

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การเป็นหน่วยงานทางสังคมที่ประกอบด้วยมวลมนุษย์ที่อยู่ร่วมกัน เพื่อกระทำการสิ่งใด สิ่งหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งมีองค์ประกอบเป็นระบบทั้งภายใน และภายนอก ระบบภายในได้แก่ระบบโครงสร้างหรือการบริหาร ระบบพฤติกรรมบุคคล ระบบงานและระบบเทคโนโลยีทั้งสิ้น ระบบมีความสัมพันธ์กัน ส่วนระบบภายนอกเป็นระบบ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม โครงสร้างขององค์การ ประกอบด้วย งานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไป องค์การใด ๆ จะดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การจะต้องสนองความจำเป็น พื้นฐานการอยู่รอดขององค์การ สามประการ คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ การควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การได้และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีสุขภาพดี (Hoy and Sabo, 1997, pp. 142-144, อ้างถึงใน กรรณิการั เพื่อประยุทธ์, 2555, หน้า 21)

องค์การทั้งทางภาครัฐและเอกชนต่างมีแนวทางในการจัดการองค์การและ ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีส่วนสำคัญสองส่วน คือ การวางระบบการบริหารงานและการวาง ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ การบริหารงานในองค์การโดยทั่วไป ประกอบด้วยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์และเครื่องจักรกล (Materials and Machines) และ การจัดการ (Management) โดยที่ทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์การในปริมาณ ที่จำกัดแตกต่างกัน โดยธรรมชาติแล้วทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในทรัพยากรทั้ง 4 คือ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ เพราะคนหรือมนุษย์มีสติปัญญา มีความสามารถและมีศักยภาพ ในการใช้ปัจจัยอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพปลอดภัยและบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ขององค์การที่ตั้งไว้ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จะมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้ องค์การมีพัฒนาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จ ในการดำเนินงานในอนาคต โดยเฉพาะในสถานการณ์ในปัจจุบันที่แต่ละองค์การ

ต่างก็ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เนื่องจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับกิจกรรมขององค์การ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ทุกกิจกรรมขององค์การสามารถดำเนินงานอย่างมี (กมลวรรณ มั่งนุ้ย, 2553, หน้า 15)

Barnard (1968, p. 50) นักทฤษฎีในยุคต่อองค์การพฤติกรรมกล่าวไว้ว่า องค์การที่มีประสิทธิผล คือ การที่สมาชิกในองค์การสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ส่วนองค์การที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นเรื่องของการที่สมาชิกในองค์การ มีความกระตือรือร้นตั้งใจทำงานมีความสามารถในการติดต่อกันและกันเป็นอย่างดีและยึดมั่นในเป้าหมายหรืออุดมการณ์ร่วมกันจนได้รับการตอบสนองของความต้องการของแต่ละบุคคล ประกอบกับองค์การเป็นสถาบันทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลแสดงให้เห็นการปฏิบัติงานตามเป้าหมายโดยมีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดเฉพาะด้านและมีโครงสร้างของการบริหารที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ การที่จะให้พนักงานทำงานให้กับองค์การด้วยความกระตือรือร้น พุ่มพ ความสามารถในการทำงานนั้น จำเป็นจะต้องสร้างภาวะที่กระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการของพนักงานและสร้างความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น องค์การจะต้องมีปัจจัยเพื่อตอบสนองความต้องการ ของบุคลากร นอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลตอบแทนโดยตรงของการปฏิบัติงาน สวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งทั้งนี้ เพราะขวัญกำลังใจเป็นเรื่องของทัศนคติ และความรู้สึกที่ดี ต่อการทำงานเพื่อธำรงรักษาพลังของผู้ร่วมงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ เพื่อเป็นปัจจัย เกื้อหนุนที่จะส่งผลไปถึงประสิทธิผลขององค์การ (เจริญ วัชรธรรมาสี, 2549, หน้า 1 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ บำรุงกิจ, 2554, หน้า 26)

เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วก็จะส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานและความซื่อสัตย์ภักดีต่อองค์การทำให้ลดความขัดแย้งของพนักงานกับองค์การ และปฏิบัติงานในองค์การราบรื่นและเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารที่จะช่วยผลักดันบุคคลให้ทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ การที่บุคคลในองค์การเกิดแรงจูงใจในการทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและสิ่งจูงใจที่เป็นองค์ประกอบในการทำงานนั้นถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจในพฤติกรรมและความต้องการของบุคคลแล้วก็จะทำให้บุคคลเต็มใจที่จะทำงานและหากมีสิ่งจูงใจตรงความต้องการก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจใฝ่

งานที่รับผิดชอบมากขึ้น (วรัลรัตน์ ภัทรพิริยานนท์, 2553, หน้า 19)

Herzberg (1959, อ้างถึงใน อภรณ์ แสงแก้ว, 2556, หน้า 11) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของคนในองค์การหรือแรงจูงใจให้คนทำงานพบว่าเกี่ยวข้องกับปัจจัย สองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่ตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การเลื่อนตำแหน่ง (Advancement) ซึ่งหากมีปัจจัยจูงใจจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน

นอกจากนี้ ปัจจัยค้ำจุนไม่ได้เป็นปัจจัยที่เพิ่มความพึงพอใจในงานโดยตรง แต่หากมีปัจจัยค้ำจุนจะช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ เงินเดือน (Salary) โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) สถานะทางอาชีพ (Status) นโยบายการบริหาร (Company Policy and Administration) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) และวิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical)

ความผูกพันในองค์การยังมีผลต่อการรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์การโดยทำให้เขาอยู่ในองค์การอย่างมีความสุข Allen and Meyer (1991, pp. 61-65, อ้างถึงใน วรัลรัตน์ ภัทรพิริยานนท์, 2553, หน้า 5) โดยได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การคือความรู้สึกของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงต่อองค์การที่ตนอยู่โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การและต้องการอยู่กับองค์การตลอดไป

ความผูกพันต่อองค์การเป็นหนทางหนึ่งในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์การ โดยให้บุคคลลากรทำงานอยู่ในองค์การอย่างมีความสุขมีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะทำอยู่กับองค์การด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการให้บุคคลลากรปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผลประโยชน์ที่ได้จะเกิดขึ้นร่วมกันทั้งตัวบุคคลและองค์การ ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการรักษาบุคลากรขององค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์การ ซึ่งบุคคลพร้อมที่จะทุ่มเททั้งกำลังกาย

กำลังใจ ให้กับองค์การ โดยที่เขามีความรู้สึกว่า ตนเองได้เข้าไปเกี่ยวข้องและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความหมายสำหรับองค์การ รวมทั้งองค์การก็มีคุณค่ามีความหมายสำหรับตนเองและพยายามทำให้เป้าหมายของตนเองและขององค์การประสบความสำเร็จและการที่พนักงานในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ พนักงานเหล่านั้นอาจจะลาออกจากองค์การหรือในกรณีที่พนักงานเลือกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป เขาอาจจะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างไม่เต็มใจและไม่มีความกระตือรือร้นทำให้เกิดผลเสียต่อองค์การ ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่ต้องสูญเสียในรูปแบบค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ รวมถึงบรรยากาศในการทำงาน ขาดอรรถาธิบายโมติวีที่ดีในการทำงานและสูญเสียเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ (ปยะพงศ์ นนทวงศ์, 2550, หน้า 5, อ้างถึงใน ประยุทธ์ อิศกุล, 2552) บุคลากรที่รู้สึกผูกพันกับองค์การจะทำงานด้วยความทุ่มเทด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีผลงานดีอย่างสม่ำเสมอและมีแรงจูงใจในการทำงาน (อาภรณ์ แสงแก้ว, 2556, หน้า 3)

นอกจากนี้ Cameron (1978, p. 614, อ้างถึงใน ปิยะรัตน์ โสภา, 2554, หน้า 11) กล่าวว่าสุขภาพขององค์การที่ดีสะท้อนถึงสภาพที่องค์การมีชื่อเสียง มีคุณค่าและมีกระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด รวมทั้งมีความมั่นคง มีความสามารถในการปรับตัว มีความตระหนักในเอกลักษณ์ของตนเองและมีความสามารถในการทดสอบสภาพความเป็นจริงในสังคม ซึ่งสมาชิกภายในองค์การจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ทำให้แก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น เกิดความเชื่อว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้ หากมีความร่วมมือร่วมใจกันภายในองค์การและการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมากยิ่งขึ้น

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (The Lao People's Democratic Republic Lao PDR) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า ประเทศ “สปป.ลาว” ตั้งอยู่ใจกลางภูมิภาคอาเซียน มีพื้นที่ 236,800 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณครึ่งหนึ่งของประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับ 7 รองจาก อินโดนีเซีย พม่า ไทย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ และมาเลเซีย เมืองหลวงของประเทศคือ เวียงจันทน์ และเงินตราของลาวคือ กีบ (Kip) โดยธนาคารแห่งประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นผู้รับผิดชอบพิมพ์เงินตราออกใช้ มีธนบัตรใบละ 500 กีบ ถึง 100,000 กีบ อัตราแลกเปลี่ยนปัจจุบัน อยู่ที่ประมาณ 250 กีบต่อ 1 บาท ขณะเดียวกันเงินบาทและดอลลาร์สหรัฐ ก็เป็นที่ยอมรับ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีเวลายามาตรฐานของลาว

เร็วกว่ามาตรฐานกรีนิช ประเทศอังกฤษ 7 ชั่วโมง ซึ่งเท่ากับประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีเส้นเขตแดนติดต่อกับประเทศไทย ยาวประมาณ 1,810 กิโลเมตร (ทางบก 702 กิโลเมตร ทางน้ำ 1,108 กิโลเมตร) ซึ่งประกอบด้วย 11 จังหวัดของไทย ได้แก่ เชียงราย พะเยา น่าน อุตรดิตถ์ พิษณุโลก เลย หนองคาย นครพนม อำนาจเจริญ มุกดาหาร และอุบลราชธานี ซึ่งติดต่อกับ 9 แขวง (จังหวัด) ของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่ บ่อแก้ว ไชยะบูลี เวียงจันทน์ นครหลวงเวียงจันทน์ บอลิคำไซ คำม่วน สหวันนะเขต สาละวัน และจำปาสัก

การปรับปรุงระบบการจัดตั้งของรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งอยู่ชั้นกระทรวงและชั้นแขวงทำให้บุคลากรมีการโยกย้ายที่ทำงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานลดลงอย่างมากและความผูกพันต่อองค์การก็ลดต่ำลงด้วยทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานของแผนกการศูไม่ค่อยดีนักในระยะหลายปีผ่านมาส่งผลให้แผนกการต่าง ๆ มีปัญหาเรื่องการธำรงรักษาบุคลากรผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับแผนกอย่างยืนยาวได้ เมื่อเกิดการปรับเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรส่งผลให้แผนกต่าง ๆ ต้องมีการปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในแผนกเนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญกล่าวได้ว่า เป็นจุดแข็งหรือสมรรถนะหลักขององค์การ เพื่อเรียกขวัญและกำลังใจของบุคลากรกลับคืนมาทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์การไม่คิดจะย้ายไปทำงานที่อื่นอีก

แขวงบอลิคำไซ เป็นแขวงหนึ่งของประเทศลาว ที่ตั้งอยู่ภาคกลางของประเทศลาว แขวงบอลิคำไซ สร้างตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1986 แยกออกมาจากแขวงเวียงจันทน์ และแขวงคำม่วนในปี ค.ศ. 1983 หน่วยงานภาครัฐในแขวงบอลิคำไซที่สำคัญได้แก่

- 1) แผนกพลังงานและป่าแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีบุคลากรจำนวน 41 คน หญิง 15 คน
- 2) แผนกเกษตร และป่าไม้ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีบุคลากรจำนวน 254 คน หญิง 83 คน พนักงานอาสาสมัคร 63 คน หญิง 19 คน และ
- 3) แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีบุคลากรจำนวน 82 คน หญิง 26 คน ซึ่งหน่วยงานทั้ง 3 หน่วยงาน มีภารกิจและบทบาทที่สำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจำเป็นต้องเร่งพัฒนาประสิทธิภาพในการบริการงานให้มีคุณภาพ ก้าวทันให้ทันเทียมกับนานาอารยประเทศ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐในแขวง

บอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจะต้องมีการบริหารงานมีการบริหารจัดการองค์การให้มีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทและหน้าที่ในการบริหาร และแสวงหาทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร ซึ่งได้แก่ คน แรงงาน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง โดยผู้บริหารจะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขจัดความสิ้นเปลืองสูญเปล่าด้วยการวางแผนที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องทั้งระบบ ทั้งนี้เพื่อควมมีประสิทธิภาพขององค์การ

จากความสำคัญดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึงอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐในแขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ว่าอยู่ในระดับและทิศทางใด เพื่อเป็นประโยชน์ ในการพัฒนาหาแนวทางอันเหมาะสมในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์การ และสุขภาพองค์การทำให้พนักงานปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์การ ทำงานด้วยความร่วมมืออย่างเต็มที่ สามารถลดปัญหาการขาดงานของบุคลากร ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มีความเจริญก้าวหน้าสืบต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐในแขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวอยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐในแขวงบอлиц่าไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สมมติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่แผนกการ จำนวน 3 แผนกคือ แผนกพลังงานและป่อแร่ แผนกเกษตรและป่าไม้ แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประชากรรวม 377 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่แผนกการ จำนวน 3 แผนก คือ แผนกพลังงานและป่อแร่ แผนกเกษตรและป่าไม้ แผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประชากรรวม 260 คน ซึ่งผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของตัวแปรโดยใช้การคำนวณของ Hair, Anderson, Tatham and Black (1998)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย

1) ความรับผิดชอบ 2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) เงินเดือนและสวัสดิการ 5) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ตัวแปรแทรกซ้อน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ 2) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ

ตัวแปรตาม ได้แก่ สุขภาพองค์การ ประกอบด้วย 1) ความชัดเจนของเป้าหมาย 2) การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า 3) การมีขวัญกำลังใจ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหา 5) ความสมัครสมานสามัคคี

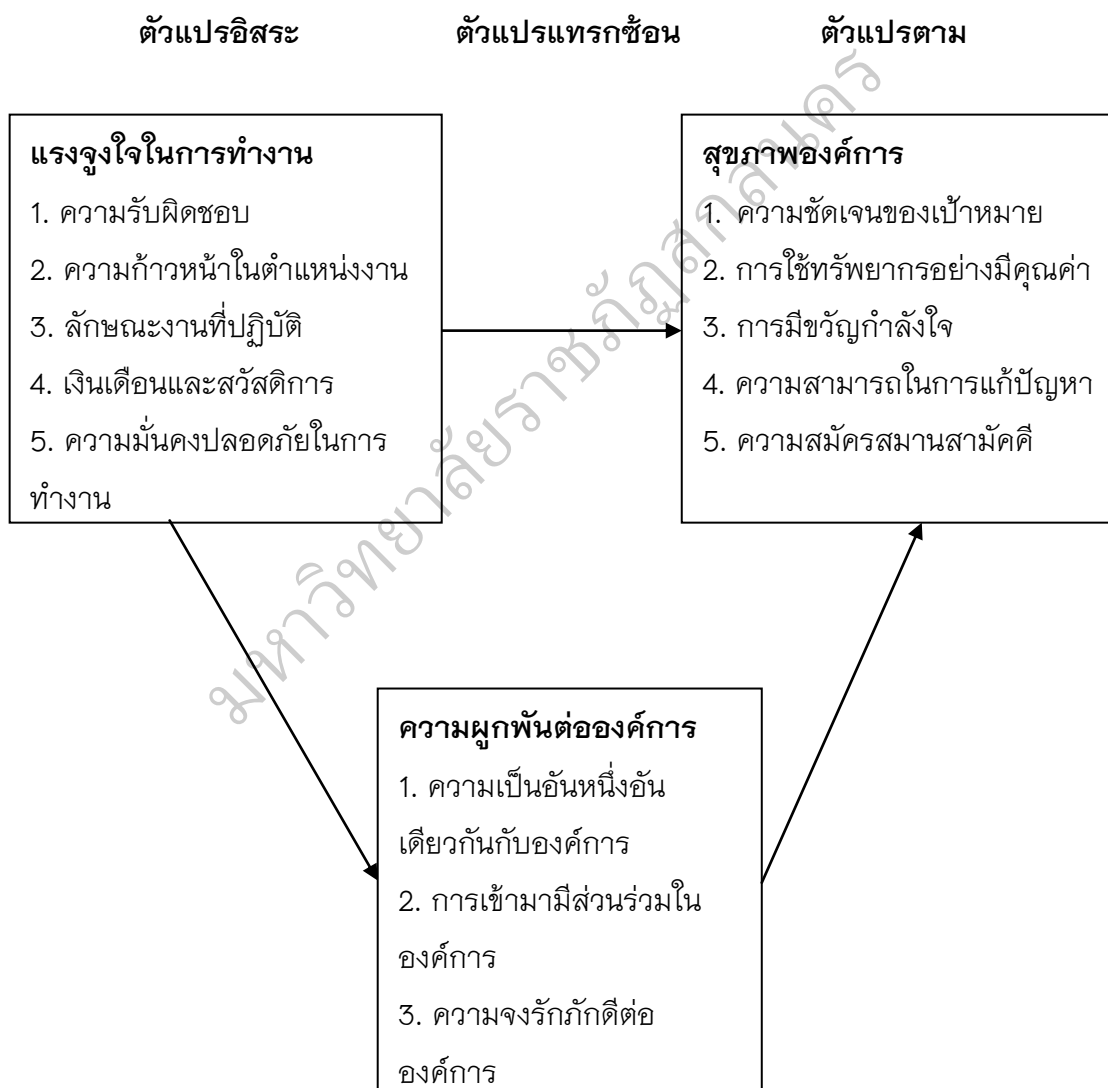
4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยระหว่างเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2560 ถึงเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561 รวมระยะเวลา 10 เดือน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยครอบคลุมถึงจูงใจในการทำงานด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน Herzberg, 1959) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยครอบคลุมถึงความผูกพันต่อองค์การ ด้านต่าง ๆ 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Allen Meyer, 1990) และศึกษาระดับสุขภาพขององค์การโดยครอบคลุมถึงสุขภาพองค์การด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ได้แก่ ความชัดเจนของเป้าหมาย การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า การมีขวัญกำลังใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสมัคครสมานสามัคคี (Mile, 1973) กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยต่าง ๆ ให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางตามที่ต้องการ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

1.1 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบที่ท้าทายความสามารถงานใหม่ ๆ ที่ไม่ใช่งานประจำ รวมถึง การได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความ สามารถในการปฏิบัติงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ งานไม่จำเจ งานที่ท้าทายความสามารถ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

1.4 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์การจัดให้ ได้แก่ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พักอาศัย ค่าอาหารและค่ารักษาพยาบาล

1.5 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์การ ความมั่นคงตลอดอายุการทำงาน ลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงต่ออันตรายจนเกินไป

2. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งแสดงออกโดยความผูกพันต่อองค์การของบุคคลากรภาครัฐ ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การและ ความจงรักภักดีต่อองค์การ

2.1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ หมายถึง การเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2.2 การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

2.3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกรักและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

3. สุขภาพขององค์การ หมายถึง สภาพขององค์การที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง ให้องค์การก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในด้าน ความชัดเจนของเป้าหมาย การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า การมีขวัญกำลังใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสมัครสมานสามัคคี

3.1 ความชัดเจนของเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยที่เป้าหมายขององค์การจะต้องมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

3.2 การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคล มีการใช้งานที่เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป มีความเครียดในการทำงานน้อย บุคลากรทำงานโดยไม่มีความรู้สึกว่าเป็นงานที่เกินตัว มีความพอดีเหมาะสมในการวางตัวและแสดงบทบาทหน้าที่ตามที่องค์การต้องการ

3.3 การมีขวัญกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์การ ในลักษณะความพึงพอใจต่อการทำงาน ซึ่งทำให้อุบัติการณ์มีความสุขและมีความผูกพันที่ดีต่อองค์การ แสดงออกถึง การยอมรับในการปฏิบัติงานมีความความพึงพอใจศรัทธาต่ออาชีพ สามารถ ตอบสนอง ความต้องการที่ผู้บริหารมอบหมายให้ได้และร่วมส่งเสริมให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

3.4 ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการ ช่วยแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยใช้ทรัพยากรน้อยและเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุดและเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

3.5 ความสมัครสมานสามัคคี หมายถึง การมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ มีความเคารพซึ่งกันและกันในยามวิฤกษ์ร่วมกันและให้อภัยซึ่งกันและกันเมื่อบางฝ่ายทำงานบกพร่อง

4. องค์การ หมายถึง แผนกการต่าง ๆ ที่เป็นระบบรัฐบริหารในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

5. บุคคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่ทุกระดับที่สังกัดอยู่ 3 แผนกของรัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร