

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	13
บริบทของแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
3 วิธีดำเนินการวิจัย	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
การวิเคราะห์ข้อมูล	73
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	73
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	76
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐภายใน ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	121
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	132
สรุปผลการวิจัย	132
อภิปรายผล	135
ข้อเสนอแนะ	140
บรรณานุกรม	142
ภาคผนวก	149
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	150
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	170
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	173
ภาคผนวก ง ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	193
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	201
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์	205
ประวัติย่อของผู้วิจัย	208

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสุ่มตัวอย่างของบุคลากรภาครัฐ ใน 3 แผนก ของแขวงบอลิคำไซ	69
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	78
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม	80
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) โดยรวมและรายด้าน	81
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านลักษณะของอาชีพ รายข้อ	82
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานรายข้อ	83
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รายข้อ	84
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านนโยบายและการบริหารงาน รายข้อ	86
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสภาพการทำงาน รายข้อ	87

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความมั่นคงในงาน รายชื่อ	88
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านค่าตอบแทน รายชื่อ	89
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) โดยรวมและรายด้าน	90
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านลักษณะของงาน รายชื่อ	91
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสำเร็จในงาน รายชื่อ	92
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน รายชื่อ	93
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความรับผิดชอบ รายชื่อ	94
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการเจริญเติบโต รายชื่อ	95

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation factors) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการยอมรับนับถือ รายชื่อ	96
19 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ	97
20 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ	99
21 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ	102
22 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	105
23 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงาน	107
24 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือน	111
25 ผลการศึกษาความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง	114

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แตกต่างกัน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	117
27 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด .	119
28 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ภายในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นรายด้าน กับค่าเฉลี่ยรวม	122

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้นตอน	38
3 โมเดลพื้นฐานของการจูงใจ (Basic model of motivation)	51

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร