

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ผู้วิจัยได้ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติทดสอบแบบที (t-test)
ANOVA	แทน การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of covariance)
F	แทน ค่าสถิติทดสอบแบบเอฟ (F-test)
df	แทน ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน ความแปรปรวน (mean of sum of square)
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐใน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่แต่ละแผนกการต่างๆ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 3 แผนก จำนวน 195 คน อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับเงินเดือน และระดับตำแหน่ง รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 195)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	111	56.92
-หญิง	84	43.08
2. อายุ		
-20-30 ปี	35	17.95
-31-40 ปี	99	50.77
-41-50 ปี	39	20.00
-มากกว่า 50 ปี	22	11.28
3. สถานภาพสมรส		
-โสด	26	13.33
-สมรส	162	83.08
-หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	7	3.59
4. ระดับการศึกษา		
-มัธยมศึกษา/ปวช.	6	3.08
-ปวส./อนุปริญญา	42	21.54
-ปริญญาตรี	134	68.72
-ปริญญาโทขึ้นไป	13	6.67

ตาราง 2 (ต่อ)

(n = 195)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. ระยะเวลาการทำงาน		
-ไม่เกิน 5 ปี	37	18.97
-6-15 ปี	92	47.18
-16-25 ปี	43	22.05
-26 ปีขึ้นไป	23	11.79
6. ระดับเงินเดือน		
-ไม่เกิน 1,250,000 กีบ	8	4.10
-1,250,001-1,625,000 กีบ	67	34.36
-1,625,001-2,000,000 กีบ	97	49.74
-2,000,001 กีบขึ้นไป	23	11.79
7. ระดับตำแหน่ง		
-หัวหน้าแขนง/รองหัวหน้าแขนง	49	25.13
-หัวหน้าหน่วยงาน/รองหัวหน้าหน่วยงาน	40	20.51
-วิชาการ	106	54.36
รวม	195	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรภาครัฐ ที่ปฏิบัติงานอยู่แต่ละแผนกการต่างๆ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 3 แผนก ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.92 เพศหญิง ร้อยละ 43.08 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.77 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 20.00 อายุ 20-30 ปี ร้อยละ 17.95 อายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 11.28 มีสถานภาพสมรส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.08 สถานภาพโสด ร้อยละ 13.33 สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ร้อยละ 3.59 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.72 ระดับ ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 21.54 ระดับปริญญาโท ขึ้นไป ร้อยละ 6.67 ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ร้อยละ 3.08 มีระยะเวลาการทำงาน 6-15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.18 16-25 ปี ร้อยละ 22.05 ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 18.97

26 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 11.79 มีระดับเงินเดือน 1,625,001–2,000,000 กีบ มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 49.74 1,250,001–1,625,000 กีบ ร้อยละ 34.36 2,000,001 กีบขึ้นไป ร้อยละ 11.79 ไม่เกิน 1,250,000 กีบ ร้อยละ 4.10 และมีตำแหน่งวิชาการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.36 หัวหน้าแขนง/รองหัวหน้าแขนง ร้อยละ 25.13 หัวหน้าหน่วยงาน/รองหัวหน้า หน่วยงาน ร้อยละ 20.51

โดยสรุปประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่แต่ละ แผนกการต่างๆ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 3 แผนก ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.92 มีอายุระหว่าง 31–40 ปี คิดเป็น ร้อยละ 50.77 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 83.08 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.72 มีระยะเวลาการทำงาน 6–15 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.18 มีระดับ เงินเดือน 1,625,001–2,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 49.74 และมีตำแหน่งวิชาการ คิดเป็น ร้อยละ 54.36

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ
ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รายละเอียดดังตาราง 3-18

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
โดยรวม

(n = 195)

ด้าน ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ปัจจัยค่าจูง	3.99	0.54	มาก
2	ปัจจัยจูงใจ	4.01	0.55	มาก
	รวม	4.00	0.52	มาก

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ
ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ
($\bar{X} = 4.01$) และปัจจัยค่าจูง ($\bar{X} = 3.99$)

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ
ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านปัจจัยค่าจูง รายละเอียด
ดังตาราง 4-11

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน

(n = 195)

ด้าน ที่	ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ลักษณะของอาชีพ	4.12	0.63	มาก
2	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.63	มาก
3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.04	0.65	มาก
4	นโยบายและการบริหารงาน	4.16	0.57	มาก
5	สภาพการทำงาน	4.02	0.60	มาก
6	ความมั่นคงในงาน	4.03	0.62	มาก
7	ค่าตอบแทน	3.49	0.83	ปานกลาง
รวม		3.99	0.54	มาก

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ
ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ
ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของอาชีพ
($\bar{X} = 4.12$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.06$) ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.04$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.03$) ด้านสภาพการทำงาน
($\bar{X} = 4.02$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านลักษณะของอาชีพ รายชื่อ

(n = 195)

ข้อ ที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคงและมีกระบวนการ ดำเนินงานที่ชัดเจน	4.51	0.65	มากที่สุด
2	งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ	4.29	0.65	มาก
3	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ เพื่อความก้าวหน้า	3.92	0.94	มาก
4	ท่านได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน	3.91	0.87	มาก
5	ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ด้วยการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ เพื่อความสำเร็จในอาชีพ	3.94	1.03	มาก
รวม		4.12	0.63	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านลักษณะของอาชีพ
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด คือ ข้อที่ 1 อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคงและมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน
($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ
($\bar{X} = 4.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 ท่านได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับ
การดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายข้อ

(n = 195)

ข้อ ที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	4.20	0.72	มาก
2	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.74	0.92	มาก
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	4.15	0.76	มาก
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน	4.06	0.81	มาก
5	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	0.73	มาก
รวม		4.06	0.63	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.17$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.74$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รายชื่อ

(n = 195)

ข้อ ที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	4.13	0.72	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง	4.14	0.74	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.99	0.85	มาก
4	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม	4.04	0.73	มาก
5	บุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง	3.91	0.77	มาก
รวม		4.04	0.65	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5 บุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านนโยบายและการบริหารงาน รายข้อ

(n = 195)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน ท่านมีความเหมาะสม	4.12	0.71	มาก
2	ท่านมีความพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน	4.06	0.70	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้าง สายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	4.05	0.74	มาก
4	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน	4.14	0.73	มาก
5	ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	4.41	0.72	มาก
รวม		4.16	0.57	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านนโยบายและ
การบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5 ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตาม
นโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน รองลงมาคือ ข้อที่ 4 การบริหารงานในหน่วยงาน
ของท่านมีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.14$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่
ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม ($\bar{X} = 4.05$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสภาพการทำงาน รายข้อ
(n = 195)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวน ที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงาน ของแต่ละตำแหน่ง	3.58	0.90	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	3.93	0.77	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้อง ทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.13	0.85	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภค อย่างเพียงพอเช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	4.36	0.70	มาก
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิด ความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	4.08	0.81	มาก
รวม		4.02	0.60	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสภาพการทำงาน
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด คือ ข้อที่ 4 หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น ระบบประปา
ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 หน่วยงานของท่านมีอาคาร
สถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1 จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสม
เพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.58$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความมั่นคงในงาน รายข้อ

(n = 195)

ข้อ ที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนี้	4.19	0.85	มาก
2	ท่านมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ ได้นานตลอดอาชีพการทำงาน	4.00	0.85	มาก
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่า และความสำคัญต่ออนาคตของท่าน	4.13	0.79	มาก
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและ ได้ตามมาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่	4.16	0.77	มาก
5	ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรม ความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้สูงขึ้น	3.69	0.97	มาก
รวม		4.03	0.62	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความมั่นคงในงาน
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด คือ ข้อที่ 1 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 4.19$)
รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐาน
ในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.16$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5 ท่านมีโอกาส
ได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น
($\bar{X} = 3.69$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านค่าตอบแทน รายชื่อ

(n = 195)

ข้อ ที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.35	1.04	ปานกลาง
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	3.53	0.90	มาก
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม	3.40	1.07	ปานกลาง
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษา พยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้อง กับความเป็นจริงในปัจจุบัน	3.45	0.97	ปานกลาง
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.71	0.83	มาก
	รวม	3.49	0.83	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านค่าตอบแทน
โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด คือ ข้อที่ 5 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ
($\bar{X} = 3.71$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับความรู้
ความสามารถ ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1 เงินเดือนที่ท่านได้รับ
มีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.35$)

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวง
บอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปัจจัยจูงใจ รายละเอียดดังตาราง
12-18

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้าน

(n = 195)

ด้าน ที่	ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ลักษณะของงาน	4.06	0.55	มาก
2	ความสำเร็จในงาน	4.21	0.52	มาก
3	ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.78	0.75	มาก
4	ความรับผิดชอบ	4.07	0.61	มาก
5	การเจริญเติบโต	3.91	0.67	มาก
6	การยอมรับนับถือ	4.06	0.64	มาก
	รวม	4.01	0.55	มาก

จากตาราง 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวง
บอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ
ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.07$)
ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.06$)
ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า
ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.78$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านลักษณะของงาน รายข้อ

(n = 195)

ข้อ ที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่าน	3.96	0.70	มาก
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ อย่างเต็มที่	3.99	0.80	มาก
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ของตนเอง	4.20	0.73	มาก
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่าน พอใจ	4.09	0.70	มาก
5	งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้มี ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.06	0.62	มาก
	รวม	4.06	0.55	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยจุดใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านลักษณะของงาน
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด คือ ข้อที่ 3 งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์
ของตนเอง ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงาน
ที่ท่านพอใจ ($\bar{X} = 4.09$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1 งานที่ท่านได้รับ
มอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.96$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสำเร็จในงาน รายข้อ

(n = 195)

ข้อ ที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จ ได้ตามกำหนดเวลา	4.22	0.61	มาก
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	4.25	0.60	มาก
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้ อย่างถูกต้องเรียบร้อย	4.22	0.66	มาก
4	ท่านมีความพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่าน ปฏิบัติ	4.20	0.61	มาก
5	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเหมาะสม กับงานอยู่เสมอ	4.17	0.66	มาก
	รวม	4.21	0.52	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสำเร็จในงาน
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด คือ ข้อที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และ
เป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ
มอบหมายสำเร็จ ได้ตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่
5 ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.17$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน รายข้อ

(n = 195)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.82	0.95	มาก
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.74	0.94	มาก
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	3.76	0.84	มาก
4	ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.72	0.87	มาก
5	บุคลากรที่ดำเนินงานรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้า ในงานการทำงาน	3.87	0.78	มาก
รวม		3.78	0.75	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความก้าวหน้า
ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5 บุคลากรที่ดำเนินงานรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในงาน
การทำงาน ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทลาย
ความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.82$) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{X} = 4.72$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความรับผิดชอบ รายข้อ

(n = 195)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน	4.19	0.82	มาก
2	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.32	0.64	มาก
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน	4.27	0.71	มาก
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.74	0.86	มาก
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.86	0.87	มาก
รวม		4.07	0.61	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 4 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.74$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจ ของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการเจริญเติบโต รายข้อ

(n = 195)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ของตนเองอยู่เสมอ	3.99	0.71	มาก
2	การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหา โอกาส	3.93	0.82	มาก
3	การเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ และได้รับ ความสำเร็จในชีวิต	3.93	0.74	มาก
4	ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่	3.67	0.95	มาก
5	ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมนุษย์ สัมพันธ์ที่ดี จึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน	4.01	0.83	มาก
รวม		3.91	0.67	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยจิตใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การเจริญเติบโต
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด คือ ข้อที่ 5 ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี จึงได้รับโอกาส
ให้รับผิดชอบงาน ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ
ของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4
ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.67$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ ของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการยอมรับนับถือ รายข้อ

(n = 195)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของท่าน	4.05	0.77	มาก
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน	3.94	0.81	มาก
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน	4.06	0.72	มาก
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดี จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.66	มาก
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	4.11	0.69	มาก
	รวม	4.06	0.64	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยเชิงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการยอมรับนับถือ
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด คือ ข้อที่ 4 ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและ
เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 ท่านได้รับความไว้วางใจจาก
ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
คือ ข้อที่ 2 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X} = 3.94$)

**ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐใน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ผลการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ
ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคล
อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน
ระดับเงินเดือน และระดับตำแหน่ง รายละเอียดดังตาราง 19-25

ตาราง 19 ผลการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ
ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัย
ส่วนบุคคลด้านเพศ

(n = 195)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})		t	Sig.
	ชาย (111 คน)	หญิง (84 คน)		
1. ลักษณะของอาชีพ	4.23	3.98	2.711	.007*
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.09	4.03	.582	.562
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.10	3.96	1.434	.153
4. นโยบายและการบริหารงาน	4.19	4.12	.864	.386
5. สภาพการทำงาน	3.99	4.05	-.586	.558
6. ความมั่นคงในงาน	4.03	4.04	-.132	.895
7. ค่าตอบแทน	3.50	3.47	.223	.825
8. ลักษณะของงาน	4.08	4.04	.606	.545
9. ความสำเร็จในงาน	4.22	4.20	.215	.830
10. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.84	3.70	1.375	.171
11. ความรับผิดชอบ	4.12	4.01	1.355	.177
12. การเจริญเติบโต	3.96	3.83	1.336	.183
13. การยอมรับนับถือ	4.10	4.00	1.161	.247
รวม	4.04	3.96	1.128	.261

จากตาราง 19 ผลการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ โดยใช้ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะของอาชีพ โดยเพศชาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าเพศหญิง

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 20 ผลการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ
ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

(n = 195)

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.896	3	.965	2.479	.063
	ภายในกลุ่ม	73.993	190	.389		
	รวม	76.889	193			
ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.717	3	.239	.596	.618
	ภายในกลุ่ม	76.495	191	.400		
	รวม	77.211	194			
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.694	3	.898	2.152	.095
	ภายในกลุ่ม	79.698	191	.417		
	รวม	82.392	194			
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.123	3	.708	2.253	.084
	ภายในกลุ่ม	59.995	191	.314		
	รวม	62.118	194			
สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.126	3	.375	1.056	.369
	ภายในกลุ่ม	67.862	191	.355		
	รวม	68.987	194			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.525	3	.508	1.346	.261
	ภายในกลุ่ม	71.757	190	.378		
	รวม	73.282	193			
ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.579	3	.860	1.250	.293
	ภายในกลุ่ม	130.686	190	.688		
	รวม	133.265	193			

ตาราง 20 (ต่อ)

(n = 195)

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.949	3	.316	1.030	.380
	ภายในกลุ่ม	58.648	191	.307		
	รวม	59.597	194			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.050	3	.683	2.553	.057
	ภายในกลุ่ม	50.853	190	.268		
	รวม	52.903	193			
ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.775	3	.592	1.064	.366
	ภายในกลุ่ม	106.223	191	.556		
	รวม	107.998	194			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.225	3	.408	1.104	.349
	ภายในกลุ่ม	70.602	191	.370		
	รวม	71.827	194			
การเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	1.392	3	.464	1.039	.376
	ภายในกลุ่ม	85.270	191	.446		
	รวม	86.661	194			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.456	3	1.485	3.820	.061
	ภายในกลุ่ม	74.277	191	.389		
	รวม	78.734	194			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.432	3	.477	1.798	.149
	ภายในกลุ่ม	49.646	187	.265		
	รวม	51.078	190			

จากตาราง 20 ผลการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ
ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งในภาพรวม และรายด้าน
ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 ผลการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ
ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ

(n = 195)

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.126	2	.563	1.419	.244
	ภายในกลุ่ม	75.763	191	.397		
	รวม	76.889	193			
ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.742	2	.371	.931	.396
	ภายในกลุ่ม	76.470	192	.398		
	รวม	77.211	194			
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.657	2	.328	.771	.464
	ภายในกลุ่ม	81.735	192	.426		
	รวม	82.392	194			
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.180	2	.090	.279	.757
	ภายในกลุ่ม	61.938	192	.323		
	รวม	62.118	194			
สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.359	2	.179	.502	.606
	ภายในกลุ่ม	68.629	192	.357		
	รวม	68.987	194			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.733	2	.366	.964	.383
	ภายในกลุ่ม	72.549	191	.380		
	รวม	73.282	193			
ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.656	2	.328	.472	.624
	ภายในกลุ่ม	132.609	191	.694		
	รวม	133.265	193			

ตาราง 21 (ต่อ)

(n = 195)

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.148	2	.074	.239	.788
	ภายในกลุ่ม	59.449	192	.310		
	รวม	59.597	194			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.085	2	.043	.154	.857
	ภายในกลุ่ม	52.818	191	.277		
	รวม	52.903	193			
ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.331	2	.166	.295	.745
	ภายในกลุ่ม	107.667	192	.561		
	รวม	107.998	194			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.034	2	.517	1.402	.249
	ภายในกลุ่ม	70.793	192	.369		
	รวม	71.827	194			
การเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	.020	2	.010	.022	.978
	ภายในกลุ่ม	86.641	192	.451		
	รวม	86.661	194			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.723	2	.362	.890	.412
	ภายในกลุ่ม	78.010	192	.406		
	รวม	78.734	194			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.255	2	.127	.471	.625
	ภายในกลุ่ม	50.824	188	.270		
	รวม	51.078	190			

จากตาราง 21 ผลการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 ผลการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ
ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

(n = 195)

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.796	3	.599	1.515	.212
	ภายในกลุ่ม	75.093	190	.395		
	รวม	76.889	193			
ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.390	3	.797	2.034	.111
	ภายในกลุ่ม	74.822	191	.392		
	รวม	77.211	194			
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.839	3	.280	.655	.581
	ภายในกลุ่ม	81.553	191	.427		
	รวม	82.392	194			
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.678	3	.226	.702	.552
	ภายในกลุ่ม	61.441	191	.322		
	รวม	62.118	194			
สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.501	3	.167	.466	.707
	ภายในกลุ่ม	68.487	191	.359		
	รวม	68.987	194			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.450	3	.150	.391	.760
	ภายในกลุ่ม	72.832	190	.383		
	รวม	73.282	193			
ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.132	3	.377	.542	.654
	ภายในกลุ่ม	132.133	190	.695		
	รวม	133.265	193			

ตาราง 22 (ต่อ)

(n = 195)

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.767	3	.256	.830	.479
	ภายในกลุ่ม	58.830	191	.308		
	รวม	59.597	194			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.368	3	.123	.444	.722
	ภายในกลุ่ม	52.535	190	.276		
	รวม	52.903	193			
ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.272	3	.424	.759	.518
	ภายในกลุ่ม	106.726	191	.559		
	รวม	107.998	194			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.549	3	.183	.490	.689
	ภายในกลุ่ม	71.278	191	.373		
	รวม	71.827	194			
การเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	.193	3	.064	.142	.934
	ภายในกลุ่ม	86.468	191	.453		
	รวม	86.661	194			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.436	3	.145	.355	.786
	ภายในกลุ่ม	78.297	191	.410		
	รวม	78.734	194			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.347	3	.116	.427	.734
	ภายในกลุ่ม	50.731	187	.271		
	รวม	51.078	190			

จากตาราง 22 ผลการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 ผลการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ
ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงาน

(n = 195)

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.572	3	.524	1.322	.269
	ภายในกลุ่ม	75.317	190	.396		
	รวม	76.889	193			
ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.627	3	.209	.521	.668
	ภายในกลุ่ม	76.585	191	.401		
	รวม	77.211	194			
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.773	3	.591	1.400	.244
	ภายในกลุ่ม	80.619	191	.422		
	รวม	82.392	194			
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.519	3	.173	.537	.658
	ภายในกลุ่ม	61.599	191	.323		
	รวม	62.118	194			
สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.036	3	.012	.033	.992
	ภายในกลุ่ม	68.951	191	.361		
	รวม	68.987	194			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.572	3	.524	1.388	.248
	ภายในกลุ่ม	71.710	190	.377		
	รวม	73.282	193			
ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.961	3	.987	1.439	.233
	ภายในกลุ่ม	130.304	190	.686		
	รวม	133.265	193			

ตาราง 23 (ต่อ)

(n = 195)

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.247	3	.082	.265	.851
	ภายในกลุ่ม	59.350	191	.311		
	รวม	59.597	194			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.155	3	.385	1.414	.240
	ภายในกลุ่ม	51.748	190	.272		
	รวม	52.903	193			
ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.386	3	1.129	2.061	.107
	ภายในกลุ่ม	104.611	191	.548		
	รวม	107.998	194			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.586	3	.529	1.438	.233
	ภายในกลุ่ม	70.241	191	.368		
	รวม	71.827	194			
การเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	.914	3	.305	.679	.566
	ภายในกลุ่ม	85.747	191	.449		
	รวม	86.661	194			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.247	3	1.082	2.738	.055
	ภายในกลุ่ม	75.487	191	.395		
	รวม	78.734	194			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.632	3	.211	.780	.506
	ภายในกลุ่ม	50.447	187	.270		
	รวม	51.078	190			

จากตาราง 23 ผลการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 ผลการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ
ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือน

(n = 195)

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.393	3	.798	2.034	.111
	ภายในกลุ่ม	74.496	190	.392		
	รวม	76.889	193			
ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.722	3	.907	2.326	.076
	ภายในกลุ่ม	74.490	191	.390		
	รวม	77.211	194			
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.861	3	.287	.673	.570
	ภายในกลุ่ม	81.530	191	.427		
	รวม	82.392	194			
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.485	3	.495	1.559	.201
	ภายในกลุ่ม	60.633	191	.317		
	รวม	62.118	194			
สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.109	3	.370	1.040	.376
	ภายในกลุ่ม	67.878	191	.355		
	รวม	68.987	194			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.925	3	.308	.809	.490
	ภายในกลุ่ม	72.357	190	.381		
	รวม	73.282	193			
ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.270	3	.090	.128	.943
	ภายในกลุ่ม	132.996	190	.700		
	รวม	133.265	193			

ตาราง 24 (ต่อ)

(n = 195)

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.815	3	.272	.882	.451
	ภายในกลุ่ม	58.782	191	.308		
	รวม	59.597	194			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.612	3	.537	1.991	.117
	ภายในกลุ่ม	51.291	190	.270		
	รวม	52.903	193			
ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.811	3	.604	1.086	.356
	ภายในกลุ่ม	106.187	191	.556		
	รวม	107.998	194			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.254	3	1.085	3.021	.061
	ภายในกลุ่ม	68.573	191	.359		
	รวม	71.827	194			
การเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	1.234	3	.411	.919	.433
	ภายในกลุ่ม	85.428	191	.447		
	รวม	86.661	194			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5.339	3	1.780	4.632	.054
	ภายในกลุ่ม	73.394	191	.384		
	รวม	78.734	194			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.070	3	.357	1.333	.265
	ภายในกลุ่ม	50.009	187	.267		
	รวม	51.078	190			

จากตาราง 24 ผลการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 ผลการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ
ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง

(n = 195)

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	4.031	2	2.015	5.283	.056
	ภายในกลุ่ม	72.858	191	.381		
	รวม	76.889	193			
ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.461	2	.230	.576	.563
	ภายในกลุ่ม	76.751	192	.400		
	รวม	77.211	194			
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.195	2	.597	1.412	.246
	ภายในกลุ่ม	81.197	192	.423		
	รวม	82.392	194			
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.733	2	.866	2.755	.066
	ภายในกลุ่ม	60.385	192	.315		
	รวม	62.118	194			
สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.610	2	.305	.856	.426
	ภายในกลุ่ม	68.378	192	.356		
	รวม	68.987	194			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.689	2	.344	.906	.406
	ภายในกลุ่ม	72.593	191	.380		
	รวม	73.282	193			
ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.737	2	.369	.531	.589
	ภายในกลุ่ม	132.528	191	.694		
	รวม	133.265	193			

ตาราง 25 (ต่อ)

(n = 195)

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.190	2	.095	.307	.736
	ภายในกลุ่ม	59.407	192	.309		
	รวม	59.597	194			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.207	2	.103	.375	.688
	ภายในกลุ่ม	52.696	191	.276		
	รวม	52.903	193			
ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.459	2	1.230	2.237	.110
	ภายในกลุ่ม	105.539	192	.550		
	รวม	107.998	194			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.410	2	.705	1.922	.149
	ภายในกลุ่ม	70.417	192	.367		
	รวม	71.827	194			
การเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	.149	2	.075	.165	.848
	ภายในกลุ่ม	86.512	192	.451		
	รวม	86.661	194			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.098	2	.549	1.357	.260
	ภายในกลุ่ม	77.636	192	.404		
	รวม	78.734	194			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.992	2	.496	1.862	.158
	ภายในกลุ่ม	50.086	188	.266		
	รวม	51.078	190			

จากตาราง 25 ผลการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตาราง 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อสมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	ปฏิเสธ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ	ปฏิเสธ
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ	ปฏิเสธ
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	ปฏิเสธ
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงาน	ปฏิเสธ
6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือน	ปฏิเสธ
7. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง	ปฏิเสธ

จากตาราง 26 ผลการศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แตกต่าง
กัน ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับ
การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับเงินเดือน และระดับตำแหน่ง ปฏิเสธสมมติฐาน
ทุกปัจจัยส่วนบุคคล

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รายละเอียดดัง
ตาราง 27

ตาราง 27 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

(n = 195)

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	106	54.36
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	89	45.64
รวม	195	100.00

จากตาราง 27 พบว่า ในจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 195 คน มีผู้ตอบ
แบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนา
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ
54.36 ส่วนที่เหลือจำนวน 89 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ
45.64

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากแบบสอบถาม
ปลายเปิด สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ควรมีการปรับปรุง พัฒนาระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง
การพิจารณาความดีความชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน
รับผิดชอบ มีความเป็นธรรม และโปร่งใส
2. ควรจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ค่าน้ำมัน ยานพาหนะ
ค่าตอบแทนพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3. ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาในชุดต่าง ๆ เป็นประจำ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ เจ้าหน้าที่ฯ

4. ควรให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ มีคุณภาพ และพร้อมใช้งาน

5. ควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน

6. ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จ

ลู่วาง

7. ควรมีการจัดระบบการ ทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

8. ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกคน ได้ความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

9. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาส ศึกษาอบรมต่อในวิชาชีพเพิ่มเติม

10. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีโอกาสได้เลื่อน ตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม และต้องมีความยุติธรรมและเป็นธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการประเมินผลการทำงาน

11. ผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง การฝึกอบรม เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาปรับปรุงเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ซึ่งพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่ควรนำไปศึกษาหาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และ 3) ด้านการเจริญเติบโต รายละเอียดดังตาราง 28

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
เป็นรายด้าน กับค่าเฉลี่ยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ผลการศึกษากับค่าเฉลี่ยรวม	สรุปผล
ปัจจัยค่าจุน	3.99		
1. ลักษณะของอาชีพ	4.12	สูงกว่า	-
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.06	สูงกว่า	-
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.04	สูงกว่า	-
4. นโยบายและการบริหารงาน	4.16	สูงกว่า	-
5. สภาพการทำงาน	4.02	สูงกว่า	-
6. ความมั่นคงในงาน	4.03	สูงกว่า	-
7. ค่าตอบแทน	3.49	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
ปัจจัยจูงใจ	4.01		
1. ลักษณะของงาน	4.06	สูงกว่า	-
2. ความสำเร็จในงาน	4.21	สูงกว่า	-
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.78	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
4. ความรับผิดชอบ	4.07	สูงกว่า	-
5. การเจริญเติบโต	3.91	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
6. การยอมรับนับถือ	4.06	สูงกว่า	-
ภาพรวม	4.00		

ซึ่งผลการหาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น มีดังนี้

1. การศึกษาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ด้านค่าตอบแทน

“การพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องเหมาะสมสอดคล้องกับ
สภาพทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“ด้านค่าตอบแทนควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อเป็นการกระตุ้นและ
แรงจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยดูจากผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
และความสามารถในการจ่ายของรัฐบาล โดยดูจากการมอบหมายหน้าที่ในการทำงาน
และความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน ดูจากลักษณะความยากง่าย
ของงาน และมีระบบการประเมินที่มีความชัดเจน สอดคล้องกับงานและมีตัวชี้วัด
ที่มีความชัดเจน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“ผู้บังคับบัญชาในระดับนโยบาย จะต้องรู้สภาพปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา
ระดับปฏิบัติการ จะต้องมีการเพิ่มเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่
ในปัจจุบัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“หน่วยงานบังคับบัญชาในระดับสูง ควรจัดสรรค่าตอบแทนให้สมดุล
ต่อปริมาณงาน โดยผู้ทำงานมากย่อมได้มากกว่าผู้ทำงานน้อยกว่าอย่างชัดเจน สวัสดิการ
ต้องมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เหมาะสม และทันสมัย”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“ในสภาพปัจจุบันเงินเดือนและสวัสดิการของบุคลากรภาครัฐ ภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวยังไม่ค่อยสอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่บุคลากรต้องรับผิดชอบ หากฝ่ายบริหารระดับสูง ของรัฐเน้นความสำคัญและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น มีการเพิ่มเงินเดือน ค่าครองชีพหรือ เพิ่มเติมสวัสดิการอื่น ๆ ก็จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจ ของผู้ปฏิบัติงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“รัฐบาล และผู้มีอำนาจในระดับสูง ควรที่จะมีการเพิ่มเงินเดือนและ ค่าตอบแทน ให้สูงกว่านี้ และให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“หน่วยงานรัฐบาล ในส่วนกลาง ควรจะมีการกำหนดนโยบาย ปรับเพิ่ม เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานการมีความเหมาะสม เนื่องจากในปัจจุบัน เงินเดือนของข้าราชการ ทุกหน่วยงานถือว่าน้อยมาก ไม่สอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“รัฐบาลควรที่จะปรับเงินเดือนให้กับบุคลากรและข้าราชการในหน่วยงานรัฐ ทุกหน่วย เพราะเงินเดือนที่ได้รับไม่ค่อยมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“ปัจจุบัน รายได้ค่าตอบแทนไม่ค่อยสมดุลต่อปริมาณงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ในงานก็ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สวัสดิการบางอย่างก็ไม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน แนวทางในการแก้ไข คือ รัฐบาล จะต้องเพิ่มอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ จะต้องเริ่มจากรัฐบาลส่วนกลาง ที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย ควรที่จะเพิ่มอัตราเงินเดือน และ ค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

โดยสรุป แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านค่าตอบแทน ได้แก่ หน่วยงานรัฐบาล ในส่วนกลาง ควรจะมีการกำหนดนโยบาย ปรับเพิ่มเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานการมีความเหมาะสม กับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และในการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือน ต้องดูจากผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความสามารถในการจ่ายของรัฐบาล โดยดูจากการมอบหมายหน้าที่ในการทำงาน และความรับผิดชอบในการทำงานในแต่ละ ตำแหน่งงาน ดูจากลักษณะความยากง่ายของงาน และมีระบบการประเมินที่มีความชัดเจน สอดคล้องกับงานและมีตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน

2. การศึกษาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

“หน่วยงานควรมีการกำหนด Career Path เส้นทางความก้าวหน้า
ในสายอาชีพ ให้มีความชัดเจนตามสายบังคับบัญชา เพื่อให้พนักงานเห็นความก้าวหน้า
ในการงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับสูง ควรมีการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนา
ศักยภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“ในส่วนของความก้าวหน้าควรเปิดโอกาสให้คนที่มีความสามารถได้มีโอกาส
เติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดนให้มีการกำหนด Career Path เส้นทางความก้าวหน้า
ในสายอาชีพ ให้มีความชัดเจน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบว่า ตำแหน่งที่เขาปฏิบัติงาน
อยู่ จะสามารถขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงสุดในการทำงานนั้นได้อย่างไร และควรจัดให้มีการจัดทำ
แผนพัฒนาอาชีพในแต่ละบุคคล เพื่อให้ทราบถึงขั้นตอนในการเติบโตและถ้าจะต้องการ
ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพจะต้องทำอย่างไรบ้าง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“ผู้บังคับบัญชาจะต้องสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีความก้าวหน้า
ตามขีดความสามารถของบุคลากร ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการอบรม การศึกษาต่อ
และในด้านการทำงาน ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดประสบการณ์
ของแต่ละคน ภารกิจก็จะคล่องไปด้วยดี ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรก็จะลดลง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“บุคลากรในหน่วยงานทุกหน่วยงานสมควรเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับ
ความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน เลื่อนขั้นเงินเดือน และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม
จากผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาโดยตรงต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน
 ได้มีโอกาสเข้าอบรมพัฒนาความสามารถและทัศนคติที่เกี่ยวกับการทำงาน
 ให้เกิดความชำนาญและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีความเป็นมืออาชีพ
 ซึ่งจะส่งผลต่อความภาคภูมิใจและประโยชน์ต่อประชาชนในที่สุด”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“ผู้บังคับบัญชาในสังกัดให้ข้อเสนอแนะและผลักดันสนับสนุนให้
 ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนให้ทำการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อมาใช้
 ในการปฏิบัติงานอันเป็นผลดีต่อหน่วยงาน และเป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่
 การงานของแต่ละบุคคล”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าหน่วยงานภาครัฐบางแห่ง ใช้ระบบอุปถัมภ์
 ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ไม่ใช้ระบบความรู้ความสามารถมาพิจารณา
 ในการเสนอเลื่อนตำแหน่ง จึงทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถไม่ได้รับการพิจารณา
 จึงไม่ได้รับความก้าวหน้าพอสมควร ถ้ามีการใช้ระบบความรู้ความสามารถมาพิจารณา
 องค์กรตำรวจควรจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถมาบริหารองค์กรนี้ให้เจริญก้าวหน้า
 มากกว่านี้คงไม่ถูกประชาชนเกลียดชังเหมือนอย่างทุกวันนี้”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและ
 พัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“ในการพิจารณาความดีความชอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“ผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานจะต้องสนับสนุนให้พนักงานทุกคน มีความก้าวหน้าตามขีดความสามารถส่งเสริมให้พนักงานเข้าฝึกอบรมอบรมศึกษาต่อ ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดประสบการณ์ ของแต่ละคน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

โดยสรุป แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ หน่วยงานแต่ละหน่วยงานควรมีการกำหนด Career Path เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ .ให้มีความชัดเจนตามสายบังคับบัญชา เพื่อให้พนักงาน เห็นความก้าวหน้าในการทาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับสูง ควรมีการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และในการพิจารณา ความดีความชอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงาน ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม

**3. การศึกษาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ด้านการเจริญเติบโต**

“ควรกำหนดเกณฑ์การเขาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ชัดเจน ทั้งนี้ต้องประกอบด้วยความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม คือเป็นคนเก่งและคนดีด้วย และควรสร้างโอกาสในการหมุนงานเพื่อให้มีความรอบรู้งานขององค์กร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“ต้องส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตัวเอง โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และการศึกษาด้วยตนเอง ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบคุณธรรมในการประเมินคนเข้าสู่ตำแหน่งราชการ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค และความเป็นกลางทางการเมือง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“ผู้บังคับบัญชาจะต้องสนับสนุนให้พนักงานทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ และเท่าเทียมกัน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“ผู้บังคับบัญชาจะต้องส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานทุกหน่วยงานสมควรเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน เลื่อนขั้นเงินเดือน และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“ผู้บังคับบัญชาควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ให้มีความมั่นใจในอนาคตการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามา มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน ที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพิ่มการเจริญเติบโตให้กับพนักงานในหน่วยงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“ผู้บริหารควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์กรเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง และเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

“ผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานจะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และควรนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส และยุติธรรม และได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

โดยสรุป แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการเจริญเติบโต ได้แก่

ควรกำหนดเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ชัดเจน ทั้งนี้ต้องประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม คือเป็นคนเก่งและคนดีด้วย และควรสร้างโอกาส ในการหมุนงานเพื่อให้มีความรอบรู้งานขององค์กร ต้องส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตัวเอง โดยการศึกษาคู่ฝึกลบรรม และการศึกษาด้วยตนเอง และจะต้องสนับสนุนให้พนักงาน ทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ และเท่าเทียม กัน รวมทั้งจะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานควรรีบบคคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และควรนำหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใสและยุติธรรมและได้มาตรฐาน มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี