

<b>ชื่อเรื่อง</b>	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
<b>ผู้วิจัย</b>	นายพุดทะจ๊ก ไชยะลาด
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์โธสง
<b>ปริญญา</b>	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2561

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แผนกเกษตรและป่าไม้ และแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในแขวงบอลิคำไซ จำนวน 195 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกด้าน
2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับเงินเดือน และระดับตำแหน่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน
3. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ มีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

และ 3) ด้านการเจริญเติบโต ได้แก่ รัฐบาล ควรจะมีการกำหนดนโยบาย ปรับเพิ่ม  
เงินเดือนสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจ  
ในปัจจุบัน ควรมีการกำหนด Career Path เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้มีความ  
ชัดเจนตามสายบังคับบัญชา และควรกำหนดเกณฑ์การเข้าสู่งานตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ชัดเจน  
และต้องส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตัวเอง โดยการศึกษาคู่ฝึกร่วม และการศึกษา  
ด้วยตนเอง

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, บุคลากรภาครัฐ

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

**TITLE** Work Motivation of Public Sector Personnel in Bolikhamxai Province,  
Lao People's Democratic Republic

**AUTHOR** Phutthachack Xayyalath

**ADVISORS** Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol  
Asst. Prof. Dr. Sanyasorn Swasthaisong

**DEGREE** M.P.A. (Public Administration)

**INSTITUTION** Sakon Nakhon Rajabhat University

**YEAR** 2018

### ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to investigate the degree of work motivation of public sector personnel in Bolikhamxai province, 2) to compare the differences of work motivation of public sector personnel in Bolikhamxai province according to the personal background, 3) to find a way to develop factors that affect work motivation of public sector personnel in Bolikhamxai province. A sample was a total of 195 personnel from Department of Energy and Mines, Department of Agriculture and Forestry and Department of National Resources and Environment. A questionnaire was used as the instrument for data collection. Statistics used in data collection were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA.

Findings of the study revealed as follows.

1. Work motivation of public sector personnel in Bolikhamxai province as a whole was at high level ( $\bar{X} = 4.00$ ). When considering each aspect, all of which were found at high level.

2. The results of comparing work motivation of public sector personnel in Bolikhamxai province based on personal backgrounds of sex, age, stratus, education, work experience, salary level, and position level revealed that the overall work motivation of public sector personnel in Bolikhamxai province was found not different.

3. A way to develop work motivation of public sector personnel in Bolikhhamxai province possesses 3 aspects as follows: compensation, career advancement, and career growth. The government should have a policy in salary adjustment and increasing allowance to suit the cost of living, and economic conditions. A career path should be clearly according of the chain of command. The criteria for job mobility should should be clear. The personnel should be promoted to have self-development by furthering their study, getting trained, and having self-study.

Keywords: Work Motivation, Public Sector Personnel

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร