององค์กร หมายถึง องค์กรมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน มีการชี้แจงเกี่ยวกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานกับบุคลากรทุกระดับและข้อปฏิบัติขององค์กรมีความเหมาะสม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์กร มีการทำงานเป็นทีม และทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี

3.2 การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัดการเบิกค่าใช้จ่ายมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ มีวัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ได้

มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ในห้องทำงาน และมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกพอเพียงต่อการใช้งาน

3.3 การมีส่วนร่วมในองค์การ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ขององค์กร มีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการขององค์กร มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่างๆ ในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องงานที่มีความเกี่ยวข้อง

3.4 การปรับตัวและการพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ หมายถึง ในองค์กรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความชำนาญในหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย มีการฝึกอบรมที่เพียงพอสำหรับบุคลากรในการฝึกฝนทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีแผนงานในการจูงใจให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองในองค์กร และมีการโยกย้ายตำแหน่งงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรอยู่เสมอ

4. แผนกโยธาธิการและขนส่ง หมายถึง หน่วยงานราชการที่ออกแผนพัฒนาที่เกี่ยวกับงานโยธาธิการและขนส่งภายในแขวง โดยการเห็นชอบของเจ้าแขวงแล้วนำเสนอรัฐมนตรีพิจารณาลงนามเพื่อนำสู่ไปการปฏิบัติงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว