

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการ
ดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION FACTORS AND HYGIENE FACTORS AND
THE PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS AND
TRANSPORT, BOLIKHAMSAI PROVINCE, LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC

5

คำจัน ลอวันไซ*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โฮง**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย บุคลากรในแผนกโยธาธิการและขนส่งและบุคลากรในกองการโยธาธิการและขนส่ง จำนวน 97 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.12$) มีปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานในระดับมากและส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.97$) และในส่วนปัจจัยค้ำจุนในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.06$) และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.48$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.93$) และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในองค์กร ($\bar{X} = 3.75$)

3. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.695$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.844$)

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ประสิทธิภาพ

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the relationship between the Motivation Factor and hygiene factors and the performance effectiveness of the Department of Public Works and Transport, Bolikham say Province, Lao People's Democratic Republic. This study is a quantitative research. A sample used in this Study comprised 97 personnel in the Department of Public Works and Transport and in the Office of Public Works and Transport, of which its size was derived from the Krejcie and Morgan (1970) table. The instrument used in the research was a 5-rating scale questionnaire. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient based on the .05 statistical significance.

Findings of the study revealed as follows:

1. The analysis result of Motivation Factor in performance as a whole of the Department of Public Works and Transport, Bolikhamsay province, Lao PDR was found at high level ($\bar{X} = 4.09$). Considering it by aspects, the first 3 ranks of mean scores were arranged by descending order, namely success in the job ($\bar{X} = 4.23$), nature of work ($\bar{X} = 4.12$), and being accepted by others ($\bar{X} = 3.97$). And 2) the overall hygiene factor in performance of the Department of Public Works and Transport was at high level ($\bar{X} = 3.94$) Considering it by aspects, the first 3 ranks of mean scores were arranged by descending order, namely policy and administration ($\bar{X} = 4.07$), job security ($\bar{X} = 4.06$), and working conditions ($\bar{x} = 3.48$).

2. The analysis result of performance effectiveness as a whole of the Department of Public Works and Transport, Bolikhamsay Province, Lao PDR was at high level ($\bar{X} = 3.87$). Considering it by aspects, the first 3 ranks of mean scores were arranged by descending order, namely achieving organizational goals ($\bar{X} = 4.03$), using resources wisely ($\bar{x} = 3.93$), and adaptation and development to be able to exist ($\bar{X} = 3.75$).

3. The hypothesis testing result of the relationship between the Motivation Factor and the performance effectiveness of the Department of Public Works and Transport, Bolikhamsay province Lao PDR found that the overall Motivation factor in performance had a highly and significantly positive relationship with the overall performance effectiveness of the Department of Public Works and Transport at the .05 level ($r = 0.695$); whereas the relationship between the hygiene factor and the performance effectiveness found that they were highly and positively correlated at the .05 level of significance ($r = 0.844$).

Keywords: Motivation Factor, Hygiene Factor, Performance Effectiveness

บทนำ

การกระจายอำนาจของกระทรวงโยธาธิการและขนส่ง ให้แก่ท้องถิ่น คือแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากผลการบริหารที่ผ่านมาของกระทรวงโยธาธิการและขนส่ง กำหนดบทบาทการบริหารในรูปแบบการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อย่างแท้จริง จึงได้เกิดข้อวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างแพร่หลาย ในการบริหารของกระทรวงโยธาธิการและขนส่ง ที่ไม่ให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้วยเหตุนี้ รัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และฉบับปรับปรุงใหม่ พุทธศักราช 2558 ได้กำหนดภาระบทบาท หน้าที่ แผนงานไว้อย่างละเอียด และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่แผนกโยธาธิการและขนส่งทั่วประเทศ ด้วยการมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารราชการจากกระทรวงโยธาธิการและขนส่ง ลงไปสู่ท้องถิ่น โดยมีการสนับสนุนให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบ ในการปฏิบัติงาน การกำกับดูแล การบริหารงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งกำหนดบทบาท หน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพราะการที่เราจะพัฒนาองค์กรจะต้องมีการพัฒนาคนให้ครอบคลุมในทุกด้านตามความต้องการตลอดจนพัฒนาด้านจิตใจด้วย ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory) มีสมมติฐานในการมองคนว่า คนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจมีอารมณ์ และมีความต้องการประสิทธิผลและความพึงพอใจ เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน การทำงานด้วยความกระตือรือร้นทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างความพึงพอใจในการดำเนินงาน กล่าวคือการสร้างแรงจูงใจนั่นเอง ในการบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่

ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ นั่นก็คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กร การปกครองระบบประชาธิปไตยกล่าวคือ บุคลากรสามารถตรวจสอบและเข้าถึงการบริหารเพื่อทำหน้าที่ในทางนิติบัญญัติ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น (รัฐธรรมนูญสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว, 2558, หน้า 45)

ดังนั้นทุกปัญหาล้วนแต่สำคัญการบริหารจัดการของแผนกโยธาธิการและขนส่ง จะขับเคลื่อนไปได้นั้นต้องอาศัย “คน” ภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในหน่วยงาน หากประกอบไปด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพนั้นก็จะเป็นประสิทธิผลสำเร็จในด้านการบริหารงานและสามารถแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นให้ลุล่วงไปได้ การพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญอย่างรวดเร็ว และยั่งยืนนั้น การบริหารงานทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ ธุรกิจ หรือการศึกษาที่แตกต่างก็ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารงาน ประกอบด้วย 6 M'S ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) วิธีการจัดการ (Management) เครื่องจักรกล (Machine) และการตลาด (Market) ซึ่งเรียกว่าทรัพยากรหลักของการบริหาร จากการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์และระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือนแบบใหม่ กฎหมายรัฐกรและบทแนะนำเกี่ยวกับระเบียบคุ้มครองรัฐกรแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวพ.ศ. 2548 การปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในทั่วประเทศ ทำให้ผู้ศึกษาต้องการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจและปัจจัยจำเพาะกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน อันเป็นผลสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และระบบประเมินผลแบบใหม่ การดำเนินตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของแผนกโยธาธิการและขนส่ง ที่ผ่านมามีการก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากขึ้นเพียงใด บุคลากรมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการปฏิบัติของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร (กฎหมายรัฐกรแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว, 2559, หน้า 16)

ทรัพยากรหลักของการบริหารดังกล่าวนี้ คนหรือทรัพยากรมนุษย์จะมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง เนื่องจากคนเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าไม่มีคนแล้ว เงินหรือวัสดุอุปกรณ์ย่อมไม่เกิดประโยชน์ และคุณค่าใด ๆ ทั้งสิ้น ถ้าคนผู้ปฏิบัติการไม่มีความรู้ขาดขวัญและกำลังใจ ขาดสติปัญญา แม้แต่ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมนั้นก็จะมีผลเสีย ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตน เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั่นก็คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว เราจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากร ด้วยการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยให้อุปกรณ์สามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนเองไปพร้อม ๆ กันไปด้วย เพื่อให้ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหารในด้านต่าง ๆ และเพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สิทธิชัย ฝรั่งทอง, 2555, หน้า 38)

ประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อบุคลากรมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับเคลื่อนในร่างกาย ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือ ให้ได้ตามที่ต้องการ การบริหารงานที่ประสบปัญหาในเรื่องของบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ คือ ประสพปัญหา ด้านโครงสร้าง การกำหนดตำแหน่งเพื่อบริการงานใหม่ที่เพิ่มขึ้น บุคลากรที่มีอยู่ต้องเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถและทักษะให้มีความรับผิดชอบต่องานในปริมาณที่มากขึ้น ทำให้บุคลากรมีความเหนื่อยล้า ประกอบกับในสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมยุคข้อมูลข่าวสารเป็นยุคที่มีการแข่งขันกันสูง จากการสังเกตการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้วิจัยเองสังเกตเห็น มีบุคลากรจำนวนไม่น้อยปฏิบัติงาน ในลักษณะของการจำใจในการปฏิบัติงาน คือ ทำงานไปวัน ๆ ให้ผ่านพ้นไป ขาดการค้นคว้าวิเคราะห์วิจัย ปัญหาต่าง ๆ ขาดการเอาใจใส่ในการทำงานขาดความกระตือรือร้น งานที่ปฏิบัติจะใช้เวลาเกินความจำเป็น ในลักษณะการทำงานไม่คุ้มค่ากับหน้าที่ตำแหน่งงาน มีลักษณะถ่วงเวลาการทำงาน ผลงานที่ออกมาขาดความรอบคอบ และมีความผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง แม้แต่นโยบายของผู้บริหารที่มอบให้นำไปปฏิบัติ บุคลากรบางตำแหน่งที่มีส่วนรับผิดชอบก็จะนำไปปฏิบัติแบบไม่ค่อยเต็มใจ การปฏิบัติงานนั้นแน่นอนต้องเกิดปัญหาขึ้นมากมาย นับแต่การปฏิบัติงาน ของบุคลากรในระดับล่างสุด จนกระทั่งถึงผู้บริหารชั้นสูงสุด สภาพที่ปรากฏเห็นเด่นชัดก็คือ ความแตกต่างในการกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรบางคนจะเอาใจใส่ต่องานที่ตนรับผิดชอบ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่บุคลากรบางคนขาดงาน ลางาน มาสายเป็นประจำ หรือบางคนเวลาปฏิบัติงาน แต่ไม่อยู่สถานที่ปฏิบัติงานก็มี เพราะเกิดจากไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากสภาพปัญหาดังกล่าว (บทสรุปผลการจัดตั้งปฏิบัติงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง, 2558, หน้า 11)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ ในการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรและจัดสวัสดิการ เพิ่มเติมจากที่มีอยู่แล้ว เพื่อให้บุคลากรของแผนกโยธาธิการและขนส่ง เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กรจะได้ตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

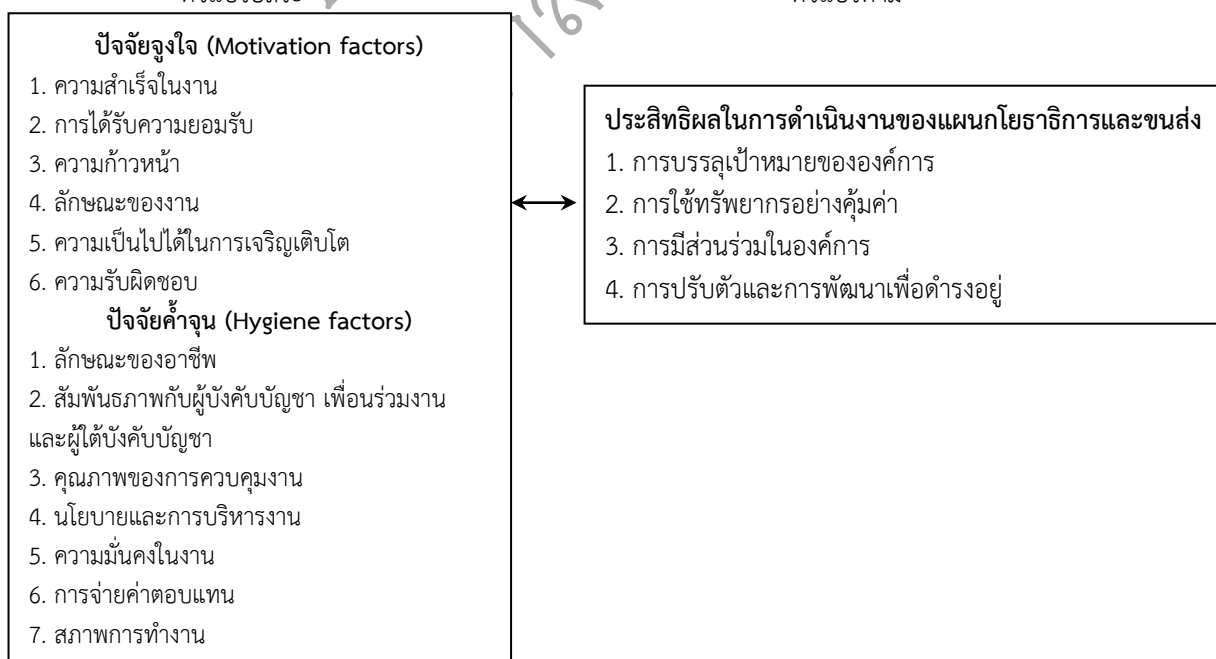
1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนและระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 209 - 211) ประกอบด้วย ปัจจัยจิตใจ (Motivator factors) ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับความยอมรับ 3) ความก้าวหน้า 4) ลักษณะของงาน 5) ความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต 6) ความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ได้แก่ 1) ลักษณะของอาชีพ 2) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา 3) คุณภาพของการควบคุมงาน 4) นโยบายและการบริหารงาน 5) ความมั่นคงในงาน 6) การจ่ายค่าตอบแทน และ 7) สภาพการทำงาน ส่วนประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่ 1) การบรรลุเป้าหมายขององค์กร 2) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 3) การมีส่วนร่วมในองค์กร และ 4) การปรับตัวและการพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 121 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในแผนกโยธาธิการและขนส่งและบุคลากรในกองโยธาธิการและขนส่ง จำนวน 6 เมือง ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้จากการสุ่มประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้จากตารางของเครจซีและมอร์แกน Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 - 610) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 97 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย จนถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย จนถึง น้อยที่สุด

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาวิธีการสร้างจากหลักการแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อรับทราบคำแนะนำข้อเสนอแนะ

3. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้รับคำแนะนำแล้ว มาปรับปรุงในส่วนที่บกพร่องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาความสมบูรณ์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา (Wording) โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องตามแบบวิธี IOC (Item Objective Congruence) ค่าของ IOC ที่ได้จะต้องมากกว่าหรือเท่ากับ .50 ขึ้นไปจึงจะถือว่าใช้ได้ ถ้าต่ำกว่าจะต้องปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในประเด็นคำถามที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัย ผลการประเมินค่าความสอดคล้องของการหาคุณภาพของเครื่องมือมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ถือว่าใช้ได้ทุกข้อคำถาม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรในแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminate Power) โดยใช้วิธีหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation) ต่ำกว่า 0.23 ตัดออกไป ผลการทดสอบปัจจัยจิตใจในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.30 - 0.73 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ปัจจัยคำจูนในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.29 - 0.83 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และประสิทธิผลการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.39 - 0.83 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตราชการเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากสำนักงานโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ และหัวหน้าห้องการโยธาธิการและขนส่ง จำนวน 6 เมือง คือ เมืองปากซัน เมืองท่าพะบาท เมืองบอร์คัน เมืองปากกะดิง เมืองคำเกิด และเมืองเวียงทอง ในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 97 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 หรือข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินให้ 2 ใน 3 เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2544, หน้า 219 - 221)

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient, 1951, pp. 297 - 334)

2.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเป็นการวิเคราะห์ เพื่อศึกษาผลของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยจำแนกกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของบุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.12$) ด้านการได้รับความยอมรับ ($\bar{X} = 4.10$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.08$) ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 4.05$) และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.97$) และในส่วนปัจจัยจำแนกในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.06$) ด้านคุณภาพการควบคุมงานและด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.03$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$) ด้านลักษณะของอาชีพ ($\bar{X} = 3.90$) และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.48$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.93$) ด้านการปรับตัวและการพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ ($\bar{X} = 3.79$) และ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในองค์กร ($\bar{X} = 3.75$) มีประสิทธิผลในการดำเนินงานในระดับมาก

3. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก

($r = 0.695$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.844$)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่งแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1. ปัจจัยจิตใจในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ปัจจัยจิตใจในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 4.23$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{x} = 4.12$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.97$) และในส่วนปัจจัยคำจูงในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.07$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.06$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ($\bar{x} = 3.48$) ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานของบุคลากรทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การช่วยให้องค์กรได้คนดี มีความสามารถมาร่วมงาน และสามารถรักษาบุคลากรที่ทำงานดีให้อยู่กับองค์กรต่อไป ด้านผู้บริหารช่วยให้การมอบหมายอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน ช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการสั่งงาน และด้านบุคลากรยังสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงาน และทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (มัทนา วัฒนอมศักดิ์, 2550, หน้า 29) และในส่วนของประโยชน์ของปัจจัยจิตใจในการดำเนินการในทัศนะของ ณัฏฐพันธ์ เจริญนันท (2551, หน้า 54) มีดังนี้ 1) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานทางบวกย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี สามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้องค์กร และแก่ตัวพนักงาน และ 2) ทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจรวมทั้งเกิดสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานแม้ว่าในบางครั้งการทำงานของมนุษย์จะมีความพร้อมของบุคลิกภาพและความสามารถด้านต่าง ๆ แต่ขาดแรงจูงใจที่ดีก็ย่อมทำลายขวัญ และกำลังใจในการทำงานได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักและให้ความสนใจต่อการจูงใจพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ จึงจะเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและต่อองค์กรและสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959, pp. 71 - 79) ด้านปัจจัยจิตใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยอมรับ นับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (The Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาติร์น บุญอยู่ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูง ภายใต้ปัจจัยจิตใจ พนักงานมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในระดับปานกลาง และด้านอื่น ๆ ในระดับมาก ภายใต้ปัจจัยคำจูง พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง และด้านอื่น ๆ ในระดับมาก และพนักงานที่มีปัจจัยและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของไฉไล เลี้ยวเจริญ (2555, บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยจิตใจ พบว่า ด้านที่มีปัจจัยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยคำจูง พบว่า ด้านที่มีปัจจัยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร

2. ประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{x} = 4.03$) รองลงมาคือ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{x} = 3.93$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในองค์กร ($\bar{x} = 3.75$) ทั้งนี้เนื่องจากในการดำเนินงานขององค์กรนอกจากปัจจัยแรงจูงใจที่องค์กรจะต้องมีให้แก่บุคลากร การควบคุมในการ

ดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลและบรรลุตามเป้าหมายทั้งในด้านเทคโนโลยี เช่น กระบวนการผลิต กระบวนการทำงานของเครื่องจักรหรือเครื่องมือ และเครื่องใช้ต่าง ๆ ด้านระบบการบริการ เช่น การใช้เทคนิคทางการบริหาร ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ การใช้ระบบทวิภาคีเพื่อการเพิ่มประสิทธิผลการผลิต เป็นต้น และด้านแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพราะกิจการใด ๆ อาจใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยที่สุด (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2553, หน้า 34) และในทัศนะของ Gibson (1987, pp. 98 - 99) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร มี 3 ระดับ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กรซึ่งโดยทั่วไป ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพระดับบุคคลโดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทน ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับบุคคล ได้แก่ ความสามารถ ทักษะ ความรู้ และเจตคติ แรงจูงใจและความเครียด 2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กร ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสามัคคี ภาวะผู้นำ โครงสร้าง และสถานภาพ บทบาทและบรรทัดฐาน และ 3) ประสิทธิภาพระดับองค์กร (Organization Effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิภาพระดับบุคคล และระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ และโครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ และวัฒนธรรม

3. ผลการทดสอบสมมุติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานโดยภาพรวม (XMF) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการดำเนินงานโดยภาพรวมของแผนกโยธาธิการและขนส่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.695$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในงาน (x_1) การได้รับการยอมรับ (x_2) ความก้าวหน้า (x_3) ลักษณะงานที่ทำ (x_4) ความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต (x_5) และความรับผิดชอบ (x_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน (y) ของแผนกโยธาธิการและขนส่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสหสัมพันธ์เท่ากับ ($r = 0.475$, $r = 0.562$, $r = 0.562$, $r = 0.599$, $r = 0.578$ และ $r = 0.589$) ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จจะต้องเกิดจากการที่บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ตามความสามารถของตนเองแต่สิ่งสำคัญบุคลากรต้องได้รับการปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานทั้งในด้านความสำเร็จ การได้รับความยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต และความรับผิดชอบที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานทั้งในด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การมีส่วนร่วมในองค์กรและการปรับตัวและการพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของอัญชลี มั่นตระกูล (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาของกรมทหารขนส่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไฉไล เลี้ยวเจริญ (2555, บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับทุกปัจจัยในระดับต่าง ๆ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงมีความสัมพันธ์กันทุกปัจจัยในระดับต่าง ๆ

4. ปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวม (XHF) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.844$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการดำเนินงานเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะของอาชีพ (x_7) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (x_8) คุณภาพการควบคุมงาน (x_9) นโยบายและการบริหารงาน (x_{10}) ความมั่นคงในงาน (x_{11}) การจ่ายค่าตอบแทน (x_{12}) และสภาพการทำงาน (x_{13}) ในการดำเนินงาน (y) ของแผนกโยธาธิการและขนส่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ ($r = 0.617$, $r = 0.672$, $r = 0.766$, $r = 0.784$, $r = 0.609$, $r = 0.642$ และ $r = 0.717$) ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ – สังคมแห่งชาติ ครั้งที่ 8 ของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แถลงนโยบายไว้ที่กองประชุมใหญ่ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรในสอดคล้องกระแสโลกาภิวัตน์ โดยให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในด้านทักษะวิชาชีพเฉพาะเพื่อตอบสนองกับนโยบายและให้มีการเพิ่มสวัสดิการของรัฐเพิ่มขึ้นเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตตามเศรษฐกิจที่เติบโตขึ้นทุกวัน จึงทำให้ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชลี มั่นตระกูล (2556, บทคัดย่อ) ที่ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทิศทางบวกและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Linder and Buford (2002, unpagued) ที่ได้ศึกษาด้านค่าตอบแทนที่ดี ด้านการได้รับการยอมรับในงานที่ทำด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการได้เลื่อนตำแหน่ง ด้านการรับรู้ข้อมูลของเหตุการณ์ ด้านความจงรักภักดี ด้านกฎระเบียบที่มีความเหมาะสม และด้านการได้รับความช่วยเหลือ เมื่อประสบปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ปัจจัยจูงใจในทุกด้านอยู่ในระดับมากแต่ยังมีด้านความก้าวหน้าและความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต และส่วนปัจจัยค้ำจุนในด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่ยังต้องได้รับการยกระดับการดำเนินงานขององค์กร ส่วนปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานโดยภาพรวม (XMF) มีความสัมพันธ์ทางบวกแต่ยังมีด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนในการดำเนินงานโดยภาพรวม (XMF) มีความสัมพันธ์ทางบวกแต่ยังมีลักษณะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน และการจ่ายค่าตอบแทนให้ประสบความสำเร็จอย่างไร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รวมทั้งปัจจัยที่สำคัญอื่นๆ เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เป็นต้น

2.2 ควรมีการวิจัยรูปแบบอื่นๆ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. (2559). *กฎหมายรัฐธรรมนูญ*. นครหลวงเวียงจันทน์: สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2553). *ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- ไฉไล เลี้ยวเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2551). *การจัดการ = Management*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2550). *รูปแบบจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัฐธรรมนูญสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. (2558). *รัฐธรรมนูญสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. นครหลวงเวียงจันทน์: สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
- บทสรุปผลการจัดตั้งปฏิบัติงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง. (2558). *แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ*. สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
- สุชาติรัตน์ บุญอยู่. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาในเขตภาคตะวันตก*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพรรณิ เกษขุนทด. (2556). *การพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี*. วารสารวิชาการ คณะบริหารธุรกิจ, 8(2), 79.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2544). *การวัดผลการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สิทธิชัย ฝรั่งทอง. (2555). *กลยุทธ์ธุรกิจพืชดอกอาเซียน*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.

- อนุชา แซ่อึ้ง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในบรมราชูปถัมภ์.
- อัญชลี มั่นตระกูล. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Gibson, J. L, Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H. (1987). *Organization: Behavior Structure, Process*. (6th ed.). Plano, TX: Business Publication.
- Herzberg. W.H. (1959). *The Motivation to Work*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lindner, J. R & Buford, J. A., Jr., (2002). *Human resource management in local government: Concepts and applications for HRM students and practitioners*. Cincinnati: South-Western.
- Pearson, D.P. and Johnson, D.D. (1978). *Teaching Reading Comprehension*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร