

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

Human Resources Development Model of the Natural Resources and Environment

Department Officers in Salavan Province, Lao People Democratic Republic.

สุภชัย บุนยง

Souphaxay Bounyong

นักศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Doctoral Student of Philosophy Program in Regional Development Strategies Rajabhat Maha Sarakam University

Corresponding Author Email: srv_souphaxay@hotmail.com

Received: 26 August 2020

Revised: 2 November 2020

Accepted: 8 November 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว และ 2. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed Methods) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงสาละวัน ประเทศสปป.ลาว จำนวน 164 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) และกลุ่มเป้าหมายโดยใช้การประชุมกลุ่มย่อย และการระดมสมอง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 26 คน ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และการทดลองใช้และประเมินผล กลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปรตาม (MANOVA: Repeated Measure) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน ประเทศ สปป.ลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1.1) โครงสร้างขององค์กร 1.2) การมีส่วนร่วม 1.3) การบริหารจัดการ และ 1.4) การจูงใจ โดยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 67 (0.67) และ 2. การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา พบว่า กลุ่มทดลองมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น แตกต่างกับก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา, พนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, สปป.ลาว

Abstract

The purposes of this study were 1. to examine factors affecting human resource development and 2. to carry out a trial run of and assess the human resource development model to officers of the natural resources and environment department in Salavan Province, Laos. Phase One: to examine factors affecting human resource development, the sample consisted of 164 officers in the natural resources and environment department in Salavan Province. The data were collected through questionnaires and were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) in the LISREL program. Phase Two: the researcher gathered 26 stakeholders and three specialists into a focus group and brainstorming sessions to design a human resource development model. Phase Three: the human resource development model was carried out to the experimental group: 30

officers in the natural resources and environment department in Salavan Province. The researcher then analyzed the collected findings using repeated measure MANOVA ($\alpha=.05$). The results showed that The factors affecting human resource development of officers of the natural resources and environment department in Salavan Province ($\alpha=.05$) were organizational structure, participation, management, and incentive, respectively. The percentage of variation in the dependent variables is 67% (0.67) and The finding of the human resource development model showed that there were statistically significant differences at the level of .05 between the pre-and-post test result of the model.

Keywords: Development Model, Natural Resources and Environment Department Officers, Lao PDR

บทนำ

อดีตประธานประเทศสปป.ลาว ท่านไกสร พรหมวิหาร ได้กล่าวว่าเนื่องจากระดับการพัฒนา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคนิคของประชาชนและพนักงานของสปป.ลาว ยังต่ำนั้นได้ส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศของเรา และการประชุมก็ได้ตกลงกันว่า ถ้าไม่นำเอาการพัฒนาไปก่อนการศึกษาก้าวหน้า ตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนนโยบายของพรรคนั้น ก็จะไม่มีความจำเป็นเพื่อเปิดช่องทางให้แก่แขนงการต่างๆ ด้านต่าง ๆ ของการปฏิบัติก้าวหน้าขึ้นสู่สังคมนิยมอย่างรวดเร็วและมั่นคง ซึ่งการบริหาร และการปฏิบัติงานในหน่วยงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีอย่างเช่นปัจจุบัน จะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อหน่วยงานนั้นประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างดีถึงแม้ในการสรรหา และ คัดเลือกคนเข้าทำงานจะมีวิธีการสอบหรือเลือกสรรคนที่รัดกุมและมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ตาม โดยปกติผู้ที่ผ่านการสอบแข่งขัน และ เลือกสรรส่วนใหญ่เป็นผู้ที่พึ่งสำเร็จการศึกษามาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งสิ่งที่บุคลากรเหล่านี้มีติดตัวมาก็คือความรู้วิชาชีพเฉพาะด้าน หรือเฉพาะสาขาวิชาที่ได้เรียนมาเท่านั้น สถาบันการศึกษาไม่ได้สอนให้ผู้สำเร็จการศึกษารู้จักใช้ชีวิตในสิ่งแวดล้อมของการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดโดยเฉพาะ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ผู้ได้รับการบรรจุเข้าทำงานจะต้องมาเรียนรู้ในหน่วยงานเอง โดยองค์กรหรือหน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบหนึ่ง เช่น การสอนงาน การปฐมนิเทศ การให้การได้รับการศึกษา หรือโดยวิธีอื่น ๆ เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานใหม่ รวมทั้งผู้ที่ทำงานในองค์กรนั้นอยู่แล้วได้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ วิธีการต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นี้เรียกว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน การเปลี่ยนแปลงของมนุษย์โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่ม และ กิจกรรมทางการบริหาร ทั้งเป็นทางการ และ ไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน (กชกร เดชะคำภู, 2560) โดยเป็นระบบและกิจกรรมของการพัฒนาที่มีต่อมนุษย์ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ สามารถนำภูมิปัญญาที่มีอยู่มาปรับปรุงและประยุกต์ใช้รู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานรับผิดชอบต่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (ธนิต เหยี่ยมสมบัติ, 2559, น.2)

ดังนั้น จากการที่ผู้วิจัยเป็นผู้บริหารในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานยังไม่เป็นระบบเหมือนในนานาอารยประเทศ ยังไม่เคยมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ไม่เคยมีเครื่องมือในการวัดและเกณฑ์ในการวัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อใช้เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์เมื่อผู้วิจัยมีโอกาสได้มาศึกษาต่อที่ประเทศไทย จึงมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวอย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว
2. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed Methods) ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย
 - 1.1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 164 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง
 - 1.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 59 คน
2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสัมภาษณ์ (Interview)
3. การรวบรวมข้อมูล ได้แก่ รวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ใช้สถิติวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล(LISREL) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อ ตัวแปรตามโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวน หลายตัวแปรตามแบบวัดซ้ำ (MANOVA: Repeated Measure) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถแสดงผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับอิทธิพล ดังนี้ การบริหารจัดการ (Beta = 0.551) การจูงใจ (Beta = 0.236) โครงสร้างขององค์กร (Beta = 0.229) การมีส่วนร่วม (Beta = 0.191)

2. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลองกลุ่มทดลองมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกับก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สปป.ลาว คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการจูงใจ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สปป.ลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า พนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความรู้ด้านโครงสร้างขององค์กร มีความรู้สึกรู้เป็นเจ้าขององค์กรและมีการทำงานแบบเบิกบาน โปร่งใส สุจริต ใฝ่หาความรู้ ยอมรับซึ่งกันและกัน มีความภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง มีแรงจูงใจเพิ่มขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในการศึกษาต่อและการอบรม มีการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการจัดการทุนมนุษย์ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (เขมิกา นุ่มพุ่ม, 2558)

1.2 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมแบ่งเป็น 5 ประการคือ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาสภาพแวดล้อมในพื้นที่ ปัญหาสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน ปัญหาศักยภาพการพัฒนาชุมชน และปัญหาความยากจนและหนี้สิน ด้านความต้องการพบว่า ประชาชนต้องการให้พัฒนา ด้านสาธารณสุข ขั้นพื้นฐาน และด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน (คมคาย อุดรพิมพ์, 2554)

1.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้งหมด 4 มิติ ด้วยกันและมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเป็นเลิศทางวิชาการ ความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันสอดคล้องกับประชาชน และการศึกษาที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ สมศ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนความเป็นเลิศทางวิชาการความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานเชิงบูรณาการในจังหวัดอุดรธานี ได้แก่การบูรณาการแผนกับหน่วยงานภาคีการบูรณาการกติการ่วมกัน การบูรณาการทรัพยากรและการบูรณาการแบบยั่งยืน (ชุดิภาญจน์ ศรีวิบูลย์, 2557)

1.4 ปัจจัยด้านการจูงใจ ที่กล่าวว่าแรงจูงใจเกิดจากร่างกายหรือจิตใจของบุคคล แรงจูงใจมีทั้งจากภายในและภายนอก แรงจูงใจจากภายใน เช่น ความสนใจ ทักษะ ความต้องการ แรงจูงใจจากภายนอก เช่น บุคลิกภาพ การลงโทษและการให้รางวัล

2. ผลการทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ดังนี้

2.1 การพัฒนาด้านโครงสร้างขององค์กร

1) เป้าหมายที่ชัดเจนจะทำให้ทิศทางขององค์กรชัดเจน นโยบายที่แนชัด จะทำให้การปฏิบัติราบรื่นและรวดเร็ว นั่นคือส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรพัฒนาก้าวหน้าโดยไม่หยุดยั้ง

2) ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าได้มากที่สุดก็คือทรัพยากรมนุษย์อันเป็นบุคลากรขององค์กรนั่นเอง

3) เศรษฐกิจและเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญในยุคปัจจุบันของการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

2.2 การพัฒนาด้านการมีส่วนร่วม

1) บุคคลแต่ละคนมีความสำคัญและมีความเป็นเอกลักษณ์ที่ไม่เหมือนกันจึงมีสิทธิอันพึงได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรม และอยู่อย่างบุคคลมีเกียรติ ในฐานะที่เป็นมนุษย์ปุถุชนผู้หนึ่ง

2) บุคคลแต่ละคนมีสิทธิ และสามารถกำหนดวิถีการดำรงชีวิตของตนในทิศทางที่ตนต้องการ

3) บุคคลแต่ละคนถ้าหากมีโอกาสแล้วย่อมมีความสามารถที่จะเรียนรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมและพัฒนาขีดความสามารถให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงขึ้นได้

4) มนุษย์ทุกคนมีพลังที่จะสร้างสรรค์ความคิดริเริ่ม ความเป็นผู้นำ และความคิดใหม่ ๆ ที่ซ่อนเร้นอยู่และพลังความสามารถเหล่านี้สามารถเจริญเติบโตและนำออกมาใช้ได้ถ้าได้รับการพัฒนา

5) การพัฒนาพลังและขีดความสามารถของชุมชนในทุกด้านเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาและมีความสำคัญยิ่งต่อชีวิตของบุคคล ชุมชน และรัฐ

2.3 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

1) เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงาน

2) พนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน

3) การปฏิบัติงานมีความผิดพลาดน้อยลง เพราะพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบของแต่ละคน

4) ประสิทธิภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น เพราะพนักงานในแผนกทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รับรู้ในบทบาทและแยกปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรรวมถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย (จตุรงค์ สรวิงษ์วรรณ, 2556)

2.4 การพัฒนาด้านการจูงใจ

1) เข้าใจในความรู้ ความสามารถของตนเอง

2) มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานภายใต้ความพอเพียง

3) เกิดความร่วมมือกัน ร่วมด้วย ช่วยกันในการปฏิบัติงาน (จารินี ม้าแก้ว, 2560)

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1.1 โครงสร้างขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญกับโครงสร้างขององค์กรมากที่สุด เพราะส่งผลต่อการมีส่วนร่วม การบริหารจัดการ การจูงใจพนักงานในองค์กร เป็นต้น

1.2 การมีส่วนร่วม ทุกการเคลื่อนไหวของงาน ถ้าหากทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งแห่งความสำเร็จ ตนเองมีความสำคัญต่อกับงานในขณะนั้น ตนเองเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อกับงานจะสำเร็จหรือล้มเหลว ย่อมทำให้ทุ่มเทสุดความสามารถที่ตนเองมีออกมาเพื่อความสำเร็จของงานนั้น

1.3 การบริหารจัดการ การวางแผนให้ถูกกับงาน อยู่กับความชอบในอาชีพ คู่กับเวลา ถูกกับความถนัดในงาน จะทำให้งานรวดเร็วยิ่งขึ้น ไม่ควรนำใช้บุคลากรที่ขาดความจงรักภักดีต่อชาติ ขาดความรู้ ขาดความสามารถ ขาดคุณสมบัติสินทำปฏิบัติ

1.4 การจูงใจ อบรมทางด้านการเมืองแนวคิดให้กับพนักงาน ให้เกิดความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สร้างให้เกิดความรู้สึกรักในอาชีพที่ตนเองทำ สร้างความสุขให้เกิดกับงานที่ทำ มีความเชื่อมั่นต่อแนวทางการนำพาของพรรค และปฏิบัติตามกฎหมายของรัฐอย่างเข้มงวด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านโครงสร้างขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการด้านการจูงใจระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากทั้งสองประเภทมีลักษณะและวัตถุประสงค์นโยบายในการบริหารและการดำเนินงานแตกต่างกัน

2.2 เพื่อให้เกิดความชัดเจนในผลการวิจัย จึงควรมีการศึกษาในลักษณะที่ตัวแปรแต่ละตัวสามารถส่งผลซึ่งกันและกันได้ หรือมีอิทธิพลย้อนกลับได้ จะเป็นการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กชกร เดชะคำภู. (2560). รูปแบบการพัฒนาการร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของผู้ใช้น้ำโครงการพัฒนาลุ่มน้ำก่ำอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เขมิกา นุ่มพุ่ม. (2558). รูปแบบการพัฒนาศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- คมคาย อุดรพิมพ์. (2554). ยุทธศาสตร์การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในจังหวัดมหาสารคาม. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จตุรงค์ สรวิงษ์วรรณ. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โอเคเนชั่น.
- จารินี ม้าแก้ว. (2560). รูปแบบการพัฒนาผู้นำเยาวชนวิศกรรมบูรณาการเพื่อการพัฒนาชุมชน. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สาขาวิชานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชุตินาถณ์ ศรีวิบูลย์. (2557). หลักบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.