

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเป็นรากฐานของการพัฒนาทุกองค์การล้วนให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักเพราะ“คน”มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในด้านต่าง ๆ ขององค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งถ้าคนมีปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการ มีความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่ในการปฏิบัติงานและมีระบบการบริหารจัดการที่ดีแล้วโอกาสที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายก็เป็นไปได้มาก ฉะนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรขั้นพื้นฐานอื่น ๆ (เฉลิม สุขเจริญ, 2557, หน้า 1)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ทั้งนี้เห็นได้จากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศส่วนหนึ่งมาจากผลผลิตภาพแรงงานและความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ผลงานของทรัพยากรมนุษย์ ที่ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นมูลค่าเพิ่มให้กับองค์การ ยิ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสบการณ์มาก ความสามารถยิ่งเพิ่มมากขึ้นในทิศทางเดียวกัน ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดของสถานประกอบการ เหตุผลที่สำคัญก็คือทรัพยากรอื่น ๆ ทุกชนิด ไม่ว่าจะ เป็น ทรัพยากรธรรมชาติ ทุน ตลอดจนเทคโนโลยี เมื่อนำมาใช้ในกระบวนการผลิตอย่างดีที่สุดก็สามารถคงสภาพเดิมไว้ได้ หรือค่อย ๆ เสื่อมสภาพลงไปตามกาลเวลาของการใช้งาน ในกระบวนการผลิต ไม่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้ ต่างกับทรัพยากรมนุษย์เมื่อนำมาใช้ในระบบการผลิต จะสามารถเพิ่มมูลค่าได้จากการพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ของมนุษย์อย่างต่อเนื่องตามกาลเวลาที่เพิ่มขึ้น (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559, หน้า 17)

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การ กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร และแรงงานสัมพันธ์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการ ภายในองค์การ หากองค์การมีการบริหารจัดการที่ดีจะสามารถดูแลและรักษาบุคลากร ที่มีทักษะความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์การได้นาน ๆ จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ เพราะ องค์การต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน จะเห็นได้ว่า แม้เราจะมีเครื่องจักร อุปกรณ์ที่ดีทันสมัย (เฉลิม สุขเจริญ, 2557, หน้า 1)

อย่างไรก็ตาม เรายังคงต้องใช้คนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่าง หลีกเลียงไม่ได้ การพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแข่งขัน ในการดำเนินงานการนับวันยิ่งต้องแข่งขันกันในเรื่องของ คุณภาพของสินค้าหรือบริการ รวมทั้งงานอื่น ๆ ทุกด้านพร้อมกันทุกหน่วยงาน ทรัพยากร มนุษย์ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องมีทั้งความพร้อม ความจริงใจและสามารถที่จะทำงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การ หรือเป็นบุคคลที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อความอยู่รอดและ ความเจริญก้าวหน้าขององค์การ และในการบริหารงานองค์การใด ๆ ก็ตามเพื่อให้เกิด ความสำเร็จจุลวงตามวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดยเฉพาะ “คน” ซึ่งจะเป็นผู้จัดหาและเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ ทั้งเงิน วัสดุอุปกรณ์และระบบ การบริหารจัดการ หากองค์การใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ คือ มีความรู้ความสามารถ การดำเนินงานใด ๆ ก็จะได้ประสพผลสำเร็จได้ไม่ยาก (เฉลิม สุขเจริญ, 2557, หน้า 1)

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจ จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นและใช้ ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การ ให้บรรลุผลตามที่วางไว้แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน จะเป็นผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะอุทิศ กำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ทำ ทั้งยังให้บุคลากรมีสัมพันธภาพอันดี กับบุคคลอื่นภายในหน่วยงาน บุคลากรภายนอก ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่ต้องประสานงาน กันอีกด้วย นอกจากนี้ยังระบุว่าหากผู้ปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจโน้มเอียงไปทางบวกการ ปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูง แต่หากโน้มเอียงไปทางลบ การปฏิบัติงานจะมี ประสิทธิภาพต่ำการปฏิบัติงานในหน้าที่ก็จะเฉื่อยชาลง ดังนั้นในการทำงานใด ๆ ก็ตาม หากต้องการให้งานสำเร็จจุลวงตามวัตถุประสงค์แล้ว ควรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ

ในงาน แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ เช่น การยอมรับจากผู้อื่น การยกย่องชมเชย ความพึงพอใจ ชื่อเสียงเกียรติยศ อำนาจ หรือเงินตอบแทนต่าง ๆ เป็นต้น (ค่านาย อภิปรีชญาสกุล, 2560, หน้า 63)

ปัญหาของการปรับปรุงระบบการจัดตั้งของรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวทั้งอยู่ชั้นกระทรวง และชั้นแขวงทำให้บุคคลากรมีภารกิจย้ายที่ทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานลดลงอย่างมาณะความผูกพันต่อองค์การก็ลดต่ำลงด้วย ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานของแผนกต่าง ๆ ไม่ค่อยดีนักในระยะหลายปีผ่านมา ส่งผลให้แผนกต่าง ๆ มีปัญหาเรื่องการธำรงรักษาบุคคลากรผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับแผนกอย่างยืนยาวได้

เมื่อเกิดการปรับเปลี่ยน และโยกย้ายบุคคลากร ส่งผลให้แผนกต่าง ๆ ต้องมีการปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานในแผนก เนื่องจากบุคคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญกล่าวได้ว่า เป็นจุดแข็งหรือสมรรถนะหลักขององค์การ เพื่อเรียกขวัญและกำลังใจของบุคคลากรกับคืนมาทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันต่อแผนก ไม่คิดจะย้ายไปทำงานที่แผนกอื่นอีก

แขวงบอลิคำไซ เป็นแขวงหนึ่งของประเทศลาว ที่ตั้งอยู่ภาคกลางของประเทศลาว แขวงบอลิคำไซ สร้างตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1986 เป็นแขวงที่อุดมไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม เป็นแขวงที่มีทิวทัศน์สวยสดงดงาม เช่น น้ำตกตาดวังพอง ถ้ำแกลบและอื่น ๆ แขวงบอลิคำไซ แยกออกมาจากแขวงเวียงจันทน์และแขวงคำม่วนในปี ค.ศ. 1983 หน่วยงานภาครัฐในแขวงบอลิคำไซที่สำคัญได้แก่ 1) แผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีบุคคลากรจำนวน 41 คน หญิง 15 คน 2) แผนกเกษตร และป่าไม้ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีบุคคลากรจำนวน 254 คน หญิง 83 คน พนักงานอาสาสมัคร 63 คน หญิง 19 คน และ 3) แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีบุคคลากรจำนวน 82 คน หญิง 26 คน การจัดการการทำงานของบุคคลากรภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จึงให้ความสำคัญแก่บุคคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ และคำนึงถึงขวัญและกำลังใจประกอบกัน เนื่องจากว่าความสำเร็จขององค์การส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความมากน้อย

ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นหลักที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้การที่องค์การจะผลักดันและกระตุ้นให้พนักงานในองค์การทำงานกันอย่างขยันขันแข็ง รวมถึงทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับองค์การอย่างเต็มที่เพื่อจะมีส่วนผลักดันให้องค์การเจริญก้าวหน้าจะต้องทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาเป็นผู้มีส่วนร่วม และองค์การจะต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจ ถ้ายังมีสิ่งจูงใจมากเพียงใดคนก็ ยิ่งจะมีผลงานที่เกิดจากการกระทำมากขึ้นเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากสิ่งจูงใจนั้นเป็นไปในทางที่ดีก็จะเพิ่มผลผลิตจากการกระทำที่มีแต่การสร้างสรรคสิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นต่อตนเองและสังคม ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีผู้บริหารควรให้ความสำคัญและทำให้เกิดขึ้นในองค์การให้ได้แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการ และบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน คุณสมบัติสำคัญประการหนึ่งก็คือความสามารถที่จะให้คนทำงานด้วยความยินดี ไม่ใช่การบังคับให้คนทำงานด้วยความจำใจ และอีกประการหนึ่ง คือ หัวหน้าที่ดีนั้นไม่ใช่แต่เป็นผู้ที่สามารถจะทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังคงเป็นผู้สามารถทำให้คนในความควบคุมของตนทำงานได้ด้วยความยินยอมพร้อมใจ

ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยนำเสนอแก่ผู้เกี่ยวข้องไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นให้เท่าเทียมกับประเทศเพื่อนบ้านที่พัฒนาแล้ว

## คำถามของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล หรือไม่

3. แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ  
ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ  
ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

### สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้คือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ  
ประชาธิปไตยประชาชนลาว แตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคล

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ  
ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. ได้ทราบผลการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัย  
ส่วนบุคคล
3. สามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อให้ผู้บริหารองค์การสามารถนำไปใช้เป็น  
แนวทางในการปรับปรุงกลไกการบริหารกับบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของ  
บุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อให้เกิด  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่แต่ละแผนกการต่างๆ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 3 แผนก ประชากรรวม 377 คน

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่แต่ละแผนกการต่าง ๆ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 3 แผนก จำนวน 195 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, p.127 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, หน้า 45) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 และ จะทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### 2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

- 2.1.1 เพศ
- 2.1.2 อายุ
- 2.1.3 สถานภาพ
- 2.1.4 ระดับการศึกษา
- 2.1.5 ระยะเวลาการทำงาน
- 2.1.6 ระดับเงินเดือน
- 2.1.7 ระดับตำแหน่ง

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย

### 2.2.1 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ได้แก่

- 2.2.1.1 ลักษณะของอาชีพ
- 2.2.1.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.2.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.2.1.4 นโยบายและการบริหารงาน
- 2.2.1.5 สภาพการทำงาน
- 2.2.1.6 ความมั่นคงในงาน
- 2.2.1.7 ค่าตอบแทน

### 2.2.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้แก่

- 2.2.2.1 ลักษณะของงาน
- 2.2.2.2 ความสำเร็จในงาน
- 2.2.2.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 2.2.2.4 ความรับผิดชอบ
- 2.2.2.5 การเจริญเติบโต
- 2.2.2.6 การยอมรับนับถือ

## 3. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการ

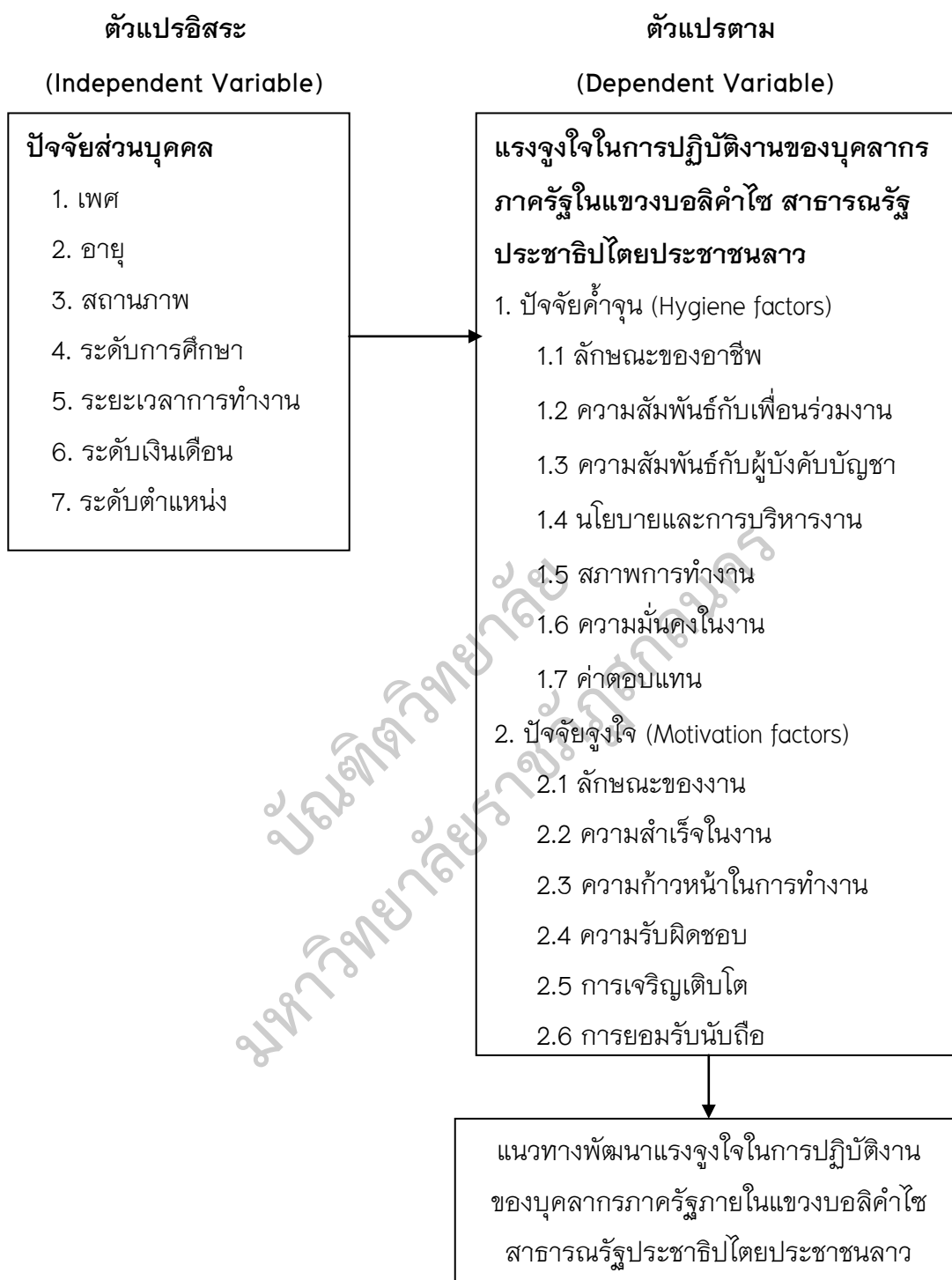
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ 2560 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ 2561 รวมระยะเวลา 10 เดือน

## 4. ขอบเขตด้านพื้นที่การดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) แผนกเกษตรและป่าไม้ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 3) แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg (Herzberg, 1959, pp. 113–115 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2557, หน้า 174–175) มาประยุกต์และบูรณาการ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



## นิตยาคมศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อให้เข้าใจความหมาย ศัพท์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้นิตยาคมศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลที่ทำให้เกิด แรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและประสบความสำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วยความเต็มใจ ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยมีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น และป้องกันมิให้มีผลจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดี จำทำให้ขวัญของคณทำงาน ไม่ดี ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพมีความมั่นคงมีกระบวนการ ดำเนินงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย น่าสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน และได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้

2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีโอกาสร่วมกิจกรรมปะสังสรรค์นอกเหนือเวลา มีความ เคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาสามารถ เข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ให้โอกาสปรึกษาหารือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีการมอบหมายงาน ให้ตามความเหมาะสม และบุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรม

2.4 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบาย วิสัยทัศน์ และ พันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสมมีความพึงพอใจมีการกำหนดโครงสร้างสายการ บังคับบัญชาหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีระบบ แบบแผนความตั้งใจและเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน

2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง จำนวนบุคลากรมีจำนวนที่เหมาะสม เพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวก

อาคารสถานที่และห้องทำงานที่เหมาะสมมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ และบรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน

2.6 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ตลอดอาชีพ ตำแหน่งหน้าที่การงานมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตจึงปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐาน และมีโอกาสได้รับการวิจยต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพ

2.7 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายสวัสดิการ มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริง และค่าตอบแทนความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

3. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง เป็นการกระตุ้นหรือผลักดันให้มนุษย์แสดงความต้องการและพฤติกรรมบางอย่างออกมา เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ประกอบด้วย

3.1 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในงานเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่พอใจ และมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

3.2 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้อง มีความพอใจในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม

3.3 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และรู้สึกว่ามี ความก้าวหน้าในงานการทำงาน

3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจนตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่ ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

3.5 การเจริญเติบโต หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาสการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ มีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความรู้ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

3.6 การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

4. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของประชากรกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งประกอบด้วย

4.1 เพศ หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

4.2 อายุ หมายถึง ระดับอายุของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) 20-30 ปี 2) 31-40 ปี 3) 41-50 ปี และ 4) มากกว่า 50 ปี

4.3 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพการสมรสของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) โสด 2) สมรส 3) หม้าย / หย่าร้าง และ 4) อื่น ๆ

4.4 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. 2) ระดับ ปวส./อนุปริญญา 3) ระดับปริญญาตรี และ 4) ระดับปริญญาโทขึ้นไป

4.5 ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของประชากรกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่เริ่มต้นทำงานกับแผนกจนถึงปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ไม่เกิน 5 ปี 2) 6-15 ปี 3) 16-25 ปี และ 4) 26 ปีขึ้นไป

4.6 ระดับเงินเดือน หมายถึง รายได้จากการปฏิบัติงานของประชากรกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ไม่เกิน 1,250,000 บาท กีบ 2) 1,250,001-1,625,000 กีบ 3) 1,625,001-2,000,000 กีบ และ 4) มากกว่า 2,000,000 กีบ

4.7 ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับของตำแหน่งงานที่ประชากรกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) หัวหน้าแขนง/รองหัวหน้าแขนง 2) หัวหน้าหน่วยงาน/รองหัวหน้าหน่วยงาน และ 3) วิชาการ

5. แนวทางพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หมายถึง แนวทางที่ได้จากการนำเอาองค์ความรู้ที่ได้จากการ วิเคราะห์ ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในด้านที่พบค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้อง (Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน เพื่อหาแนวทางสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร