

114 127000

แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการ
และการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

นายสมสะหวັນ ชูพะลิด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2562

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน
แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้วิจัย : นายสมสะหวัน ชูพะสิต

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนามุมิภาค

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรรณคำ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณ์ ชุนติก)

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย โคตรค)

กรรมการ

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แดนวิชัย สายรักษา)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนันชัย สิงห์มาตย์)

กรรมการ

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ)

ชื่อเรื่อง	: แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ผู้วิจัย	: นายสมสะหวัน ชูยพะสิต
ปริญญา	: ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาภูมิภาค) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนันชัย สิงห์มาตย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ
ปีการศึกษา	: 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 101 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง อยู่ในระดับสูง (2) บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความคาดหวัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีอายุต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจโดยภาพรวมและรายด้านได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และ(3) แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคือ ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย มีการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีในการบริการ มีการจัดสรรหรือจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ส่งเสริมให้บุคลากร มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รับฟังความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบงานที่ดำเนินการและให้ผู้รับผิดชอบงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานที่ดำเนินการ รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีห้องทำงานที่สะอาดเป็นระเบียบ เป็นสัดส่วนไม่แออัด และมีการปรับแต่งภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามอยู่เสมอ

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title : Development of the motivation for job performance of the personnel in Planning and Investment Department of Champasak Province, the Lao People's Democratic Republic of Lao PDR

Author : Mr. Somsavanh Xouyphasith

Degree : Master of Art (Regional Development Strategies)
Rajabhat Maha Sarakham University

Advisor : Assistant.Professor Dr. Tananchai Singmat
Assistant.Professor Dr. Rungsun Singhalert

Year : 2019

ABSTRACT

The purposes of the research were (1) to study the motivation for job performance of the personnel in Planning and Investment Department of Champasak Province, the Lao People's Democratic Republic of Lao PDR, (2) to compare of the motivation for job performance of the personnel in Planning and Investment Department of Champasak Province, the Lao People's Democratic Republic of Lao PDR based on gender, age, status, educational level, current position, duration of work and monthly income and (3) to study the ways to improve the motivation for job performance of the personnel in Planning and Investment Department of Champasak Province, the Lao People's Democratic Republic of Lao PDR. The samples were 101 personnel working in Planning and Investment Department of Champasak Province, the Lao People's Democratic Republic of Lao PDR. They were selected by simple random sampling method. The instrument used in the study was a five-point scale questionnaire with the reliability of 0.92. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test and F-test (One-Way ANOVA).

The research results were found as follows : 1) The overall and each aspect of the motivation for job performance of the personnel in Planning and Investment Department of Champasak Province, the Lao People's Democratic Republic of Lao PDR on job description, responsibilities, the progress in the job, success in life and expectations were at a high level. 2) The motivation for job performance of the personnel with different gender on job description and expectations was

different with statistical significance at .05 level. The motivation for job performance of the personnel with different statuses on success in life difference was different with statistical significance at .05 level. The motivation for job performance of the personnel with different ages on responsibility was different with statistical significance at .05 level. The motivation for job performance of the personnel with different educational levels on job description, responsibilities, and the progress in the job was different with statistical significance at .05 level. The motivation for job performance of the personnel with different current positions, duration of work and monthly income was not different with statistical significance at .05 level. 3) The ways to improve the motivation of the personnel are as follows. There should be empowerment for the personnel when they reach their goals. They should also be encouraged to have love and harmony in service. Appropriate equipment and tools should be provided for the operation. The personnel should also be encouraged to continuously develop the capacity for continuous operation. Listening to the opinions of the persons in charge of the work is also required. The persons responsible for the task should participate in solving problems in the work performed. Creating a good atmosphere for work, having a clean office which is not crowded and beautiful landscape are also needed.

Keywords : Development, Motivation, Job Performance

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือและแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนันชัย สิงห์มาตย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ด้วยความเอาใจเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน คือ ท่านสายทอง ไชยะวง ท่านบุญมี คำพิทูน ท่านวันนะสิน ชาตตากุน ท่านบุญยง สุนทอน และท่านห่มแพง มูนโพไซ ที่กรุณาตรวจสอบแก้ไข เครื่องมือตลอดจนให้คำแนะนำที่มีคุณค่าต่อการทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 101 คน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม และผู้ช่วยผู้วิจัยที่ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล เอกสาร จนทำให้ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปตามเป้าหมายส่งผลทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่ให้ความสนับสนุน ให้กำลังใจ ให้คำเสนอแนะแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณ คุณเกสสิ ชุยพะลิด ที่ได้ให้ความรักความอบอุ่น ให้การสนับสนุน และคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมาทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาแด่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ สติปัญญา มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตและหน้าที่การงาน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงาน เพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโท เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยและผู้ที่เกี่ยวข้องกับวิทยานิพนธ์เล่มนี้ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจ ให้การสนับสนุนและความอนุเคราะห์ด้วยดีเสมอมา ผลักดันให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในด้านการศึกษามาที่ดั่งเป้าหมายไว้

นายสมสะหวັນ ชุยพะลิด

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	14
2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	20
2.4 บริบทของแผนกแผนการ และการลงทุนแขวงจำปาศักดิ์สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว	32
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	44
3.1 ประชากร	44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	45
3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	46

หัวเรื่อง	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
3.5 วิเคราะห์ข้อมูล	49
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	53
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	76
5.1 สรุปผล	76
5.2 อภิปรายผล	81
5.3 ข้อเสนอแนะ	87
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	95
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	97
ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	104
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	108
ประวัติผู้วิจัย	116

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	ค่าความความเชื่อมั่นจำแนกตามแบบสอบถาม 48
4.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป 55
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน 57
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกรายข้อ 58
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความรับผิดชอบ จำแนกรายข้อ 59
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกรายข้อ 60
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสำเร็จในชีวิต จำแนกรายข้อ 61
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความคาดหวัง จำแนกรายข้อ 62
4.8	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรแผนก แผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีเพศต่างกัน 63
4.9	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรแผนก แผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีสถานภาพต่างกัน 64

ตารางที่	หน้า
4.10 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรแผนก แผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีอายุต่างกัน	65
4.11 การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ	66
4.12 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรแผนก แผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	67
4.13 การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม จำแนกตามระดับ การศึกษา	68
4.14 การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษา	69
4.15 การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา	69
4.16 การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	70
4.17 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรแผนก แผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานปัจจุบันต่างกัน	71
4.18 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรแผนก แผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน	72
4.19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรแผนก แผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	73

ตารางที่	หน้า
4.20 ค่าความถี่ของแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในแผนกแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว	74



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow	26
2.2	ทฤษฎีลดแรงขับของ Hull and Miller	32
2.3	กรอบแนวคิดการวิจัย	43



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารทุกระดับต้องทำหน้าที่ชักจูงให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีจะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่ผู้อื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดีในองค์กรได้ มีงานวิจัยจำนวนมากได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานและนำมาพัฒนาการทำงานขององค์กร (Cho and Yang, 2018, มานิตา ภูเฉลิม, 2559, สุภาวดี คັນสินธุ์, 2559, มนัสนันท์ อุปแสน, 2559) ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารมีส่วนสำคัญ คือ ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน เสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคี ความเป็นหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร ช่วยในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

กุญแจสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือ การจูงใจ ซึ่งเป็นการกระตุ้นปลุกเร้า ให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ในองค์กรธุรกิจการจูงใจนั้น มีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการจูงใจที่ถูกต้อง จะทำงานเต็มเวลาเต็มกำลัง มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมามากที่สุด ซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในองค์กร และความสำเร็จของตน การจูงใจจึงนับได้ว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมแสดงออกและการตอบสนองความต้องการทำงานของบุคคลและเป็นสภาวะภายในซึ่งเป็นเหตุให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมไปในทางที่แน่ใจว่าจะทำให้บางเป้าหมายสำเร็จลงได้ในการทำงาน ที่มุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กรช่วยกันทำงานอย่างทุ่มเท

เต็มความสามารถทั้งพลังงานและพลังใจ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ยิ่งหากผู้บริหารเกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อทำให้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมานั้นมีความถูกต้องสำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การ สิ่งสำคัญก็คือเมื่อผลผลิตเป็นที่มา จากพฤติกรรมของสมาชิกองค์การ การจูงใจสมาชิกขององค์การจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การได้ (วิเชียร วิทยาคม, 2547, น. 145)

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นคนที่มีความทุ่มเท และพยายามทำงานมากเป็นพิเศษกว่าคนอื่น ที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาดังความคาดหวังขององค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคลากรของตนได้ จากการศึกษารายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ (เงิน หงอก มายด์, 2558, ปาลิตา อาษาศรี, 2557, นิตยา แก้วหานาม, 2558, มนัสนันท์ อุปแสน, 2559, มานิตา ภูเฉลิม, 2559, สุภาวดี คັນสินธุ์, 2559) มีการประยุกต์ใช้ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (วันชัย มีชาติ, 2551, น. 81) เป็นแนวทางในการศึกษาและจากการสังเคราะห์งานวิจัยและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความคาดหวัง ทั้งนี้เนื่องปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีการประยุกต์ใช้มากที่สุดและเป็นปัจจัยที่เหมาะสมกับลักษณะ การปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่าหากบุคลากร มีความสามารถและได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและมีแรงจูงใจที่เพียงพอ บุคลากรจะสามารถ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นภายในไม่สามารถสังเกตหรือ วิเคราะห์ได้ ยิ่งไปกว่านั้นการกระทำหรือการตัดสินใจจะมีผลจากสิ่งจูงใจที่แตกต่างกันหลาย ประการ สิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร คือ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีในระดับสูงสุด เพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในขณะที่ผ่านมาปรากฏว่ายังไม่มีความคล่องตัวและ ประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความคาดหวัง ตลอดจนปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม

อื่น ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งที่ทำงานในแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยในครั้งนี้จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารในแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว นำไปใช้เป็นข้อมูลและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของแผนกแผนการและการลงทุน รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานให้เกิดประประสิทธิภาพ คุ่มค่า รักงานในหน้าที่ รักองค์กร มีความสามัคคีของบุคลากร เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในงาน ทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1.3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับปานกลาง

1.3.2 บุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดพื้นที่ในการศึกษาคือ แผนกแผนกการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรแผนกแผนกการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 135 คน (แผนกแผนกการและการลงทุน, 2560, น. 4)

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรแผนกแผนกการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 101 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.4.3 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษา ระหว่างเดือน มกราคม – เดือนมีนาคม พ.ศ. 2561

1.4.4 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนกการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (วันชัย มีชาติ, 2551, น. 81) ประกอบกับสังเคราะห์รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Cho and Yang, 2018, มานิตา ภูเฉลิม, 2559, สุภาวดี คันสินธุ์, 2559, มนัสนันท์ อุปแสน, 2559, เงิน หงอก มายด์, 2558, ปาลิตา อาษาศรี, 2557, นิตยา แก้วหานาม, 2558, มนัสนันท์ อุปแสน, 2559, สุภาวดี คันสินธุ์, 2559) โดยเลือกประเด็นที่มีความเหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนกการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตย ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง

1.4.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.4.5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน

1.4.5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาครั้งนี้มีคำนิยามศัพท์หรือคำจำกัดความที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะประกอบด้วย (แผนกแผนการและการลงทุน) หมายถึง องค์กรหนึ่งที่ขึ้นตรงกลับกระทรวงแผนการ และการลงทุนมีหน้าที่เป็นเสาหลักให้รัฐมนตรีกระทรวงแผนการและการลงทุน ทำหน้าที่ในการค้นคว้า วิจัย สร้างแผน และคุ้มครองการจัดตั้งปฏิบัติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของแขวง การลงทุนภาครัฐ การลงทุนภาคเอกชนทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อรับประกันความถูกต้องกับแนวทางแผนนโยบายและกฎหมายของรัฐบาล

(บุคลากร) หมายถึง บุคลากรที่ทำงานในแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

(แรงจูงใจในการทำงาน) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมหรือใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความคาดหวัง

(ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ทำงานตรงตามความถนัด และเป็นงานที่ตนเองชอบ ที่ได้รับมอบหมายทั้งงานในหน้าที่โดยตรงและงานพิเศษอื่นที่ได้รับมอบหมาย

(ความรับผิดชอบ) หมายถึง มีความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำหรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ

(ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน) หมายถึง ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ทั้งในด้านการศึกษา การฝึกอบรม หรือการได้เลื่อนตำแหน่งได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความสามารถในการปฏิบัติงาน

(ความสำเร็จในชีวิต) หมายถึง มีความมั่นคงในอาชีพ ชีวิตในครอบครัวมีความสุขได้รับการยอมรับจากสังคม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและบรรลุเป้าหมาย

(ความคาดหวัง) หมายถึง ความคาดหวังที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีความมั่นคงในอาชีพ ได้คำรับชมเชย และเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

(แนวทางการพัฒนา) หมายถึงหมายถึงวิธีการหรือกิจกรรมที่จะนำไปดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.6.2 ทราบถึงผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.6.3 ผู้บริหารสามารถนำสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการ และการลงทุนแขวงจำปาสักสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
4. บริบทของแผนกแผนการ และการลงทุนแขวงจำปาสักสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจแรงจูงใจ

จากการทบทวนเอกสารพบว่า แรงจูงใจเกิดขึ้นได้จากความต้องการความสุขส่วนตัวของมนุษย์มีความต้องการหาความสุขให้กับตนเองหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อหาความสมดุลไม่ว่าจะเป็นได้ความสุขหรือความเจ็บปวด ซึ่งขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของตน อีกทั้งเป็นการตอบสนองสัญชาตญาณ เช่น การตอบสนองต่ออาหาร การตอบสนองต่อสิ่งเร้าทางเพศ และความเจ็บปวดต่าง ๆ เป็นต้นซึ่งบางครั้งนั้นแรงจูงใจเกิดขึ้นจากหลักเหตุผลคนเรามีอิสระที่จะกระทำหรือตัดสินใจต่าง ๆ โดยมีเหตุผลและรู้ว่าตนต้องการอะไร นอกจากนี้อาจเกิดจากแรงขับ การกระตุ้นของอารมณ์ ซึ่งในบางครั้งบุคคลก็จะมี การแสดงพฤติกรรมออกมาตามพลังของอารมณ์ ธรรมชาติของแรงจูงใจของแต่ละบุคคลแต่ละสังคมไม่เหมือนกัน ซึ่งแรงจูงใจเดียวกันก็อาจจะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างกัน แรงจูงใจต่างชนิดก็อาจก่อให้เกิดพฤติกรรมเหมือนกันได้อีกทั้งพฤติกรรมที่แสดงออกมาในแต่ละครั้งอาจเกิดมาจากแรงจูงใจหลายๆ อย่างรวมกัน ทั้งที่สามารถเปิดเผย (Overt) และปกปิด (Covert) จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เกิดการเริ่มต้นชักนำ (Directing) และ

คำจูงพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทางด้านร่างกายหรือจิตใจ เป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมการทำงานให้มุ่งสู่เป้าหมายหรือหลีกเลี่ยงจากสภาวะการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา และการจะเกิดการจูงใจได้นั้นก็ ต้องอาศัยแรงจูงใจ อาจเป็นแรงจูงใจภายนอก หรือแรงจูงใจที่เกิดภายในตนเองที่จะมากระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ในอย่างหลากหลายดังนี้

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544. น. 21) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

พินิจ ทางทอง (2552. น. 28) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า เป็นสภาวะอย่างหนึ่งว่าเป็นพลังเป็นสิ่งกระตุ้นการกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

ประภัสสร เกษตรทัต (2549. น. 9) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ หมายถึง ชุดของพลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีความเต็มใจมุ่งมั่นและทุ่มเทความพยายาม ให้บุคคลมีความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจ มุ่งมั่นและทุ่มเทความพยายาม ให้บุคคลมีความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีองค์ประกอบหลายประการอาจแยกได้ดังนี้ สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2532. น. 63-66)

2.1.2.1 ความต้องการ (Need) คือ สภาพของอินทรีย์ในขณะที่ขาดบางสิ่งหรือบางอย่างที่เป็นความจำเป็น ได้แก่

1) ความต้องการทางด้านสรีระ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ หากขาดสิ่งดังกล่าวทำให้ร่างกายเกิดความต้องการอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเคมีภายในร่างกาย

2) ความต้องการทางด้านจิตใจ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ คำยกย่องชมเชย การหลีกเลี่ยงความกระทบกระเทือนใจ ฯลฯ

2.1.2.2 แรงขับ (Drives) เป็นสภาวะของการถูกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการแรงขับเป็นกระบวนการภายในซึ่งจะเพิ่มผลให้แก่พฤติกรรมนั้น ๆ ประกอบด้วย

1) แรงขับปฐมภูมิ ได้แก่ แรงขับที่เกิดจากตัวบุคคล เกิดขึ้นพร้อมกับวุฒิภาวะ โดยไม่ต้องมีการเรียนรู้ เป็นแรงขับที่อวัยวะร่างกายจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติในสิ่งที่ร่างกายต้องการ เป็นส่วนหนึ่งในการควบคุมการปรับตัวของมนุษย์ แรงขับด้านสรีระ (Physiological Drives) เป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการของร่างกาย หรือเกิดขึ้นจากสภาวะภายในร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความรู้สึกทางเพศ แรงขับทั่วไป (General Drives) เป็นต้น ซึ่งเป็นแรงขับพื้นฐานที่มนุษย์มีประจำกาย เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว ความรัก ซึ่งเป็นแรงขับที่ไม่ได้เกิดจากความต้องการของร่างกายและไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้

2) แรงขับทุติยภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม แรงขับประเภทนี้ เมื่อเกิดแล้วจะจูงใจคนให้กระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการอย่างไม่มีวันสิ้นสุด เช่น คนเรียนรู้ว่าเงินมีความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกับการสนองความต้องการ ที่อยู่อาศัยและอื่น ๆ อีกมากมายการไม่มีเงิน จึงเป็นแรงขับทุติยภูมิสามารถจูงใจให้คนกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้เงินมาตั้งแต่การทำงานหนักจนถึงการทำสิ่งผิดกฎหมาย เช่น การปล้นธนาคาร และทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ เช่น ในเด็กเล็ก ๆ เด็กจะมีแรงจูงใจเพื่อการมีชีวิตรอดแต่ละวัยผู้ใหญ่จะถูกจูงใจด้วยสิ่งเร้าที่นอกเหนือจากแรงจูงใจปฐมภูมิ เป็นต้นว่าได้รับการร่ำจากอำนาจของเงิน ความสำเร็จในการทำงาน ชีวิตในครอบครัว ฯลฯ ฉะนั้นแรงจูงใจทุติยภูมิจึงเป็นแรงจูงใจค่อนข้างสลับซับซ้อนซึ่งจะต้องมีการเรียนรู้ แรงจูงใจทุติยภูมิ เช่น ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งทำให้บุคคลมีความคล้อยตาม และมีการกระทำพฤติกรรมตามสภาพของสังคมแต่ละแห่ง เช่น กลุ่มเพื่อนที่มีมาตรฐานของกลุ่มอย่างไร บุคคลซึ่งมีความต้องการให้สังคมยอมรับจะกระทำพฤติกรรมตามมาตรฐานในกลุ่มนั้น ๆ เป็นต้น

2.1.2.3 แรงกระตุ้น (Arousal) เป็นแรงผลักดันที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงขับ ทำให้อินทรีย์กระทำกิริยาอาหาร และควบคุมกิริยาอาการให้มีทิศทางไปสู่เป้าหมาย

วีรศักดิ์ จักรสาร (2552. น. 9) ยังได้กล่าวว่าแรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการที่มีปฏิสัมพันธ์กันและความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันคือ

ประการแรก ได้แก่ ความต้องการ (Need) คือ ความไม่เพียงพอ หากจะพิจารณาในภาวะสมดุลของมนุษย์ ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ

ประการที่สอง ได้แก่ แรงขับ (Drives) แรงขับจะถูกกระตุ้นขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เช่น ความต้องการน้ำและอาหารจะถูกแปรออกมาในรูปแรงขับของความกระหาย และความหิว เป็นต้น

ประการที่สาม ได้แก่ เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจ คือเป้าหมายของวงจรจูงใจ หมายถึง สิ่งหนึ่งที่เป็นอะไรก็ได้ที่สามารถบรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้

น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความถึงการกระทำให้สภาพทางด้านร่างกายหรือจิตใจฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุลและจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป

สรุปได้ว่า แรงงูใจจะเกิดขึ้นนั้น จะต้องประกอบด้วย ความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ แรงขับ แรงกระตุ้น ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายในที่สุด

2.1.3 วงจรของพฤติกรรมแรงงูใจ

บุคคลที่แสดงพฤติกรรมออกมาจะมีกระบวนการดังต่อไปนี้ (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2536. น. 165-169)

2.1.3.1 สภาพของการงูใจ มนุษย์หรือสัตว์เมื่อตกอยู่ในสภาวะของการงูใจก็จะพยายามขวนขวาย กระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ สภาวะการงูใจประกอบด้วยความต้องการ ซึ่งจะทำให้อินทรีย์เกิดความเคียด เมื่ออินทรีย์เกิดความเคียดก็จะเกิดพลังเพื่อกระตุ้นให้ร่างกายเกิดปฏิกิริยาตอบสนองและแรงกระตุ้น คือตัวการที่ทำให้อินทรีย์ตอบสนองถ้าแรงขับไม่มีมากพอ ก็จะไม่ได้เกิดแรงกระตุ้น อินทรีย์ก็จะไม่ทำปฏิกิริยาใด ๆ แต่ถ้าแรงกระตุ้นมีมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้เกิดพฤติกรรมมากขึ้นเท่านั้น

2.1.3.2 ภาวะตื่นตัวของอินทรีย์ เป็นภาวะที่ร่างกายโดยทั่วไปเกิดความเครียดหรือการเร้า ซึ่งมีความจำเป็นอย่างมากที่ร่างกายจะต้องเกิดภาวะเช่นนี้ เพราะเป็นตัวการที่จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรม ภาวะการตื่นตัวของอินทรีย์มีความเกี่ยวข้องกับเปลี่ยนแปลงสภาพของร่างกายยังมีความต้องการภายในหรือแรงดึงดูดจากเครื่องล่อใจมากเท่าใด ภาวะการตื่นตัวของอินทรีย์ก็จะมากขึ้นเท่านั้น บุคคลมักจะพยายามจัดกระทำให้ระดับของความตื่นตัวอยู่ในระดับที่ตนพอใจมากที่สุดภาวะการตื่นตัวของอินทรีย์ เป็นกระบวนการด้านสรีระที่ซับซ้อนประกอบด้วยระบบประสาทอัตโนมัติสองใหม่ ไฮโปธาลามัส เรติคูลาร์ ฟอर्मेशन (Reticular Formation) นอกจากนี้ภาวะการตื่นตัวของอินทรีย์ ยังเป็นตัวการที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกซึ่งปรากฏในรูปของอารมณ์อีกด้วย

2.1.3.3 พฤติกรรมที่ปรากฏหรือพฤติกรรมงูใจ เป็นระดับของการงูใจขั้นสุดท้าย คือ ขั้นที่ต้องใช้พฤติกรรมเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติความเครียด ซึ่งเกิดจากการเร้าของอินทรีย์ พฤติกรรมที่ปรากฏออกเป็นพฤติกรรมที่เป็นไปตามธรรมชาติ หรือเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ก็ได้

2.1.3.4 เป้าหมายและสิ่งล่อใจ เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการงูใจให้บุคคลพยายามแสดงพฤติกรรม ดังนี้

1) เป้าหมาย หมายถึง จุดมุ่งหมายสุดท้ายที่บุคคลพยายามแสดงพฤติกรรมไปสู่จุดนั้นเพื่อสนองความต้องการของบุคคลในสภาพการณ์หนึ่ง เป้าหมายจึงทำหน้าที่เป็นตัวกำหนด

ทิศทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เป้าหมายที่บุคคลตั้งขึ้นสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ อายุ เวลา และสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น เมื่อบุคคลไม่สามารถที่จะไปสู่เป้าหมายแรกได้ ก็อาจจะเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่สอง หรือเป้าหมายรองลงมา เป้าหมายที่บุคคลตั้งขึ้นเป็นการสะท้อนถึงความคาดหวังเป็นผลมาจากความสำเร็จในอดีต อีกทั้งยังเป็นการบอกถึงความคิดที่บุคคลคิดเกี่ยวกับตัวเองในการที่จะพัฒนาตัวเองอีกด้วย ในการกำหนดความสำเร็จและความล้มเหลวของเป้าหมายนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่วัดได้จากผลของการกระทำของบุคคล เพราะสิ่งที่เป็นตัววัดได้เป็นเพียงสิ่งที่บอกให้ทราบว่า การกระทำนั้น ได้ผลเป็นเช่นไร แต่ขึ้นอยู่กับที่ตั้งระดับความหวังของความสำเร็จในแต่ละเป้าหมายของแต่ละบุคคลเป็นหลัก ซึ่งในบางคนสามารถที่จะกำหนดให้ใกล้เคียงกับความสามารถของตน ในขณะที่บางคนตั้งเป้าหมายที่สูงเกินหรือต่ำกว่าความสามารถจริงเป็นเพราะเนื่องมาจากประสบการณ์ความสำเร็จและความล้มเหลวในอดีต

2) สิ่งล่อใจ เป็นตัวควบคุมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายซึ่งอาจเป็นวัตถุ สิ่งของ หรือเงื่อนไข ที่สามารถที่จะสนองความพึงพอใจของความต้องการได้ ดังนั้น สิ่งล่อใจจึงอาจเป็นเป้าหมายที่จะจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งล่อใจนั้นและเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลนั้นในภาวะที่เขามีความต้องการหรือสิ่งล่อใจนั้นสามารถทำให้บุคคลหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่เขาไม่ต้องการ เช่น อาหารบางประเภทอาจไม่มีประสิทธิภาพในการล่อใจเลยถ้าบุคคลนั้นอิ่ม หรือนักศึกษาอ่านหนังสือเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงการสอบตก สิ่งล่อใจอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายใน เป็นสิ่งที่ได้จากตัวของกิจกรรม เช่น การเล่นดนตรีทำให้เกิดความสนุกสนานจะเป็นสิ่งล่อใจในรูปแบบธรรมชาติ ได้แก่ ความรู้ ความพอใจ ความสุข ความภาคภูมิใจ หรืออาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายนอก เช่น การที่นักศึกษาขยันอ่านหนังสือเพื่อที่จะได้สอบผ่านให้ได้โดยหวังจะได้ระดับผลการเรียนที่ดีเป็นสิ่งที่ล่อใจในลักษณะของรูปธรรม ได้แก่ ใบรับรองปริญญา เงินทอง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ฯลฯ

สรุปได้ว่า วงจรพฤติกรรมแรงจูงใจนั้น เกิดขึ้นได้โดยการกระตุ้น ให้เกิดความ ต้องการต่อมาจะแสดงออกทางพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้จนเป็นที่พอใจหรือสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.1.4 ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจสามารถแบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้ (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2532, น. 66)

2.1.4.1 แบ่งตามแหล่งที่เกิด ประกอบด้วย

1) แรงจูงใจภายนอก คือแรงจูงใจที่เป็นผลกระตุ้นของสิ่งเร้าภายนอกทำให้บุคคลต้องการที่จะแสดงพฤติกรรม เช่น การโฆษณาโดยการแจกรางวัลหรือให้ของแถม

2) แรงจูงใจภายใน คือแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการหรือความปรารถนา ซึ่งเกิดขึ้นในอินทรีย์ โดยไม่มีการจูงใจภายนอกซึ่งอาจเป็นได้ทั้งด้านสรีระและจิตใจ

2.1.4.2 แบ่งตามธรรมชาติของมนุษย์ประกอบด้วย

1) แรงจูงใจทางด้านสรีระวิทยา เป็นแรงจูงใจเพื่อมีชีวิตอยู่ซึ่งเป็นความจำเป็นตามธรรมชาติ เช่น ต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค

2) แรงจูงใจทางด้านจิตวิทยา เป็นแรงจูงใจธรรมชาติทางด้านจิตใจมนุษย์ที่ต้องการความสำเร็จ มีความอยากรู้อยากเห็น ต้องการความรักและความเอาใจใส่จากผู้อื่น

3) แรงจูงใจทางด้านสังคม หรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียน แรงจูงใจประเภทนี้เป็นผลมาจากประสบการณ์และการเรียนรู้ทางสังคม เป้าหมายของแรงจูงใจนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา ตัวอย่างแรงจูงใจทางสังคมที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ได้แก่

3.1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งถ้าสังเกตคนทั่วไปเราจะเห็นได้ว่าบางคนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง บางคนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ความแตกต่างของบุคคลทั้งสองประเภทนี้ดูได้จากการทำงานและทักษะอื่น ๆ ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มีความบากบั่น พยายามที่จะเอาชนะความล้มเหลวต่าง ๆ พยายามที่จะไปถึงจุดหมายปลายทาง เป็นผู้มีแผนในการทำงาน เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง ส่วนลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำเป็นคนที่มีการทำงานอย่างไม่มีความหมาย ตั้งเป้าหมายไว้ในทางที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว โดยอาจจะตั้งเป้าหมายไว้ง่ายหรือยากเกินไป

3.2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นแรงจูงใจที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับของบุคคลอื่นเป็นที่รักใคร่ชอบพองานเพื่อนฝูงได้รับความนิยมนในกลุ่มนั้น ๆ คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงเป็นผู้ที่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรามีใจกว้างขวาง มีความโอบอ้อมอารี

3.3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาให้เป็นที่ยอมรับของสังคมต้องการมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ดังนั้น แรงจูงใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลจะเกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเองและจากภายนอกตัวบุคคล ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการและสภาพแวดล้อมนั้น ๆ เป็นสิ่งกระตุ้น

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจนั้นที่สำคัญนั้นจะแบ่งออกเป็น แรงจูงใจในร่างกายของมนุษย์เช่น ความต้องการ ความปรารถนา เป็นต้น และแรงจูงใจภายนอกร่างกาย เช่น ความต้องการทางสังคม ความต้องการใฝ่อำนาจ เป็นต้น

2.1.5 ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะในการปฏิบัติงานใด ๆ ให้ได้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องอาศัยปัจจัยที่เป็นทรัพยากรบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ ทรัพยากร บุคคล ทุน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่เหมาะสมปัจจัยทั้ง 4 ประการดังกล่าว ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญที่สุดเพราะเป็นตัวขับเคลื่อนทุกระบวนการในองค์การ

พินิจ ทางทอง (2552:48) ได้ระบุถึงประโยชน์ของการจูงใจมีดังนี้

1. บุคคลมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้หน่วยงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานอย่างเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

ทองใบ สุตชารี (2543:195) กล่าวว่า โดยปกติแล้วการปฏิบัติงานของบุคคลจะถูก กำหนดด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือการจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการทำงานและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากหน่วยงานต้องการความสำเร็จของงาน ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคลากรเป็นหลักในการ ผลักดันการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ หากองค์กรใดมีการสร้างแรงจูงใจในการกระตุ้นให้ บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพก็ย่อมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จขึ้นมา

2.1.6 ผลของแรงจูงใจ

พินิจ ทางทอง (2552. น. 49) ระบุอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อการเกิดพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนแปลงในทัศนคติความเชื่อ (Attitude Changes)
2. การเปลี่ยนแปลงในด้านความคิดเห็นที่แสดงออก (Opinion Changes)
3. การเปลี่ยนแปลงการรับรู้ (Perception Changes)
4. การเปลี่ยนแปลงความตั้งใจ (Willingness Changes)
5. การเปลี่ยนแปลงการกระทำ (Action Changes)
6. การเปลี่ยนแปลงอารมณ์และความรู้สึก (Feeling and Emotion Changes)

แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมมากเพราะเป็นพลังที่สามารถทำให้บุคคล เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น ทัศนคติ ความคิด ความตั้งใจ อารมณ์ ความรู้สึก และ ที่สำคัญที่สุดสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้เปลี่ยนไปในทางที่ดี ผู้มีแรงจูงใจจะทำ

ให้เกิดความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จในการทำงาน และการแสดงพฤติกรรมออกตามความต้องการเพื่อให้งานบรรลุตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นในการปฏิบัติงานบุคลากรในแผนกแผนการ และการลงทุนก็เช่น กันผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความต้องการของลูกจ้างและพนักงานส่วนตำบล เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมลูกจ้างและพนักงานส่วนตำบลให้เกิดแรงจูงใจในทางที่เหมาะสม การแสดงพฤติกรรมเพื่อมุ่งแสวงหาความสำเร็จ เพราะความสำเร็จจะทำให้ลูกจ้างและพนักงานส่วนตำบลเกิดความนับถือตนเอง และช่วยให้พัฒนางานให้ดีขึ้น ลูกจ้างและพนักงานส่วนตำบลแสวงหาความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะทำให้มีความตระหนักในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบและเห็นคุณค่าของงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่องค์กรใช้เพื่อที่กระตุ้นให้บุคคลกรในองค์กรกระทำในสิ่งที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งควรที่จะตอบสนองความต้องการของในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

สุภาภรณ์ พลนิกร (2548. น. 199) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาวะที่ถูกกระตุ้น (Activated State) ภายในแต่ละคน ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายหรือเป็นเหตุผลของพฤติกรรมแต่ละครั้ง ส่วนแรงกระตุ้น (Motive) คือลักษณะทางจิตวิทยาชนิดหนึ่ง (Trait) ซึ่งเป็นตัวแทนของพลังของภายในที่มองไม่เห็น (Unobeserble) และทำหน้าที่กระตุ้น (Stimulate) รวมทั้งออกแรงบังคับ (Compel) ให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง (Reponse) ในทางทิศที่ชัดเจน สำหรับคำว่าแรงจูงใจและแรงกระตุ้นมีการนำมาใช้ชัดเจน

สิริรักษ์ วรธนะพินธุ (2548. น. 12) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ความต้องการหรือความรู้สึกที่เข้ามากระตุ้นจิตใจก่อให้เกิดพฤติกรรม ที่นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลเป้าหมายที่ตนต้องการ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549. น. 39) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ความต้องการของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่างและมีเงืองไข คือ ความสามารถในการกระทำ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในความต้องการ (Need) ของบุคคลนั้น

อนันต์ บุญสนอง (2550. น. 566) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนที่ชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิด

ความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2551. น. 209) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

Griffin (1999. p. 209) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ พลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตน

Robbins (2003. p. 485) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงกระตุ้น (Arousal) หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และอย่างมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่าง อย่างสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยมีความเต็มใจที่จะทำ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุผลเป้าหมายที่ต้องการนั้น

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่องค์กรใช้เพื่อที่กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรกระทำในสิ่งที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งควรที่จะตอบสนองความต้องการของในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของแรงจูงใจไว้คล้ายกัน ดังนี้

ภาวิไล เจริญพงศ์ (2547. น. 12-13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. การจูงใจในการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ การทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจ ในการทำงานสูง ย่อมให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานไปเพียงวันๆ

2. การจูงใจในการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะอดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอย หรือ ละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องาน ได้รับผลสำเร็จด้วยดี ก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจูงใจในการปฏิบัติงานช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล (Variability) รูปแบบ การทำงานหรือวิธีทำงาน ในบางครั้งก่อให้เกิด การค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็น เครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคลแสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงเมื่อคืนวันที่จะบรรลุ วัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้คนพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. การจูงใจในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ (Value) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จักว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2550. น. 139) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ การที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ หรือ ทำให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ไม่ได้ใช้ความสามารถเพียงอย่างเดียวจำเป็นต้องอาศัย แรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้มีความพยายาม และผลสำเร็จของงานจะมีคุณภาพดี และมีปริมาณมากขึ้นอยู่กับการจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย กล่าวคือ การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรที่เป็นการตอบสนอง วัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย

การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการสมัยดั้งเดิมจนถึงปัจจุบันและต่อไปในอนาคต ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์กรและรูปแบบการจูงใจแบบต่าง ๆ การเป็นผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องทำความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การเพิ่มผลผลิต คือ ผลที่เกิดจากสมาชิกมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน องค์กรควรมีการจูงใจบุคลากรด้วยเช่นกัน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงานของบุคคล ช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์การปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมให้ได้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร รวมถึงผลงานที่มีคุณภาพ

ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรแต่อย่างไรก็ตาม การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรด้วย

2.2.3 ลักษณะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนเอกสารแนวคิดที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการได้ให้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

วิเชียร วิทษอุดม (2547. น. 151) ได้กล่าวว่า ในเรื่องลักษณะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้ มีสิ่งที่สำคัญบางประการที่ควรจะต้องทำความเข้าใจให้มากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่นอกเหนือเหตุผลอันไม่อาจจะคาดการณได้เลย ซึ่งได้แก่ปัจจัยต่อไปนี้

1. แรงจูงใจเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน (Complexity) มีตัวปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หลายประการที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ปัจจัยหรือตัวแปรเหล่านั้น ไม่ค่อยมีความสัมพันธ์กันอย่างเห็นได้ชัดและเป็นการยากที่จะเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหรือตัวแปรเหล่านั้นได้ แต่ปัจจัยหรือตัวแปร

2. แรงจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ (Changeable) แรงจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ทุกขณะเวลาหรือทุกโอกาสที่เอื้ออำนวยให้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เข้ามากระทบหรือเกี่ยวข้องกับตัวการจูงใจของบุคคล จึงมีการเปลี่ยนแปลงได้ไม่เพียงแต่วัตถุเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิด อารมณ์ และด้านการงานด้วย

3. แรงจูงใจมีมากมายหลายชนิด (A Variety Motive) ในการบริหารแบบดั้งเดิมคิดว่าการจูงใจคนก็โดยการจ่ายเงินเป็นเครื่องล่อใจในการทำงานและเพิ่มผลผลิต แต่ท้ายที่สุดผลผลิตก็ไม่ได้เพิ่มขึ้นเลย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การจูงใจด้วยเงินแม้เป็นสิ่งสำคัญแต่ก็ไม่ใช่ปัจจัยตัวเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ยังต้องอาศัยปัจจัยอื่น ๆ อีกด้วยเช่น การให้สวัสดิการ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วม เป็นต้น โดยนำมาใช้ในองค์ประกอบในการจูงใจพนักงานในการบริหารสมัยใหม่ก็มักตระหนักและให้ความสนใจปัจจัยหรือตัวแปรทางพฤติกรรมเพิ่มขึ้นทำให้สามารถจูงใจพนักงานให้มีความเต็มใจที่จะใช้ ศักยภาพที่มีอยู่ออกมาทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ได้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

4. บางครั้งเราไม่ได้ตระหนักถึงเรื่องแรงจูงใจเลย (Indifference toward Motive) แรงจูงใจเป็นเรื่องที่เราไม่สามารถเข้าใจและอธิบายให้เห็นภาพได้ เพราะแรงจูงใจเป็นความรู้สึกที่มีอยู่ในตัวของคนคนนั้น บางครั้งคนเราบางคน อาจจะรู้สึกถึงซึ่งแรงจูงใจของตัวเองหรืออาจไม่ทราบเลยก็ได้ จึงเป็นการยากที่จะอธิบายชี้ชัดลงไปได้ว่า แบบนี้เป็นแรงจูงใจ เพราะอาจจะขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคล

5. แรงจูงใจหรือมูลเหตุของคนแตกต่างกัน (Course of Different Motive) บุคคลอาจจะได้รับการจูงใจที่เหมือนกัน แต่การจะรู้ถึงแรงจูงใจอาจจะแตกต่างกันคนหนึ่งอาจมองเห็นว่าเป็นแรงจูงใจแต่อีกคนหนึ่งอาจมองตรงกันข้ามทั้งนี้อาจเกิดจากประสบการณ์ที่แต่ละคนได้รับมาแตกต่างกันไป จึงเป็นผลให้แรงจูงใจแตกต่างกันไปด้วย

จากลักษณะของแรงจูงใจดังกล่าว สรุปได้ว่า คือ แรงจูงใจเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ และแรงจูงใจหรือมูลเหตุของคนแตกต่างกัน บุคคลอาจจะได้รับการจูงใจที่เหมือนกัน แต่การจะรู้ถึงแรงจูงใจอาจจะแตกต่างกันคนหนึ่ง ซึ่งแรงจูงใจเป็นสิ่งช่วยชี้แนวทางให้ร่างกายกระทำหรือแสดงพฤติกรรมออกมาตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ที่ได้รับมาแตกต่างกัน

2.2.4 การนำแรงจูงใจไปใช้ในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรต่าง ๆ จะต้องใช้กลวิธีหลายอย่างแตกต่างกันเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานและลักษณะงาน แรงจูงใจที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานมีดังนี้ (พินิจ ทางทอง, 2549. น. 52)

2.2.4.1 สิ่งจูงใจทางบวก (Positive Incentive) สิ่งจูงใจที่นิยมใช้กันมากคือ

1) แรงจูงใจที่เป็นเงิน แม้เงินไม่ใช่สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุด แต่เงินมักจะนำมาใช้จูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานกันอย่างเข้มแข็งก็เพราะต้องการให้รับค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพ เงินมีความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่สามารถใช้บำบัดความต้องการได้เกือบทุกประเภท นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงสถานะภาพ เกียรติยศ ชื่อเสียง และอำนาจ ตัวอย่างสิ่งจูงใจที่เป็นเงินแก่

1.1) อัตราค่าจ้างและเงินเดือน ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานและการให้บริการโดยถือเกณฑ์การทำงานจริง ค่าจ้างขึ้นตามชั่วโมงของการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนจะคำนวณจากเกณฑ์ระยะเวลา จ่ายตามจำนวนชิ้นของงานหรือจ่ายเป็นรายกลุ่มคน

1.2) โบนัส การจ่ายโบนัส หมายถึง การจ่ายเงินพิเศษจำนวนหนึ่งทุก ๆ 6 เดือน ทุก ๆ ปี หรือ โบนัสสำหรับพนักงานที่ไม่เคยลาหยุดในรอบปีหรือไม่มาทำงานสาย และโบนัสในการทำงานดีเป็นต้น

1.3) บำเหน็จบำนาญ บำเหน็จ หมายถึง เงินซึ่งให้พนักงานหลังจากที่พนักงานออกจากงาน โดยมาจากการจ่ายตามจำนวนปีที่พนักงานทำงาน และเป็นพนักงานทำงานมาดีโดยไม่มีควมผิด และมีการปฏิบัติงานที่ดี ส่วนบำนาญ หมายถึง เงินที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเป็นรายเดือนตลอดชีวิต เมื่อพนักงานผู้นั้นทำงานครบตามเวลาที่กำหนดการให้บำนาญใช้ในองค์กรรัฐบาลมากกว่าองค์กรธุรกิจ

1.4) ค่าล่วงเวลา โดยส่วนมากมักจ่ายค่าล่วงเวลาเป็นเงิน เมื่อองค์กรต้องการให้พนักงานเร่งการทำงานหรือบริการให้ทันกับความต้องการของลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการ

2) การจูงใจที่ไม่ใช่เงิน สิ่งจูงใจหลายๆประเภทที่สามารถจูงใจให้พนักงานทำงานกันด้วยความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพได้แก่

2.1) ความมั่นคงของงานในองค์กรส่วนใหญ่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ต้องการความแน่ใจว่าจะได้รับการว่าจ้างตลอดไปเป็นระยะยาวแม้จะได้รับอุบัติเหตุเกิดความเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพก็ยังมีหลังประกันว่าจะไม่ถูกให้ออกจากงาน และขาดรายได้โดยไร้เหตุผลในบางแห่งหน่วยงานของประเทศญี่ปุ่นมีการว่าจ้างงานตลอดชีวิต (Lifetime Employment) จึงมีผลทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ขยันทำงานและไม่คิดลาออกจากงาน

2.2) ยกย่องและสรรเสริญ การให้การยกย่องสรรเสริญแก่พนักงานจะทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจ นอกจากนี้อาจจะยกย่อง โดยมอบตำแหน่งที่สำคัญให้ การเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มขึ้นเงินเดือนการมอบตำแหน่ง หรือการให้ความดีความชอบแก่พนักงานจะต้องคำนึงถึงความยุติธรรมแก่พนักงานทุก ๆ คน

2.3) การมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การสร้างความรู้สึกให้แก่พนักงานตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งอาจจะใช้วิธีให้พนักงานได้ถือหุ้นของบริษัท

2.4) การบริการด้านความสะดวกสบาย การให้บริการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานจะช่วยทำให้พนักงานลดภาระต่าง ๆ ลงไปได้มาก ได้แก่ การให้บริการในด้านอาหาร น้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขอนามัย การจัดการด้านที่อยู่อาศัยให้หรือการให้กู้ยืมเงินเพื่อการสร้างบ้านพักอาศัย การรักษาพยาบาล มารจัดสถานที่พยาบาลให้หรือจัด โรงพยาบาลและคลินิกให้พนักงานรักษาได้การจัดรถรับส่งพนักงาน การประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการสนทนาการ เช่น การบริการเครื่องกีฬา และสถานที่ในการออกกำลังกาย จัดงานรื่นเริงประจำปี เป็นต้น ด้านการจัดการกองทุนสงเคราะห์เพื่อให้พนักงานกู้ยืมเงินโดยเสียอัตราส่วนดอกเบี้ยระดับต่ำ และการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานโดยจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคนิคเทคโนโลยีใหม่ๆ พร้อมทั้งส่งพนักงานไปฝึกปฏิบัติงานทั้งในและนอกประเทศ

2.2.4.2 สิ่งจูงใจทางลบ (Negative Incentive) คือ การลงโทษพนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในด้านที่องค์กรต้องการ ตัวอย่างแรงจูงใจทางลบ ได้แก่

- 1) การว่ากล่าวตักเตือน
- 2) การตัดเงินเดือน
- 3) การลดตำแหน่ง

- 4) การพักผ่อน
- 5) การให้ออกจากงาน
- 6) การไล่ออกจากงาน

สรุปได้ว่า การใช้แรงจูงใจในการผลักดันให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพนั้น แรงจูงใจทางลบควรนำมาใช้ให้น้อยกว่าแรงจูงใจทางบวก เพราะว่าบุคลากรที่ได้รับการลงโทษจะทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานมากขึ้นและผลเสียย่อมเกิดแก่องค์กร

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.3.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของ (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory)

Herzberg (1959. pp. 100 - 117) เป็นนักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1966 และ ค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอ คือ ทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่าการให้ค่าแรงต่ำทำให้เจ้าหน้าที่ไม่พอใจแต่การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้อยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดที่จะทำให้คนทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตามขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีสิ่งจูงใจสูงที่สุดอีก เช่นเดียวกับ ทฤษฎีของ Herzberg เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors)
2. ปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจ (Satisfies or Motive Factors)

สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างดี ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

Herzberg ได้ทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ความพึงพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจ 11 แห่ง ของเมืองพิตสเบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาของเขาสรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในการทำงานมิได้หมายความว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลไม่ค่อยคิดจะลาออกจากงานหรือไม่ค่อยมีความคิดจะนัดหยุดงาน แต่อาจไม่มีส่วนต่อการมุ่งมั่นทำให้งานเพื่อความเจริญก้าวหน้าแต่ถ้าคนงานผู้ใดมีแรงจูงใจในการทำงาน คนงานนั้นจะตั้งใจทำงาน

ให้เกิดผลดี ทฤษฎีและการศึกษาของ Herzberg จึงให้ความสำคัญแก่ปัจจัยจูงใจหรือตัวกระตุ้นและปัจจัยแวดล้อมหรือการบำรุงรักษาที่มีต่อเจตคติในงานของผู้ปฏิบัติงาน (วิระศักดิ์ จักรสาร, 2552. น. 21)

1. การจูงใจภายนอก (Maintenance Factors or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน การเสนอสุขภาพอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดที่ทัศนะของ Herzberg แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของเจ้าหน้าที่ และเป็นปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน หรือเมื่อขาดปัจจัยแล้วจะทำให้เกิดความไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน 10 ประการ

1.1 นโยบายและการบริการของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงานและการบริหารภายในหน่วยงาน การจัดระบบของงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

1.2 การสอนงาน ควบคุม ดูแล (Supervision) หมายถึง การสอนงาน การควบคุมงาน ดูแลของผู้บังคับบัญชาในเรื่องการดำเนินงาน การวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ตลอดจนความยุติธรรมในการบริหาร

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship With Supervision) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในสถานการณต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน การปรึกษาหารือสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

1.4 สภาพการทำงาน (Work Condition) หมายถึง สภาพที่มีความเหมาะสมในการทำงาน สภาพกายภาพทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสง เสียง อากาศ อุณหภูมิ กลิ่น ความสะอาดสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมทั้งลักษณะและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

1.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการงาน รายได้ต่อเดือน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน รวมทั้งสวัสดิการ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือน และขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ สภาพการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน

1.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่สถานการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในช่วงเวลาทำงาน ตลอดจนสภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัวและส่วนตัว เช่น การที่บุคคลต้องการย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่มีความพอใจกับความต้องการทำงานในที่แห่งใหม่

1.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะป็นกิริยา หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.9 ตำแหน่งหน้าที่ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.10 ความมั่นคง (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง ความยั่งยืนของอาชีพในการปฏิบัติงาน

2. การจูงใจภายใน (Satisfies factors or Motivator factors) เป็นปัจจัยภายในของบุคคล (ความต้องการภายใน) ที่มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเป็นปัจจัยจูงใจที่มีการจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้เจ้าหน้าที่มีความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน โดยตรงเจ้าหน้าที่จะพูดถึงเมื่อเกิดความรู้สึกที่ดีกับงาน ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

2.1 ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ หากมองเห็นผลงานความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานเป็นอย่างดี

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชยแสดงความคิดเห็น การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งจนบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย

2.3 ความรักในงาน (Work Itself) หมายถึงความรู้สึกที่รักชอบ ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำโดยไม่ต้องลงมือทำ

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงการได้รับมอบหมายการจัดลำดับการทำงานเองได้ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่ทำ และสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้

2.5 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึงการได้รับเลื่อนขั้นให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.6 การเจริญเติบโต (Growth) หมายถึงการได้รับการเลื่อนขั้นให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร รวมทั้งการได้รับความก้าวหน้าในทักษะความชำนาญงานอีกด้วย

จากผลการศึกษาของ Herzberg ดังกล่าวนี้ จึงเห็นได้ว่า ความพอใจในแรงกระตุ้นของพนักงานส่วนใหญ่เกิดจากลักษณะของงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรจัดให้มีองค์ประกอบด้านการกระตุ้นเกี่ยวกับงานซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะด้วยกัน วิธียอมรับกันมากที่สุดอีกวิธีหนึ่งคือการกระจายงานแนวทางการกระจายงานอาจทำได้หลายวิธีดังนี้

แนวที่ 1 ลดการเข้มงวดกับเจ้าหน้าที่ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ใช้เหตุผลและความรับผิดชอบในงานของเขาให้มากขึ้น

แนวที่ 2 จะให้เจ้าหน้าที่ทำงานร่วมกันเป็นหน่วยเดียวที่มีความสมบูรณ์ในตัวเองมากกว่าที่จะแยกกันทำงานตามลำพังเป็นส่วนส่วน

แนวที่ 3 ให้อำนาจหน้าที่มากขึ้นในการตัดสินใจและการปฏิบัติ และให้เจ้าหน้าที่มีอิสระบ้างในการดำเนินงาน

แนวที่ 4 จัดให้มีการประชาสัมพันธ์รายงานผลผลิตต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติโดยตรงอย่างสม่ำเสมอและบ่อย ๆ มากขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่รับรู้ผลงานของตนแทนที่จะรายงานต่อผู้ตรวจงานของเจ้าหน้าที่เท่านั้น

แนวที่ 5 กระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ลองทำงานใหม่ๆและงานที่มีความยากมากขึ้นซึ่งจะสร้างแรงจูงใจให้พยายามและก้าวหน้ามากขึ้น

แนวที่ 6 มอบงานพิเศษให้ทำเพื่อเจ้าหน้าที่จะมีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง อาจเป็นด้านปฏิบัติหรือกระบวนการทำงานหรือการพัฒนาการคิดในตัวของแต่ละคน

แนวทางการกระจายตามที่กล่าวมานี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างการเจริญเติบโตของเจ้าหน้าที่ให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การยอมรับ และการให้ข้อมูลย้อนกลับหรือให้ได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของเขา และการกระจายงานยังช่วยสนองความต้องการ ของเจ้าหน้าที่ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและช่วยให้เจ้าหน้าที่ได้รับการยอมรับใน

ผลงานของเขาได้ด้วย จะเห็นได้ว่าการให้บริการงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากร ผู้บริหารควรมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การมอบงานให้รับผิดชอบมากขึ้น การส่งเสริมความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่เป็นต้น ส่วนปัจจัยสิ่งแวดล้อมก็ควรต้องมีความสนใจด้วย แต่ไม่ใช่เน้นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หากแต่เป็นไปเพื่อป้องกันมิให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ถ้าทำได้เพียงเท่านี้ก็นับว่าน่าพอใจแล้ว

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สรุปได้ว่า ปัจจัยการจูงใจเป็นปัจจัยภายในของบุคคล ที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยการชำระรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่เกิดความไม่พอใจในการทำงานมีความเหมาะสมกับการนำมาใช้ประยุกต์ในองค์การทางราชการ ที่มีทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารอย่างจำกัด และเหมาะสมกับหน่วยงานที่มีลักษณะที่ให้บริการทางสังคม นอกจากนี้ยังเป็นหน่วยงานราชการที่มีทรัพยากรในการบริหารจัดการที่จำกัด การสนับสนุนไม่รวดเร็วเพราะอยู่ในพื้นที่ห่างไกล มีการบริหารจัดการทรัพยากรเองอย่างจำกัดภายใต้งบประมาณไม่มากนัก ผู้ศึกษาจึงได้ใช้แนวคิดนี้ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อที่จะทำให้ทราบว่ามีความแรงจูงใจด้านใดที่ทำให้พนักงานส่วนตำบลมีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามศักยภาพและระดับความรู้ ตลอดจนตามระดับของมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง และทำให้ทราบว่าความแรงจูงใจด้านใดที่ทำให้พนักงานส่วนตำบลขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งหมดจะนำไปสู่แนวทางในการส่งเสริมและนำไปใช้เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพเป็นผลดีต่อท้องถิ่น หน่วยงาน องค์กร และประเทศชาติต่อไป

2.3.2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Maslow Theory)

แนวคิดของ Maslow (1987, p. 149) เป็นแนวคิดที่แพร่หลายและมีการนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยแรงจูงใจคนในสิ่งที่เป็นการความต้องการของเขา Maslow ได้อธิบายถึงลำดับขั้นความต้องการจากระดับต่ำไปสู่สูง (Hierarchy or Theory) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้นคือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นเริ่มต้นของความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านร่างกายมีมากมายเช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ การนอนหลับ การออกกำลังกาย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค นอกจากนี้ยังรวมถึงประสาทสัมผัสที่น่ายินดี พอใจ เช่น รสกลิ่น สัมผัสต่าง ๆ เป็นต้น ความต้องการนี้เป็นพื้นฐานที่มีพลังเหนือความต้องการขั้นอื่น ๆ การตอบสนองซึ่งจะยุติเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองความต้องการเมื่อใดขาดอีกก็จะต้องการอีกหมุนเวียนกันไปด้วยเรื่อย ๆ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security and Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้ว ความต้องการอื่น ๆ ก็จะตามมาอีกนั่นคือ ความต้องการความปลอดภัยทางกายและทางใจ ความมั่นคง ความคงที่ การปกป้องคุ้มครองให้ปราศจากความกลัว ความกังวล และความสับสนมีคมนด้วย คนต้องการที่จะทำงานให้มีความมั่นคง มีความคุ้มครองที่ดีกว่าต้องการเก็บเงินในที่ปลอดภัย รวมทั้งการประกันชีวิตและทรัพย์สิน เป็นความต้องการซึ่งเกินจากความต้องการทางกาย

ขั้นที่ 3 ความต้องการการยอมรับ (Belonging's and Love Needs) ถ้าคุณได้รับความพอใจในความต้องการทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยแล้วความต้องการความรัก ความพึงพอใจ การยอมรับก็ปรากฏขึ้นอีกซึ่งหมายถึงการให้และการได้รับความรักความพอใจ คนจะมีความรู้สึกที่รุนแรงต่อการขาดเพื่อน คนต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ รวมทั้งคนในครอบครัวด้วยและต้องการที่จะประสบความสำเร็จต่อความต้องการความรัก ความพึงพอใจนี้ความเหงา การถูกเนรเทศ การถูกต่อต้าน การไม่มีเพื่อน เป็นการปวดร้าวที่สำคัญยิ่ง สิ่งสำคัญในเรื่องของความต้องการความรักความพอใจนี้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรักความพึงพอใจที่มีต่อคนรอบข้าง ทั้งการให้และการได้รับความรัก ความพึงพอใจซึ่งกันและกันคนจะพึงพอใจถ้าทำงานอยู่ในสังคมที่ยอมรับ มีความรักความพึงพอใจให้เขา และเขาก็ต้องการมอบความรักความพอใจให้กับเพื่อนร่วมงานก็จะทำงานด้วยความสุขผลงานก็จะมากขึ้นด้วยเช่นกัน

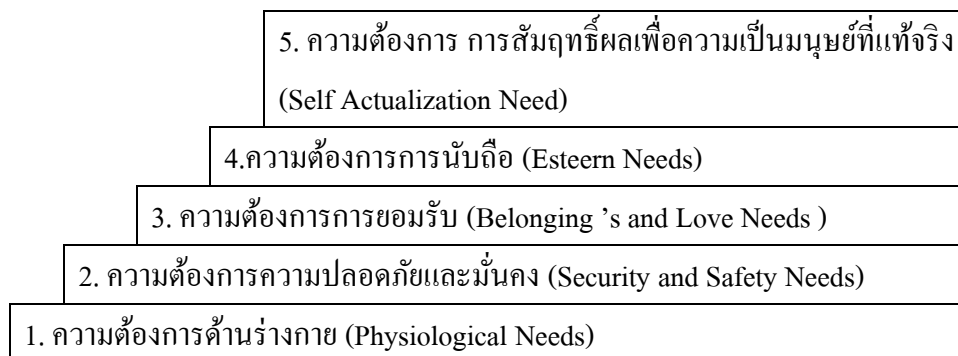
ขั้นที่ 4 ความต้องการการนับถือตน (Esteem Needs) ปกติควรจะประเมินตนเองไว้สูงเพื่อการยอมรับนับถือตนเองหรือความเชื่อมั่นในตนเองและการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ความต้องการการนับถือตนนี้แยกได้เป็น 2 ประการคือ

4.1 ความปรารถนาเพื่อที่จะให้เกิดความเข้มแข็ง ความสัมฤทธิ์ผล ความเหมาะสม ความเป็นผู้มีฝีมือ มีความสามารถ ความเชื่อมั่นในการเผชิญโลก ความเป็นอิสระ เสรีภาพ

4.2 ความปรารถนาเพื่อชื่อเสียง ศักดิ์ศรี การยอมรับและความเชื่อถือจากผู้อื่น ฐานะ บารมี เกียรติยศ ความมีอำนาจ ความสำคัญ ความมีคุณค่า การสรรเสริญ การเอาใจใส่จากผู้อื่น และความพึงพอใจที่ได้จากความต้องการนับถือตนนี้ อาจทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง มีคุณค่าเข้มแข็งมีความสามารถ มีประโยชน์ต่อโลกมนุษย์

ขั้นที่ 5 ความต้องการสัมฤทธิ์ผลเพื่อความเป็นมนุษย์ที่แท้จริง (Self Actualization Needs) ต้องการที่จะไฝหาและพัฒนาการกระทำที่เหมาะสมกับตนให้ยิ่งขึ้นไป ถ้าคุณสามารถพัฒนาสู่จุดสูงสุดของตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่อย่างแท้จริงนั่นคือความสงบสุขแห่งตน สิ่งที่เขา

สามารถเป็นไปได้เขาต้องเป็นและเป็นจริง ๆ ซึ่งตามธรรมชาติของเขาต้องการเป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง (Actualizing Person) ซึ่ง Maslow ถือว่าเป็นคนที่สมบูรณ์ที่สุด โดยมีแผนภูมิดังนี้



ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow *ปรับปรุงจาก* Motivation and Personality. 2th ed (p. 149) Maslow's Hierachy Needs Theory, 1987, New York: Haper and Row

ทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการความสำเร็จ Maslow ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการตามลำดับชั้นไว้ดังนี้

1. การกระทำเป็นสิ่งสำคัญที่เกิดจากผลของความต้องการที่ยังไม่บรรลุ ความสำเร็จนอกจากนั้นทุกคนต้องการความสำเร็จไม่ว่าจะมีแรงจูงใจหรือไม่ก็ตาม

2. คนจะจัดระบบเพื่อตอบสนองความต้องการ โดยเริ่มจากสิ่งที่เป็นพื้นฐานที่สุด และพัฒนาเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับความตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป โดยไม่มีวันสิ้นสุด

3. ความต้องการขั้นพื้นฐานต้องมาก่อนความต้องการอื่น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของ Maslow นั้น สรุปได้ว่าความต้องการมนุษย์แบ่งเป็น 5 ชั้นคือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการการยอมรับ ความต้องการการนับถือ ความต้องการการสัมฤทธิ์ผลเพื่อความเป็นมนุษย์ที่แท้จริง ความต้องการของมนุษย์นั้นเป็นกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงาน เมื่อยังมีความต้องการอยู่จะมุ่งทำงานหาความปลอดภัย เมื่อรู้สึกเกิดความปลอดภัยแล้วก็จะเกิดความผูกพันกับสังคม พยายามทำให้สังคมยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หลังจากนั้นความต้องการด้านความสมหวังในชีวิตจะเพิ่มขึ้น โดยพยายามแสดงความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์ดังนั้นความต้องการจึงเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานเพื่อให้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

2.3.3 ทฤษฎีความต้องการของ Murray (1964, pp. 18-24)

เป็นทฤษฎีที่มีแนวโน้มแนวความคิดในเรื่องความต้องการเช่นเดียวกับ Maslow ในส่วนของ Murray พบว่า การพิจารณามนุษย์นั้น ต้องมองโดยส่วนรวม (Holistic View) เพราะพฤติกรรมเป็นผลมาจากขบวนการทางด้านร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อม Murray ได้จำแนกบุคคลออกตามความต้องการ ซึ่งเชื่อว่าความต้องการเหล่านั้น โดยทั่วไปแล้วเป็นผลมาจากการเรียนรู้มากกว่าการได้รับมรดก (Inherited) และถูกกระทบต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก Murray ได้กำหนดความต้องการของคนไว้ โดยแยกได้ดังนี้

1. Videogenic Needs หรือ Primary Needs หมายถึง ความต้องการทางด้านพื้นฐานทางด้านร่างกาย ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ การขับถ่าย เป็นต้น
2. Needs for Achievement คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ทำงานที่ยากๆ ได้สำเร็จ
3. Needs for Affiliation คือ ความต้องการความรักจากเพื่อนฝูงหรือคนทั่วไป
4. Needs for Aggression คือ ความต้องการก้าวร้าว การเอาชนะแก้แค้น การต่อสู้อย่างรุนแรง
5. Needs for Autonomy คือ ความต้องการเป็นอิสระการเป็นตัวของตัวเอง
6. Needs for Dependence คือ ความต้องการปฏิเสธที่จะต้องรับความพ่ายแพ้ที่พินาศอุปสรรค
7. Needs for Dependence คือ ความต้องการปกป้องตนเองจากการโจมตี การตำหนิ การวิจารณ์
8. Needs for Deference คือ ความต้องการการยกย่องสรรเสริญให้เกียรติ สนับสนุนจากผู้ที่เหนือกว่า
9. Needs for Dominance คือ ความต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น หรือการที่สั่งให้ผู้อื่นทำตาม
10. Needs for Exhibition คือ ความต้องการแสดงออกให้ปรากฏ ให้ได้เห็นได้ยิน
11. Needs for Harm avoidance คือ ความต้องการหลีกเลี่ยงความผิดพลาด ความเจ็บปวด การบาดเจ็บทางร่างกาย ความเจ็บป่วย และความตาย
12. Needs for In voidance คือ ความต้องการหลีกเลี่ยงความผิดพลาดความอาย การถูกเหยียดหยัน
13. Needs for Nurturance คือ ความต้องการให้ความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือ เลี้ยงดู
14. Needs for Order คือ ความต้องการที่จะจัดสิ่งของให้เป็นระเบียบ สะอาด เรียบร้อย ประณีตอยู่ในสมดุล

15. Needs for Play คือ ความต้องการสนุกสนานอย่างมีเป้าหมาย

16. Needs for Rejection คือ ความต้องการแยกตนเองออกจากสิ่งที่ตน ไม่ชอบไม่ปรารถนา

17. Needs for Sentience คือ ความต้องการมีประสบการณ์ และประทับใจในสิ่งที่ดี หรือสิ่งที่น่ายินดี

18. Needs for Sex คือ ความต้องการแสดงออกและประทับใจในสัมผัสทั้ง 5

19. Needs for Succor คือ ความต้องการได้รับความช่วยเหลือคุ้มครอง สนับสนุน และคำแนะนำจากผู้อื่น

20. Needs for Understanding คือ ความต้องการความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจ

ทฤษฎีความต้องการของ Murray ทั้งหมดนี้เป็นความต้องการของมนุษย์เป็นความต้องการที่จะแสวงหาและตอบสนองความต้องการของตนเอง และได้อธิบายว่า บุคลิกภาพของคนเราเกิดจากตัวแปร 3 ประการ นั่นคือ ประการแรก ประสบการณ์ทั้งอดีตและปัจจุบัน ประการที่สอง พื้นฐานทางสรีระวิทยา โดยเฉพาะส่วนสมอง และประการสุดท้ายคือสิ่งแวดล้อม ประสบการณ์ทำให้ทุกคนมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ และก็จะเป็นอย่างนั้นเมื่อเจอกับสถานการณ์ที่คล้ายกับสถานการณ์ก่อนอีกดังนั้น สิ่งสำคัญที่สุด ที่ควบคุมพฤติกรรม หรือเรียกทางศาสนาว่า จริต โดยเฉพาะบุคลิกของคนเราเองให้เข้าไปในทิศทางที่ถูกต้องปกติไม่สร้างความรำคาญให้เกิดขึ้นทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น เพื่อที่จะให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยการนำหลักกรรมต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวช่วยในการระงับพฤติกรรมต่าง ๆ อันจะเป็นโทษซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ เช่นคนมีบุคลิกภาพแบบโทษจริต ก็ให้เจริญด้วยวิหาร 4 ข้อที่ว่าด้วย เมตตา เป็นต้น

2.3.4 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's learned needs Theory)

McClelland (1961, pp. 32-333) ได้สร้างทฤษฎีความต้องการ โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีของเมอร์เรย์ ซึ่งเขามีความเชื่อว่า ความต้องการของคนมาจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้นี้มีอิทธิพลสูงใจทำให้คนแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของ McClelland จัดอยู่ในกลุ่มของทฤษฎีเนื้อหาเพราะเป็นการศึกษาให้เข้าถึงแรงผลักดันที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่ทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมออกมา โดยความต้องการของบุคคล ได้รับการเรียนรู้และพัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์ในช่วงชีวิตที่ผ่านมา และจากวัฒนธรรมทางสังคมของพวกเขา แบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) หมายถึงความปรารถนาที่กระทำบางสิ่งบางอย่างให้ดียิ่งขึ้น หรือมีประสิทธิผลมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน McClelland ได้ศึกษาถึงลักษณะของผู้ที่ประสบความสำเร็จสูง จะเป็นบุคคลที่ชอบเหตุการณ์ท้าทาย มีการกล้าเสี่ยง

พอสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เลี่ยนมากจนเกินไปและไม่ใช้คนที่ไม่กล้าเสี่ยงเลย บุคคลเหล่านี้แต่มีความกระตือรือร้นมีความรับผิดชอบสูง จะฉลาดในการวางแผนเป้าหมายระยะยาวที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง อันไม่เป็นเป้าหมายที่สูงหรือต่ำกว่าศักยภาพของเขาจนเกินไป ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหา หากพวกเขาบรรลุสำเร็จของงานตามเป้าหมายจะเกิดความพึงพอใจในงานบางครั้งจะทำให้ได้รางวัลเป็นผลพลอยได้ ซึ่งไม่ใช่เป้าหมายของงานโดยตรง

2. ความต้องการพวกพ้อง (Affiliation) หมายถึงความต้องการมีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรการยอมรับของกลุ่มและเป็นที่ชื่นชอบของบุคคลอื่น บุคคลประเภทนี้จึงให้ความสนใจในความรู้สึกรักของผู้อื่น มักเห็นด้วยและมีอารมณ์ร่วมไปกับบุคคลอื่น พยายามสร้างและรักษาความเป็นมิตรชอบสนทนากับงานเลี้ยงกิจกรรมทางสังคม

3. ความต้องการอำนาจ หมายถึงความต้องการหรือความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาควบคุมบุคคลอื่น บุคคลประเภทนี้ต้องเป็นผู้นำ ชอบแข่งขันเพื่อให้ตนเองมีสถานภาพที่สูงขึ้น และชอบการเผชิญหน้า

McClelland กล่าวว่า ผู้คนมีความต้องการทั้ง 3 ด้าน อยู่ในตัวแต่มีระดับมากน้อยแตกต่างกันไป บุคคลใดมีความต้องการด้านใดสูงก็จะแสดงออกมาให้เห็นเด่นชัด เป็นบุคลิกภาพส่วนบนทำให้มีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันไป ในระยะแรก McClelland ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านที่ต้องการความสำเร็จมาก เพราะเป็นความต้องการที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อการทำงานมากที่สุดประมาณ 15 ปีต่อมา McClelland และเพื่อน ๆ เริ่มให้ความสำคัญแรงจูงใจที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในงาน และได้ศึกษาให้ผู้นำองค์กรหรือบริษัทขนาดใหญ่ที่มีระบบการบริหารและสายบังคับบัญชาเป็นลำดับชั้น พบว่าผู้นำมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จสูงไม่ได้ทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จหรือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเหล่านี้มุ่งทำงานให้ดีด้วยตัวของเขาเองแต่การเป็นผู้นำจำเป็นต้องมีการทำงาน โดยอาศัยผู้บังคับบัญชา การที่จะให้พวกเขาทำงานให้จึงเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้นำเป็นส่วนใหญ่ทำให้ McClelland มุ่งศึกษาและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านการต้องการอำนาจ โดยไม่ทิ้งความสำคัญด้านแรงจูงใจ ด้านการเป็นพวกพ้อง เพราะมีการสัมพันธ์กันที่ติดต่อกันเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้นำเช่นกัน ดังนั้นแรงจูงใจที่สำคัญสำหรับผู้นำจึงมีองค์ประกอบเกี่ยวกับการใช้อำนาจและการเป็นพวกพ้องซึ่งมีดังนี้ (วีระศักดิ์ จักรสาร, 2552, น. 19)

แรงจูงใจด้านอำนาจ (Power Motive) เป็นเสมือนความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่นหรือผลักดันตนเองให้อยู่เหนือกว่าผู้อื่น ซึ่งนักจิตวิทยาสมัยดั้งเดิมที่ชื่อ Adler เชื่อว่าแรงจูงใจด้านนี้มีมาตั้งแต่เกิดในขณะที่นักจิตวิทยาสมัยใหม่ไม่ยอมรับในจุดนี้ แต่ในช่วงไม่นานมานี้เริ่มมีผู้กล่าวมาให้ความสนใจอย่างจริงจังอีกครั้ง เนื่องจากถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภายในองค์กร จากการศึกษาแรงจูงใจด้านอำนาจผู้นำ McClelland พบว่าแรงจูงใจด้านอำนาจที่ส่งผล

กระทบต่อผู้อื่นแบ่งออกเป็น 2 ชนิดคือ แรงจูงใจด้านเพื่อตนเอง (Personalized Power Motive) และ แรงจูงใจทางสังคม (Socialized Power Motive) ดังนี้

1. แรงจูงใจด้านเพื่อตนเอง (Personalized Power Motive) เป็นความต้องการอำนาจของผู้นำโดยมีการยับยั้งชั่งใจและการควบคุมตนเองที่ต่ำ ซึ่งคาดผู้ นำมีแรงจูงใจในด้านนี้สูง นั้นมักใช้อำนาจ เพื่อยกระดับฐานะของตนเอง ผู้นำประเภทนี้มีเพียงเล็กน้อยที่ให้อำนาจแก่บุคคลอื่น เพราะเชื่อว่าตนเองต้องทำงานทั้งหมดด้วยตนเองจึงจะประสบความสำเร็จทำให้ขาดความไว้วางใจบุคคลอื่นและไม่นำความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นไปใช้ให้เป็นประโยชน์ บุคคลเหล่านี้เชื่อว่าภาพบุคคลอื่นประสบความสำเร็จมากกว่าตัวเขาจะทำให้ฐานะและอำนาจของเขาลดถอยลง ซึ่งบุคคลประเภทนี้มีแนวโน้มค่านิยมที่จะตัดสินใจรีบร้อนในการใช้อำนาจ ใช้อำนาจอย่างมีเกณฑ์เข้าแข่งขันและเอาชนะทำให้บางครั้งจึงดูหยาบคายเป็นบุคคลที่มองหาประโยชน์จากคนอื่นแต่ก็ไม่ให้ความสำคัญกับบุคคลอื่นยึดมั่นอยู่กับคุณค่าของความสามารถ มีความหยิ่ง เชื่อมั่นในตนเองและมั่นใจในอำนาจของตนเอง เป็นบุคคลที่ชอบการเป็นผู้นำ สำหรับแรงอำนาจที่ชอบในการบริหาร ได้แก่ อำนาจบังคับ อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการให้รางวัล

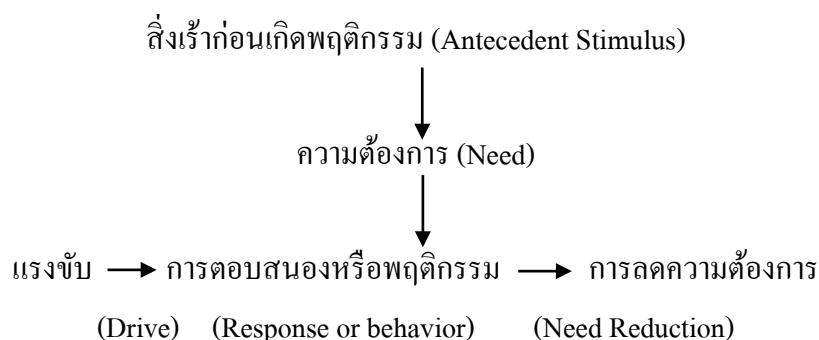
ดังนั้นการที่ผู้ นำมีแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจเพื่อตนเองสูง มีทั้งผลดีและผลเสียซึ่งผลดี คือทำให้บุคคลนั้นทำงานประสบความสำเร็จตามที่ตนเองมุ่งหวังในเวลาอันรวดเร็ว เกิดความภาคภูมิใจและมีความเชื่อมั่นมากขึ้นที่ทำให้องค์กร ได้รับผลผลิตตามเป้าหมาย และบางครั้งทำให้ได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในระยะเวลาสั้นๆ แต่ผลเสียที่เกิดขึ้นกับตนเอง คือ ทำให้คนถูกมองว่าเป็นเผด็จการ เพราะใช้ความคิดของตนเองเป็นหลักในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานหรือตัดสินใจบุคคลอื่นเป็นผู้นำที่ชอบแข่งขันและมองดูหยาบคายต่อบุคคลอื่น ทำให้บุคคลรอบข้างไม่ชื่นชอบหรือให้ความจงรักภักดี ด้วยใจจริง และจากการบริหารงานและสั่งการที่ใช้อำนาจบังคับของเขาทำให้เกิดผลกระทบต่องูได้บังคับบัญชา เพราะการไม่ได้รับอำนาจหรือมอบหมายงานให้ตัดสินใจเอง ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา ไม่มีโอกาสรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ขาดความมั่นใจไม่กล้าแสดงความคิดเห็นและทำงานโดยยึดความเห็นผู้นำเป็นหลัก นอกจากนี้ความต้องการเห็นผลโดยเร็วของผู้นำทำให้ผู้ปฏิบัติต้องรีบเร่ง ในการทำงานจนบางครั้งอาจสะเพร่า ขาดคุณธรรมในการทำงาน ขาดพลังใจที่จะทำงานอย่างมุ่งมั่นการทำงานในลักษณะดังกล่าวยังส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถร่วมประสานงานในทีมให้ต่อเนื่อง เมื่อ ไม่มีผู้นำอยู่ด้วยสิ่งเหล่านี้จะสะท้อนไปยังตัวของผู้นำเองที่จะทำให้ผลงานของเขาแม้จะมีความสำเร็จแต่ขาดประสิทธิภาพ และต้องเหน็ดเหนื่อยต่อการควบคุมดูแลผู้ได้บังคับบัญชา

2. แรงจูงใจทางสังคม (Socialized Power Motive) เป็นความต้องการอำนาจของผู้นำที่ใช้อำนาจอย่างยับยั้งชั่งใจและมีการควบคุมตนเอง ซึ่งแสดงถึงการมีวุฒิภาวะที่สูงกว่าผู้นำที่มีความต้องการทางอำนาจเพื่อตนเอง ผู้นำที่มีแรงจูงใจเพื่อสังคมสูงจะใช้อำนาจเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลอื่นมองการณ์ไกลทำงานโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก ขณะเดียวกันพยายามทำให้เป้าหมายของกลุ่มที่ได้รับการตอบสนอง มีการแบ่งปันอำนาจและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม โดยบุคคลประเภทนี้มีแนวโน้มที่จะรู้จักหักห้าม และควบคุมตนเองในการใช้อำนาจ เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความยุติธรรม ให้ความเสมอภาคแก่บุคคลยึดมั่นอยู่กับคุณค่าการทำงานของบุคคล ประสานงานให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ไม่ต่อต้านบุคคลอื่น เต็มใจที่จะช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เพื่อทำให้งานดำเนินไปด้วยดี ชอบทำตนเป็นโค้ชหรือที่ปรึกษาสำหรับแหล่งอำนาจที่ใช้มักเป็นอำนาจชำนาญการ อำนาจทางข้อมูล อำนาจอ้างอิงและมีการใช้อำนาจการให้รางวัลอย่างเหมาะสม

ดังนั้นสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็มีความต้องการที่เหมือนกันแต่มักน้อยต่างกันตามความต้องการทั้ง 3 ชนิดประกอบด้วยความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) ความต้องการพวกพ้อง (Affiliation Needs) และความต้องการอำนาจ (Power Needs)

2.3.5 ทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์

Hull and Miller (1952, p. 54, อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2541, น. 154 -155) นักจิตวิทยาพฤติกรรมนิยมได้สร้างทฤษฎีแรงขับ (Drive) โดยถือหลักของความสมดุล (Homeostasis) ที่กล่าวว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เราแสวงหาสถานภาพสมดุลอยู่เสมอหรือมีความโน้มเอียงที่รักษาความคงตัวภายในเป็นต้นว่า เวลาหิวน้ำตาลในเลือดลดลงทำให้มนุษย์เราแสวงหาอาหารรับประทานความหิวเป็นแรงขับที่ทำให้เกิดพฤติกรรม Hull ให้ชื่อว่า “ทฤษฎีลดแรงขับ” (Drive Reduction Theory) และมีคำอธิบายดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ทฤษฎีลดแรงขับของ Hull and Miller ปรับปรุงจาก จิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (น. 154 - 155) โดย สุรางค์ โค้วตระกูล, 2541, กรุงเทพฯ : ด้านสุขภาพการพิมพ์

สิ่งเร้าก่อนเกิดพฤติกรรม หมายถึง สภาวะที่เกิดการขาดทำให้เกิดความต้องการและเป็นแรงขับกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมสนองตอบ แล้วทำให้มีการลดความต้องการ ตัวอย่างเช่น วันหนึ่งนิสิตศึกษาบางคนไม่ได้รับประทานอาหารเช้าก่อนมามหาวิทยาลัยและเผชิญมีการประชุมตอนเที่ยงถึง 13:00 นาฬิกา แต่หลังประชุมยึดเชื้อ ไปจนถึงหลัง 13:00 นาฬิกา จะเห็นว่านิสิตนักศึกษาบางคนเดินออกจากห้องประชุมก่อนเลิกแล้วไปโรงอาหารหาอะไรรับประทาน ถ้าจะอธิบายโดยใช้ทฤษฎีแรงขับของ Hull ข้างบนนี้สิ่งเร้าก่อนเกิดพฤติกรรม คือ สภาพการขาดอาหารของนิสิตนักศึกษาเป็นเวลาหลายชั่วโมง ดังนั้นเมื่อถึงเวลาอาหารกลางวันจึงมีความต้องการคือ ความหิวความต้องการนี้เป็นแรงขับ หรือแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม คือ การลุกออกจากห้องประชุมไปโรงอาหารเพื่อซื้ออาหารเพื่อรับประทาน และเมื่อรับประทานอาหารเช้าแล้วเกิดลดความต้องการความหิวเป็นแรงขับ (Drive) หรือแรงจูงใจ (Motive)

Hull and Miller ได้แบ่งแรงขับหรือแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motive) ซึ่งแรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วย ความหิวความกระหายและความต้องการทางเพศ
 2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motive) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ตัวอย่าง เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นต้น
- ดังนั้น สรุปได้ว่า มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมใดออกมาหนึ่งเกิดจากการที่ร่างกายหรือจิตใจได้รับสิ่งเร้า ทำให้เป็นแรงขับและก่อให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า นั้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดความต้องการของมนุษย์นั่นเอง

2.4 บริบทของแผนกแผนการ และการลงทุนแขวงจำปาสักสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว

กระทรวงแผนการและการลงทุน หมายถึง กระทรวงในระบบการบริหารของรัฐบาล สปป.ลาว ที่มีหน้าที่ในการสร้างแลกำกับกรปฏิบัติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย สำนักปลัดฯ (Cabinet Office) กรมแผนการ (Department of Planning) กรมส่งเสริมการลงทุน (Department of Investment Promotion) กรมประเมินผล (Department of Evaluation) กรมจัดตั้งและพนักงาน (Department of Organization and Personal Affairs) กรมสถิติ (Department of Statistics) กรมร่วมมือสากล (Department of International Cooperation) กรมตรวจตรา (Department of Inspection) สถาบันค้นคว้าเศรษฐกิจแห่งชาติ (National Economic Research Institute) คณะกรรมการร่วมมือลาว-เวียดนาม (Lao-Vietnamese Cooperation Committee)

คณะกรรมการร่วมมีอ่าว-จีน (Lao-Chinese Cooperation Committee) ศูนย์ฝึกอบรมเศรษฐกิจ
แผนการ (Economic and Planning Training Center)

2.4.1 บริบทของแผนกแผนการ และการลงทุนส่วนแขวง

แผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก เป็นองค์กรหนึ่งที่เกิดขึ้นตรงกับกระทรวงแผนการ
และการลงทุนมีหน้าที่เป็นเสาหลักให้รัฐมนตรีกระทรวงแผนการและการลงทุน เจ้าแขวง จำปาสัก
ในการค้นคว้า วิจัย สร้างแผน และคลุ้มครองการจัดตั้งปฏิบัติตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
ของแขวง การลงทุนภาครัฐ การลงทุนภาคเอกชนทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อรับประกันความ
ถูกต้องกับแนวทางแผนนโยบาย และ กฎหมายของรัฐเอชานวางออกในแต่ละระยะเวลา (ข้อตกลง
เลขที่ 0507/ผท, วันที่ 11 มีนาคม 2008, ว่าด้วยการจัดตั้ง และการเคลื่อนไหวของแผนกแผนการ
และการลงทุนขึ้นแขวง นครหลวง, มาตรา 2)

สรุปตีราคา ประเมินผลการจัดตั้งปฏิบัติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของแขวง
ประจำเดือน งวด หกเดือน ประจำปี ห้าปี เพื่อรายงานให้เจ้าแขวง และรัฐมนตรีกระทรวงแผนการ
และการลงทุน สํารวจ เก็บข้อมูลสถิติเกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมจากแผนการ และองค์กร
เทียบเท่า หัวหน้าหน่วยการผลิต ธุรกิจ ทั้งจากภาคส่วนของรัฐ เอกชนภายใน และต่างประเทศอยู่ใน
แขวง ค้นคว้าจัดสรรทุนของรัฐประจำปีที่กระทรวงแผนการและการลงทุนแจ้งตัวเลขเพดาน
งบประมาณเข้าไปโครงการริมสิทธิ และ ค้นคว้าตัดแก้โครงการลงทุนของรัฐให้ถูกต้องตาม
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในแต่ละระยะ ค้นคว้าวางตัวเลขคาดหมายผู้ชน
ด้านเศรษฐกิจมหภาคอยู่ขึ้นแขวง เช่น ตัวเลขด้านสังคม ดัชนีราคาสินค้า รวมยอดผลิตพันธ์ภายใน
แขวงเฉลี่ยต่อคน รายรับเข้างบประมาณ และคาดหมายผู้ชนของแผนการ โดยมีการประสานสมทบ
กลับแผนการ และองค์กรเทียบเท่าต่าง ๆ (ข้อตกลงเลขที่ 0507/ผท, วันที่ 11 มีนาคม 2008, ว่าด้วย
การจัดตั้ง และการเคลื่อนไหวของแผนกแผนการ และการลงทุนขึ้นแขวง นครหลวง, มาตรา 3,
อนุ 3.3, 3.4, 3.5, 3.6)

ค้นคว้าบริการข้อมูลข่าวสารด้านการลงทุนให้นักลงทุนพร้อมทั้งส่งเสริมให้นักธุรกิจทั้ง
ภายในและต่างประเทศที่มีความสนใจจะมาลงทุน ค้นคว้าคำเสนอขอลงทุนของบุคคล และ
นิติบุคคลทั้งภายใน และต่างประเทศที่เสนอขอลงทุนอยู่ในแขวง โดยมีการประสานสมทบกับ
แผนกแผนการ และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอให้ท่านเจ้าแขวงพิจารณา (ข้อตกลงเลขที่ 0507/
ผท, วันที่ 11 มีนาคม 2008, ว่าด้วยการจัดตั้ง และการเคลื่อนไหวของแผนกแผนการและการลงทุน
ขึ้นแขวง นครหลวง, มาตรา 3, อนุ 3.7, 3.8)

ส่งเสริมติดตามตรวจตรา และประเมินผลบันดาโคลงการลงทุนของรัฐ โคลงการที่นำเงินทุนช่วยเหลือล่า ทุนกู้ยืม เพื่อการพัฒนา และ โครงการลงทุนของภาคเอกชนทั้งภายใน และต่างประเทศ ประสานสมทบกลับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหา และข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติ บันดาโครงการลงทุนต่าง ๆ เพื่อรายงานให้เจ้าแขวง และรัฐมนตรีกระทรวงแผนกาน และการลงทุน รับทราบเป็นประจำ (ข้อตกลงเลขที่ 0507/ผท, วันที่ 11 มีนาคม 2008, ว่าด้วยการจัดตั้ง และการเคลื่อนไหวกของแผนกแผนการ และการลงทุนขึ้นแขวง นครหลวง, มาตรา 3, อนุ 3.9, 3.10)

เป็นแกนกลางประสานงาน ร่างแผน ผันขยายและจัดตั้งปฏิบัติแผนยุทธศาสตร์ และ แผนร่วมมือเพื่อการพัฒนาของแขวง ขวนขวยการช่วยเหลือเพื่อการพัฒนา ติดตามประเมินผล สรุปรูปการปฏิบัติแผนร่วมมือในการพัฒนา จัดฝึกอบรมด้านวิชาการให้พนักงานที่ทำงานเกี่ยวกับการ ทำงานแผนการของบรรดาแผนกการ และองค์กรที่เทียบเท่าทั่วแขวง พนักงานวิชาการขึ้นเมือง ขึ้นบ้าน เพื่อความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติเพื่อมีส่วนร่วมในการสร้างแขวงเป็นหัวหน่วย ยุทธศาสตร์ เมืองเป็นหัวหน่วยแผนการเงิน และบ้านเป็นหัวหน่วยพื้นฐานจัดตั้งปฏิบัติ (ข้อตกลง เลขที่ 0507/ผท, วันที่ 11 มีนาคม 2008, ว่าด้วยการจัดตั้ง และการเคลื่อนไหวกของแผนกแผนการและการลงทุนขึ้นแขวงนครหลวง, มาตรา 3, อนุ 3.10, 3.11)

โคลงประกอบการจัดตั้งของแผนกแผนการ และการลงทุนแขวงมีดังนี้

1. แขนงบริหาร และจัดตั้งบุคลากร (Organization and Personal Affairs Section)
2. แขนงแผนการ (Planning Section)
3. แขนงประเมินผล (Evaluation Section)
4. แขนงส่งเสริมการลงทุนภาคเอกชน (Investment Ppromotion Section)
5. แขนงร่วมมือสากล (International Cooperation Section)
6. แขนงตรวจตรา (Inspection Section)
7. ศูนย์สถิติประจำแขวง (Statistics Center of Province)
8. ห้องกานแผนกานประจำเมือง 10 เมือง (Planning of District)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสักสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง ในประเทศและต่างประเทศ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมงานวิจัยในประเทศที่มีความเกี่ยวข้องและใกล้เคียงกับการวิจัยดังนี้

บัวสี ศรีอ่อน (2554, น. 85 - 87) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับ 0.05 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ประเสริฐ มิลกา (2554, น. 107 - 110) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของรายได้ และตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของรายได้/เงินเดือนและตำแหน่งงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้รับโอกาสหรือความก้าวหน้า มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน

และสร้างหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่เป็นมาตรฐาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน มีคุณธรรมในการตัดสินใจบริหารต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความบันเทิงใจในการทำงาน ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพในการ

สายนรัตน์ อูรัง (2554, น. 82 - 83) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 11 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงของงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงของงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนมที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุทธิพร ดวงคู่สัน (2555, น. 136 - 138) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อริวัฒน์ ปาคาธา (2555, น. 82 - 83) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายปัจจัย พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ อยู่ในระดับปาน

กลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และเพศชายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษานอกระบบปริญญาหรือปวส. มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จำแนกตามประเภทของพนักงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จำแนกตามรายได้ พบว่า รายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรายได้น้อยกว่า 7000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อัยยาบุช กิณเรศ (2555, น. 69 - 72) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งามจิตร รัตนวงศ์ (2557, น. 104 - 110) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้คือ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานและด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ด้านความสำเร็จของงานและด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปาลิตา อาษาศรี (2557, น. 112 - 114) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยภาพรวม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามลำดับ หากเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

จิน หงอก มายด์ (2558, น. 112 - 116) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม มีแรงจูงใจทำงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยที่ บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรด้านการยอมรับนับถือเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ตามลำดับ บุคลากร มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยบุคลากรมีความผูกพันด้านความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจที่มีต่อองค์กร และด้านนโยบายและแนวทางขององค์กรตามลำดับ บุคลากรที่มีเงินเดือน และเพศ ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันทุกด้าน บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานและมีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน 3 ด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน เพียงด้านเดียว คือ ด้านความสำเร็จของ

งาน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง (ค่า $r = 0.41$) ตามลำดับ

นิตยา แก้วหานาม (2558, น. 86 - 88) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคามโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและด้านการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

มนัสนันท์ อุปแสน (2559, น. 119 - 120) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคามโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างชุมชนเข้มแข็ง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมที่มีคุณภาพ ด้านแผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการสร้างสังคมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และศูนย์กลางวัฒนธรรม ด้านการส่งเสริมให้เป็นแหล่งผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรอินทรีย์ ด้านการพัฒนาทางด้านการเมืองและการบริหารจัดการ และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรอิสระมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.763 ตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 58.20 ตามลำดับ

มานิตา ภูณสิทธิ์ (2559, น. 89 - 90) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกโดยรวมเป็นรายปัจจัยค่าจูน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจูนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.50 และปัจจัยค่าจูน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.47 ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล หัวนาคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ประเภทพนักงานที่ต่างกัน พบว่า แตกต่างกัน โดยพนักงานเทศบาลมีระดับของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนสูงกว่าพนักงานจ้างตามภารกิจ

สุภาวดี กันสินธุ์ (2559, น. 75 - 79) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบล อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลในเขต อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน และสังกัด โดยรวมมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Arshadi (2010, pp. 1267 - 1272) ได้ศึกษาความต้องการความพึงพอใจขั้นพื้นฐาน แรงจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานในบริษัทอุตสาหกรรมในประเทศอิหร่าน พบว่า ความเป็นอิสระของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจขั้นพื้นฐานในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมในประเทศอิหร่าน

Bosch et al (2018, pp. 46 - 55) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การสนับสนุนทางครอบครัวและแรงจูงใจในการทำงานและความเสมอทางเพศ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาแรงจูงใจภายนอกในการทำงานทั้งหมด 4 เมือง ได้แก่ บราซิล เคนยา เนเธอร์แลนด์ และฟิลิปปินส์ จำนวน 2046 คน โดยใช้แบบวัดระดับความเสมอภาคของนานาชาติ (GII) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงในสังคม และหาความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การสนับสนุนทางครอบครัวกับแรงจูงใจของแต่ละคนในที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรม การสนับสนุนทางครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจทางสังคมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพฤติกรรม การสนับสนุนทางครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจภายนอกตามลำดับ

Cho and Yang (2018, pp. 60 - 69) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้เกี่ยวกับการเมืองในองค์กรที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษาบทบาทในการทำงานและอารมณ์ในการทำงาน ในประเทศไต้หวัน โดยทำการสุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานทั้งหมด 204 คน โดย 88 คน คือพนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรการสนับสนุนจากสำนักงานการจ้างงาน และ 116 คน เป็นนักศึกษาปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจ (MBA) ซึ่งในจำนวน 204 คน เป็นผู้จัดการ 81 คน และ 123 คน ไม่ได้เป็นผู้จัดการ แบ่งเป็นหญิง 117 คน เป็นเพศชาย 87 คน เมื่อพิจารณาการทำงานในองค์กร พบว่า ทำงานน้อยกว่า 3 ปี 4 คน ระหว่าง 3 – 5 ปี 32 คน 6 – 10 ปี 50 คน 11 – 15 ปี 49 คน และมากกว่า 16 ปี 69 คน เมื่อพิจารณาจำนวนพนักงานที่ทำงานในองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จำนวน 0 – 50 คน จำนวน 21 คน จำนวน 51 – 200 คน จำนวน 78 คน จำนวน 201 – 500 คน จำนวน 21 คน จำนวน 500 – 1000 คน จำนวน 14 คน และ มากกว่า 1000 คน จำนวน 24 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับการเมืองในองค์กรไม่สามารถลดแรงจูงใจในการทำงานได้ ทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก และแรงจูงใจควบคุม แต่เป็นการเพิ่มแรงจูงใจ และยังพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับการเมืองในองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในภายนอกและแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจควบคุม

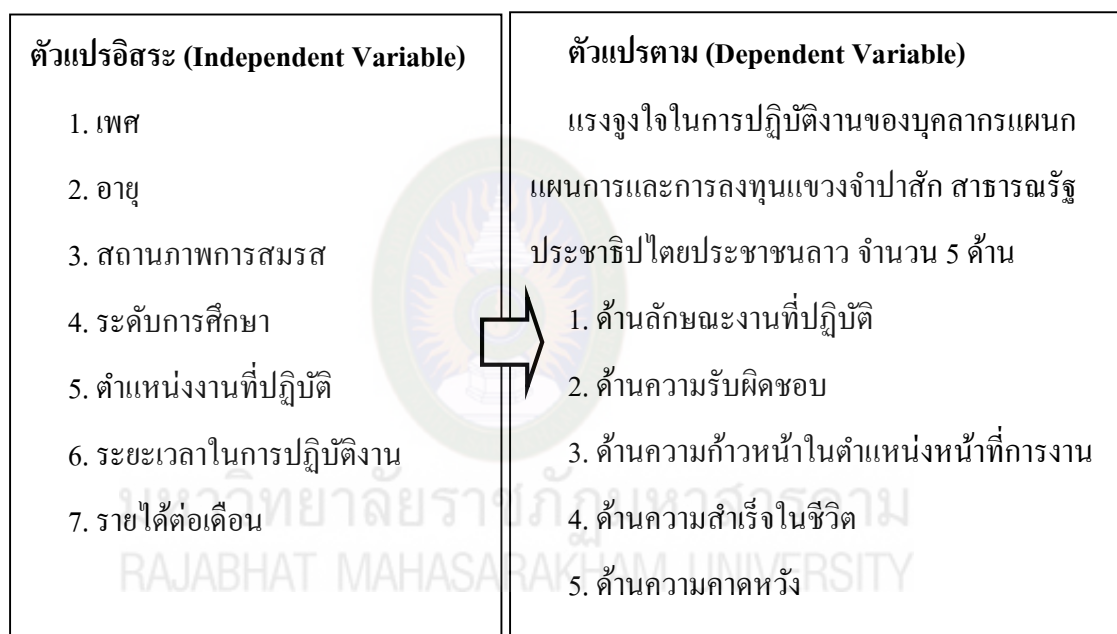
Lau, Scully and Lee (2018, pp. 247 - 259) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของนโยบายองค์กรต่อแรงจูงใจของพนักงานในการกำหนดเป้าหมายและการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดงบประมาณ พบว่า นโยบายทั่วไปขององค์กร การก้าวไปข้างหน้า มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายในการมีส่วนร่วมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนนโยบายการจ่ายเงินและการส่งเสริมการขายไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในการมีส่วนร่วมของพนักงาน และยังพบว่า นโยบายทั่วไปขององค์กร การก้าวไปข้างหน้า และนโยบายการจ่ายเงินและการส่งเสริมการขายมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายนอกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนโยบายทั่วไปขององค์กร นโยบายการจ่ายเงินและการส่งเสริมการขายมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดงบประมาณ ส่วนนโยบายการก้าวไปข้างหน้าไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดงบประมาณในองค์กร นโยบายทั่วไปขององค์กร การก้าวไปข้างหน้า นโยบายการจ่ายเงินและการส่งเสริมการขาย มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดงบประมาณในองค์กร โดยส่งผ่านแรงจูงใจภายใน และการก้าวไปข้างหน้า นโยบายการจ่ายเงินและการส่งเสริมการขาย มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดงบประมาณในองค์กรโดยส่งผ่านแรงจูงใจภายนอกองค์กร ตามลำดับ

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งการจูงใจเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรอาจเป็นการจูงใจในทางลบหรือบวกหรืออาจจะใช้ทั้งทางบวกและลบรวมกันเพื่อเป้าหมายขององค์กร แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุด ในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้เป็นผลมาจากลักษณะในตัวบุคคล สภาพแวดล้อม และการบริหารจัดการในหน่วยงาน ตลอดจนปัจจัยเกี่ยวพันต่าง ๆ ที่สนับสนุนการจูงใจของสมาชิกในองค์กร เช่น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง เป็นต้น

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (วันชัย มีชาติ 2551:81) ประกอบกับสังเคราะห์รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (Cho and Yang, 2018, มานิตา ภูณสิทธิ์, 2559, สุภาวดี คันสินธุ์, 2559, มนต์นันท์ อุปแสน, 2559, เงิน หงอก มายด์, 2558, ปาติดา อาษาศรีม 2557, นิตยา แก้วหานาม, 2558, มนต์นันท์

อุปแสน, 2559 , สุภาวดี คັນสินธุ์, 2559) โดยเลือกประเด็นที่มีความเหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตย ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง ซึ่งผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน กับตัวแปรตาม คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยก่อนที่จะทำการสร้างเครื่องมือผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา งานวิจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 135 คน (แผนกแผนการและการลงทุน, 2561, น. 4) โดยผู้ศึกษาใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยจำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

- | | | |
|---------------------------|-------|-------|
| 1. หัวหน้า/รองหัวหน้าแผนก | จำนวน | 8 คน |
| 2. หัวหน้า/รองหัวหน้าแขนง | จำนวน | 24 คน |
| 3. หัวหน้าหน่วยงาน | จำนวน | 20 คน |
| 4. วิชาการ | จำนวน | 83 คน |

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973, p. 727 อ้างอิงมาจาก รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2558, น. 69) ได้จำนวน 101 คน

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3-1)$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อน กำหนดให้ $e = 0.05$

แทนค่าในสูตร ดังนี้ คือ

$$\begin{aligned} n &= \frac{135}{1 + 135(0.05)^2} \\ &= 101 \text{ คน} \end{aligned}$$

เมื่อได้ขนาดอย่างดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยจะใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากรายชื่อบุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสักสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 135 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง 101 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบทดสอบและแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นบนพื้นฐานของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยยึดตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้/เงินเดือน ลักษณะของคำถามเป็นแบบสอบถามชนิดกำหนดได้เลือกตอบ (Check List) และเติมคำลงในช่องว่าง จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และ ด้านความคาดหวัง จำนวน 28 ข้อ ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเกิร์ตสเกล (Likert Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง	ระดับแรงจูงใจสูงที่สุด
4 หมายถึง	ระดับแรงจูงใจสูง
3 หมายถึง	ระดับแรงจูงใจปานกลาง
2 หมายถึง	ระดับแรงจูงใจต่ำ
1 หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินแบ่งระดับแรงจูงใจของบุคลากรออกเป็น 5 ระดับตามเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของบุญชม ศรีสะอาด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานสูง
คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open – end Question) เกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีทั้งความแม่นยำของเนื้อหาและความเชื่อมั่นที่บ่งชี้ว่าเป็นเครื่องมือที่ดีและมีคุณภาพผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลที่จำเป็นจากเอกสาร ตำรา บทความ ข่าวสาร สารสนเทศ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. กำหนดขอบเขตและโครงสร้างของเนื้อหาแบบสอบถาม ที่จะใช้ศึกษาวิจัยเพื่อให้มีความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตของเนื้อหาทั้งหมด รวมทั้งกำหนดเกณฑ์ต่าง ๆ ให้ถูกต้อง
4. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบพิจารณาแก้ไขให้ข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการแนะนำ

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไข ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของข้อคำถามจำนวน 5 ท่าน คือ

5.1 ท่านสายทอง ไชยะวง คุณวุฒิปริญญาโท (สถิติ) จากประเทศรัสเซีย หัวหน้าแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

5.2 ท่านบุญมี คำพิทูน คุณวุฒิปริญญาโท (สถิติ) จากประเทศรัสเซีย หัวหน้าแขนงส่งเสริมการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

5.3 ท่านวันนะสิน ชาดตากุน คุณวุฒิปริญญาเอก (บริหารธุรกิจ) จากประเทศเวียดนาม รองหัวหน้าแขนงส่งเสริมการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

5.4 ท่านบุญยง สุนทอน คุณวุฒิปริญญาเอก (บริหารธุรกิจ) จากประเทศเวียดนาม รองประธานเขตเศรษฐกิจพิเศษและเขตเศรษฐกิจเฉพาะ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

5.5 ท่านหุมแพง มุนโพไซ คุณวุฒิปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จากประเทศไทย ตำแหน่งอาจารย์มหาวิทยาลัยจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามของการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of item Objective Congruence) ตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3-2)$$

เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม

คะแนน +1 กรณีแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

คะแนน 0 กรณีไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

คะแนน -1 กรณีแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ตัดสินคุณภาพเครื่องมือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC = 1 ถือว่ามีความเที่ยงตรงสูง ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ และข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ไม่ได้ ต้องมีการปรับปรุงหรือตัดทิ้ง มีข้อคำถามเกณฑ์ทั้งหมดผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 28 ข้อ รายละเอียดแสดงในภาคผนวก

6. ปรับปรุงภาษาที่ใช้ในข้อคำถามแต่ละข้อและเพิ่มเติมข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อคำถามภาษาที่ใช้และรูปแบบการพิมพ์เพื่อนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริง

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจ คำชี้แจงและความชัดเจนในข้อคำถามแล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่แผนกแผนกและการลงทุนที่แขวงอัตตะปือ สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 50 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ

10. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนกและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient (ธีรวิทย์ เอกะกุล 2550: 135) โดยภาพรวมและรายด้านตารางที่ 3.1 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.53 – 0.59

ตารางที่ 3.1

ค่าความความเชื่อมั่นจำแนกตามแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
1. แบบสอบถามด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.84
2. แบบสอบถามด้านความรับผิดชอบ	.83
3. แบบสอบถามด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.89
4. แบบสอบถามด้านความสำเร็จในชีวิต	.86
5. แบบสอบถามด้านความคาดหวัง	.85
ภาพรวมทั้งฉบับ	.92

12. นำแบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่นแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นค่อนข้างต่ำได้นำไปแก้ไขและปรับปรุง ตามที่คณะกรรมการแนะนำ

13. จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงหัวหน้าแผนกแผนกและการลงทุน แขวงจำปาสำก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษาและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังหัวหน้าแผนกแผนกและการลงทุน แขวงจำปาสำก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวพร้อม โครงร่างวิทยานิพนธ์และตัวอย่างแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

3. เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงติดต่อประสานงานกับหัวหน้าแผนกแผนกและการลงทุน แขวงจำปาสำก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเพื่อแนะนำตัวและชี้แจงวัตถุประสงค์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและมีผู้ช่วยนักวิจัยจำนวน 10 คน โดยการประชุมชี้แจงทีมผู้ช่วยนักวิจัยให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการเก็บแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบทุกฉบับเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

5. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลจากนั้นลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเข้าช่วยในการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

1. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแผนกแผนกและการลงทุน แขวงจำปาสำก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยคำนวณหาค่า

สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient (ธีรวุฒิ เอกะกุล 2550, น. 135)

2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้/เงินเดือนโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามตัวแปร 2 กลุ่ม คือ เพศ และ สถานภาพการสมรส โดยใช้สถิติทดสอบ t-test

5. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

6. วิเคราะห์ข้อคำถามปลายเปิดแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

3.6.1.1 หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับประเด็นหรือองค์ประกอบของแบบสอบถามคำนวณจากสูตร (สมนึก ภัททิยชนี, 2546, น. 220)

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3-3)$$

เมื่อ IOC แทน คำนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับประเด็นหรือ
องค์ประกอบของแบบสอบถาม

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3.6.1.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach (ธีรวุฒิ เอกะกุล 2550, น. 135)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] \quad (3-4)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนแบบสอบถามทั้งฉบับ

3.6.2 สถิติพื้นฐานได้แก่

3.6.2.1 ค่าร้อยละ (percentage) (วาโร เฟิงส์วัตต์ 2551, น. 283)

$$p = \frac{f}{N} \times 100 \quad (3-5)$$

เมื่อ p แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) (วารุ เฟิงส์วัตส์ดี 2551, น. 284)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3-6)$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดตัวอย่าง

3.6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S) (วารุ เฟิงส์วัตส์ดี 2551, น. 296)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3-7)$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลัง
 n แทน ขนาดตัวอย่าง

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.6.3.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบที (t-test)

3.6.3.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จากบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน จำนวน 101 คน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

n แทน ขนาดตัวอย่าง

f แทน ค่าความถี่

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน t-Distribution

F แทน สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน F-Distribution

df แทน ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)

SS แทน ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)

4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 101 ฉบับ ดำเนินการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ แล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรสระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน
4. วิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรสระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรสระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่

4.1

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	71	70.30
หญิง	30	29.70
รวม	101	100.00
อายุ		
20 – 30 ปี	23	22.77
31 – 40 ปี	38	37.63
41 – 50 ปี	20	19.80
51 ปีขึ้นไป	20	19.80
รวม	101	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	13	12.90
สมรส	88	87.10
รวม	101	100.00
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป	25	24.75
ปริญญาตรี	61	67.40
สูงกว่าปริญญาตรี	15	14.85
รวม	101	100.00
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน		
หัวหน้า/รองหัวหน้าแผนก	8	7.92
หัวหน้า/รองหัวหน้าแขนง	24	23.86
หัวหน้าหน่วยงาน	20	19.80
วิชาการ	49	48.52
รวม	101	100.00

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 – 5 ปี	31	30.69
6 – 10 ปี	21	20.79
11 – 15 ปี	12	11.88
16 – 20 ปี	7	6.93
มากกว่า 20 ปี	30	29.70
รวม	101	100.00
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 5,000 บาท (น้อยกว่า 1,250,000 กีบ)	13	12.87
5,001 – 10,000 บาท (1,250,250 – 2,500,000 กีบ)	35	34.65
10,001 – 15,000 บาท (2,500,250 – 3,750,000 กีบ)	46	45.54
15,001 บาทขึ้นไป (3,750,250 กีบขึ้นไป)	7	6.93
รวม	101	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 70.30 และเป็นเพศหญิง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70

อายุพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 37.63 อายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 22.77 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80

สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 83.0 สถานภาพโสด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 67.40 ระดับการศึกษานอกระบบปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.85

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานวิชาการ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 48.52 ตำแหน่งงานหัวหน้า/รองหัวหน้าแขนง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23.86 หัวหน้า

หน่วยงาน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 และหัวหน้า/รองหัวหน้าแผนก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.92

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.69 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 20.79 ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.88 และระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.93

รายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท (2,500,250 – 3,750,000 กีบ) จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 45.54 รองลงมาคือ รายได้ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท (1,250,250 – 2,500,000 กีบ) จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 34.65 รายได้น้อยกว่า 5,000 บาท (น้อยกว่า 1,250,000 กีบ) จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.87 และ รายได้ 15,001 บาทขึ้นไป (3,750,250 กีบขึ้นไป) จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.93 ตามลำดับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งโดยรวมและรายด้าน

วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.33	0.50	สูง
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.21	0.62	สูง
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.30	0.50	สูง
4. ความสำเร็จในชีวิต	4.27	0.49	สูง
5. ความคาดหวัง	4.24	0.53	สูง
รวม	4.27	0.45	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.33$) ลำดับที่ 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.30$) และลำดับที่ 3 ด้านความสำเร็จในชีวิต ($\bar{X} = 4.27$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.21$)

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกรายข้อ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ได้รับผิดชอบเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.32	0.58	สูง
2. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความสามารถ	4.45	0.66	สูง
3. งานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและทำให้เกิดแรงจูงในการทำงาน	4.25	0.68	สูง
4. งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้รับความรู้และประสบการณ์แปลกใหม่	4.33	0.69	สูง
5. บุคลากรในหน่วยงานมีความรักและสามัคคีกัน	4.36	0.72	สูง
6. งานที่ปฏิบัติตรงกับวิชาที่เรียนมา	4.30	0.74	สูง
รวม	4.33	0.50	สูง

จากตารางที่ 4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความสามารถ ($\bar{X} = 4.45$) ลำดับที่ 2 บุคลากรในหน่วยงานมีความรักและสามัคคีกัน ($\bar{X} = 4.36$) และ ลำดับที่ 3 งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้รับความรู้และประสบการณ์แปลกใหม่ ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด ได้แก่ งานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและทำให้เกิดแรงจูงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.25$)

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความรับผิดชอบ จำแนกรายข้อ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	4.29	0.75	สูง
2. มีความยินดีที่จะทำงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	4.19	0.73	สูง
3. หน้าที่ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติตรงกับสายงานหรือตำแหน่งปัจจุบัน	4.21	0.78	สูง
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานในหน่วยงานของท่านอย่างอิสระ	4.18	0.80	สูง
5. สามารถควบคุมการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้	4.17	0.71	สูง
รวม	4.21	0.62	สูง

จากตารางที่ 4.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.29$) ลำดับที่ 2 หน้าที่ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติตรงกับสายงานหรือตำแหน่งปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.21$) และ ลำดับที่ 3 มีความยินดีที่จะทำงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถควบคุมการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ ($\bar{X} = 4.17$)

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกรายข้อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ	4.24	0.65	สูง
2. มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่	4.21	0.70	สูง
3. ได้รับโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.27	0.66	สูง
4. ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม	4.24	0.69	สูง
5. ความเหมาะสมของจำนวนเงินที่ได้รับจากการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง	4.46	0.56	สูง
6. สวัสดิการและค่าตอบแทนต่าง ๆ ส่งผลให้มีรายได้เพิ่มขึ้น	4.40	0.66	สูง
รวม	4.30	0.50	สูง

จากตารางที่ 4.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของจำนวนเงินที่ได้รับจากการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ($\bar{X} = 4.46$) ลำดับที่ 2 สวัสดิการและค่าตอบแทนต่าง ๆ ส่งผลให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 4.40$) และ ลำดับที่ 3 ได้รับโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.27$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.21$)

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสำเร็จในชีวิต จำแนกรายข้อ

ด้านความสำเร็จในชีวิต	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า	4.42	0.62	สูง
2. การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนทำให้มีโอกาสได้ใช้สติปัญญาความรู้อย่างเต็มที่	4.29	0.64	สูง
3. การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนทำให้มีชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้นทั้งเศรษฐกิจและสังคม	4.34	0.67	สูง
4. การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนถือเป็นความสำเร็จสูงสุดของชีวิตการทำงานและไม่คิดจะเปลี่ยนสถานที่ทำงาน	4.33	0.68	สูง
5. การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนเป็นงานที่ชอบตรงตามความมุ่งหวัง	4.17	0.69	สูง
6. การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนที่ผ่านมาตรฐานเป้าหมายและประสบความสำเร็จ	4.07	0.59	สูง
รวม	4.27	0.49	สูง

จากตารางที่ 4.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสำเร็จในชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า ($\bar{X} = 4.42$) ลำดับที่ 2 การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนทำให้มีชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้นทั้งเศรษฐกิจและสังคม ($\bar{X} = 4.34$) และ ลำดับที่ 3 การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนถือเป็นความสำเร็จสูงสุดของชีวิตการทำงานและไม่คิดจะเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนที่ผ่านมาตรฐานเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.07$)

ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความคาดหวัง จำแนกรายข้อ

ด้านความคาดหวัง	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ตั้งความหวังสูงที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ	4.16	0.63	สูง
2. หวังว่าในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	4.30	0.67	สูง
3. การปฏิบัติงานแต่ละครั้งท่านหวังว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้	4.24	0.65	สูง
4. ในการปฏิบัติงานคาดหวังว่าจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น	4.23	0.69	สูง
5. มีความต้องการที่จะได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มั่นคง	4.29	0.62	สูง
รวม	4.24	0.53	สูง

จากตารางที่ 4.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความคาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 หวังว่าในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเสมอ ($\bar{X} = 4.30$) ลำดับที่ 2 มีความต้องการที่จะได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มั่นคง ($\bar{X} = 4.29$) และ ลำดับที่ 3 ในการปฏิบัติงานคาดหวังว่าจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ตั้งความหวังสูงที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.16$)

4.3.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรสระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในกรณี 2 กลุ่มตัวอย่างที่อิสระกันใช้สถิติทดสอบ t-test (Independent Samples T -Test) และหากกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า

2 กลุ่มที่อิสระกัน จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ

ตารางที่ 4.8

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีเพศต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	p-value
	เพศชาย		เพศหญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.42	0.49	4.12	0.46	2.850*	0.005
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.27	0.62	4.06	0.60	1.555	0.123
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.36	0.52	4.17	0.44	1.765	0.081
4. ด้านความสำเร็จในชีวิต	4.32	0.49	4.14	0.46	1.660	0.100
5. ด้านความคาดหวัง	4.33	0.51	4.04	0.52	2.567*	0.012
รวม	4.34	0.46	4.11	0.38	2.412*	0.018

หมายเหตุ * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีเพศต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความคาดหวัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในชีวิต พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4.9

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน
แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีสถานภาพต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ				t	p-value
	โสด		สมรส			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.18	0.61	4.35	0.48	-1.185	.239
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.03	0.61	4.23	0.62	-1.097	.275
3. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.12	0.60	4.33	0.48	-1.436	.154
4. ด้านความสำเร็จในชีวิต	3.99	0.53	4.31	0.47	-2.264*	0.026
5. ด้านความคาดหวัง	4.02	0.57	4.28	0.52	-1.672	0.098
รวม	4.07	0.49	4.30	0.44	-1.773	0.079

หมายเหตุ * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่ามีแรงจูงใจโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความคาดหวัง พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4.10

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน
แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีอายุต่างกัน

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.061	3	0.354	1.451	0.233
	ภายในกลุ่ม	23.634	97	0.244	-	-
	รวม	24.694	100	-	-	-
2. ด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.293	3	1.098	3.058*	0.032
	ภายในกลุ่ม	34.823	97	0.359	-	-
	รวม	38.116	100	-	-	-
3. ด้าน ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.166	3	0.389	1.581	0.199
	ภายในกลุ่ม	23.836	97	0.246	-	-
	รวม	25.001	100	-	-	-
4. ด้าน ความสำเร็จใน ชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.89	3	0.297	1.257	0.294
	ภายในกลุ่ม	22.892	97	0.236	-	-
	รวม	23.782	100	-	-	-
5. ด้านความ คาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	1.383	3	0.461	1.693	0.174
	ภายในกลุ่ม	26.403	97	0.272	-	-
	รวม	27.785	100	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.19	3	0.397	2.028	0.115
	ภายในกลุ่ม	18.968	97	0.196	-	-
	รวม	20.157	100	-	-	-

หมายเหตุ * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจโดยภาพรวมและรายด้านได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า

ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

เมื่อพบความแตกต่าง ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe 's Method) ดังปรากฏในตารางที่ 1.11

ตารางที่ 4.11

การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.20	4.01	4.48	4.32
20 – 30 ปี	4.20	-	0.19	-0.28	-0.12
31 – 40 ปี	4.01	-	-	-0.47*	-0.22
41 – 50 ปี	4.48	-	-	-	0.16
51 ปีขึ้นไป	4.32	-	-	-	-

หมายเหตุ * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน
แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.732	2	0.866	3.697*	0.028
	ภายในกลุ่ม	22.962	98	0.234	-	-
	รวม	24.694	100	-	-	-
2. ด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.423	2	1.212	3.327*	0.04
	ภายในกลุ่ม	35.693	98	0.364	-	-
	รวม	38.116	100	-	-	-
3. ด้าน ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.567	2	0.784	3.277*	0.042
	ภายในกลุ่ม	23.434	98	0.239	-	-
	รวม	25.001	100	-	-	-
4. ด้าน ความสำเร็จใน ชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.557	2	0.278	1.175	0.313
	ภายในกลุ่ม	23.225	98	0.237	-	-
	รวม	23.782	100	-	-	-
5. ด้านความ คาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	1.268	2	0.634	2.343	0.101
	ภายในกลุ่ม	26.517	98	0.271	-	-
	รวม	27.785	100	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.283	2	0.642	3.331*	0.04
	ภายในกลุ่ม	18.874	98	0.193	-	-
	รวม	20.157	100	-	-	-

หมายเหตุ * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวังพบว่าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

เมื่อพบความแตกต่าง ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method) ดังปรากฏในตารางที่ 13 – 16

ตารางที่ 4.13

การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	อนุปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
		4.15	4.26	4.52
อนุปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	4.15	-	-0.11	-0.37*
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	4.26	-	-	-0.26
สูงกว่า ปริญญาตรี	4.52	-	-	-

หมายเหตุ * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14

การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	อนุปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
		4.29	4.27	4.64
อนุปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	4.29	-	0.02	-0.35
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	4.27	-	-	-0.37*
สูงกว่า ปริญญาตรี	4.64	-	-	-

หมายเหตุ * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษานูปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15

การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	อนุปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
		4.00	4.22	4.51
อนุปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	4.00	-	-0.22	-0.51*
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	4.22	-	-	-0.29
สูงกว่า ปริญญาตรี	4.51	-	-	-

หมายเหตุ * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษานุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16

การเปรียบเทียบรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	อนุปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
		4.15	4.30	4.56
อนุปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	4.15	-	-0.15	-0.41*
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	4.30	-	-	-0.26
สูงกว่า ปริญญาตรี	4.56	-	-	-

หมายเหตุ * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษานุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน
แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานปัจจุบันต่างกัน

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.234	3	0.411	1.7	0.172
	ภายในกลุ่ม	23.461	97	0.242	-	-
	รวม	24.694	100	-	-	-
2. ด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.667	3	0.556	1.479	0.225
	ภายในกลุ่ม	36.449	97	0.376	-	-
	รวม	38.116	100	-	-	-
3. ด้าน ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.59	3	0.197	0.782	0.507
	ภายในกลุ่ม	24.411	97	0.252	-	-
	รวม	25.001	100	-	-	-
4. ด้านความสำเร็จ ในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.393	3	0.131	0.543	0.654
	ภายในกลุ่ม	23.389	97	0.241	-	-
	รวม	23.782	100	-	-	-
5. ด้านความ คาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	1.084	3	0.361	1.312	0.275
	ภายในกลุ่ม	26.702	97	0.275	-	-
	รวม	27.785	100	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.711	3	0.237	1.182	0.321
	ภายในกลุ่ม	19.447	97	0.2	-	-
	รวม	20.157	100	-	-	-

หมายเหตุ * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4.18

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน
แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.732	4	0.183	0.733	0.572
	ภายในกลุ่ม	23.963	96	0.25	-	-
	รวม	24.694	100	-	-	-
2. ด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.972	4	0.743	2.029	0.096
	ภายในกลุ่ม	35.145	96	0.366	-	-
	รวม	38.116	100	-	-	-
3. ด้าน ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.048	4	0.262	1.05	0.386
	ภายในกลุ่ม	23.954	96	0.25	-	-
	รวม	25.001	100	-	-	-
4. ด้านความสำเร็จ ในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	1.017	4	0.254	1.072	0.375
	ภายในกลุ่ม	22.765	96	0.237	-	-
	รวม	23.782	100	-	-	-
5. ด้านความ คาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	1.755	4	0.439	1.618	0.176
	ภายในกลุ่ม	26.031	96	0.271	-	-
	รวม	27.785	100	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.876	4	0.219	1.09	0.366
	ภายในกลุ่ม	19.282	96	0.201	-	-
	รวม	20.157	100	-	-	-

หมายเหตุ * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 4.19

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน
แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.607	3	0.536	2.25	0.087
	ภายในกลุ่ม	23.087	97	0.238	-	-
	รวม	24.694	100	-	-	-
2. ด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.257	3	0.419	1.103	0.352
	ภายในกลุ่ม	36.859	97	0.38	-	-
	รวม	38.116	100	-	-	-
3. ด้าน ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.967	3	0.322	1.3	0.279
	ภายในกลุ่ม	24.034	97	0.248	-	-
	รวม	25.001	100	-	-	-
4. ด้านความสำเร็จ ในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.715	3	0.238	1.002	0.396
	ภายในกลุ่ม	23.068	97	0.238	-	-
	รวม	23.782	100	-	-	-
5. ด้านความ คาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	1.708	3	0.569	2.118	0.103
	ภายในกลุ่ม	26.077	97	0.269	-	-
	รวม	27.785	100	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.131	3	0.377	1.923	0.131
	ภายในกลุ่ม	19.026	97	0.196	-	-
	รวม	20.157	100	-	-	-

หมายเหตุ * $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ.

4.3.4 วิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแผนกแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผลการวิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแผนกแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (f) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 20

ค่าความถี่ของแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแผนกแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจ	f	ร้อยละ
1. ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย	16	16.00
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถ	13	13.00
3. มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานที่ชัดเจน เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	10	10.00
4. จัดสรรหรือจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรมีความเพียงพอ	13	13.00
5. ควรสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีในการบริการ	15	15.00
6. ส่งเสริมให้บุคลากร มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	12	12.00
7. รับฟังความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบงานที่ดำเนินการ และให้ผู้รับผิดชอบงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานที่ดำเนินการ	11	11.00
8. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีห้องทำงานที่สะอาดเป็นระเบียบ เป็นสัดส่วน ไม่แออัด และมีการปรับแต่งภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามอยู่เสมอ	10	10.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.20 พบว่า แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว คือ ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 รองลงมาคือ ควรสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีในการบริการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และ จัดสรรหรือจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรมีความเพียงพอ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษิตตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

ผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวง
จำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชาย จำนวน 71 คน
คิดเป็นร้อยละ 70.30 และเป็นเพศหญิง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70

1.2 อายุ ส่วนใหญ่ บุคลากรมีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ
37.63 อายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 22.77 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน
20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80

1.3 สถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ
83.0 สถานภาพโสด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90

1.4 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็น
ร้อยละ 67.40 ระดับการศึกษาอนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ
24.75 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.85

1.5 ตำแหน่งงานปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานวิชาการ จำนวน 49 คน คิดเป็น
ร้อยละ 48.52 ตำแหน่งงานหัวหน้า/รองหัวหน้าแขนง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23.86 หัวหน้า
หน่วยงาน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 และหัวหน้า/รองหัวหน้าแผนก จำนวน 8 คน คิดเป็น
ร้อยละ 7.92

1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.69 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 20.79 ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.88 และระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.93

1.7 รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท (2,500,250 – 3,750,000 กีบ) จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 45.54 รองลงมาคือ รายได้ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท (1,250,250 – 2,500,000 กีบ) จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 34.65 รายได้น้อยกว่า 5,000 บาท (น้อยกว่า 1,250,000 กีบ) จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.87 และ รายได้ 15,001 บาท ขึ้นไป (3,750,250 กีบขึ้นไป) จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.93 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.33$) ลำดับที่ 2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.30$) และลำดับที่ 3 ด้านความสำเร็จในชีวิต ($\bar{X} = 4.27$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.21$)

2.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 งานที่ได้ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความสามารถ ($\bar{X} = 4.45$) ลำดับที่ 2 บุคลากรในหน่วยงานมีความรักและสามัคคีกัน ($\bar{X} = 4.36$) และ ลำดับที่ 3 งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้รับความรู้และประสบการณ์แปลกใหม่ ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.25$)

2.3 ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.29$) ลำดับที่ 2 หน้าที่ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติตรงกับสายงานหรือตำแหน่งปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.21$) และ ลำดับที่ 3 มีความยินดีที่จะทำงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงาน

ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถควบคุมการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ ($\bar{X} = 4.17$)

2.4 ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของจำนวนเงินที่ได้รับจากการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ($\bar{X} = 4.46$) ลำดับที่ 2 สวัสดิการและค่าตอบแทนต่าง ๆ ส่งผลให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 4.40$) และ ลำดับที่ 3 ได้รับโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.27$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.21$)

2.5 ด้านความสำเร็จในชีวิต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า ($\bar{X} = 4.42$) ลำดับที่ 2 การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนทำให้มีชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้นทั้งเศรษฐกิจและสังคม ($\bar{X} = 4.34$) และ ลำดับที่ 3 การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนถือเป็นความสำเร็จสูงสุดของชีวิตการทำงานและไม่คิดจะเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนที่ผ่านมาบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.07$)

2.6 ด้านความคาดหวัง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 หวังว่าในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเสมอ ($\bar{X} = 4.30$) ลำดับที่ 2 มีความต้องการที่จะได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มั่นคง ($\bar{X} = 4.29$) และ ลำดับที่ 3 ในการปฏิบัติงานคาดหวังว่าจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ตั้งความหวังสูงที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.16$)

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การสมรสระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า

3.1 บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่มีเพศต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความคาดหวัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในชีวิต พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.2 บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจโดยภาพรวมไม่แตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความคาดหวัง พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.3 บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจโดยภาพรวมและรายด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.4 บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า

3.4.1 บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษานุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.4.2 บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษานุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติต่ำกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.4.3 บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษานุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

3.4.4 บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษานุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.5 บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.6 บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.7 บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. วิเคราะห์แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 28.09 รองลงมาคือ ควรสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีความรักความสามัคคีในการบริการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 22.47 และ จัดสรรหรือจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรมีความเพียงพอ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 21.35 ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งผลการศึกษามีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความคาดหวัง และด้านความสำเร็จในชีวิต ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนมีความมุ่งมั่นตั้งปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพราะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ทำทนายและมีแรงจูงใจในการทำงานได้ประสพการณ์ใหม่ๆ จากการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่และทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานให้กับบุคลากร มีการขึ้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถ และเป็นธรรมเป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ภาวิไล เจริญพงศ์ (2547, น. 12-13) ที่กล่าวว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์การทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจ ในการทำงานสูง ย่อมให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ มีความมานะอดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสพการณ์ของตนมาใช้ประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดถอย หรือ ความสะดวกสบายง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดี ก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ การจูงใจในการปฏิบัติงานช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล (Variability) รูปแบบ การทำงานหรือวิธีทำงาน ในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสพผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคลแสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงเมื่อคืนวันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมี จรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความ

รับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, น. 139) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับประเสริฐ มิลภา (2554, น. 107 - 110) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับบัวสี ศรีอ่อน (2554, น. 85 - 87) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสายนรัตน์ อูร์ง (2554, น. 82 - 83) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับอัยญาอุษ ภิณเรศ (2555, น. 69 - 72) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับบุทธิพร ดวงคู่สัน (2555, น. 136 - 138) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับปาลิตา อาษาศรี (2557, น. 112 - 114) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับเงิน หงอก มายด์ (2558, น. 112 - 116) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม มีแรงจูงใจทำงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของมนัสนันท์ อูปแสน (2559, น. 119 - 120) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุภาวดี คันสินธุ์ (2559, น. 75 - 79) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบล อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภออุทุมพรพิสัย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรสระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า

2.1 บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความคาดหวัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า บุคลากรเพศชายจะมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรเพศหญิง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าลักษณะการปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนส่วนใหญ่เป็นการติดต่อประสานงานกับนักลงทุน ส่งเสริมติดตามตรวจตรา และประเมินผลโครงการลงทุนของรัฐ ทนุคุ้มกันเพื่อการพัฒนา และโครงการลงทุนของภาคเอกชนทั้งภายใน และต่างประเทศ ประสานสมทบกลับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหา และข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติโครงการลงทุนต่าง ๆ เพื่อรายงานให้เจ้าแขวง และรัฐมนตรีกระทรวงแผนการ ซึ่งงานลักษณะดังกล่าวจะเหมาะสมกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง เพราะเพศชายจะมีความเป็นภาวะผู้นำมากกว่า มีวุฒิภาวะมากกว่า ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของเงิน หงอก หมายด์ (2558, น. 112 - 116) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันทุกด้าน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาวดี คันสินธุ์ (2559, น. 75 - 79) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบล อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

2.2 สถานภาพการสมรส ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพ โสด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีภาระทางครอบครัวที่จะต้องดูแล ดังนั้นจึงมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรที่มีสถานภาพ โสดยังไม่มีภาระในการดูแล มีอิสระในการใช้ชีวิต มีวุฒิภาวะน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรส มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ ปาลิตา อาษาศรี (2557, น. 112 - 114) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายได้ว่า ช่วงอายุหรือวัยที่แตกต่างกันทำให้มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ความคิดเห็นไม่เหมือนกัน และบุคลากรที่มีอายุมากขึ้นส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งสูงขึ้นตามไปด้วย ความรับผิดชอบก็จะสูงตามไปด้วย ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาอัยญาอุษ ภิณเรศ (2555, น. 69 - 72) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของงามจิตร รัตนวงศ์ (2557, น. 104 - 110) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร พบว่า บุคลากรที่อายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ นิตยา แก้วหานาม (2558, น. 86 - 88) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาวดี คันสินธุ์ (2559, น. 75 - 79) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบล อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบล อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่ำจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูง จากข้อค้นพบดังกล่าวสามารถอภิปรายได้ว่า จากสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีภาวะ

ค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพเริ่มสูงขึ้น เป็นเหตุให้บุคคลกรมีความต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูงจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงเนื่องจากได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น ๆ มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่า รวมทั้งความรับผิดชอบสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าเพราะมีความรู้ความสามารถมากกว่า ผลการศึกษาสอดคล้องกับสายนรัตน์ อูรัง (2554, น. 82 - 83) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวดี คันสินธุ์ (2559, น. 75 - 79) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบล อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนอยู่กันอย่างเกื้อกูล พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เคารพนับถือเหมือนพี่น้อง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของชุลีพร ดวงคูสัน (2555, น. 136 - 138) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอิวัฒน์ ปาคาธา (2555, น. 82 - 83) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม เมื่อจำแนกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามประเภทของพนักงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จำแนกตามรายได้ พบว่า รายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรายได้น้อยกว่า 7000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ไม่สอดคล้องกับการศึกษานิตยา แก้วหานาม (2558, น. 86 - 88) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของมานิตา ภูเฉลียว (2559, น. 89 - 90) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า พนักงานพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเทศบาลมีระดับของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจด้าน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงกว่าพนักงานจ้างตามภารกิจ

2.6 บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานจะมากหรือน้อยไม่มีผลทำให้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุนแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน คนที่มา ปฏิบัติงานทีหลังให้เกียรติคนที่มาก่อน คนที่อยู่ก่อนมีระยะเวลาในการทำงานมาก มีประสบการณ์ มากก็จะคอยบอก คอยสอนบุคลากรที่ไม่มีประสบการณ์หรือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษา ของบัวสี ศรีอ่อน (2554, น. 85 - 87) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่าง กัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของนิตยา แก้วหานาม (2558, น. 86 - 88) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรที่มีอายุ การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ที่มีรายได้หรือเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งสามารถกล่าวได้ว่า บุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนที่มีรายได้น้อย ก็จะมีการอดออมมีการประหยัดในการใช้จ่าย มีการทำงานเสริมเพื่อให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น ส่วนบุคลากรที่มีรายได้หรือเงินเดือนสูง ก็จะมีการใช้จ่ายไม่เกินตัว ไม่ฟุ่มเฟือย ด้วยเหตุนี้รายได้ มากหรือน้อยจึงไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ สอดคล้องกับการศึกษาของอัญญาชู กิณเรศ (2555, น. 69 - 72) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับการศึกษา ของอริวัฒน์ ปาภาดา (2555, น. 82 - 83) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน เทศบาลเมืองมหาสารคาม พบว่า เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด และรายได้น้อยกว่า 7000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของเงิน หงอก มายด์ (2558, น. 112 - 116) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการ

ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือน และเพศ ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันทุกด้าน ตามลำดับ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทำให้ผู้ศึกษาได้ข้อเสนอแนะที่จะนำเสนอผู้ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ เพื่อนำไปปรับปรุง เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแผนกแผนการและการลงทุน ดังนี้

5.3.1.1 การบริหารที่มุ่งหวังความสำเร็จ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคน เพื่อให้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพรวมทั้งการมีส่วนร่วมประสานงานที่ดีต่อกัน มีทัศนคติ ท่าที ความรู้สึกที่ดีในการทำงาน

5.3.1.2 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานแผนกแผนการและการลงทุนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ดังนั้นเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้บริหารควรเพิ่มแรงจูงใจด้านเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงเงินประจำตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิต ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงิน จะช่วยลดปัญหาการทุจริตหรือประพฤติมิชอบได้

5.3.1.3 ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยจัดทุนการศึกษาเพิ่มให้ทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และนำความรู้กลับมาพัฒนาหน่วยงานองค์กรต่อไป

5.3.1.4 สนับสนุนอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรมีความเพียงพอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้ในสำนักงานต่าง ๆ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.3.2.1 เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้มีระยะเวลาจำกัด การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้คุณภาพควรมีการทำงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณเพราะจะได้งานวิจัยที่มีความลุ่มลึกมากขึ้น

5.3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจระหว่างบุคลากรแขวงจำปาสัก กับแขวงอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้แก่บุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้น

5.3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแผนก
แผนการและการลงทุน เพื่อนำปัจจัยดังกล่าวมาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
ต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- งามจิตร รัตนวงศ์. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กองสวัสดิการสังคม เทศบาลนคร สกลนคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เงิน หงอก มายด์. (2558). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต) อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชุลีพร ดวงคู่ตัน. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทองใบ สุดชาติ. (2543). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. อุบลราชธานี : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2550). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : วิทยาออฟเซตการพิมพ์.
- นพพล ศรีวระมย์. (2546). *การจัดการ : ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ : อرنิชชูการพิมพ์.
- นรา สมประสงค์. (2544). *การจูงใจ*. นทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- นิตยา แก้วหานาม. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : บริษัท เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บัวลี ศรีอ่อน. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครพนม จังหวัดนครพนม*. (การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประภัสสร เกษตรทัต. (2549). *แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตร มหาบัณฑิต) ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประเสริฐ มิดลา. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอหัวตะพาน จังหวัดอำนาจเจริญ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ปาไลดา อาษาศรี. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- แผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. (2560).
รายงานประจำปี 2560. แขวงจำปาสัก : สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
- พินิจ ทางทอง. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต) อุบลราชธานี :
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ภาวิไล เจริญพงศ์. (2547). *องค์ประกอบส่วนบุคคล บุคลิกภาพ 9 แบบกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ปิโตรเคมี จังหวัดระยอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนัสนันท์ อุปแสน. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มานิดา ภูเฉลียว. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอเขมดลาด จังหวัดกาฬสินธุ์*. (การศึกษาอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอิน ไซน่า.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2558). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วันชัย มีชาติ. (2551). *พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย (Research Methodology)*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2547). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ : ซีรฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : เอช.เอ็น.กรุ๊ป.
- วีระศักดิ์ จักรสาร. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)
อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมนึก กัททิษณีนี. (2546). *การวัดผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2536). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สาขารัตน์ อรุ้ง. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม*. (การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สิริรักษ์ วรชนะพินธุ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกริก.
- สุภัททา ปินทะแพทย์. (2532). *จิตวิทยาทั่วไปและแนวคิดทฤษฎีมูลฐาน*. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- สุภาภรณ์ พลนิกร. (2548). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ : โฮลิสติก พับลิชชิง.
- สุภาวดี คันสินธุ์. (2559). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. (การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์.
- อริวัฒน์ ปากาธา. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม*. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อนันต์ บุญสนอง. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : เค เอ็นเตอร์เทนเมนท์ (ไทยแลนด์).
- อัยญาชัช ถิณเรศ. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Arshadi, N. (2010). *Basic need satisfaction, work motivation, and job performance in an industrial company in Iran*. *Procedia Social and Behavioral Sciences* (5) : 1267–1272
- Bosch .J.M, Heras, M.L., Russo, M., Rofcanin, Y., Grau, M.G.I. (2018). *How context matters: The relationship between family supportive supervisor behaviours and motivation to work moderated by gender inequality*. *Journal of Business Research*. (82) : 46-55.
- Cho, H.T.& Yang, J.S. (2018). *How perceptions of organizational politics influence self-determined motivation: The mediating role of work mood*. *Asia Pacific Management Review*. (23):60-69.
- Griffin, R.W. (1999). *Management*. 6th ed. U.S.A. : Houghton Mifflin Company.

Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.

Lau,C.M., Scully, G., Lee, A. (2018). *The effects of organizational politics on employee motivations to participate in target setting and employee budgetary participation*. Journal of Business Research. (90) : 247-258.

Maslow, H.A. (1987). *Motivation and Personality*. 2th ed. New York: Haper and Row.

McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York : Van Nostrand.

Murray, E.J. (1964). *Motivation and Emotion*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.

Robbins, Stephen P; & Decenzo. (2005). *Management*. 6th ed. U.S.A. : Prentice-Hill.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ท่านสายทอง ไชยะวง คุณวุฒิปริญญาโท (สถิติ) จากประเทศรัสเซีย
หัวหน้าแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. ท่านบุญมี คำพิทูน คุณวุฒิปริญญาโท (สถิติ) จากประเทศรัสเซีย
หัวหน้าแผนกส่งเสริมการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. ท่านวันนะสิน ชาดตากุน คุณวุฒิปริญญาเอก (บริหารธุรกิจ) จากประเทศเวียดนาม
รองหัวหน้าแผนกส่งเสริมการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว
4. ท่านบุญยง สุนทอน คุณวุฒิปริญญาเอก (บริหารธุรกิจ) จากประเทศเวียดนาม
รองประธานเขตเศรษฐกิจพิเศษและเขตเศรษฐกิจเฉพาะ
แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
5. ท่านหุมเพ็ง มูนโพไซ คุณวุฒิปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จากประเทศไทย ตำแหน่งอาจารย์
มหาวิทยาลัยจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการ และการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยจะใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะได้นำไปวิเคราะห์และสรุปเสนอในลักษณะของภาพรวม โดยไม่ระบุหรือเจาะจงว่าเป็นข้อมูลของบุคคลใด ซึ่งการตอบแบบสอบถามชุดนี้จะแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ

สมสะหวัน ชูพะสิต

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิทยาศาสตร์การพัฒนากุมิภาค

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ถูก (✓) ลงในช่องสี่เหลี่ยม (□) ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

- (1) ชาย (2) หญิง

2. อายุ

- (1) 20-30 ปี (2) 31-40 ปี
 (3) 41 – 50 ปี (2) 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

- (1) โสด (2) สมรส
 (3) หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ (4) อื่นๆ

4. ระดับการศึกษา

- (1) อนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป (2) ปริญญาตรี
 (3) สูงกว่าปริญญาตรี (4) อื่น ๆ

5. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน

- (1) หัวหน้า/รองหัวหน้าแผนก (2) หัวหน้า/รองหัวหน้าแขนง
 (3) หัวหน้าหน่วยงาน (4) วิชาการ

6. ระยะเวลาในการประกอบธุรกิจ

- (1) 1 – 5 ปี (2) 6 – 10 ปี
 (3) 11 – 15 ปี (4) 16 – 20 ปี
 (5) มากกว่า 20 ปี

7. รายได้/เงินเดือนโดยประมาณ (รวมถึงรายได้้นอกจากเงินเดือน)

- (1) น้อยกว่า 5,000 บาท (น้อยกว่า 1,250,000 กีบ)
 (2) 5,001 – 10,000 บาท (1,250,250 – 2,500,000 กีบ)
 (3) 10,001 – 15,000 บาท (2,500,250 – 3,750,000 กีบ)
 (4) 15,001 บาทขึ้นไป (3,750,250 กีบขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน
แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ถูก (✓) ลงในช่องสี่เหลี่ยม (□) ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของ
ท่านมากที่สุด โดย

คะแนน 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง

คะแนน 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

คะแนน 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1. งานที่ท่านได้รับผิดชอบเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่					
2. งานที่ท่านได้ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับ ความสามารถของท่าน					
3. งานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีลักษณะท้าทาย และทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน					
4. งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้รับความรู้และ ประสบการณ์แปลกใหม่					
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรักและ สามัคคีกัน					
6. งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับวิชาที่ท่านเรียนมา					
ด้านความรับผิดชอบ					
1. ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความ รับผิดชอบ					
2. ท่านมีความยินดีที่จะทำงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	5	4	3	2	1
3. หน้าที่ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติตรงกับสายงานหรือตำแหน่งปัจจุบันของท่าน					
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในการทำงานในหน่วยงานของท่านอย่างอิสระ					
5. ท่านสามารถควบคุมการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
1. ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ					
2. ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่					
3. ท่านได้รับโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4. ท่านได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม					
5. ความเหมาะสมของจำนวนเงินที่ท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง					
6. สวัสดิการและค่าตอบแทนต่าง ๆ ส่งผลให้ท่านมีรายได้เพิ่มขึ้น					
ด้านความสำเร็จในชีวิต					
1. การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนทำให้รู้สึกว่าคุณค่า					
2. การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนทำให้มีโอกาสได้ใช้สติปัญญาความรู้เพิ่มเติมที่					
3. การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนทำให้มีชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้นทั้งเศรษฐกิจและสังคม					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	5	4	3	2	1
4. การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนถือเป็นความสำเร็จสูงสุดของชีวิตการทำงานและไม่คิดจะเปลี่ยนสถานที่ทำงาน					
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	5	4	3	2	1
5. การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนถือเป็นงานที่ชอบตรงตามความมุ่งหวัง					
6. การปฏิบัติงานในแผนกแผนการและการลงทุนที่ผ่านมาบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ					
ด้านความคาดหวัง					
1. ท่านตั้งความหวังสูงที่จะปฏิบัติงานที่ท่านได้รับพิชชอบให้ประสบความสำเร็จ					
2. ท่านหวังว่าในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งท่านจะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเสมอ					
3. การปฏิบัติงานแต่ละครั้งท่านหวังว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้					
4. ในการปฏิบัติงานท่านหวังว่าจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น					
5. ท่านมีความต้องการที่จะได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มั่นคง					

ตอนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ค

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ภาพรวม

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha		N of Items		
.920		28		
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	115.31683	150.659	.493	.952
a2	115.18812	148.434	.574	.951
a3	115.38614	148.399	.550	.952
a4	115.30693	146.115	.681	.950
a5	115.27723	146.062	.663	.951
a6	115.33663	146.206	.628	.951
b1	115.34653	145.709	.647	.951
b2	115.44554	146.350	.631	.951
b3	115.42574	144.907	.668	.951
b4	115.45545	144.570	.662	.951
b5	115.46535	146.691	.632	.951
c1	115.39604	147.922	.613	.951
c2	115.42574	147.027	.622	.951
c3	115.36634	146.174	.714	.950
c4	115.39604	145.862	.696	.950
c5	115.17822	147.328	.769	.950
c6	115.23762	146.583	.684	.950
d1	115.21782	146.892	.715	.950
d2	115.34653	146.949	.691	.950
d3	115.29703	146.151	.709	.950
d4	115.30693	144.675	.789	.949
d5	115.46535	147.571	.592	.951
d6	115.56436	152.388	.365	.953
e1	115.47525	148.572	.592	.951
e2	115.33663	146.526	.680	.950
e3	115.39604	148.062	.603	.951
e4	115.40594	146.644	.652	.951
e5	115.34653	152.349	.345	.953

2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

.842	6
------	---

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	21.67327	7.082	.474	.819
a2	21.54455	6.490	.590	.797
a3	21.74257	6.573	.527	.810
a4	21.66337	6.186	.643	.785
a5	21.63366	6.034	.667	.780
a6	21.69307	5.975	.652	.783

3. ด้านความรับผิดชอบ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	16.74257	6.713	.577	.879
b2	16.84158	6.255	.750	.838
b3	16.82178	5.868	.810	.822
b4	16.85149	5.848	.779	.830
b5	16.86139	6.761	.616	.869

4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	21.56436	6.568	.603	.839
c2	21.59406	6.384	.605	.840
c3	21.53465	6.231	.706	.820
c4	21.56436	6.328	.626	.835
c5	21.34653	6.609	.726	.820
c6	21.40594	6.464	.620	.836

5. ด้านความสำเร็จในชีวิต

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	21.18812	6.034	.702	.806
d2	21.31683	5.979	.698	.807
d3	21.26733	5.778	.729	.800
d4	21.27723	5.602	.776	.789
d5	21.43564	6.248	.528	.841
d6	21.53465	7.131	.346	.868

6. ด้านความคาดหวัง

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
e1	17.04950	4.748	.659	.845
e2	16.91089	4.182	.842	.797
e3	16.97030	4.409	.774	.816
e4	16.98020	4.200	.801	.808
e5	16.92079	5.434	.388	.905

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศร ๐๕๔๐.๐๔/พิเศษ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสายทอง ไชยะวง

ด้วย Mr.Somsavanh Xouyphasith รหัสประจำตัว ๕๕๗๑๓๐๓๐๐๒๑๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาอุตสาหกรรมพัฒนภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- ด้าน ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษาการวิจัย
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านเนื้อหา ภาษา สถิติ การวัดและการประเมินผล
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๔.พิเศษ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นาย บุญยง สุนทอน

ด้วย Mr.Somsavanh Xouyphasith รหัสประจำตัว ๕๕๗๑๓๐๓๐๐๒๑๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาอุตสาหกรรมพัฒนาคู่มือภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- ด้าน ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษาการวิจัย
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านเนื้อหา ภาษา สถิติ การวัดและการประเมินผล
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๔ - ๒๖๒๓๓

ที่ ศร ๐๕๔๐.๐๔/พิเศษ



คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นาย บุญมี คำทิพน

ด้วย Mr.Somsavanh Xouyphasith รหัสประจำตัว ๕๕๗๐๓๐๓๐๐๒๐๐ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- ด้าน ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษาการวิจัย
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านเนื้อหา ภาษา สถิติ การวัดและการประเมินผล
 อื่นๆ ระบุ.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๔ - ๒๖๒๓



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๔/พิเศษ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นาย วันนะสิน ชาดาคูน

ด้วย Mr.Somsavanh Xouyphasith รหัสประจำตัว ๕๕๗๑๓๐๓๐๐๒๐๐ นิกศีกษาปริญญาโท สาขาวิชาอุตสาหกรรมพัฒนภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- ด้าน ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษาการวิจัย
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านเนื้อหา ภาษา สถิติ การวัดและการประเมินผล
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๔ - ๒๖๒๓



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๔/พิเศษ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นาย หุมเพง นูนโพธิ์

ด้วย Mr.Somsavanh Xouyphasith รหัสประจำตัว ๕๕๗๐๓๐๓๐๐๒๑๑ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาอุตสาหกรรมพัฒนภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- ด้าน ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษาการวิจัย
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านเนื้อหา ภาษา สถิติ การวัดและการประเมินผล
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคณา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๖๔ - ๒๖๒๓



ที่ ศร ๐๕๔๐.๐๔/ว พิเศษ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน

ด้วย Mr.Somsavanh Xouyphasith รหัสประจำตัว ๕๕๗๐๓๐๓๐๐๒๐๐ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาอุตสาหกรรมพัฒนภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิ่งสรณ์ สิงห์เลิศ)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๔ - ๒๖๒๓



ที่ ศร ๐๕๔๐.๐๘/ว พิเศษ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน

ด้วย Mr.Somsavanh Xouyphasith รหัสประจำตัว ๕๕๗๑๓๐๓๐๐๒๑๐ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาอุตสาหกรรมพัฒนาคูมิลกา รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งสรรค์ สิงห์เลิศ)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๒๔ - ๒๖๒๓๓

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นายสมสะหวັນ ชูพะสิต
วันเกิด	วันที่ 08 ตุลาคม พ.ศ. 2531
ภูมิลำเนา	บ้านท่าหินเหนือ เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าหน้าที่วิชาการส่งเสริมการลงทุนภาคเอกชนภายในและต่างประเทศ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	แผนกแผนการ และ การลงทุนแขวงจำปาสัก โทรศัพท์ 0856 31 212 542

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมตอนปลาย ปากเซ เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก
พ.ศ. 2553	ปริญญาตรี สาขา คณะเศรษฐศาสตร์และคุ้มครอง มหาวิทยาลัยจำปาสัก สปป.ลาว
พ.ศ. 2561	ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขายุทธศาสตร์การพัฒนากูมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม