



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรม
และการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิทยานิพนธ์
ของ
กานจะนา พิมมะเสน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

เมษายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรม
และการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วิทยานิพนธ์
ของ
กานจะนา พิมมะเสน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

เมษายน 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

FACTORS INFLUENCING THE EMPLOYEE PERFORMANCE EFFICIENCY
OF THE KHAMMOUANE PROVINCIAL DEPARTMENT OF INDUSTRY
AND COMMERCE, LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC

BY
KANCHANA PIMMASEN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Art in Public and Private Management
at Sakon Nakhon Rajabhat University

April 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้า
แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ กานจะนา พิมมะเสน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร.ต. ดร.พิศดาร แสนชาติ) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เด่นชัย สมpong) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ เวสสินท์) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร.ต. ดร.พิศดาร แสนชาติ)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 2 เดือน เมษายน พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เด่นชัย สมปอง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.พิศดาร แสนชาติ ประธานหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงและสอบป้องกันทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำการพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัย ตลอดจนพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาวทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้าน กำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

กานจะนา พิมมะเสน

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนก อุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ผู้วิจัย	กานจนา พิมมะเสน
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เด่นชัย สมปอง
ปริญญา	ศศ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา (1) ระดับปัจจัยการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และ (3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาจากประชากรการวิจัย คือ พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 302 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับปัจจัยการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 70.40 และ (3) แนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร ได้แก่ การพัฒนาการรับรู้การสื่อสารขององค์กร และการแก้ไขปัญหาการรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ พัฒนาสภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาการสนับสนุนเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และ ด้านแรงจูงใจ ได้แก่ พัฒนาความมั่นคงในงาน พัฒนาการได้รับการยอมรับ แก้ไขปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ แก้ไขปัญหาเรื่องโอกาสก้าวหน้า

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร
สภาพแวดล้อมการทำงาน แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน

TITLE	Factors influencing the employees' performance efficiency of the Department of Industry and Commerce of Khammouane Province, Lao People's Democratic Republic
AUTHOR	Kanchana Pimmasen
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Jitti Kittilertpaisan (Thesis Advisor) Asst. Prof. Dr. Denchai Sompong (Thesis Co-advisor)
DEGREE	The Master of Art in Public and Private Management
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

This research aimed to study (1) the level of performance factors and the level of employees' performance, (2) the factors influencing employees' performance, and (3) guidelines for enhancing employees' performance. The research population consisted of 302 employees from the Department of Industry and Commerce of Khammouane Province, Lao People's Democratic Republic. Data were collected by using questionnaires and analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research results found that (1) the level of performance factors of the employees' performance in terms of perceived organizational management and work environment was at a high level, while the motivation was at a moderate level and the level of performance efficiency was at a high level, (2) the factors that had a statistically significant influence on employees' performance efficiency at the .05 level were motivation, perceived organizational management, and work environment, which together could predict 70.40% in the level of performance efficiency, (3) the guidelines for enhancing performance efficiency included, perceived organizational management aspect, through developing perceived organizational communication and solving problems of perceived strategic management of organization; work environment aspect, through developing the physical condition of the workplace and solving problems of supporting work tools; and motivation aspect, through developing job security, developing recognition, solving problems of compensation and benefits, and solving problems of advancement opportunities.

Keywords: performance efficiency, motivation, perceived organizational management, work environment, Department of Industry and Commerce of Khammouane Province

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร.....	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน	17
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	19
บริบทการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน	
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
ระยะที่ 1 การศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนก	
อุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	38
การกำหนดประชากรในการวิจัย.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ระยะที่ 3 แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว	55
ขั้นตอนที่ 1 การรวบรวมแหล่งข้อมูลเพื่อการสังเคราะห์	56
ขั้นตอนที่ 2 กระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการส่งเสริม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	56
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและจัดทำแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	56
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	59
ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	67
แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรม และการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.....	69
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	72
สรุปผลการวิจัย	72
อภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะ	80

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก	87
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	88
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	100
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	103
ประวัติย่อของผู้วิจัย	115

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	13
2 การกระจายตัวของประชากรในการวิจัยจำแนกตามพื้นที่การปฏิบัติงาน	39
3 ระดับการวัดและเกณฑ์การแบ่งกลุ่มของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม	40
4 ระดับการวัดและเกณฑ์การแบ่งกลุ่มของปัจจัยการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร...	40
5 ระดับการวัดและเกณฑ์การแบ่งกลุ่มของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน	42
6 ระดับการวัดและเกณฑ์การแบ่งกลุ่มของปัจจัยแรงจูงใจ	43
7 ระดับการวัดและเกณฑ์การแบ่งกลุ่มของตัวแปร ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว	46
8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแหล่งความ แปรปรวน	54
9 แสดงสมมติฐานในการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในแผนกอุตสาหกรรมและการค้า แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	55
10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	60
11 ค่าต่ำสุด สูงสุด และค่าเฉลี่ยคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	60
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการปฏิบัติงาน และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้า แขวงคำม่วนในภาพรวม	61
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร ของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน	61
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กร ของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน	63
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจของพนักงานแผนก อุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน	64

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว	66
17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระ และของตัวแปรอิสระกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้า แขวงคำ ม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	67
18	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนก อุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว	68
19	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	69

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	5
2 โครงสร้างการบริหารแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว	24

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ได้กำหนดทิศทางการปฏิรูปภาครัฐอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการภาครัฐให้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และยกระดับประสิทธิภาพของพนักงานรัฐ ให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของพรรคและรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานนายกรัฐมนตรี สปป. ลาว, 2561) โดยในเดือนมีนาคม 2568 สภาแห่งชาติ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีมติอนุมัติการปรับโครงสร้างการบริหารภาครัฐครั้งใหญ่โดยยุบรวมกระทรวง 17 กระทรวงเหลือ 13 กระทรวง อาทิ การควมรวมกระทรวงพลังงานและบ่อแร่เข้ากับกระทรวงอุตสาหกรรมและการค้าด้วย การปฏิรูปนี้ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพขององค์กร การประหยัดต้นทุน และการเปลี่ยนผ่านผู้นำ ซึ่งการปฏิรูปการบริหารที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพเกิดขึ้นควบคู่ไปกับการกำกับดูแลทางการเมืองที่เข้มงวดมากขึ้น (Haefner et al., 2026) แต่ด้วยในบริบทของประเทศที่กำลังประสบกับข้อจำกัดด้านความสามารถของสถาบัน โครงสร้างการบริหารที่ขาดความเข้มแข็ง และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำรุนแรง ทั้งภาวะหนี้สาธารณะ อัตราเงินเฟ้อที่สูง และค่าเงินที่อ่อนตัวลงได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อขวัญกำลังใจและแรงจูงใจของพนักงานรัฐจากการได้รับค่าตอบแทนที่แท้จริงมีค่าลดลง (Souksitthi et al., 2025) โดยแผนอุตสาหกรรมและการค้า แขวงคำม่วนนับเป็นหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างภาครัฐในครั้งนี้ จึงต้องมีการปรับตัวโดยใช้การบริหารจัดการแบบมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ และยกระดับประสิทธิภาพของพนักงานรัฐให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของประเทศในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจภายในแขวง โดยมีภาระหน้าที่เป็นทั้งหน่วยกำกับดูแลและส่งเสริมด้านอุตสาหกรรมการค้า แต่กำลังประสบปัญหาด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานยังมีจุดอ่อนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ขาดทักษะการแก้ปัญหา และขาดความคิดริเริ่ม แต่ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี 2567 กลับพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ "ดี" และ "ดีเยี่ยม" (Khammouane Provincial Department of Industry and Commerce, 2024) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการประเมินอาจไม่ครอบคลุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แท้จริงได้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานวัดได้จากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความรวดเร็วในการทำงาน และความประหยัดค่าใช้จ่าย (กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และอัมพน ห่อนาค,

2566; สโรช บุญพันธ์, 2566; Peterson & Plowman, 1989) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ โดยการที่พนักงานมีความรู้และความเข้าใจในทิศทางการบริหารและการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กรจะช่วยประสานเป้าหมายส่วนบุคคลให้เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร (วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566) องค์กรที่มีกลยุทธ์โดยทีมบริหารที่แข็งแกร่งมีความสามารถสูงจะสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาที่มีวิสัยทัศน์และมีความรู้ความสามารถ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565) รวมทั้ง การมีการสื่อสารภายในองค์กรที่มีการสื่อสารสองทางอย่างชัดเจนจะทำให้พนักงานได้รับรู้ข่าวสาร ลดความกำกวม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว (อินทอร แซ่คู และทองฟู ศิริวงศ์, 2567) ซึ่งการรับรู้การสื่อสารขององค์กรนั้นจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และอัมพน ห่อนาค, 2566) ประการต่อมา คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การมีสภาพทางกายภาพที่ปลอดภัยและสะดวกสบายจะเป็นปัจจัยสำคัญที่สำคัญ (ธวัชชัย รัชสมบัติ และกัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม, 2565) ความสะอาด การระบายอากาศ และอุณหภูมิที่เหมาะสม มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับประสิทธิภาพของพนักงาน (Guswari et al., 2025) การได้รับวัสดุอุปกรณ์ ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมก็มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร (สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565) รวมทั้ง การมีสิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงานและเครื่องมือเครื่องใช้ที่พร้อมสมบูรณ์ จะช่วยเพิ่มผลิตภาพและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้องและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น (Taliang et al., 2023) และประการสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการที่เป็นธรรม และการมีความมั่นคงในอาชีพถือเป็นหลักประกันที่ลดความวิตกกังวลของพนักงาน ทำให้ทุ่มเทกับการทำงานได้เต็มที่ (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; Zafar et al., 2021) และความก้าวหน้าในอาชีพรวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือจะมีผลโดยตรงต่อการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565; กาญจนา เล่าเรื่อง และคณะ, 2568)

อย่างไรก็ตาม ในบริบทของแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนจากอดีตจนถึงปัจจุบันยังไม่มี การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมองค์ประกอบทุกด้าน และยังไม่มีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนอย่างแท้จริง ดังนั้น จึงได้มีการวิจัยนี้เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการปฏิบัติงาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นฐานข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาาระบบแรงจูงใจ

ที่ถูกต้องตรงจุด อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้บริการประชาชน และตอบสนองต่อเป้าหมายการปฏิรูประบบงานภาครัฐของประเทศได้อย่างยั่งยืนต่อไป

คำถามของการวิจัย

คำถามของการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีดังนี้

1. ปัจจัยการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับใด
2. มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สมมติฐานของการวิจัย

การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้า แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสำคัญดังนี้

1. ทราบระดับของปัจจัยการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนที่เป็นจริง
2. ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนอันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน ที่สามารถรองรับนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐให้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ และสามารถตอบสนองต่อภารกิจของพรรคและรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยได้แก่ พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 302 คน (แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน, 2567) โดยการวิจัยนี้จะศึกษาจากประชากรทั้งหมด

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ดำเนินการวิจัย คือ หน่วยงานในสังกัดของแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2568 ถึงธันวาคม 2569

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ (1) การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร ประกอบด้วย การรับรู้การสื่อสารขององค์กร และการรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร (2) สภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย สภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน และการได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ และ (3) แรงจูงใจ ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ การมีความมั่นคงในงาน การมีโอกาสก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับนับถือ

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน ประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความรวดเร็วในการทำงาน และความประหยัดค่าใช้จ่าย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความรวดเร็วในการทำงาน และความประหยัดค่าใช้จ่าย (กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และอัมพน ห่อนาค, 2566; สโรช บุญพันธ์, 2566; Peterson & Plowman, 1989)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่

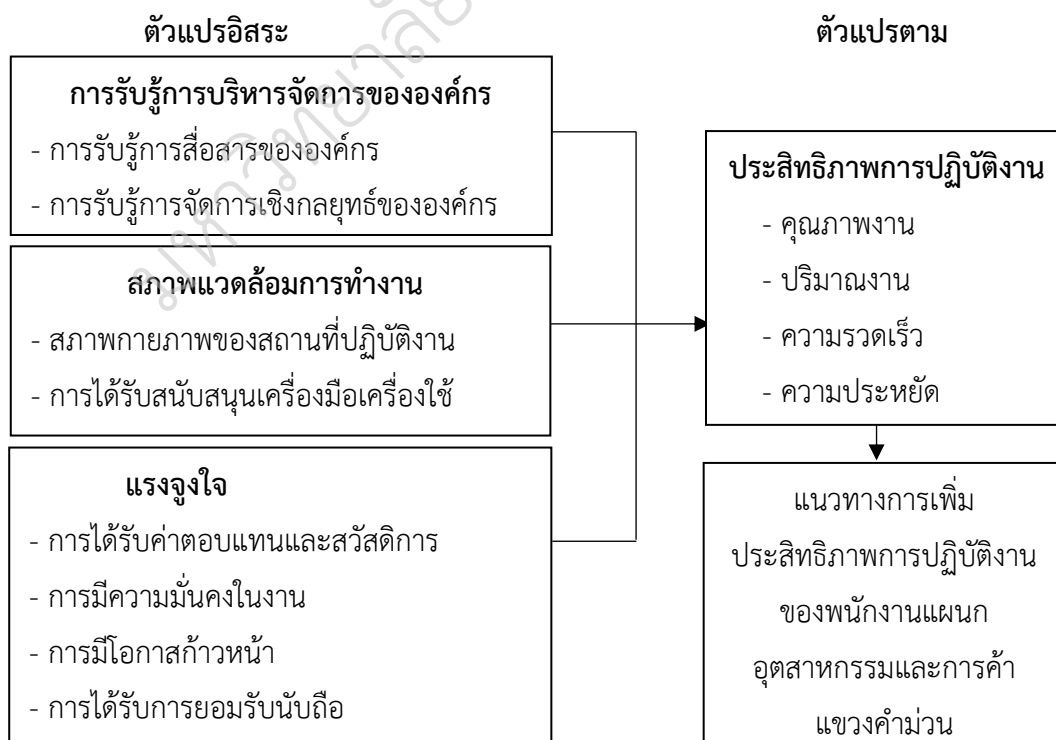
(1) การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร ประกอบด้วย การรับรู้การสื่อสารขององค์กร และการรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร (วิระวัฒน์ ขาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566; สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565; กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และอัมพน ห่อนาค, 2566; อินทอร แซ่คู และทองฟู ศิริวงศ์, 2567)

(2) สภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย สภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน และการได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ (ธวัชชัย รัชสมบัติ และกัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม, 2565; สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565; Taliang et al., 2023; Guswari et al., 2025)

(3) แรงจูงใจ ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ การมีความมั่นคงในงาน การมีโอกาสดำเนินงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัฒน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565; กาญจนา เล่าเรือง และคณะ, 2568; Zafar et al., 2021)

ทั้งนี้ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จะนำไปสู่การจัดทำแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน ซึ่งกรอบแนวคิดของการวิจัยแสดงดังภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถวัดได้จากการทำงานที่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความรวดเร็ว และ ความประหยัดค่าใช้จ่าย ดังนี้

1.1 คุณภาพงาน หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีผลการปฏิบัติงานที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ถูกต้องแม่นยำตามมาตรฐาน มีประโยชน์ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ

1.2 ปริมาณงาน หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีผลการปฏิบัติงานที่มีจำนวนครบถ้วน และมีขนาดถูกต้องตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

1.3 ความรวดเร็วในการทำงาน หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีผลการปฏิบัติงานที่เสร็จสิ้นทันเวลาเสมอ สามารถลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และเสร็จก่อนกำหนดเมื่อจำเป็น

1.4 ความประหยัดค่าใช้จ่าย หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีผลการปฏิบัติงานที่ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ลดการใช้วัสดุสิ้นเปลือง และช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของทั้งองค์กรและประชาชนผู้รับบริการ

2. การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีการรับรู้การสื่อสารขององค์กร และมีการรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ดังนี้

2.1 การรับรู้การสื่อสารขององค์กร หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนได้รับข้อมูลนโยบายอย่างชัดเจน ได้รับข้อมูลนโยบายอย่างทันเวลา รับรู้เรื่องการวัดประสิทธิภาพอย่างชัดเจน รับรู้เรื่องการวัดประสิทธิภาพอย่างครบถ้วน รับรู้ข้อมูลข่าวสารเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน และข้อมูลที่ได้รับเพียงพอต่อการทำงาน

2.2 การรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การปฏิบัติงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความสอดคล้องของแผนกลยุทธ์กับแผนปฏิบัติการ การจัดสรรทรัพยากร การทำงานแบบมีส่วนร่วม การติดตามและประเมินผล และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

3. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีสภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมีการได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ ดังนี้

3.1 สภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีแสงสว่างเหมาะสม อุณหภูมิสบายเหมาะสม อุปกรณ์โต๊ะ

เก้าอี้มีสภาพดี การจัดวางอุปกรณ์เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาดเอื้อต่อการทำงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน มีพื้นที่ทำงานส่วนตัวเพียงพอ และสภาพแวดล้อมสะดวกต่อการทำงาน

3.2 การได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีเครื่องมือทันสมัยพร้อมใช้ มีอินเทอร์เน็ตเร็วและเสถียร มีการใช้ซอฟต์แวร์คุณภาพสูง เครื่องมือเฉพาะทางเพียงพอ การแก้ไขปัญหาเครื่องมือชำรุดได้รวดเร็ว และเครื่องมืออำนวยความสะดวกได้ดี

4. แรงจูงใจ หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ การมีความมั่นคงในงาน การมีโอกาสดำเนินงาน และการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน ดังนี้

4.1 การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่ เงินเดือนเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย เงินประจำตำแหน่งเหมาะสม เบี้ยเลี้ยง/ค่าเดินทางเหมาะสม โบนัสประจำปีเหมาะสม ค่าตอบแทนนอกเวลาเหมาะสม บำเหน็จบำนาญเหมาะสม ค่าช่วยเหลือบุตรเหมาะสม ค่าเช่าบ้านเหมาะสม สิทธิการลาเหมาะสม สิทธิประกันสุขภาพเหมาะสม วันหยุดเพียงพอ รวมถึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการรวม

4.2 การมีความมั่นคงในงาน หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีความมั่นใจว่าการประกอบอาชีพมีความมั่นคง มีความจงรักภักดีและผูกพันกับงาน มั่นใจว่าปฏิบัติงานได้ระยะยาว ถึงแม้จะเปลี่ยนแผนกก็ยังมีความมั่นคง รวมถึงการที่รัฐบาลให้ปฏิบัติงานจนเกษียณ

4.3 การมีโอกาสดำเนินงาน หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีโอกาสดำเนินงานทั้งในแผนกและนอกแผนก ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อและฝึกอบรม รวมถึงได้ใช้คุณวุฒิและทักษะประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4.4 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนเคยได้รับรางวัล ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ได้รับการยกย่องชมเชยทั้งจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานภายนอก รวมถึงได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและประชาชน

5. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน หมายถึง ข้อเสนอเพื่อการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเป็นแนวทางที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย แนวทางในการพัฒนาและแนวทางในการแก้ไขปัญหา ทั้งในด้านการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนก
อุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีแนวคิด ทฤษฎีและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - 1.4 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - 1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร
 - 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร
 - 2.2 ความหมายของการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร
 - 2.3 ความสำคัญของการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร
 - 2.4 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร
 - 2.5 อิทธิพลของการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กรต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน
 - 3.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน
 - 3.2 ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน
 - 3.3 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงาน
 - 3.4 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสภาพแวดล้อมการทำงาน
 - 3.5 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - 4.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - 4.2 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 4.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 4.4 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของแรงจูงใจ
 - 4.5 อิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
5. บริบทการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Operational Efficiency) ถือเป็นตัวแปรตามที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ โดยอาศัยรากฐานจากทฤษฎีการจัดการของ Peterson & Plowman (1989) ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดในการวัดความสำเร็จของการใช้ทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทฤษฎีนี้ระบุว่าประสิทธิภาพไม่สามารถมองเพียงมิติใดมิติหนึ่งได้ แต่ต้องประเมินอย่างรอบด้านครอบคลุมทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ โดยแบ่งองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพออกเป็น 4 มิติหลัก ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านความรวดเร็ว (Time) และด้านความประหยัด (Cost) (Peterson & Plowman, 1989)

นอกจากนี้ การประเมินประสิทธิภาพยังสอดคล้องกับแนวคิด Total Quality Management (TQM) และ Lean Management ที่มุ่งเน้นการลดความสูญเปล่าในกระบวนการทำงาน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด ควบคู่ไปกับการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ ซึ่งการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรวัดเหล่านี้ ย่อมได้รับอิทธิพลจากทั้งการรับรู้การจัดการขององค์กรสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านแรงจูงใจ (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566)

สรุปได้ว่าทฤษฎีองค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman เป็นกรอบแนวคิดหลักที่ใช้อธิบายและประเมินความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร ผ่านการวัดผลสัมฤทธิ์ 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณ ความรวดเร็ว และความประหยัด

2. ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างสรรค์ผลงานที่มีความถูกต้องแม่นยำ ปราศจากข้อบกพร่อง สอดคล้องกับมาตรฐานทางเทคนิค และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี (กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และอัมพน ห่อนาค, 2566) รวมถึงเป็นความสามารถในการผลิตชิ้นงานหรือรองรับภาระงานได้สำเร็จครบถ้วนตามจำนวนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; สโรช บุญพันธ์ และชินวัตร เชื้อสระคู, 2566; Guswari et al., 2025)

ตลอดจนการบริหารเวลาเพื่อส่งมอบงานได้ตรงตามกำหนด มีความฉับไวในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566; สโรช บุญพันธ์ และชินวัตร เชื้อสระคู, 2566) และความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร ปัจจัยนำเข้า งบประมาณ ให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด โดยลดต้นทุนและความสูญเปล่าในกระบวนการทำงาน (สโรช บุญพันธ์ และชินวัตร เชื้อสระคู, 2566; ธวัชชัย รัชสมบัติ และกัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม, 2565)

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ชีตความสามารถของบุคลากร ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรและเวลาอย่างคุ้มค่า เพื่อสร้างผลผลิตที่ได้มาตรฐาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้นำมากำหนดเป็น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถวัดได้จากการทำงานที่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความรวดเร็ว และความประหยัดค่าใช้จ่าย

3. ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสำคัญดังนี้

3.1 ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ ภาพลักษณ์ที่ดี และทำให้องค์กรได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนช่วยรักษาความยั่งยืนของหน่วยงานในภาวะวิกฤต (กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และอัมพน ห่อนาค, 2566; อินทอรุณ แซ่คู และทองฟู ศิริวงศ์, 2567; Polycarp, 2022)

3.2 เป็นฟันเฟืองขับเคลื่อนกระบวนการทำงานให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ป้องกันการสะสมของงานค้างคั่ง (Backlog) ลดปัญหาคอขวด และลดภาระต้นทุนคงที่ของหน่วยงาน (Taliang et al., 2023)

3.3 ช่วยลดระยะเวลาการรอคอย สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ และมีศักยภาพในการระบับความเสียหายจากสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างทันท่วงที (สโรช บุญพันธ์ และชินวัตร เชื้อสระคู, 2566; วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566)

3.4 สร้างความยั่งยืนทางการเงินให้แก่องค์กร ทำให้มีงบประมาณเหลือเพื่อนำไปจัดสรรสวัสดิการหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ และลดภาระความเสี่ยงจากต้นทุนแฝง (Guswari et al., 2025; Zafar et al., 2021)

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสำคัญคือ เป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จ และภาพลักษณ์ขององค์กร ช่วยให้กระบวนการบริการลื่นไหล ลดต้นทุน สร้างความคุ้มค่า และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

4. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มี 4 องค์ประกอบ และแต่ละองค์ประกอบมีตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

4.1 ด้านคุณภาพงาน (Quality) ประกอบด้วยตัวชี้วัดความถูกต้องแม่นยำตามมาตรฐาน ความสมบูรณ์ครบถ้วน ปราศจากข้อผิดพลาด (Zero Defect) และการสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ (กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และอัมพน ห่อนาค, 2566)

4.2 ด้านปริมาณงาน (Quantity) ประกอบด้วยตัวชี้วัดการผลิตผลงานได้ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนด การบริการประชาชนได้ครบตามคิว และความสามารถในการบริหารจัดการงานหลายอย่าง (Multitasking) โดยไม่กระทบงานประจำ (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัฒน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; สโรช บุญพันธ์ และชินวัตร เชื้อสระคู, 2566)

4.3 ด้านความรวดเร็วในการทำงาน (Time) ประกอบด้วยตัวชี้วัดความสม่ำเสมอในการส่งงานตรงเวลา การลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ความคล่องตัวในการบริการ และความสามารถในการทำงานให้เสร็จเร็วกว่ากำหนด (กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และอัมพน ห่อนาค, 2566; วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566)

4.4 ด้านความประหยัดค่าใช้จ่าย (Cost) ประกอบด้วยตัวชี้วัดการใช้วัสดุอุปกรณ์เท่าที่จำเป็น การทำงานภายใต้งบประมาณอย่างคุ้มค่า และการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบเพื่อลดค่าซ่อมแซมหรือต้นทุนแฝง (สโรช บุญพันธ์ และชินวัตร เชื้อสระคู, 2566; Guswari et al., 2025)

ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดตัวแปรตามในวิจัย คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถวัดได้จากการทำงานที่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความรวดเร็ว และ ความประหยัดค่าใช้จ่าย ดังนี้

คุณภาพงาน หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีผลการปฏิบัติงานที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ถูกต้องแม่นยำตามมาตรฐาน มีประโยชน์ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ

ปริมาณงาน หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีผลการปฏิบัติงานที่มีจำนวนครบถ้วน และมีขนาดถูกต้องตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

ความรวดเร็วในการทำงาน หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีผลการปฏิบัติงานที่เสร็จสิ้นทันเวลาเสมอ สามารถลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และเสร็จก่อนกำหนดเมื่อจำเป็น

ความประหยัดค่าใช้จ่าย หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีผลการปฏิบัติงานที่ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ลดการใช้วัสดุสิ้นเปลือง และช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของทั้งองค์กรและประชาชนผู้รับบริการ

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีหลายปัจจัย ดังนี้

5.1 การรับรู้การสื่อสารขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการรับรู้การสื่อสารขององค์กร จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐาน ลดความผิดพลาด นำไปสู่การยกระดับคุณภาพและปริมาณงาน (กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และอัมพน ห่อนาค, 2566) และบรรเทาผลกระทบด้านลบจากข้อเรียกร้องในงาน กระตุ้นความพึงพอใจและความรู้สึกผูกพันในการทำงาน (อินทอร แซ่คู และทองฟู ศิริวงศ์, 2567)

5.2 การรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร จะทำให้พนักงานสามารถจัดลำดับความสำคัญ ลด

ขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และมุ่งเน้นกระบวนการที่สร้างผลผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566) และกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเท ทำให้กลยุทธ์ถูกปรับเปลี่ยนเป็นประสิทธิภาพการทำงานได้จริง (สโรช บุญพันธ์ และชินวัตร เชื้อสระคู, 2566)

5.3 สภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยสภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานสามารถดำเนินการปฏิบัติงานได้รวดเร็วและถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้น ลดการเคลื่อนไหวที่สูงเปล่า (ธวัชชัย รัชสมบัติ และกัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม, 2565; Guswari et al., 2025) และทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย สบายตัว เกิดแรงจูงใจและความตั้งใจที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติหน้าที่ (วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566)

5.4 การได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดย การได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ จะทำให้พนักงานมีเครื่องมือที่ทนแรง ช่วยเพิ่มปริมาณผลผลิต ลดเวลาทำงาน และลดค่าใช้จ่ายจากความผิดพลาด (Taliang et al., 2023) และช่วยลดความกดดันทางจิตใจและภาวะความเครียดทางเทคนิค ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจ (สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565)

5.5 การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดย การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ จะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการส่งมอบงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา และรักษาระดับคุณภาพงานให้ได้ตามมาตรฐาน (อินทอร แซ่คู และทองฟู ศิริวงศ์, 2567; Pratamtomo et al., 2024) และช่วยลดความเครียดจากปัญหาเศรษฐกิจส่วนตัว ทำให้มีสมาธิโฟกัสกับงานได้อย่างเต็มที่ (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; Zafar et al., 2021)

5.6 การมีความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการมีความมั่นคงในงาน จะทำให้พนักงานลดความวิตกกังวล ลดอัตราการขาดงาน สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลผลิตมีความเสถียร (วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566) และกระตุ้นให้เกิดความจงรักภักดี พร้อมแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; Zafar et al., 2021)

5.7 การมีโอกาสดำเนินงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการมีโอกาสดำเนินงาน จะทำให้พนักงานได้รับการยกระดับทักษะ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการปรับปรุงคุณภาพงาน ลดความผิดพลาด (สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565; กาญจนา เล่าเรื่อง และคณะ, 2568) และสร้างความผูกพันทางอารมณ์ นำไปสู่การนำเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อยกระดับผลลัพธ์ (Pratamtomo et al., 2024)

5.8 การได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการได้รับการยอมรับนับถือ จะทำให้พนักงานเกิดแรงผลักดันที่จะรักษาระดับคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น เพิ่มความประณีตละเอียดอ่อนในการทำงาน (สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565) และนำไปสู่การอุทิศตนทำงานเกินกว่าหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความสำเร็จของส่วนรวม (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; กาญจนา เล่าเรื่อง และคณะ, 2568)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดังกล่าว ได้นำมาวิเคราะห์แจกแจงในตาราง 1 ต่อไปนี้

ตาราง 1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ ปัจจัย	กษิณภัทร เศรษฐอุปการ (2566)	อินทอร แซ่คูข (2567)	วีระวัฒน์ ขาแสน (2566)	สโรช บุญพันธ์ (2566)	รัชชัย รัชสมบัติ (2565)	Guswariet al.(2025)	สุรางค์บุญยะพงษ์ไชย(2565)	Talianget al.(2023)	พิเชษฐ์ สุขอุทัย (2564)	Zafaret (2021)	กาญจนา เล่าเรือง (2568)	Pratamotoet (2024)	ความถี่
1. การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร													
- การรับรู้การสื่อสารขององค์กร	✓	✓											2
- การรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร			✓	✓									2
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน													
- สภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน			✓		✓	✓							3
- การได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้							✓	✓					3
3. แรงจูงใจ													
- การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ		✓	✓						✓	✓		✓	5
- การมีความมั่นคงในงาน			✓						✓	✓			3
- การมีโอกาask้าวหน้า							✓		✓	✓	✓	✓	5
- การได้รับการยอมรับนับถือ							✓		✓	✓	✓		4

จากตาราง 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีความถี่สูงสุด คือ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ (5 เรื่อง) และ การมีโอกาask้าวหน้า (5 เรื่อง) รองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ (4 เรื่อง) สภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน (3 เรื่อง) การได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ (2 เรื่อง) การมีความมั่นคงในงาน (3 เรื่อง) การรับรู้การสื่อสารขององค์กร (2 เรื่อง)

และ การรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ (2 เรื่อง) ตามลำดับ ดังนั้น ในการวิจัยนี้ จึงได้กำหนดให้ปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

(1) การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร ประกอบด้วย การรับรู้การสื่อสารขององค์กร (กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และอัมพน ห่อนาค, 2566; อินทอร แซ่คู และทองฟู ศิริวงศ์, 2567) และการรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร (วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566; สโรช บุญพันธ์ และชินวัตร เชื้อสระคู, 2566)

(2) สภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย สภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน (ธวัชชัย รัชสมบัติ และกัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม, 2565; วีระวัฒน์ ชาแสน และ ละมัย ร่มเย็น, 2566; Guswari et al., 2025) และการได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ (สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565; Taliang et al., 2023)

(3) แรงจูงใจ ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566; อินทอร แซ่คู และทองฟู ศิริวงศ์, 2567; Zafar et al., 2021; Pratamtomo et al., 2024) การมีความมั่นคงในงาน (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566; Zafar et al., 2021) การมีโอกาสดำเนินงาน (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565; กาญจนา เล่าเรือง และคณะ, 2568; Zafar et al., 2021; Pratamtomo et al., 2024) และการได้รับการยอมรับนับถือ (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565; กาญจนา เล่าเรือง และคณะ, 2568; Zafar et al., 2021)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร

1.1 ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กรในมิติของการรับรู้การสื่อสารขององค์กร ประกอบด้วยทฤษฎีการประมวลผลข้อมูลขององค์กร (Organizational Information Processing Theory) และทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก (Leader-Member Exchange Theory: LMX) ซึ่งอธิบายว่าการสื่อสารภายในองค์กรไม่ใช่เพียงการไหลเวียนของข้อความทางกายภาพ แต่รวมถึงความสามารถของพนักงานในการตีความ ลดความกำกวม และแปลงข้อมูลไปสู่การใช้งานจริง รวมถึงการรับรู้ความโปร่งใส นโยบายที่ชัดเจน และการสนับสนุนจากองค์กร ถือเป็นทรัพยากรทางอารมณ์สังคมที่เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความผูกพันและแรงจูงใจ (กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และอัมพน ห่อนาค, 2566; อินทอร แซ่คู และทองฟู ศิริวงศ์, 2567)

1.2 ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กรในมิติของการรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร อาศัยกรอบแนวคิดจากทฤษฎีการรู้คิดเชิงกลยุทธ์ (Cognitive Theory of Strategic Management) และทฤษฎีความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ (Strategic Alignment Theory)

ทฤษฎีกลุ่มนี้อธิบายว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการเชิงจิตวิทยาสังคมที่บุคลากรใช้กรอบความคิดและความเข้าใจทางปัญญา เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดทิศทาง และนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เพื่อสร้าง "ความจริงร่วมกัน" (Shared reality) ของคนทั้งองค์กร ความเข้าใจที่ตรงกันนี้ทำให้พนักงานสามารถตีความและเชื่อมโยงเป้าหมายในระดับบุคคลเข้ากับเป้าหมายระดับองค์กรได้อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566; สโรช บุญพันธ์ และชินวัตร เชื้อสระคู, 2566)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการประมวลผลข้อมูลขององค์กรและทฤษฎีการรู้คิดเชิงกลยุทธ์ เป็นกรอบแนวคิดหลักที่อธิบายว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการซึ่งประกอบด้วย การสื่อสารที่โปร่งใสและการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ที่ชัดเจนจะช่วยลดความไม่แน่นอน สร้างความเข้าใจร่วมกัน และเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2. ความหมายของการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร

การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร หมายถึง กระบวนการที่พนักงานมีมุมมอง ความคิดเห็น และตอบสนองต่อการรับข้อมูลข่าวสาร ทั้งการรับรู้และเข้าใจในรูปแบบและทิศทางการสื่อสารทุกระดับ ตลอดจนความเข้าใจในเหตุผลเบื้องหลังของภารกิจและการมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนร่วมกัน (กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และอัมพน ห่อนาค, 2566; อินทุอร แซ่คู และทองฟู ศิริวงศ์, 2567)

นอกจากนี้ยังหมายรวมถึง ความเข้าใจและการตระหนักรู้ของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เพื่อใช้ในการแปลงแผนงานไปสู่การจัดสรรทรัพยากรและการลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบ (วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566; สโรช บุญพันธ์ และชินวัตร เชื้อสระคู, 2566)

สรุปได้ว่า การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร หมายถึง กระบวนการเชิงจิตวิทยาและการตระหนักรู้ของพนักงานที่มีต่อระบบการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารและทิศทางการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน

3. ความสำคัญของการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร

การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กรมีความสำคัญดังนี้

3.1 ช่วยป้องกันความผิดพลาด ลดความไม่แน่นอน สร้างความโปร่งใส และทำหน้าที่เป็นทรัพยากรทางอารมณ์สังคมที่ช่วยรักษาประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจในงาน (กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และอัมพน ห่อนาค, 2566)

3.2 เป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยผสมผสานการทำงานเป็นทีม ขจัดความกำกวมในบทบาทหน้าที่ สร้างความไว้วางใจ และส่งเสริมการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (อินทุอร แซ่คู และทองฟู ศิริวงศ์, 2567)

3.3 ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและช่วยให้บุคลากรสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน ลดความขัดแย้งเชิงบทบาท เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่สูญเสียทรัพยากร

ไปโดยเปล่าประโยชน์ (วีระวัฒน์ ขาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566)

3.4 เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการให้บริการ เพิ่มผลิตภาพ สร้างความมุ่งมั่น และเสริมสร้างขีดความสามารถในการปรับตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสถานะที่มีการแข่งขันสูง (สโรช บุญพันธ์ และชินวัตร เชื้อสระคู, 2566)

สรุปได้ว่าการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กรมีความสำคัญคือ เป็นกลไกหลักที่ช่วยสร้างความชัดเจน ลดความกำกวมและข้อขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ พร้อมทั้งเป็นทรัพยากรที่สนับสนุนสภาพจิตใจ ช่วยกระตุ้นความทุ่มเท และยกระดับขีดความสามารถขององค์กรในการปรับตัวและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร

การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร ประกอบด้วย การรับรู้การสื่อสารขององค์กร และการรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ดังนี้

4.1 การรับรู้การสื่อสารขององค์กร มีตัวชี้วัด ได้แก่ ความน่าเชื่อถือของผู้ส่งสาร ความชัดเจนของข้อมูล ช่องทางและทิศทางการติดต่อสื่อสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับ ความโปร่งใส ความเปิดเผย ความรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูล และการมีช่องทางระบายความกังวล (กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และอัมพน ห่อนาค, 2566; อินทอร แซ่คู และทองฟู ศิริวงศ์, 2567)

4.2 การรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร มีตัวชี้วัด ได้แก่ การตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง การสแกนสภาพแวดล้อม ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากร การมีระบบติดตามประเมินผล และความยืดหยุ่นในการแก้ไขข้อผิดพลาด (วีระวัฒน์ ขาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566; สโรช บุญพันธ์ และชินวัตร เชื้อสระคู, 2566)

5. อิทธิพลของการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยจะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐาน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน จัดลำดับความสำคัญของงานได้ดีขึ้น และบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างรวดเร็ว (กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และอัมพน ห่อนาค, 2566; สโรช บุญพันธ์ และชินวัตร เชื้อสระคู, 2566) และจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจภายใน มีความผูกพันด้านจิตใจ บริหารเวลาได้ดีขึ้น และสร้างความมุ่งมั่นพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านในการยกระดับผลผลิตและประสิทธิภาพโดยรวม (อินทอร แซ่คู และทองฟู ศิริวงศ์, 2567; วีระวัฒน์ ขาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566)

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรต้น คือ การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีการรับรู้การสื่อสารขององค์กร และมีการรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ดังนี้

การรับรู้การสื่อสารขององค์กร หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวง
คำม่วนได้รับข้อมูลนโยบายอย่างชัดเจน ได้รับข้อมูลนโยบายอย่างทันเวลา รับรู้เรื่องการวัด
ประสิทธิภาพอย่างชัดเจน รับรู้เรื่องการวัดประสิทธิภาพอย่างครบถ้วน รับรู้ข้อมูลข่าวสารเท่าเทียมกับ
เพื่อนร่วมงาน และข้อมูลที่ได้รับเพียงพอต่อการทำงาน

การรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและ
การค้าแขวงคำม่วนมีการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการ
ปฏิบัติงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความสอดคล้องของแผนกลยุทธ์กับแผนปฏิบัติการ การจัดสรร
ทรัพยากร การทำงานแบบมีส่วนร่วม การติดตามและประเมินผล และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

ทฤษฎีที่ใช้อธิบายสภาพแวดล้อมการทำงาน อาศัยรากฐานจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) (Herzberg's Two-Factor Theory) ในส่วนของ "ปัจจัยคำจุน" (Maintenance Factors หรือ Hygiene Factors) ซึ่งอธิบายว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยในการทำงาน แม้จะไม่ได้สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่หากองค์กรไม่สามารถจัดทำให้ได้อย่างเหมาะสม จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ความเครียด และส่งผลกระทบเชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงกับแนวคิด คุณภาพสภาพแวดล้อมภายในอาคาร (Indoor Environmental Quality: IEQ) และทฤษฎีการ ออกแบบสถานที่ทำงานตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics) ที่เน้นในการจัดพื้นที่ ให้เหมาะสมกับสรีระเพื่อลดความเหนื่อยล้าทางร่างกายและจิตใจ (อิ้วชัย รัชสมบัติ และกัญญณัฐ รัตนป ระภาธรรม, 2565; Guswari et al., 2025)

ในส่วนของการสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ อาศัยทฤษฎีความเหมาะสมของเทคโนโลยี กับงาน (Task-Technology Fit: TTF) ซึ่งอธิบายว่าการที่บุคลากรจะปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เทคโนโลยีหรือเครื่องมือที่ได้รับจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ ลักษณะของงาน รวมถึงการประยุกต์ใช้แบบจำลองข้อเรียกร้องและทรัพยากรในงาน (Job Demands-Resources Model) ที่จัดให้สภาพแวดล้อม เครื่องมือ และเทคโนโลยีเป็น "ทรัพยากรในงาน" (Job Resources) ที่สำคัญในการช่วยลดความกดดันจากภาระงาน และอำนวยความสะดวกให้พนักงาน สามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ (Guswari et al., 2025; Taliang et al., 2023)

สรุปได้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (ปัจจัยคำจุน) ทฤษฎีความเหมาะสม ของเทคโนโลยีกับงาน (TTF) และทฤษฎีการยศาสตร์ เป็นกรอบแนวคิดหลักที่อธิบายว่าสภาพแวดล้อม ทางกายภาพที่ปลอดภัยและการได้รับการสนับสนุนเครื่องมือที่ทันสมัย ทำหน้าที่เป็นทรัพยากรพื้นฐาน

ที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจ ลดความเครียด และเป็นตัวขับเคลื่อน
ให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัว

2. ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบเชิงรูปธรรมและสภาวะแวดล้อม
ภายในสถานที่ปฏิบัติงานที่ครอบคลุมถึงสิ่งก่อสร้าง การจัดผังพื้นที่ โต๊ะเก้าอี้ที่ถูกหลักสรีรศาสตร์ แสง
สว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ เสียงรบกวน และความสะอาด ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยและ
สภาวะจิตใจของพนักงาน (ธวัชชัย รัชสมบัติ และกัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม, 2565; วีระวัฒน์ ชาแสน
และละมัย ร่มเย็น, 2566; Guswari et al., 2025) รวมไปถึงกระบวนการที่องค์กรจัดสรรปัจจัยนำเข้า
ทางวัตถุ เช่น วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ยานพาหนะ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล อินเทอร์เน็ต และ
ซอฟต์แวร์ที่ทันสมัย เป็นต้น เพื่ออำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนที่ซับซ้อนในการปฏิบัติงาน (สุรางค์
บุญยะพงศ์ไชย, 2565; Taliang et al., 2023)

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาวะแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัย
สะดวกสบาย และการได้รับทรัพยากรเครื่องมือเครื่องใช้รวมถึงเทคโนโลยีที่เพียงพอและเหมาะสมต่อ
การสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

3. ความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสำคัญดังนี้

3.1 ช่วยป้องกันความเสี่ยง ลดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน (Office
Syndrome) ซึ่งเป็นการลดความสูญเสียทางเศรษฐกิจและอัตราการลางานขององค์กร (Guswari et
al., 2025)

3.2 ช่วยลดความเครียดทางอารมณ์ สร้างสมาธิ ลดความเหนื่อยล้า และสร้าง
สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดค้นนวัตกรรมและการสร้างความผูกพัน (ธวัชชัย รัชสมบัติ และกัญญาณัฐ
รัตนประภาธรรม, 2565; วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566)

3.3 ช่วยแก้ไขปัญหาคอขวดในกระบวนการทำงาน ลดต้นทุน ลดเวลาทำงานที่สูญเสียเปล่า
และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันผ่านการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
(สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565; Taliang et al., 2023)

3.4 ทำหน้าที่เป็นปัจจัยจูงใจที่สร้างขวัญกำลังใจ ลดความกดดันจากภาระงาน และทำ
ให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ (วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566;
Guswari et al., 2025)

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสำคัญคือ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยรักษาสุข
ภาวะของบุคลากร ป้องกันความเสี่ยง ลดความเครียด และเป็นตัวช่วยฟื้นฟูแรงที่จัดอุปสรรคในการ
ทำงาน ทำให้บุคลากรมีสมาธิและมีขวัญกำลังใจที่ดีในการสร้างผลผลิตที่ได้มาตรฐาน

4. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสภาพแวดล้อมการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานประกอบด้วย สภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน และการ
ได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ ดังนี้

4.1 สภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ อุณหภูมิ การระบายอากาศ แสงสว่าง ระดับเสียง ความสะอาด ความปลอดภัย อุปกรณ์ดับเพลิง การจัดวางโต๊ะทำงานและเฟอร์นิเจอร์ รวมถึงการจัดสรรพื้นที่ส่วนตัวและส่วนกลาง (ธวัชชัย รัชสมบัติ และกัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม, 2565; วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566; Guswari et al., 2025)

4.2 การได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ ได้แก่ ความพร้อมใช้งานและความเพียงพอของอุปกรณ์สำนักงาน ปริมาณยานพาหนะ เครื่องมือเฉพาะทาง ระบบอินเทอร์เน็ต ซอฟต์แวร์ที่ทันสมัย และระบบการซ่อมบำรุงที่รวดเร็ว (สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565; Taliang et al., 2023)

5. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยจะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความเร็ว ถูกต้องแม่นยำ ลดการเคลื่อนไหวที่สูญเปล่า ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มปริมาณผลผลิต (ธวัชชัย รัชสมบัติ และกัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม, 2565; สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565; Guswari et al., 2025; Taliang et al., 2023) จะทำให้พนักงานลดความเครียดทางเทคนิค รู้สึกปลอดภัย สบายตัว สัมผัสได้ถึงความสะดวกสบายจากองค์กร ซึ่งส่งเสริมให้เกิดความสุข แรงจูงใจ และความผูกพันในการทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (ธวัชชัย รัชสมบัติ และกัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม, 2565; วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566; Guswari et al., 2025)

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดให้ สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นตัวแปรต้นในการวิจัย หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีสภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมีการได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ ดังนี้

สภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีแสงสว่างเหมาะสม อุณหภูมิสบายเหมาะสม อุปกรณ์โต๊ะเก้าอี้มีสภาพดี การจัดวางอุปกรณ์เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาดเอื้อต่อการทำงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน มีพื้นที่ทำงานส่วนตัวเพียงพอ และสภาพแวดล้อมสะดวกต่อการทำงาน

การได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีเครื่องมือทันสมัยพร้อมใช้ มีอินเทอร์เน็ตเร็วและเสถียร มีการใช้ซอฟต์แวร์คุณภาพสูง เครื่องมือเฉพาะทางเพียงพอ การแก้ไขปัญหาเครื่องมือชำรุดได้รวดเร็ว และเครื่องมืออำนวยความสะดวกได้ดี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีที่ใช้อธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาศัยรากฐานสำคัญจากทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) ของ Herzberg (1959) ซึ่งอธิบายว่าพฤติกรรมการทำงานถูกขับเคลื่อนด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ "ปัจจัยจูงใจ" (Motivation Factors) อาทิ ความสำเร็จ การ

ได้รับการยอมรับ และโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจและผลงานที่เหนือมาตรฐาน และ "ปัจจัยค้ำจุน" (Hygiene Factors) อาทิค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในงาน ซึ่งทำหน้าที่ป้องกันความไม่พึงพอใจและลดความเครียดทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ การอธิบายความต้องการด้านความมั่นคงและการได้รับการยอมรับนับถือ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่ระบุว่าพนักงานต้องการความปลอดภัยทางอาชีพและต้องการคุณค่าจากสังคม (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; กาญจนา เล่าเรื่อง และคณะ, 2568; Zafar et al., 2021)

นอกจากนี้ กลไกการทำงานของแรงจูงใจยังถูกอธิบายผ่านทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ J. Stacy Adams ที่เน้นย้ำเรื่องโครงสร้างค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ที่อธิบายว่าพนักงานจะทุ่มเททำงานหากเชื่อว่าผลงานจะนำไปสู่โอกาสก้าวหน้าและสวัสดิการที่มีคุณค่า ทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากร (Conservation of Resources Theory) ที่ชี้ว่าความมั่นคงในงานช่วยดึงดูดทรัพยากรทางสมองกลับมาใช้สร้างสรรค์งานแทนการวิตกกังวล และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ที่อธิบายว่าเมื่อองค์กรให้การยอมรับและให้หลักประกันที่มั่นคง พนักงานจะตอบแทนด้วยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (กาญจนา เล่าเรื่อง และคณะ, 2568; Pratamtomo et al., 2024)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นกรอบแนวคิดหลักที่ใช้อธิบายว่าปัจจัยค้ำจุน (ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคง) และปัจจัยจูงใจ (ความก้าวหน้า การยอมรับ) ทำหน้าที่ร่วมกันในการขจัดความไม่พึงพอใจ สร้างความผูกพัน และกระตุ้นให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดออกมา

2. ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการแบบองค์รวมที่องค์กรจัดสรรผลประโยชน์ทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ) เพื่อเป็นเครื่องมือแลกเปลี่ยนที่ยุติธรรม ตอบแทนผลการปฏิบัติงาน และยกระดับคุณภาพชีวิต (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; อินทอร แซ่คู และทองฟู ศิริวงศ์, 2567; Zafar et al., 2021; Pratamtomo et al., 2024) รวมถึงการสร้างสภาวะทางจิตวิทยาและความเชื่อมั่นของบุคลากร ต่อการรับประกันสถานะการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ปราศจากความเสี่ยงที่จะถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; วีระวัฒน์ ขาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566; Zafar et al., 2021) ตลอดจนนโยบายที่สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ ให้มีโอกาสนำหน้าโดยเปิดโอกาสให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือได้รับมอบหมายความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565; กาญจนา เล่าเรื่อง และคณะ, 2568; Pratamtomo et al., 2024) และครอบคลุมไปถึงการแสดงออกขององค์กร การได้รับการยอมรับนับถือในการชื่นชม ยกย่อง ให้เกียรติ และการรับฟังความคิดเห็น เพื่อตอบสนองต่อผลงานและสร้างความภาคภูมิใจ (กาญจนา เล่าเรื่อง และคณะ, 2568; Zafar et al., 2021)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกที่องค์กรจัดเตรียมไว้ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน ความมั่นคง โอกาสก้าวหน้า หรือการได้รับการยอมรับ เพื่อทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจและจิตวิทยา อันเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทในการทำงาน

3. ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญทั้งในด้านการลดความขัดแย้ง สร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา กระตุ้นแรงจูงใจภายใน และเติมเต็มความต้องการขั้นสูง ดังนี้

3.1 แรงจูงใจช่วยลดความขัดแย้ง ชัดเจนความรู้สึกไม่เป็นธรรม รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Retention) ลดอัตราการลาออก และสร้างเกราะป้องกันความเครียดทางเศรษฐกิจให้แก่พนักงาน (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; Zafar et al., 2021)

3.2 แรงจูงใจช่วยสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรทางสมองไปกับความวิตกกังวล และส่งเสริมให้พนักงานกล้าตัดสินใจ และมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรในระยะยาว (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566)

3.3 แรงจูงใจช่วยกระตุ้นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ลดความน่าเบื่อหน่าย จุดประกายความคิดสร้างสรรค์ และเสริมสร้างขีดความสามารถการแข่งขันให้แก่องค์กรผ่านการพัฒนาทักษะ (กาญจนา เล่าเรื่อง และคณะ, 2568; Pratamtomo et al., 2024)

3.4 แรงจูงใจช่วยเติมเต็มความต้องการขั้นสูงคือความเคารพยกย่อง สร้างขวัญกำลังใจ ทุนทางจิตวิทยาที่เข้มแข็ง และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เต็มไปด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วม (สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565; อินทอร แสงู และทองฟู ศิริวงศ์, 2567)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการรักษาสมดุลชีวิต ดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ สร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ และเป็นกลไกเชิงจิตวิทยาที่ทรงพลังในการหล่อหลอมความผูกพันและความมุ่งมั่นของพนักงานให้เป็นหนึ่งเดียวกับเป้าหมายองค์กร

4. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของแรงจูงใจ

องค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ การมีความมั่นคงในงาน การมีโอกาสนก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ดังนี้

4.1 การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ประกอบด้วยตัวชี้วัด ความโปร่งใสและเป็นธรรมของเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง โบนัส ค่าล่วงเวลา สิทธิการลา ประกันสุขภาพ รวมถึงบำเหน็จบำนาญด้วย (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; อินทอร แสงู และทองฟู ศิริวงศ์, 2567; Zafar et al., 2021)

4.2 การมีความมั่นคงในงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด การมีสัญญาจ้างงานที่ชัดเจน โอกาสถูกปลดออกจากงานในระดับต่ำ นโยบายการดูแลพนักงานในยามวิกฤต และการประเมินผลงานที่ตั้งอยู่บนความจริงปราศจากการใช้อำนาจมิชอบ (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น, 2566; Zafar et al., 2021)

4.3 การมีโอกาสดำเนินการ ประกอบด้วยตัวชี้วัด ความโปร่งใสของเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสดำเนินการถึงตำแหน่งที่สูงขึ้น การสนับสนุนงบประมาณและเวลาในการฝึกอบรม/ศึกษาต่อ และการมอบหมายโครงการพิเศษ (สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565; กาญจนา เล่าเรื่อง และคณะ, 2568; Pratamtomo et al., 2024)

4.4 การได้รับการยอมรับนับถือ ประกอบด้วยตัวชี้วัด การได้รับคำชมเชยจากหัวหน้าและหน่วยงานภายนอก การได้รับรางวัลพนักงานดีเด่น การรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหาร และความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน (กาญจนา เล่าเรื่อง และคณะ, 2568; Zafar et al., 2021)

5. อิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สำคัญ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ การมีความมั่นคงในงาน การมีโอกาสดำเนินการ และการได้รับการยอมรับนับถือ ดังนี้

5.1 การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการส่งมอบงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา รักษาระดับคุณภาพงานให้ได้ตามมาตรฐาน สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (อินทอรุณ แซ่คู และทองฟู ศิริวงศ์, 2567; Pratamtomo et al., 2024) และทำให้พนักงานลดความกังวลใจด้านการเงิน มีสมาธิในการทำงานเพิ่มขึ้น และลดอัตราการลาป่วยหรือขาดงาน (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดณ์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; Zafar et al., 2021)

5.2 การมีความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการมีความมั่นคงในงานจะทำให้พนักงานมีสมาธิกับงาน ลดพฤติกรรมต่อต้าน สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้คุณภาพและปริมาณผลผลิตมีความเสถียร (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดณ์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; วิระวัฒน์ ซาแสน และละมัย รมเย็น, 2566) และกระตุ้นให้เกิดความจงรักภักดี พร้อมแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ทุ่มเท่าทำงานเกินกว่าหน้าที่ (Zafar et al., 2021)

5.3 การมีโอกาสดำเนินการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการมีโอกาสดำเนินการจะทำให้พนักงานได้รับการยกระดับทักษะความรู้ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผลงาน ลดความผิดพลาด ทำงานได้รวดเร็วและแม่นยำขึ้น (สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย, 2565; กาญจนา เล่าเรื่อง และคณะ, 2568) และสร้างความผูกพันทางอารมณ์ นำไปสู่ความมุ่งมั่นในการทำงานระยะยาว และยินดีนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เพื่อองค์กร (Pratamtomo et al., 2024)

5.4 การได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการได้รับการยอมรับนับถือจะทำให้พนักงานเกิดแรงผลักดันที่จะรักษาคุณภาพงานให้คงที่ ลดความผิดพลาด เพิ่มความประณีตในการทำงาน (กาญจนา เล่าเรื่อง และคณะ, 2568) และนำไปสู่พฤติกรรม การอุทิศตน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพโดยรวมของทีมเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดณ์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564; Zafar et al., 2021)

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดให้ แรงจูงใจเป็นตัวแปรต้นในการวิจัย หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ การมีความมั่นคงในงาน การมีโอกาสดำเนินการ และการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน ดังนี้

การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้า
 แหวงคำม่วนได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่ เงินเดือนเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย เงินประจำตำแหน่ง
 เหมาะสม เบี้ยเลี้ยง/ค่าเดินทางเหมาะสม โบนัสประจำปีเหมาะสม ค่าตอบแทนนอกเวลาเหมาะสม
 บำเหน็จบำนาญเหมาะสม ค่าช่วยเหลือบุตรเหมาะสม ค่าเช่าบ้านเหมาะสม สิทธิการลาเหมาะสม
 สิทธิประกันสุขภาพเหมาะสม วันหยุดเพียงพอ รวมถึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการรวม

การมีความมั่นคงในงาน หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแหวงคำม่วนมี
 ความมั่นใจว่าการประกอบอาชีพมีความมั่นคง มีความจงรักภักดีและผูกพันกับงาน มั่นใจว่าปฏิบัติงาน
 ได้ระยะยาว ถึงแม้จะเปลี่ยนแผนกก็ยังมีความมั่นคง รวมถึงการที่รัฐบาลให้ปฏิบัติงานจนเกษียณ

การมีโอกาสดำรงตำแหน่ง หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแหวงคำม่วนมี
 โอกาสเลื่อนตำแหน่งทั้งในแผนกและนอกแผนก ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อและฝึกอบรม รวมถึงได้
 ใช้คุณวุฒิและทักษะประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแหวงคำ
 ม่วนเคยได้รับรางวัล ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ได้รับการยกย่องชมเชยทั้งจากผู้บังคับบัญชาและ
 หน่วยงานภายนอก รวมถึงได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและประชาชน

บริบทการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแหวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

บริบทการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแหวงคำม่วน สาธารณรัฐ
 ประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย ความเป็นมา ข้อมูลบุคลากร ข้อมูล โครงสร้างการบริหาร
 และบทบาทและหน้าที่ โดยมีรายละเอียดนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความเป็นมา

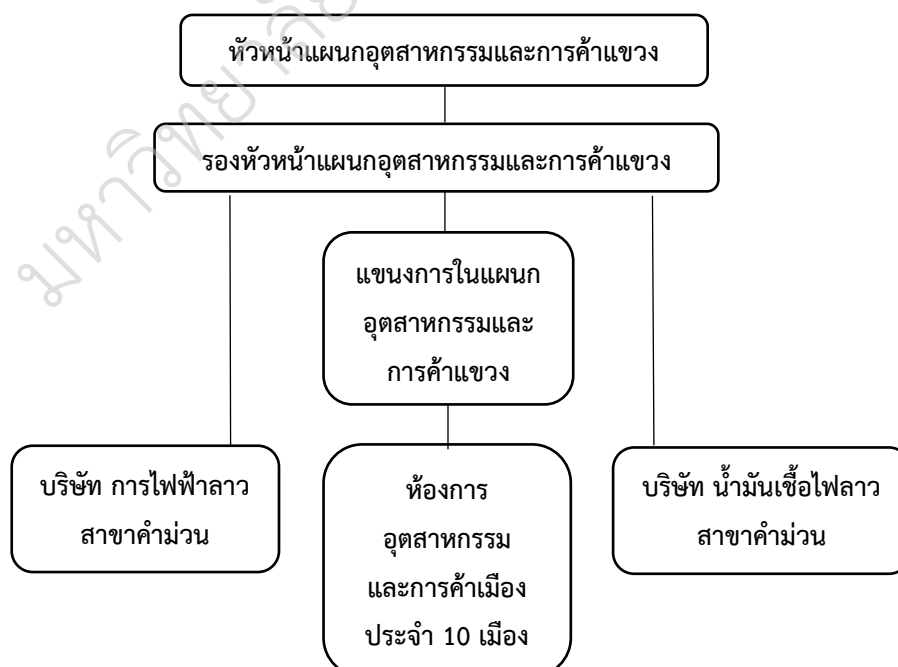
แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแหวงคำม่วน มีบทบาทเป็นเจ้าหน้าที่และผู้ช่วยของ
 กระทรวงอุตสาหกรรมและการค้า และแหวง ในการบริหารจัดการและตามการแบ่งส่วนในการบริหาร
 งานด้านอุตสาหกรรมและพาณิชย์ ได้แก่ การจัดการสำนักงาน การดำเนินการด้านกฎหมาย การจัด
 องค์กรและงานบุคลากร การติดตามและตรวจสอบ การบริหารรัฐกิจ การวางแผนพัฒนา สถิติ ความ
 ร่วมมือทางเศรษฐกิจ การจัดการ ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมแปรรูปและหัตถกรรม การจัดการ
 สิ่งแวดล้อมของโรงงานและผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม การส่งเสริมการจัดการเขตอุตสาหกรรมและฟาร์ม
 และการจัดการความปลอดภัยทางเคมี การจัดการ ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการค้า การหมุนเวียน
 สินค้า การจัดการราคาการคุ้มครองผู้บริโภค การตรวจสอบการค้า การแข่งขันทางธุรกิจ บริการจด
 ทะเบียนและการจัดการวิสาหกิจ การค้าต่างประเทศและการบูรณาการทางเศรษฐกิจกับภูมิภาคย่อย
 ภูมิภาค และโลก การนำเข้าและส่งออก การส่งเสริมการค้า พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ การส่งเสริมวิสาหกิจ
 ขนาดกลางและขนาดย่อมและผลผลิต การทำงานด้านทรัพย์สินทางปัญญาและมาตรฐาน การทำงาน
 ด้านพลังงาน งานด้านธรณีวิทยาและเหมืองแร่ (ห้องว่าแหวงคำม่วน สปป.ลาว, 2022)

2. ข้อมูลบุคลากร

พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน ประกอบด้วย หัวหน้าแผนก จำนวน 1 คน รองหัวหน้าแผนก จำนวน 4 คน พนักงานแขนงการบริหาร จำนวน 21 คน แขนงการตรวจสอบของรัฐ จำนวน 5 คน แขนงอุตสาหกรรมแปรรูป จำนวน 9 คน แขนงพลังงานจำนวน 9 คน แขนงธรณีวิทยาและเหมืองแร่ จำนวน 11 คน แขนงการค้าภายในประเทศ จำนวน 14 คน แขนงการค้าต่างประเทศ จำนวน 6 คน แขนงทรัพย์สินทางปัญญามาตรฐาน และมาตรฐานศึกษา จำนวน 9 คน แขนงส่งเสริมการพัฒนาสินค้าและบริการ จำนวน 9 คน และ แขนงการ จัดทะเบียน และจัดการวิสาหกิจ จำนวน 6 คน และรัฐวิสาหกิจ 2 แห่งคือ บริษัทปิโตรเลียมลาวจำนวน 30 คน และบริษัทไฟฟ้าลาว จำนวน 38 คน และพนักงานอุตสาหกรรมและการค้า 10 เมืองจำนวน 130 คน (แผนกอุตสาหกรรม และการค้าแขวงคำม่วน สปป.ลาว, 2025)

3. โครงสร้างการบริหาร

แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน มีโครงสร้างองค์กรประกอบด้วย 10 แขนงการ ได้แก่ แขนงบริหารแผนงานและบุคลากร แขนงตรวจสอบ แขนงอุตสาหกรรมแปรรูป แขนงพลังงาน แขนงธรณีวิทยาและเหมืองแร่ แขนงการค้าภายในฝ่ายการค้าระหว่างประเทศ แขนงทรัพย์สินทางปัญญา มาตรฐาน และชั่งตวงวัด แขนงส่งเสริมการพัฒนาสินค้าและบริการ และแขนง กำกับดูแลวิสาหกิจ นอกจากนั้นยังกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ 2 แห่งคือ บริษัทน้ำมันเชื้อเพลิงลาว สาขาคำม่วน และบริษัทการไฟฟ้าลาว สาขาคำม่วน รวมถึงมีหน่วยงานในสังกัดระดับเมืองคือห้องกร อุตสาหกรรมและการค้าเมือง จำนวน 10 แห่ง



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ที่มา: ห้องว่าการแขวงคำม่วน สปป.ลาว, 2022

4. บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร

บทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าแผนก รองหัวหน้าแผนก หัวหน้าและรองหัวหน้าแขนง การ ในแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวง มีดังนี้

4.1 หัวหน้าแผนก ผู้รับผิดชอบโดยตรงและรอบด้านต่อเจ้าแขวงและรัฐมนตรีกระทรวง อุตสาหกรรม และการค้าเกี่ยวกับผลสำเร็จและข้อขาดตกบกพร่องในการจัดตั้งปฏิบัติและการ เคลื่อนไหวของแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวง

4.2 รองหัวหน้าแผนก มีจำนวน 4 คน มีหน้าที่ช่วยหัวหน้าแผนกอุตสาหกรรมและ การค้าแขวงในการชี้แนะ นำพาเขตงานใดหนึ่งตามการแบ่งงานและการมอบหมายรับผิดชอบต่อหัวหน้า แผนกอุตสาหกรรม และการค้าแขวงเกี่ยวกับผลสำเร็จและข้อขาดตกบกพร่องของงานที่ตนชี้แนะ

4.3 บทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าและรองหัวหน้าแขนงการมีดังนี้มีหน้าที่ช่วยหัวหน้า แผนกรองหัวหน้า อุตสาหกรรม และการค้าแขวง ในการชี้แนะ นำพาเขตงานใดหนึ่งตามการแบ่งงานและ การมอบหมายรับผิดชอบต่อหัวหน้าแผนกอุตสาหกรรม และการค้าแขวงเกี่ยวกับผลสำเร็จและข้อขาด ตกบกพร่องของงานที่ตนชี้แนะ

5. การกิจด้านการบริหารจัดการและนโยบาย

5.1 ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญกฎหมายมติของสภาแห่งชาติ กฎหมาย คำสั่งข้อตกลง ประกาศ และคำแนะนำของรัฐบาลรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมและการค้า และองค์กร ปกครองแขวง

5.2 นำนโยบายของพรรคการเมือง มติสภาประชาชนระดับท้องถิ่น และแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของแขวง มาจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์แผนพัฒนาระยะ สั้น-กลาง-ยาว รวมถึงแผนงานโครงการ และแผนงบประมาณ พร้อมทั้งกำกับดูแล ติดตาม สรุปผล และ รายงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.3 เผยแพร่กฎระเบียบ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน อุตสาหกรรมและการค้าให้ทุกภาคส่วนและประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึง

5.4 บริหารจัดการทรัพย์สิน ยานพาหนะ และงานธุรการทั่วไป จัดทำแผนงบประมาณ รายรับ-รายจ่าย ทั้งแบบรายปี รายไตรมาส และรายเดือน ตลอดจนดูแลบัญชีเงินเดือนของข้าราชการ

5.5 ชี้แนะและกำกับดูแลการปฏิบัติงานวิชาการของสำนักงานอุตสาหกรรมและการค้า เมือง ตามการแบ่งขอบเขตความรับผิดชอบและนโยบาย 3 สร้าง

5.6 บริหารงานบุคคล ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ข้าราชการ รวมถึงดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้ถูกต้องตามกฎหมาย

5.7 ติดตามและตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐให้ปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายอย่างเคร่งครัด รวมถึงรับเรื่องร้องเรียนและแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างถูกต้องและทันที่

5.8 จัดทำระบบจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ครอบคลุม เพื่อใช้ประกอบการวางแผนและบริหารจัดการ รวมถึงประสานความร่วมมือและหาแหล่งทุนจากต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมการลงทุนและพัฒนาอุตสาหกรรมในพื้นที่

5.9 บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อระดมการสนับสนุนในการพัฒนาอุตสาหกรรมและการค้าในท้องถิ่นด้านอุตสาหกรรมและหัตถกรรม

5.10 ควบคุมและตรวจสอบมาตรฐานทางเทคนิคของโรงงาน เครื่องจักร กระบวนการผลิต ความปลอดภัย สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อม รวมถึงจัดการข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมแปรรูปและสารเคมี

5.11 ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมแปรรูปอย่างยั่งยืน โดยสนับสนุนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม เพิ่มความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ และดำเนินการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (อุตสาหกรรมสีเขียว)

5.12 ติดตาม ประเมินผล และสรุปการดำเนินนโยบายด้านอุตสาหกรรมและการค้า

5.13 กำหนดพื้นที่และผลักดันการพัฒนาเขตอุตสาหกรรมในท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.14 เสริมสร้างศักยภาพทางวิชาการเกี่ยวกับการจัดการและส่งเสริมอุตสาหกรรมและหัตถกรรม ให้แก่บุคลากรทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ

6. การกีดกันการค้าและส่งเสริมธุรกิจ

6.1 คาดการณ์แนวโน้มราคาสินค้า ควบคุมราคาและค่าบริการ ตลอดจนตรวจสอบการดำเนินธุรกิจในพื้นที่ และกำหนดมาตรการป้องกันการค่านอกระบบ

6.2 พัฒนาและขยายเครือข่ายตลาดให้ครอบคลุมถึงพื้นที่ห่างไกล เพื่อให้การกระจายสินค้ามีความคล่องตัว เสรี และถูกต้องตามกฎหมาย พร้อมรักษาสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาด

6.3 ให้บริการจดทะเบียนวิสาหกิจแก่นักลงทุน ดูแลการจัดตั้ง เปลี่ยนแปลง และยกเลิกกิจการทุกประเภท (รัฐ เอกชน หุ้นส่วน) ตลอดจนให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านธุรกิจแก่ประชาชน

6.4 ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ผู้ลงทุนในพื้นที่

6.5 สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจและการลงทุน

6.6 ติดตามและให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการจดทะเบียนวิสาหกิจแก่สำนักงานระดับเมือง

6.7 กำกับดูแลให้ภาคธุรกิจดำเนินกิจการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย พร้อมประสานงานเพื่อส่งเสริมให้ธุรกิจมีความเข้มแข็ง

6.8 ควบคุมและอำนวยความสะดวกด้านการนำเข้า-ส่งออกสินค้า จัดการมาตรการกีดกันทางการค้าที่มีใช้ภาษี (NTM) และป้องกันปัญหาการละเมิดลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญาตามด่านชายแดน

6.9 รวบรวม ประเมิน และรายงานสถานการณ์การนำเข้า-ส่งออก พร้อมร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อระดมทุนในการพัฒนาการค้าระหว่างประเทศ

6.10 ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการอำนวยความสะดวกทางการค้าระดับแขวง เพื่อประสานงานและแก้ไขปัญหาให้ภาคธุรกิจ โดยเฉพาะขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งสินค้าผ่านแดน

6.11 ร่วมมือกับสภาการค้าและอุตสาหกรรม กลุ่มธุรกิจ และสมาคมต่างๆ ในการขับเคลื่อนกฎหมายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

6.12 จัดเก็บข้อมูลสถิติการค้า และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เช่น ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ E-filing เป็นต้น ในการจัดการประชุมและการสื่อสารระหว่างส่วนกลางกับท้องถิ่น

6.13 สนับสนุนการพัฒนาสินค้าและใช้นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ส่งเสริมโครงการ "หนึ่งเมืองหนึ่งผลิตภัณฑ์" (ODOP) รวบรวมข้อมูลเพื่อหาตลาดใหม่ๆ ตลอดจนจัดงานแสดงสินค้า

6.14 เผยแพร่กฎระเบียบและแผนพัฒนาวิสาหกิจรายย่อย ขนาดย่อม และขนาดกลาง (MSMEs) ตลอดจนช่วยอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งทุนและการสนับสนุนทางวิชาการด้านทรัพย์สินทางปัญญา มาตรฐาน และสิ่งแวดล้อม

6.15 รับผิดชอบและให้คำปรึกษาด้านทรัพย์สินทางปัญญา เครื่องหมายการค้า ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร รวมถึงพิจารณาแก้ไขข้อพิพาทที่เกิดจากการละเมิดสิทธิ์ และส่งเสริมการจัดตั้งสมาคมสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (GI)

6.16 กำกับดูแลและตรวจสอบงานด้านมาตรฐานและสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามกฎหมาย

6.17 ควบคุมและตรวจสอบการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์สิ่งแวดล้อมในพื้นที่ให้ได้มาตรฐาน

6.18 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคนิคสำหรับงานมาตรฐานและสิ่งแวดล้อม

6.19 ตรวจสอบเครื่องมือวัดในตลาด ศูนย์การค้า และสถานบริการต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองผู้บริโภคให้ได้รับความเป็นธรรม

6.20 ตรวจสอบมิเตอร์ไฟฟ้า หัวจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง คุณภาพน้ำมัน วัสดุก่อสร้าง และ
เครื่องใช้ไฟฟ้า ร่วมกับกรมมาตรฐานและชั่งตวงวัด

6.21 ตรวจสอบข้อมูลรถบรรทุกน้ำมันและรถบรรทุกที่ใบรับรองการตรวจวัดปริมาตร
หมดอายุ

6.22 ตรวจสอบเครื่องชั่งน้ำหนัก ตั้งแต่ 1 มิลลิกรัม-2,000 กิโลกรัม ในตลาด ส่วนเครื่อง
ชั่งที่มีน้ำหนักเกิน 2,000 กิโลกรัม ให้ประสานกับกรมมาตรฐานฯ เพื่อตรวจสอบร่วมกัน

6.23 ตรวจสอบมาตรฐานผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ของโรงงานในพื้นที่แขวง

6.24 ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อควบคุมการผลิต นำเข้า และใช้เครื่องมือ
วัดให้ถูกต้องตามกฎหมาย

6.25 ร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศในด้านมาตรฐานและชั่งตวงวัดตาม
ที่ได้รับมอบหมาย

6.26 ประเมินผลและรายงานการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานและชั่งตวงวัดต่อ
ผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

7. การกิจด้านพลังงานและเหมืองแร่

7.1 ศึกษาและคาดการณ์ความต้องการใช้พลังงานของแขวงในอนาคต พร้อมจัดทำสถิติ
การผลิตและการใช้พลังงานเพื่อรายงานต่อกระทรวงและแขวง

7.2 กำกับดูแล ตรวจสอบ และส่งเสริมกิจการด้านพลังงานและเหมืองแร่ ทั้งของรัฐและ
เอกชนให้ดำเนินงานสอดคล้องกับกฎหมาย

7.3 ประสานงานหาแหล่งทุนเพื่อพัฒนาพลังงานและเหมืองแร่ รวมถึงพิจารณาแก้ไข
ปัญหาในการดำเนินธุรกิจ

7.4 ตรวจสอบและออกใบรับรองการออกแบบโครงการโรงไฟฟ้า พร้อมออกใบรับรอง
เมื่อก่อสร้างแล้วเสร็จตามมาตรฐานเทคนิคด้านไฟฟ้าของ สปป.ลาว

7.5 เจรจาและลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MOU) สัญญาพัฒนาโครงการ (PDA) และ
สัญญาสัมปทานโครงการไฟฟ้าขนาดเล็ก

7.6 ร่วมศึกษาโครงการพัฒนาศายส่งและสถานีไฟฟ้าในพื้นที่รับผิดชอบ

7.7 เข้าร่วมเจรจาและเป็นพยานในการลงนามสัญญาสัมปทานโครงการไฟฟ้าตาม
ที่ได้รับเชิญ

7.8 พิจารณาคำร้องขอพัฒนาโครงการเขื่อนไฟฟ้าขนาดเล็กในแขวง เพื่อเสนอให้
หน่วยงานระดับสูงพิจารณาตามกฎหมาย

7.9 ตรวจสอบอุปกรณ์ไฟฟ้าและโครงสร้างพื้นฐาน ทั้งที่ผลิตในประเทศและนำเข้า รวมถึงตรวจสอบความปลอดภัยของโครงการก่อสร้างโรงไฟฟ้าขนาดเล็ก

7.10 พิจารณาและตรวจสอบระบบโครงข่ายไฟฟ้าแรงสูง แรงกลาง แรงต่ำ และอุปกรณ์ไฟฟ้า ให้มีความปลอดภัยสูงสุด

7.11 ส่งเสริมการใช้ไฟฟ้าอย่างประหยัด ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน

7.12 วางแผนพัฒนาพลังงานทดแทน บริหารจัดการกิจการพลังงานขนาดเล็ก และขยายไฟฟ้าสู่ชนบท

7.13 พิจารณาออก ต่อยอายุ ระบุ รับ หรือยกเลิกใบอนุญาตประกอบกิจการ ด้านไฟฟ้า ประเภท 2 และ 3 ตามขอบเขตอำนาจ

7.14 ดำเนินโครงการสาธิตการใช้พลังงานทดแทน พัฒนาไฟฟ้าในชนบท และสร้างระบบฐานข้อมูลด้านพลังงานและเหมืองแร่ในพื้นที่

7.15 ศึกษาและเสนอแนะการปรับปรุงกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัย เพื่อป้องกันความเสี่ยงและผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม จากอุตสาหกรรมพลังงาน

7.16 ตรวจสอบและประเมินความปลอดภัยของโครงการพลังงานก่อนส่งมอบให้รัฐบาล หรือก่อนหมดสัญญาสัมปทาน

7.17 พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับเอกสารด้านการสำรวจ ขุดค้น และหลอมแร่ธาตุในพื้นที่รับผิดชอบ

7.18 เป็นตัวแทนหลักในการเจรจาและลงนามในสัญญาการสำรวจและขุดค้นแร่ธาตุ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7.19 เสนอแนะและปรับปรุงร่างกฎหมาย ข้อกำหนด และมาตรฐานเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการพลังงานและเหมืองแร่

7.20 เข้าร่วมเก็บข้อมูลเบื้องต้นและลงพื้นที่ปักหมุดเขตสัมปทานสำรวจและขุดค้นแร่ธาตุร่วมกับกระทรวง

7.21 ลงพื้นที่เก็บข้อมูลและปักหมุดเขตสัมปทานเหมืองแร่ตามขอบเขตความรับผิดชอบ

7.22 จัดทำบัญชีรายชื่อทรัพยากรแร่ธาตุในพื้นที่ พร้อมชี้แนะและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของสำนักงานระดับเมือง

7.23 ตรวจสอบการเติมสารตรวจจับ (Marker) ลงในน้ำมันเชื้อเพลิงที่ผลิตและนำเข้าในประเทศ

7.24 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัฒน์ เมธาสุทธิรัตน์ (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาคเขต 3 (กปภ.ข.3) มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กปภ.ข.3 (2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กปภ.ข.3 (3) เพื่อศึกษาปัจจัยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กปภ.ข.3 และ (4) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา แรงจูงใจและสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือ คือ พนักงาน กปภ.ข.3 จำนวน 110 ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า (1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กปภ.ข.3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านคุณภาพของงาน (2) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กปภ.ข.3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านการบังคับบัญชา (3) ปัจจัยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กปภ.ข.3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ มีจิตสำนึกด้านยึดมั่นคุณภาพ (4) ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กปภ.ข.3 ได้แก่ (1) การพัฒนาด้านปัจจัยคำจูง ควรพัฒนาเรื่องเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาคือสภาพการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในอาชีพ โดยผลักดันให้มีการปรับฐานเงินเดือน หรือจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมตามความเหมาะสมและเป็นธรรม และควรปรับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม นอกจากนั้น ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดหาและบำรุงรักษา วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เพียงพอและพร้อมกับการใช้งานอยู่เสมอ รวมทั้ง ในด้านความมั่นคงในอาชีพ ควรสื่อสารกับพนักงานในหัวข้อสถานการณ์สำคัญและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเพื่อเชื่อมโยงให้พนักงานได้มั่นใจ และตระหนักว่าพนักงานทุกคนเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรผ่านพ้นสถานการณ์ต่าง ๆ หรือดำเนินการได้อย่างยั่งยืนต่อไป (2) การพัฒนาด้านปัจจัยจูงใจ ควรพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีหลักเกณฑ์การเคลื่อนย้ายและหมุนเวียนที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางเจริญเติบโตของตำแหน่งงานภายในองค์กร ควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือโยกย้ายพนักงานอย่างจริงจัง และมีการแต่งตั้ง

คณะกรรมการในการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และ ควรกำหนดหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง การประเมินผลงาน และการวัดความสามารถในการดำรงตำแหน่งที่จะปรับขึ้นอย่างแท้จริง เพื่อให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตัวเองมากยิ่งขึ้น ส่วนในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การประปาส่วนภูมิภาคควรนำการตั้งเป้าหมายองค์กร (OKR) ซึ่งเป็นวิธีการตั้งเป้าหมายของบุคลากรให้สอดคล้องกันทั้งองค์กรมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาใช้พัฒนาพนักงานโดยวางแผนพัฒนารายบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานแต่ละคน ได้แก่ การมอบอำนาจ การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การเพิ่มคุณค่าในงานและพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับผลงาน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (3) การพัฒนาด้านปัจจัยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ควรพัฒนาปัจจัยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในด้านการมุ่งคุณธรรม ในหัวข้อปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใสมากที่สุด รองลงมา คือ ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร และปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม ดังนั้นจึงเสนอให้มีการพัฒนาด้านการมุ่งคุณธรรม ด้วยการสร้างค่านิยมให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ เพื่อทำให้เกิดความรักและปกป้องรักษาผลประโยชน์ให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ด้วยการจัดทำและเผยแพร่คู่มือจรรยาบรรณและจริยธรรม และมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณและจริยธรรม รวมทั้ง มีการสื่อสารให้ความรู้และเปิดเผยข้อมูลให้พนักงาน และมีคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์องค์กรและมีช่องทางรับฟังความคิดเห็น หรือรับข้อร้องเรียนจากพนักงานอย่างเหมาะสม และบริหารข้อร้องเรียนอย่างจริงจัง และสื่อสารให้พนักงานรับทราบถึงแนวทางการจัดการข้อร้องเรียนนั้น ๆ

สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารพนักงานบริษัท พนักงานสถาบันการเงิน เจ้าของกิจการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นธุรกิจขนาดกลางที่มีพนักงานจำนวน 50 – 200 คน จำนวน 6 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง 250 ตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลตัวอย่างได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยด้านระบบขององค์กร ได้แก่ การจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน การมีนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ และการมีกรอบและแนวทางปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมา คือ ด้านโครงสร้าง ได้แก่ องค์กรมีการจัดแบ่งตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน และส่วนในด้านกลยุทธ์ ได้แก่ องค์กรที่มีทีมบริหารที่แข็งแกร่งมีความสามารถสูงสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายตามลำดับ (2) ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน ได้แก่ การ

ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้จะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก (3) ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์มีความรู้ ความสามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหารขององค์การ ได้แก่ องค์การมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ในส่วนด้านสภาพภาพในการทำงาน ได้แก่ การได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมตามลำดับ รวมทั้งมีข้อเสนอแนะ คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารจัดการควรให้ความสำคัญทั้งเรื่องขององค์การ ปัจจัยการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจ รวมถึง ต้องพิจารณาสภาพแวดล้อมร่วมด้วย

รัชชัย รัชสมบัติ และกัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม (2565) ศึกษาสภาพ แวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า (1) สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพ แวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวมด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (2) สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวมด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (3) สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางความมั่นคงและปลอดภัย มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญ สรุป ได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคามควรตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยได้รับประโยชน์สูงสุด

กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และอัมพน ห่อนาค (2566) ศึกษาการสื่อสารในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮง สีน ซาน คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดการสื่อสารในองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้ส่งสารด้านข้อมูลข่าวสารด้านช่องทางการสื่อสาร ด้านผู้รับสาร และด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ และวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และด้าน ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าการสื่อสารในองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นอย่างยิ่ง ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน ผู้ส่งสาร ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านช่องทางการสื่อสาร ด้านผู้รับสาร และด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ ประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน การสื่อสารในองค์กร ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านช่องทางการสื่อสาร และด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮง สีน สาน คอนสตรัคชั่นจำกัดอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งองค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดระบบการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับพนักงานได้ต่อไป

วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น (2566) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก (2) อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน เขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จำนวน 204 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก ได้ร้อยละ 86.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับอิทธิพลขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ การกำหนดวิสัยทัศน์ และความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้ามากำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ (3) อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ปัจจัยเอื้อในการปฏิบัติงาน สามารถทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก ได้ร้อยละ 77.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับอิทธิพลขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า รองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการพัฒนา และลักษณะของงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค่าจุณในการปฏิบัติงานสามารถทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก ได้ร้อยละ 86.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับอิทธิพลขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน สถานะของอาชีพ การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ

สโรช บุญพันธ์ และชินวัตร เชื้อสระคู (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน ความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเทศบาลอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยง 5 มิติ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน ด้านปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ ด้านนโยบาย กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 มิติ ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความคุ้มค่าของทรัพยากร และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเสี่ยงและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน และปัจจัยความเสี่ยงด้านนโยบาย มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วน ปัจจัยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ปัจจัยความเสี่ยงด้านการเงิน และปัจจัยความเสี่ยงด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ ไม่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

อินทอร แซ่คู และทองฟู ศิริวงศ์ (2567) ศึกษาความพึงพอใจในงานและรูปแบบการสื่อสารในองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ประกอบ ธุรกิจร้านอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า (1) ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน รูปแบบการสื่อสารในองค์การ รูปแบบการสื่อสารสองทาง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา ในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (2) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมภาพแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน มี ข้อเสนอแนะ (1) ผู้จ้างควรคำนึงถึงการจ่ายค่าจ้าง หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับ งานที่มอบหมายให้กับพนักงาน หรือให้สวัสดิการต่าง ๆ แทนการขึ้นค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่มาจาก เงินเดือนเพียงอย่างเดียว (2) ผู้จ้างควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารให้มาก โดยจัดให้มีการประชุมในแต่ละ ฝ่าย เพื่อให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม ในการรับรู้ถึงปัญหา การแก้ไขปัญหา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพิ่มความสะดวกในการติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงงานได้ ง่ายขึ้น (3) จัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ สร้างบรรยากาศการทำงานให้พนักงานแต่ละฝ่ายเกิดความคุ้นชิน ต่อกัน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน รวมไปถึง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในแผนกสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติอยู่ได้

กาญจนา เล่าเรื่อง และคณะ (2568) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศีลาลาด จังหวัดศรีสะเกษ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (2) ศึกษาประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน และ (3) วิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศีลาลาด จังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรจากองค์กร

บริหารส่วนตำบล 4 แห่ง จำนวน 181 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการถดถอย พหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยเฉพาะปัจจัยด้าน ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็อยู่ใน ระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยเฉพาะด้านคุณภาพของงานและเวลาที่ใช้ในงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยจูง ใจที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำ จุน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งผลลัพธ์ยืนยันว่าแรงจูงใจภายใน (ปัจจัยจูงใจ) และภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) เป็นกลไกสำคัญในการ เสริมสร้างผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Zafar et al. (2021) ศึกษาผลกระทบของแนวปฏิบัติในการจ่ายค่าตอบแทนที่มีต่อผล การปฏิบัติงานของพนักงาน:การศึกษาเชิงประจักษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของค่าตอบแทน ต่อประสิทธิภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยภาครัฐในประเทศปากีสถาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างค่าตอบแทนและประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งวัดจากมุมมองของพนักงานที่ทำงานใน มหาวิทยาลัยภาครัฐในประเทศปากีสถาน และเพื่อเสนอแนะแนวทางบางประการสำหรับฝ่ายบริหารใน การกำหนดกลยุทธ์ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและได้รับผลลัพธ์ สูงสุดจากพนักงานในมหาวิทยาลัยภาครัฐในประเทศปากีสถาน โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศปากีสถาน ใช้แบบสอบถามได้ดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล จาก ผู้ตอบแบบสอบถาม 200 คนที่ทำงานในมหาวิทยาลัยของรัฐต่าง ๆ ได้ใช้โปรแกรม SPSS ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยชี้ให้เห็นว่า หากค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกที่อ่อนหรือปานกลาง ดังนั้น ฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยของรัฐจึงต้องให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงาน โดย ค่าตอบแทนจะต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องและดำเนินการอย่างเป็นธรรม พนักงานมักไม่ทราบถึงสิทธิที่ตนพึงได้รับในเรื่องค่าตอบแทน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่นายจ้างไม่ได้ให้ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ดังนั้นจึงส่งผลกระทบต่อความสนใจในงาน ความมั่นคงในงาน และอนาคตใน องค์กรโดยอัตโนมัติ แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างพื้นฐานสำหรับพนักงานที่มี ความสุขและพึงพอใจ องค์กรจะมีความมั่นคงและสามารถรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ได้โดยการ ให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอ ซึ่งจะช่วยป้องกันไม่ให้พวกเขาเปลี่ยนงาน สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยใน ปากีสถาน จำนวนเงินเดือนเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดระดับประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง และความมั่นคงในงานที่เสนอให้พวกเขานั้นไม่สมดุลกัน มีความแตกต่างอย่างมี

นัยสำคัญระหว่างเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในงาน และแพ็คเกจผลตอบแทนที่เสนอในมหาวิทยาลัยภาครัฐและเอกชน ซึ่งส่งผลให้ขวัญกำลังใจของพนักงานลดลง นอกจากนี้ยังสามารถทำการเปรียบเทียบผลประโยชน์ระหว่างภาครัฐและเอกชนอย่างละเอียดได้อีกด้วย

Taliang, et al. (2023) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในมิติของ บทบาทของเครื่องมือปฏิบัติงานต่อการเพิ่มผลผลิต มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลกระทบของ เครื่องมือการจัดการงานต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความรับผิดชอบ โดยใช้คือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เส้นทางโดยใช้แอปพลิเคชัน Smart PLS ผลการวิจัยพบว่า (1) เครื่องมือในการทำงานมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน แสดงให้เห็นว่ายิ่งเครื่องมือในการทำงานดีเท่าไร ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานก็จะยิ่งดีขึ้นเท่านั้น (2) เครื่องมือในการทำงานมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานผ่านทางผลผลิตภาพ แสดงให้เห็นว่ายิ่งเครื่องมือในการทำงานและผลผลิตภาพดีเท่าไรก็จะยิ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น บริษัทจึงต้องจัดหาเครื่องมือการทำงานเชิงปฏิบัติการที่สามารถสนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ เพื่อที่ในภายหลังจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและส่งผลกระทบต่อองค์กร

Pratamtomo, A., Kasbuntoro, D., & Prabantoro, G (2024) ศึกษาการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในมิติของผลกระทบของการพัฒนาอาชีพและค่าตอบแทนที่แข่งขันได้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่าวินัยในการทำงานและการให้สิ่งจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่บริษัท PT. TOA Galva Industries แผนก Speaker 1 มากน้อยเพียงใด ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานแผนก Speaker 1 ที่บริษัท PT. TOA Galva Industries จำนวน 83 คน วิธีการวิจัยที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอย การหาความสัมพันธ์ การหาค่าประมาณ การทดสอบ t การทดสอบ r และการทดสอบ F ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาอาชีพและค่าตอบแทนมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การพัฒนาอาชีพที่มีประสิทธิภาพสามารถปรับปรุงทักษะและแรงจูงใจของพนักงาน ในขณะที่ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและแข่งขันได้สามารถเพิ่มความพึงพอใจและความภักดีของพนักงาน การรวมกันของสองปัจจัยนี้ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน งานวิจัยนี้ให้ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับฝ่ายบริหารองค์กรในการออกแบบกลยุทธ์การพัฒนาอาชีพและนโยบายค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กร นัยสำคัญเชิงบริหารจัดการของผลการวิจัยเหล่านี้คือ ฝ่ายบริหารของบริษัทจำเป็นต้องให้ความสนใจและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาอาชีพที่มีประสิทธิภาพ และจัดให้มีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและแข่งขันได้ ด้วยวิธีนี้ บริษัทจะสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

Guswari, M. F., Hadiyanti, S. U. E., & Anitra, V (2025) ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ณ สำนักงานแรงงานเมืองซามารินดา ประเทศอินโดนีเซีย มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งพิสูจน์ได้ว่าการปรับปรุงคุณภาพของสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพนั้นสอดคล้องกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน นัยสำคัญเชิงปฏิบัติของผลการศึกษานี้คือ ฝ่ายบริหารของสำนักงานแรงงานเมืองซามารินดาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทางกายภาพในสถานที่ทำงานมากขึ้น เช่น แสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิ และการจัดวางตามหลักสรีรศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ในการเพิ่มผลผลิต การนำการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพไปใช้โดยอิงจากผลการวิจัยเชิงประจักษ์ ถือเป็นขั้นตอนที่เป็นรูปธรรมในการสนับสนุนการปฏิรูปการบริหารราชการ และปรับปรุงคุณภาพการบริการสาธารณะ ความแปลกใหม่ของการวิจัยนี้อยู่ที่การมุ่งเน้นไปที่หน่วยงานรัฐบาลท้องถิ่น ซึ่งยังคงไม่ค่อยได้รับการศึกษาในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและผลการปฏิบัติงาน การวิจัยนี้ให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ทันสมัยโดยใช้วิธีการเชิงปริมาณอย่างเป็นระบบ รวมถึงหลักฐานในระดับท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐของอินโดนีเซีย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนก
อุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้กำหนดการวิจัยเป็น 3
ระยะประกอบด้วย

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับปัจจัยและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนก
อุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ระยะที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนก
อุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนก
อุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

รายละเอียดในแต่ละขั้นตอนมี ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรม และการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การวิจัยในระยะที่ 1 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การ
วิเคราะห์ข้อมูล และ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การกำหนดประชากรในการวิจัย

1.1 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ซึ่งประชากรในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน
ของแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 302
คน จำแนกเป็นระดับแขวง จำนวน 173 คน และระดับเมือง จำนวน 129 คน (แผนกอุตสาหกรรมและ
การค้าแขวงคำม่วน, 2024)

1.2 การกระจายตัวของประชากรในการวิจัยจำแนกตามพื้นที่การปฏิบัติงาน ดังแสดงใน
ตาราง 2

ตาราง 2 การกระจายตัวของประชากรในการวิจัยจำแนกตามพื้นที่การปฏิบัติงาน

ลำดับ	พื้นที่	ประชากรในการวิจัย (คน)
1	เมืองท่าแขก	26
2	เมืองนากาย	9
3	เมืองหินบูน	11
4	เมืองมะหาไซ	12
5	เมืองเซบั้งไฟ	12
6	เมืองหนองบก	14
7	เมืองไซบัวทอง	8
8	เมืองคูนคำ	12
9	เมืองยมมะลาด	13
10	เมืองบัวสะพาน	13
11	บริษัทน้ำมันเชื้อเพลิงลาว สาขาคำม่วน	38
12	บริษัทการไฟฟ้าลาว สาขาคำม่วน	30
13	แขนงในแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวง	104
รวม		302

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ส่วนข้อมูลอายุ และอายุการทำงาน ตอบแบบเติมตัวเลขจำนวนเต็มปี ซึ่งระดับการวัด และเกณฑ์การแบ่งกลุ่ม ของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง 3 ต่อไปนี้

ตาราง 3 ระดับการวัดและเกณฑ์การแบ่งกลุ่มของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
1. เพศ	Nominal	1 = ชาย 2 = หญิง
2. ระดับการศึกษา	Ordinal	1 = ประกาศนียบัตรชั้นกลาง 2 = ประกาศนียบัตรชั้นสูง 3 = ปริญญาตรี 4 = ปริญญาโท 5 = ปริญญาเอก
3. อายุ (นับอายุเต็มปี)	Ratio	กรอกตัวเลข.....
4. อายุการทำงาน (นับเต็มปี)	Ratio	กรอกตัวเลข.....

2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบ (Likert Scale) ดังแสดงในตาราง 4-6 ต่อไปนี้

ตาราง 4 ระดับการวัดและเกณฑ์การแบ่งกลุ่มของปัจจัยการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร

ปัจจัย/ ข้อคำถาม	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
การรับรู้การสื่อสารขององค์กร	Interval	5 = เห็นด้วยมากที่สุด
1. ท่านได้รับข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน		4 = เห็นด้วยมาก
2. ท่านได้รับข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติงานอย่างทันเวลา		3 = เห็นด้วยปานกลาง
3. ท่านรับรู้เรื่องการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากหน่วยงานของท่านอย่างชัดเจน		2 = เห็นด้วยน้อย
4. ท่านรับรู้เรื่องการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากหน่วยงานของท่านอย่างครบถ้วน		1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัย/ ข้อคำถาม	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
5. ท่านรับรู้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน 6. ข้อมูลที่ท่านได้รับจากหน่วยงานเพียงพอที่จะทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
การรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร 1. ท่านรับรู้วิสัยทัศน์ของแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนอย่างชัดเจน 2. ท่านรับรู้พันธกิจของแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนอย่างชัดเจน 3. ท่านรับรู้เป้าหมายในการปฏิบัติงานของแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนอย่างชัดเจน 4. ท่านรับรู้อย่างชัดเจนว่าแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) 5. ท่านรับรู้อย่างชัดเจนว่าแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของแผนกมีความสอดคล้องกัน 6. ท่านรับรู้อย่างชัดเจนว่าแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีการนำแผนไปปฏิบัติโดยมีการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ 7. ท่านรับรู้อย่างชัดเจนว่าแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีการนำแผนไปปฏิบัติโดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน 8. ท่านรับรู้อย่างชัดเจนว่าแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีการติดตามและประเมินผล 9. ท่านรับรู้อย่างชัดเจนว่าแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	Interval	5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตาราง 5 ระดับการวัดและเกณฑ์การแบ่งกลุ่มของปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

ปัจจัย/ ข้อคำถาม	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
สภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน 1. ในสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 2. ในสถานที่ทำงานของท่านมีอุณหภูมิที่รู้สึกสบายเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน 3. ในสถานที่ทำงานของท่านมีโต๊ะ เก้าอี้ และอุปกรณ์สำนักงานที่มีสภาพดีพร้อมสำหรับใช้งานตลอดเวลา 4. ในสถานที่ทำงานของท่านมีการจัดวางโต๊ะ เก้าอี้ และอุปกรณ์สำนักงานเป็นระเบียบเรียบร้อย 5. ในสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเอื้อต่อการปฏิบัติงาน 6. ในสถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน 7. ในสถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่การทำงานส่วนตัวเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 8. สภาพแวดล้อมโดยรวมของสำนักงานมีสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	Interval	5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด
การได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ 1. แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมีสภาพพร้อมให้พนักงานใช้งานอยู่เสมอ 2. สถานที่ทำงานของท่านมีระบบอินเทอร์เน็ตที่มีความเร็วและเสถียร 3. สถานที่ทำงานของท่านใช้โปรแกรมซอฟต์แวร์ที่มีคุณภาพสูงในการทำงาน	Interval	5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัย/ ข้อคำถาม	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
4. หน่วยงานมีเครื่องมืออุปกรณ์เฉพาะทางที่จำเป็นต่อ ภารกิจอย่างเพียงพอ เช่น เครื่องมือตรวจวัด มาตรฐาน ฐานข้อมูลการค้า เป็นต้น 5. แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนสามารถ แก้ไขปัญหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ขัดข้องชำรุดได้ อย่างรวดเร็ว 6. เครื่องมือเครื่องใช้โดยรวมในหน่วยงานของแผนก อุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนสามารถ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้เป็นอย่างดี	Interval	5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตาราง 6 ระดับการวัดและเกณฑ์การแบ่งกลุ่มของปัจจัยแรงจูงใจ

ปัจจัย/ ข้อคำถาม	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ 1 ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ 2. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้จ่าย ประจำวัน 3. ท่านได้รับเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสม 4. ท่านได้รับเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางไปปฏิบัติงานนอก สำนักงานที่เหมาะสมเพียงพอ 5. ท่านได้รับโบนัสประจำปีจากการปฏิบัติงานที่ เหมาะสม 6. ท่านได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาทำ การที่เหมาะสม 7. พนักงานที่เกษียณอายุงานแล้วจะได้รับเงินบำเหน็จ บำนาญที่เหมาะสม	Interval	5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัย/ ข้อคำถาม	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
8. ท่านได้รับค่าช่วยเหลือบุตรที่เหมาะสม 9. ท่านได้รับค่าเช่าบ้านที่เหมาะสม 10. ท่านได้รับสิทธิการลาประเภทต่าง ๆ ที่เหมาะสม 11. ท่านได้รับสิทธิการประกันสุขภาพที่เหมาะสม 12. ท่านมีวันหยุดจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพียงพอ 13. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากภาครัฐ	Interval	5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด
การมีความมั่นคงในงาน 1. ท่านเชื่อมั่นว่าการเป็นพนักงานของรัฐเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง 2. ท่านมีความจงรักภักดีและผูกพันกับงานสังกัดแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน 3. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานสังกัดแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนได้ในระยะยาว 4. ในอนาคตที่อาจจะมีการเปลี่ยนแผนกปฏิบัติงานแต่ท่านก็เชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐแผนกอื่น ๆ ได้ในระยะยาว 5. ท่านมั่นใจว่ารัฐบาลจะให้ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐไปจนเกษียณอายุงาน	Interval	5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัย/ ข้อคำถาม	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
การมีโอกาสดำเนินงาน 1. ท่านมีโอกาสดำเนินงานในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน 2. ท่านมีโอกาสดำเนินงานในสายงานอื่น ๆ นอกแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน 3. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านไปทำการศึกษาเพิ่มเติมให้มีคุณสมบัติที่สูงขึ้น 4. คุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นได้ถูกนำมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 5. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม 6. ความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญของท่านได้ถูกนำมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	Interval	5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด
การได้รับการยอมรับนับถือ 1. ท่านเคยได้รับรางวัลจากองค์กรต่าง ๆ ในฐานะที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น 2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่านในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กร 3. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม 4. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหน่วยงานภายนอก 5. เพื่อนร่วมงานยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของท่าน 6. ประชาชนยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของท่าน	Interval	5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

2.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนก
อุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale ดัง
แสดงในตาราง 7 ต่อไปนี้

ตาราง 7 ระดับการวัดและเกณฑ์การแบ่งกลุ่มของตัวแปร ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ด้าน/ ข้อคำถาม	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
คุณภาพงาน 1. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความสมบูรณ์ ครบถ้วนตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ 2. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องแม่นยำ เป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ 3. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีประโยชน์ตามที่ องค์กรกำหนดไว้ 4. ผลการปฏิบัติงานของท่านสร้างความความพึง พอใจให้กับผู้ใช้บริการ	Interval	5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด
ปริมาณงาน 1. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีจำนวนครบถ้วนตรง ตามที่องค์กรกำหนด 2. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีขนาดถูกต้องตรงตาม มาตรฐานที่องค์กรกำหนด	Interval	5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความรวดเร็วในการทำงาน 1. ผลการปฏิบัติงานของท่านทำได้เสร็จสิ้นทัน ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้เสมอ 2. ท่านสามารถลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การให้ ดำเนินงานมีความรวดเร็วขึ้น 3. การปฏิบัติงานของท่านสามารถบริการประชาชน ได้อย่างรวดเร็ว	Interval	5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้าน/ ข้อคำถาม	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
4. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จเร็วกว่ากำหนดได้ใน สถานการณ์ที่จำเป็น		
ความประหยัดค่าใช้จ่าย 1. การปฏิบัติงานของท่านสำเร็จได้โดยใช้ งบประมาณตามที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่า 2. การปฏิบัติงานของท่านสำเร็จได้โดยสามารถลด การใช้วัสดุที่สิ้นเปลือง 3. การปฏิบัติงานของท่านสำเร็จได้โดยสามารถลด ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กร 4. การปฏิบัติงานของท่านสำเร็จได้โดยสามารถช่วย ลดค่าใช้จ่ายของประชาชนผู้มารับบริการ	Interval	5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

2.4 ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถาม เป็น
แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

3.1 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบ
ของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

3.2 สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้ปัจจัย
การปฏิบัติงานเป็นตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในแผนก
อุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน

3.3 กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของปัจจัยการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของพนักงานในแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน แล้วแยกออกมาเป็นข้อคำถามให้
สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไข
เนื้อหาและความถูกต้องของข้อคำถาม

3.5 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นนักวิชาการที่มีประสบการณ์การวิจัยทางสังคมศาสตร์ หรือการสอน
ในมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล อาจารย์ประจำหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น อาจารย์ผู้รับผิดชอบและอาจารย์ประจำ
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 3) รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง อาจารย์ผู้รับผิดชอบและอาจารย์
ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหา
ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ, 2565)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยที่

ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้

ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุง
แก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ
ทั้ง 3 คนที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามี ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุม
วัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว โดยข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของแผนก
กิจกรรมและสิ่งแวดล้อมแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับ
กลุ่มประชากรที่จะศึกษา จำนวน 30 ชุด

3.7 นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดย
การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach (1951) ทั้งนี้
ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565) โดยมีสูตร
ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

3.8 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.874 จึงนำไปมาทำการปรับปรุงบางส่วนให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนที่จะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

4.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึง แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปให้พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยใช้แพลตฟอร์ม Google form ส่งผ่านช่องทางออนไลน์ คือ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) และ แอปพลิเคชัน WhatsApp พร้อมชี้แจงรายละเอียดและความมุ่งหมายของแบบสอบถามนี้

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผ่านแพลตฟอร์ม Google form ซึ่งเมื่อมีการตอบแบบสอบถาม Google form จะบันทึกคำตอบโดยอัตโนมัติ ผู้วิจัยจะสามารถตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถามได้ทันที

4.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล ดังนี้

5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

5.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส

5.3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

5.3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา แขนงใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.3.2 การวิเคราะห์ระดับ ของปัจจัยการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้สูตรคำนวณช่วงความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{พิสัย (คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด)}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

นำคะแนนที่ได้มาจัดแบ่งระดับ และมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้ (ละเอียด ศิลาณอย และกันทิมาลย จินดาประเสริฐ, 2562)

คะแนน 4.21-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนน 3.41-4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนน 2.61-3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนน 1.81-2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนน 1.00-1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

6.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ P คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย

f คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่ม

N คือ จำนวนของคะแนนในกลุ่ม

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ใช้สูตรดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X คือ ค่าคะแนน

n คือ จำนวนคะแนนในแต่ละกลุ่ม

Σ คือ ผลรวม

ระยะที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนก อุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การวิจัยในระยะนี้ได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาทำการวิเคราะห์เชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการหาความสัมพันธ์และวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระ และความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ ตลอดจนตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์กันเองสูงระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ก่อนนำไปวิเคราะห์การถดถอย

1.2 การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) แบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Method) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกได้ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ประเภท โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2.1.1 สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังนี้ (บำรุงศักดิ์เฟื่อนอารีย์ และคณะ, 2567)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} เป็น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

$\sum X$ เป็น ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1 (X)

$\sum Y$ เป็น ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2 (Y)

$\sum XY$ เป็น ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลตัวแปรที่ 1 และ 2

$\sum X^2$ เป็น ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1

$\sum Y^2$ เป็น ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2

N เป็น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.1.2 การทดสอบนัยสำคัญ

สมมติฐานของการทดสอบ

$H_0 : \rho = 0$ (ตัวแปร X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน)

$H_1 : \rho \neq 0$ (ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กัน)

2.1.3 สถิติทดสอบ t เป็นการทดสอบแบบสองหาง

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}, \text{ df} = n-2$$

อาณาเขตวิกฤตและการสรุปผล

จะปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับค่า $t_{\alpha, n-2}$ ที่เปิดจากตาราง หรือ t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า $-t_{\alpha, n-2}$

หรือ นำค่า r_{xy} ที่ได้ไปเทียบกับค่าวิกฤต r_{xy} จากตารางสำเร็จรูปโดยใช้ $df = n-2$

ถ้าค่า r_{xy} มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ ค่าวิกฤต r_{xy} จะปฏิเสธ H_0

2.1.4 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวอย่างที่ใช้

ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวอย่างที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวอย่างได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

2.1.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน แต่หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน (บำรุงศักดิ์ เผื่อนอารีย์ และคณะ, 2567)

2.1.6 ในการวิจัยนี้พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .665 - .729 จัดว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่า 0.80 ที่ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อแรงในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Otse et al., 2025)

2.1.7 เมื่อพิจารณาค่า VIF (Variance inflation factor) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 2.270-2.725 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .370-.441 ซึ่งมากกว่า .01 ก็แสดงว่าตัวแปรอิสระก็ไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกัน (Otse et al., 2025)

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรตามและกลุ่มตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป เพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามการใช้ตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียวมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามนั้นอาจจะไม่พอเพียง โดยมีตัวแบบ (Model) ของสมการดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ k หมายถึง จำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้ในสมการ

$\hat{Y}$ หมายถึง ค่าประมาณหรือค่าทำนาย

b_0 หมายถึง แทนค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_1, \dots, b_k$ หมายถึง น้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอย
 ของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k ตามลำดับ
 $X_1, \dots, X_k$ หมายถึง คะแนนตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k

ตาราง 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแหล่งความแปรปรวน

แหล่งความแปรปรวน (Source of Variance)	องศาอิสระ (df)	ผลบวกกำลังสอง (Sum Square: SS)	ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย (Mean Square: MS)	F-Statistic
การถดถอย (Regression)	K	SSR	$MSR = \frac{SSR}{K}$	$F = \frac{MSR}{MSE}$
ความคลาดเคลื่อน (Error / Residual)	n-k-1	SSE	$MSE = \frac{SSE}{n - k - 1}$	$F = \frac{MSR}{MSE}$
ผลรวม (Total)	n-1	SST		

เมื่อ k หมายถึง จำนวนตัวแปรอิสระ
 n หมายถึง จำนวนตัวอย่าง

SST (Sum Square of Total) หมายถึง ค่าความแปรปรวนทั้งหมดของ

ผลบวกกำลังสองของ Y

$$Y = \sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2$$

SSR (Sum Square of Regression) หมายถึง ค่าแปรปรวนของ Y เนื่องจากอิทธิพลของ $X_1, \dots, X_k$

SSE (Sum Square of Error / Sum Square of Residual) หมายถึง ค่าความแปรปรวนของ Y เนื่องจาก อิทธิพลอื่น ๆ โดยที่ $SSE = \sum_{i=1}^n (Y_i - \hat{Y}_i)^2$

MSR (Mean Square of Regression) หมายถึง ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของ Y เนื่องจากอิทธิพลของ $X_1, \dots, X_k$

MSE (Mean Square of Error) หมายถึง ค่าเฉลี่ยความแปรปรวน

ของ Y เนื่องจากอิทธิพลอื่น

F หมายถึง ค่าสถิติทดสอบที่พิจารณาการแจกแจงแบบ F

(F-distribution) จะปฏิเสธ H_0 เมื่อ ค่า F ที่คำนวณได้ค่า

มากกว่า $F_{1-\alpha, k, n-k-1}$

สัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุ (Multiple Coefficient of Determinant: R^2)

คือ สัดส่วนหรือเปอร์เซ็นต์ที่ตัวแปรอิสระ $X_1, \dots, X_k$

สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ Y โดยใช้ค่าจากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว คือ

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

โดยที่ R^2 เข้าใกล้ 1 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กับ Y มาก

R^2 เข้าใกล้ 0 แสดงว่า $X_1, \dots, X_k$ มีความสัมพันธ์กับ Y น้อย

ตาราง 9 แสดงสมมติฐานในการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของพนักงานในแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	Multiple Regression Analysis

ระยะที่ 3 แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การวิจัยในระยะนี้ได้นำผลการวิจัยเชิงปริมาณจากการวิจัยระยะที่ 1 และผลการวิจัยระยะที่ 2 ประกอบกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่เป็นข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 การรวบรวมแหล่งข้อมูลเพื่อการสังเคราะห์

รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในการวิจัยระยะที่ 1 และการวิจัยระยะที่ 2 มาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วยข้อมูล 3 ส่วน ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในแผนก

อุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากการวิจัยระยะที่ 1 โดยคัดเลือกประเด็นข้อคำถามที่มีคะแนนประเมินต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม จำนวน 5 ข้อ มาเป็นจุดเน้นในการสร้างแนวทางแก้ไขปัญหา

1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน

แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากผลการวิจัยระยะที่ 2 โดยคัดเลือกตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในระดับสูงสุด 8 ลำดับแรก มาเป็นจุดเน้นในการสร้างแนวทางเชิงส่งเสริมและต่อยอด

1.3 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 ที่

คำถามปลายเปิดในตอนท้ายของแบบสอบถาม

2. ขั้นตอนที่ 2 กระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากขั้นตอนที่ 1 มาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดังนี้

2.1 นำข้อมูลจากคำถามปลายเปิดมาจัดหมวดหมู่ ตามมิติของปัจจัยด้านการบริหาร

จัดการ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านแรงจูงใจ

2.2 นำข้อเสนอแนะที่จัดหมวดหมู่แล้ว มาจับคู่ความสอดคล้อง (Mapping) กับข้อมูล

เชิงปริมาณทั้ง 13 ประเด็น (คะแนนต่ำสุด 5 ลำดับ และอิทธิพลสูงสุด 8 ลำดับ) เพื่อหาความเชื่อมโยงของสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหา

2.3 ทำการยกร่าง "แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน

แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว" โดยเขียนอธิบายในรูปแบบของข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ที่มีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และสามารถนำไปใช้ขับเคลื่อนนโยบายได้จริง

3. ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและจัดทำแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.1 นำร่างแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่ผ่านการสังเคราะห์แล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำเพิ่มเติม และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมเหตุสมผล ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และความชัดเจนในการใช้ภาษา

3.2 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและเสนอแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ดังนี้

μ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

R แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ

R^{2Adj} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์

ADM แทน ปัจจัยด้านการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร

COM แทน องค์กรประกอบเรื่องการรับรู้การสื่อสารขององค์กร

STR แทน องค์กรประกอบเรื่องการรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์

ENV แทน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

PHY แทน องค์กรประกอบเรื่องสภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน

EQU แทน องค์กรประกอบเรื่องการได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้

MOT แทน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

BEN แทน องค์กรประกอบเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ

SEC แทน องค์กรประกอบเรื่องความมั่นคงในงาน

ADV แทน องค์กรประกอบเรื่องโอกาสก้าวหน้า

REC แทน องค์กรประกอบเรื่องการได้รับการยอมรับ

TEF แทน ผลรวมของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 EF₁ แทน องค์ประกอบเรื่องคุณภาพงาน
 EF₂ แทน องค์ประกอบเรื่องปริมาณงาน
 EF₃ แทน องค์ประกอบเรื่องความเร็ว
 EF₄ แทน องค์ประกอบเรื่องความประหยัด
 P-Value แทน คำนัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
 Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
 * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 ** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 2. ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
 4. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
- รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังตาราง 10-11

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

(n=302)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	220	72.85
- หญิง	82	27.15
2. ระดับการศึกษา		
- ประกาศนียบัตรชั้นต้น	7	2.32
- ประกาศนียบัตรชั้นสูง	56	18.54
- ปริญญาตรี	222	73.51
- ปริญญาโท	17	5.63
รวม	302	100

จากตาราง 10 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 302 คน เป็นเพศชาย จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 72.85 เพศหญิง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.15 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 73.51 ประกาศนียบัตรชั้นสูง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.54 ปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.63 ประกาศนียบัตรชั้นต้นจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.32

ตาราง 11 ค่าต่ำสุด สูงสุด และค่าเฉลี่ยของอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

(n=302)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ต่ำที่สุด	สูงที่สุด	เฉลี่ย
1. อายุ (ปี)	33	60	42.86
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)	1	41	15.37

จากตาราง 11 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุต่ำสุด 33 ปี สูงสุด 60 ปี เฉลี่ย 42.86 ปี และมีอายุการทำงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 41 ปี เฉลี่ย 15.37 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.1 ระดับของปัจจัยการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในภาพรวม แสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนในภาพรวม

ลำดับ	ปัจจัย/องค์ประกอบ	μ	σ	ระดับ
1	การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร	4.12	.601	มาก
2	สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.41	.675	มาก
3	แรงจูงใจ	3.34	.578	ปานกลาง
4	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.11	.561	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน ได้แก่ การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กรจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$) สภาพแวดล้อมการทำงานจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.41$) แรงจูงใจจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.96$) ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$)

2.2 ระดับของการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กรของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน แสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กรของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน

ข้อที่	องค์ประกอบ/ประเด็นย่อย	μ	σ	ระดับ
1	การรับรู้การสื่อสารขององค์กร	4.18	.696	มาก
	1.1 ได้รับข้อมูลนโยบายอย่างชัดเจน	4.36	.700	มากที่สุด
	1.2 ได้รับข้อมูลนโยบายอย่างทันเวลา	4.36	.700	มากที่สุด
	1.3 รับรู้เรื่องการวัดประสิทธิภาพอย่างชัดเจน	3.82	.798	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ/ประเด็นย่อย	μ	σ	ระดับ
	1.4 รับรู้เรื่องการวัดประสิทธิภาพอย่างครบถ้วน	3.82	.798	มาก
	1.5 รับรู้ข้อมูลข่าวสารเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน	4.36	.700	มากที่สุด
	1.6 ข้อมูลที่ได้รับเพียงพอต่อการทำงาน	4.36	.700	มากที่สุด
2	การรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร	4.06	.708	มาก
	2.1 รับรู้วิสัยทัศน์องค์กร	4.35	.679	มากที่สุด
	2.2 รับรู้พันธกิจองค์กร	3.83	.802	มาก
	2.3 รับรู้เป้าหมายการปฏิบัติงาน	4.35	.679	มากที่สุด
	2.4 รับรู้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	3.83	.802	มาก
	2.5 รับรู้ความสอดคล้องของแผนกลยุทธ์กับแผนปฏิบัติการ	4.35	.679	มากที่สุด
	2.6 รับรู้การจัดสรรทรัพยากร	3.83	.802	มาก
	2.7 รับรู้การทำงานแบบมีส่วนร่วม	4.35	.679	มากที่สุด
	2.8 รับรู้การติดตามและประเมินผล	3.83	.802	มาก
	2.9 รับรู้ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	3.83	.802	มาก
	ภาพรวมการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร	4.12	.601	มาก

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านต่าง ๆ พบว่า การรับรู้การสื่อสารขององค์กรจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$) โดยได้รับข้อมูลนโยบายอย่างชัดเจน รับรู้ข้อมูลข่าวสารเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน ข้อมูลที่ได้รับเพียงพอต่อการทำงาน และได้รับข้อมูลนโยบายอย่างทันเวลาในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36$) ส่วนการรับรู้เรื่องการวัดประสิทธิภาพอย่างชัดเจน และรับรู้เรื่องการวัดประสิทธิภาพอย่างครบถ้วนนั้นจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$)

การรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กรจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) โดยรับรู้วิสัยทัศน์องค์กร รับรู้เป้าหมายการปฏิบัติงาน รับรู้ความสอดคล้องของแผนกลยุทธ์กับแผนปฏิบัติการ และรับรู้การทำงานแบบมีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35$) ส่วนเรื่องรับรู้พันธกิจองค์กร รับรู้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม รับรู้การจัดสรรทรัพยากร รับรู้การติดตามและประเมินผล และรับรู้ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานนั้น จัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$)

2.3 ระดับของสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน แสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กรของ พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน

ข้อที่	องค์ประกอบ/ประเด็นย่อย	μ	σ	ระดับ
1	สภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน	3.51	.772	มาก
	1.1 แสงสว่างเหมาะสม	3.78	.809	มาก
	1.2 อุณหภูมิสบายเหมาะสม	3.78	.809	มาก
	1.3 อุปกรณ์โต๊ะเก้าอี้มีสภาพดี	3.06	.790	ปานกลาง
	1.4 การจัดวางอุปกรณ์เป็นระเบียบเรียบร้อย	3.78	.809	มาก
	1.5 ความสะอาดเอื้อต่อการทำงาน	3.06	.790	ปานกลาง
	1.6 มีความปลอดภัยในการทำงาน	3.78	.809	มาก
	1.7 พื้นที่ทำงานส่วนตัวเพียงพอ	3.06	.790	ปานกลาง
	1.8 สภาพแวดล้อมสะดวกต่อการทำงาน	3.78	.809	มาก
2	การได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้	3.32	.790	ปานกลาง
	2.1 เครื่องมือทันสมัยพร้อมใช้	3.06	.811	ปานกลาง
	2.2 อินเทอร์เน็ตเร็วและเสถียร	3.06	.811	ปานกลาง
	2.3 ใช้ซอฟต์แวร์คุณภาพสูง	3.06	.811	ปานกลาง
	2.4 เครื่องมือเฉพาะทางเพียงพอ	3.06	.811	ปานกลาง
	2.5 การแก้ไขปัญหาเครื่องมือชำรุดได้รวดเร็ว	3.83	.823	มาก
	2.6 เครื่องมืออำนวยความสะดวกได้ดี	3.83	.823	มาก
	ภาพรวมสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.41	.675	มาก

แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.41$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านต่าง ๆ พบว่า

สภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.51$) โดยมีแสงสว่างเหมาะสม อุณหภูมิสบายเหมาะสม การจัดวางอุปกรณ์เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัยในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมสะดวกต่อการทำงาน จัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$) ส่วนเรื่องอุปกรณ์โต๊ะเก้าอี้มีสภาพดี ความสะอาดเอื้อต่อการทำงาน และพื้นที่ทำงานส่วนตัวเพียงพอ นั้น จัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.06$)

การได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้จัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32$) โดยการแก้ไขปัญหาเครื่องมือชำรุดได้รวดเร็ว และเครื่องมืออำนวยความสะดวกได้ดีจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$) ส่วนเรื่องเครื่องมือทันสมัยพร้อมใช้ อินเทอร์เน็ตเร็วและเสถียร ใช้ซอฟต์แวร์คุณภาพสูง และเครื่องมือเฉพาะทางเพียงพอ นั้น จัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.06$)

2.4 ระดับของแรงจูงใจของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน แสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจของพนักงานแผนกอุตสาหกรรม และการค้าแขวงคำม่วน

ข้อที่	องค์ประกอบ/ประเด็นย่อย	μ	σ	ระดับ
1	การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.96	.758	ปานกลาง
	1.1 เงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่	3.11	.836	ปานกลาง
	1.2 เงินเดือนเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย	3.11	.836	ปานกลาง
	1.3 เงินประจำตำแหน่งเหมาะสม	3.11	.836	ปานกลาง
	1.4 เบี้ยเลี้ยง/ค่าเดินทางเหมาะสม	2.63	.689	ปานกลาง
	1.5 โบนัสประจำปีเหมาะสม	3.11	.836	ปานกลาง
	1.6 ค่าตอบแทนนอกเวลาเหมาะสม	2.63	.689	ปานกลาง
	1.7 บำเหน็จบำนาญเหมาะสม	2.63	.689	ปานกลาง
	1.8 ค่าช่วยเหลือบุตรเหมาะสม	3.11	.836	ปานกลาง
	1.9 ค่าเช่าบ้านเหมาะสม	2.63	.689	ปานกลาง
	1.10 สิทธิการลาเหมาะสม	3.11	.836	ปานกลาง
	1.11 สิทธิประกันสุขภาพเหมาะสม	3.11	.836	ปานกลาง
	1.12 วันหยุดเพียงพอ	3.11	.836	ปานกลาง
	1.13 พอใจกับค่าตอบแทน/สวัสดิการรวม	3.11	.836	ปานกลาง
2	การมีความมั่นคงในงาน	4.03	.752	มาก
	2.1 อาชีพมีความมั่นคง	3.81	.832	มาก
	2.2 มีความจงรักภักดีและผูกพัน	4.35	.726	มากที่สุด
	2.3 มั่นใจว่าปฏิบัติงานได้ระยะยาว	3.81	.832	มาก
	2.4 เปลี่ยนแผนก็ยังไม่มั่นคง	3.81	.832	มาก
	2.5 รัฐบาลให้ปฏิบัติงานจนเกษียณ	4.35	.726	มากที่สุด
3	การมีโอกาask้าวหน้า	2.70	.665	ปานกลาง
	3.1 โอกาสเลื่อนตำแหน่งในแผนก	2.54	.655	น้อย
	3.2 โอกาสเลื่อนตำแหน่งนอกแผนก	2.54	.655	น้อย
	3.3 สนับสนุนให้ศึกษาต่อ	3.04	.800	ปานกลาง
	3.4 ใช้วุฒิพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	2.54	.655	น้อย
	3.5 สนับสนุนการฝึกอบรม	2.54	.655	น้อย
	3.6 ใช้ทักษะพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	3.04	.800	ปานกลาง

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ/ประเด็นย่อย	μ	σ	ระดับ
4	การได้รับการยอมรับ	3.65	.780	มาก
	4.1 เคยได้รับรางวัลพนักงานดีเด่น	3.13	.808	ปานกลาง
	4.2 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น	3.13	.808	ปานกลาง
	4.3 ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.90	.803	มาก
	4.4 ได้รับคำชมเชยจากหน่วยงานภายนอก	3.90	.803	มาก
	4.5 เพื่อนร่วมงานยอมรับนับถือ	3.90	.803	มาก
	4.6 ประชาชนยอมรับนับถือ	3.90	.803	มาก
	ภาพรวมของแรงจูงใจ	3.34	.578	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้า
แขวงคำม่วนจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.34$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านต่าง ๆ พบว่า

การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.96$) โดยประเด็นย่อย
จัดอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ เงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ เงินเดือนเพียงพอต่อ
ค่าใช้จ่าย เงินประจำตำแหน่งเหมาะสม โบนัสประจำปีเหมาะสม ค่าช่วยเหลือบุตรเหมาะสม สิทธิการ
ลาเหมาะสม สิทธิประกันสุขภาพเหมาะสม วันหยุดเพียงพอ และ พอใจกับค่าตอบแทน/สวัสดิการรวม
มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 3.11$) ส่วนเรื่อง เบี้ยเลี้ยง/ค่าเดินทางเหมาะสม บำเหน็จบำนาญเหมาะสม และ
ค่าเช่าบ้านเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 2.63$)

การมีความมั่นคงในงานจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$) โดยประเด็นย่อยที่จัดอยู่ในระดับ
มากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 4.35$) ได้แก่ มีความจงรักภักดีและผูกพัน และ รัฐบาลให้ปฏิบัติงาน
จนเกษียณ ส่วนเรื่อง อาชีพมีความมั่นคง มั่นใจว่าปฏิบัติงานได้ระยะยาว และ เปลี่ยนแผนก็ยังมั่นคง
นั้น จัดในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 3.81$)

การมีโอกาสดำรงตำแหน่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.70$) โดยประเด็นย่อยที่จัดอยู่ในระดับ
ปานกลางและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 3.04$) ได้แก่ สนับสนุนให้ศึกษาต่อ และ ใช้ทักษะพิจารณาเลื่อน
ตำแหน่ง ส่วนเรื่อง โอกาสเลื่อนตำแหน่งในแผนก โอกาสเลื่อนตำแหน่งนอกแผนก ใช้วุฒิพิจารณาเลื่อน
ตำแหน่ง และ สนับสนุนการฝึกอบรมนั้น จัดอยู่ในระดับน้อยและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 2.54$)

การได้รับการยอมรับจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$) โดยประเด็นย่อยที่จัดอยู่ในระดับมาก
และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 3.90$) ได้แก่ ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ได้รับคำชมเชยจากหน่วยงาน
ภายนอก เพื่อนร่วมงานยอมรับนับถือ และ ประชาชนยอมรับนับถือ ส่วนเรื่อง เคยได้รับรางวัล

พนักงานดีเด่น และ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นนั้น จัดอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 3.31$)

2.5 ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้า
แขวงคำม่วน แสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ข้อที่	องค์ประกอบ/ประเด็นย่อย	μ	σ	ระดับ
1	คุณภาพงาน	4.23	.719	มากที่สุด
	1.1 ผลงานสมบูรณ์ตามมาตรฐาน	4.36	.720	มากที่สุด
	1.2 ผลงานถูกต้องแม่นยำ	3.81	.836	มาก
	1.3 ผลงานมีประโยชน์ตามกำหนด	4.36	.720	มากที่สุด
	1.4 ผลงานสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ	4.36	.720	มากที่สุด
2	ปริมาณงาน	4.05	.721	มาก
	2.1 ผลงานมีจำนวนครบถ้วนตามที่กำหนด	3.82	.787	มาก
	2.2 ผลงานมีขนาดถูกต้องตรงตามมาตรฐาน	4.35	.699	มากที่สุด
3	ความรวดเร็ว	4.08	.701	มาก
	3.1 ทำงานเสร็จสิ้นทันเวลาเสมอ	3.82	.787	มาก
	3.2 ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นได้	4.35	.699	มากที่สุด
	3.3 บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	4.35	.699	มากที่สุด
	3.4 ทำงานเสร็จเร็วกว่ากำหนดได้	3.82	.787	มาก
4	ความประหยัด	4.10	.698	มาก
	4.1 ใช้งบประมาณคุ้มค่า	4.37	.678	มากที่สุด
	4.2 ลดการใช้วัสดุสิ้นเปลือง	4.37	.678	มากที่สุด
	4.3 ลดภาระค่าใช้จ่ายองค์กร	3.83	.799	มาก
	4.4 ลดค่าใช้จ่ายให้ประชาชน	3.83	.799	มาก
	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม	4.11	.561	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนก
อุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนจัดอยู่ในมาก ($\mu = 4.11$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านพบว่า

คุณภาพงานจัดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.23$) โดย ผลงานสมบูรณ์ตามมาตรฐาน ผลงานมีประโยชน์ตามกำหนด และผลงานสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ จัดอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 4.36$) ส่วนผลงานถูกต้องแม่นยำจัดนั้น จัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.81$)

ปริมาณงานจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$) โดย ผลงานมีจำนวนครบถ้วนตามที่กำหนด จัดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35$) ผลงานมีขนาดถูกต้องตรงตามมาตรฐานจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$)

ความรวดเร็วจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$) โดย ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นได้ และ บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วจัดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) ส่วนเรื่อง ทำงานเสร็จสิ้นทันเวลาเสมอ และ ทำงานเสร็จเร็วกว่ากำหนดได้จัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$)

ความประหยัดจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$) โดย ใช้งบประมาณคุ้มค่า และ ลดการใช้วัสดุสิ้นเปลืองจัดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.37$) ส่วนเรื่อง ลดภาระค่าใช้จ่ายองค์กร และ ลดค่าใช้จ่ายให้ประชาชนจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระ และของตัวแปรอิสระกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดังต่อไปนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระ และของตัวแปรอิสระกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รายละเอียดดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระ และของตัวแปรอิสระกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตัวแปร	ADM	ENV	MOT	TEF
การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร (ADM)	1	.665**	.729**	.556**
สภาพแวดล้อมการทำงาน (ENV)		1	.719**	.566**
แรงจูงใจ (MOT)			1	.603**
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (TEF)				1

จากตารางที่ 17 ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน (TEF) ในปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .556 - .603

ในขณะที่ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .665 - .729 จัดว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่า 0.80 ที่ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อแรงในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ประกอบกับเมื่อพิจารณาค่า VIF (Variance inflation factor) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 2.270-2.725 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .370-.441 ซึ่งมากกว่า .01 ก็แสดงว่าตัวแปรอิสระก็ไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกัน (Otse et al., 2025)

3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รายละเอียดดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตัวแปรพยากรณ์	B	SD	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.028	.124		8.308	< .001		
การรับรู้การ บริหารจัดการ ขององค์กร (ADM)	.257	.045	.276*	5.742	< .001	.427	2.341
สภาพแวดล้อม การทำงาน (ENV)	.222	.039	.268*	5.661	< .001	.441	2.270
แรงจูงใจ (MOT)	.381	.050	.392*	7.592	< .001	.370	2.705
Dependent Variable: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน							
R=.841, R ² =.707, Adjusted R ² =.704, F=95.738, p < .001							

จากตาราง 18 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับตามค่าอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ แรงจูงใจ (MOT) (β =.392) การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร (ADM) (β =.276) และสภาพแวดล้อมการทำงาน (ENV) (β =.268) โดย

สามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้า
แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ร้อยละ 70.40 (Adjusted R²=.704) สามารถ
สร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.028 + 0.381(MOT) + 0.257(ADM) + 0.222(ENV)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.392(MOT) + 0.276(ADM) + 0.268(ENV)$$

จากผลการวิจัยสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยดังตาราง 19

ตาราง 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยด้านการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและ การค้า แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	ยอมรับสมมติฐาน

จากตาราง 19 ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ยอมรับสมมติฐาน

4. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและ การค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การวิเคราะห์แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนก
อุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีดังนี้

4.1 จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการรับรู้การบริหารจัดการ
ขององค์กรที่จัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$) โดยค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบเรื่องการรับรู้การสื่อสารของ
องค์กร ($\mu = 4.18$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม ดังนั้น จึงควรมีแนวทางในการพัฒนาต่อยอดให้ดีขึ้น ส่วน
องค์ประกอบเรื่องการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ($\mu = 4.06$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวม
จึงควรมีแนวทางแก้ไข ดังนี้

4.1.1 พัฒนาพนักงานด้านการรับรู้การสื่อสารขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นโดยการกำหนด
นโยบายและช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพหลากหลายวิธีให้พนักงานได้รับข้อมูลนโยบายอย่าง
ชัดเจนและทันเวลา ให้ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานและเพียงพอต่อการทำงาน รวมถึง
ต้องสื่อสารให้รับรู้เรื่องการวัดประสิทธิภาพอย่างชัดเจนและครบถ้วน

4.1.2 แก้ไขปัญหาของพนักงานในเรื่องการรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยการ

- 1) ปรับปรุงวิธีการทำงานในถ่ายทอดนโยบายขององค์กรให้เข้าถึงพนักงานทุกคน
- 2) ส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยให้ร่วมวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร ร่วมจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกัน
- 3) ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม และจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
- 4) กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนวัดผลได้จริง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลที่อ้างอิงตามตัวชี้วัดที่กำหนดอย่างตรงไปตรงมา

4.2 จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.41$) โดยค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบเรื่องสภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน ($\mu = 3.51$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม ดังนั้น จึงควรมีแนวทางในการพัฒนาต่อยอดให้ดีขึ้น ส่วนองค์ประกอบเรื่องการได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ ($\mu = 3.32$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวมจึงควรมีแนวทางแก้ไขดังนี้

4.2.1 พัฒนาสภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นโดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด สะดวก และปลอดภัยต่อการทำงาน มีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์ โต๊ะเก้าอี้ที่มีสภาพดี และจัดวางอุปกรณ์เป็นระเบียบเรียบร้อย รวมถึงการจัดพื้นที่ทำงานส่วนตัวของพนักงานให้เพียงพอ

4.2.2 แก้ไขปัญหาเรื่องการได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เพียงพอ โดยการจัดหาเครื่องมือที่ทันสมัยพร้อมใช้ มีอินเทอร์เน็ตเร็วและเสถียร มีซอฟต์แวร์คุณภาพสูง เครื่องมือเฉพาะทางเพียงพอ มีเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องสามารถแก้ไขปัญหาเครื่องมือชำรุดได้อย่างรวดเร็วทันการณ์

4.3 จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจที่จัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.34$) โดยค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบเรื่องความมั่นคงในงาน ($\mu = 4.03$) และการได้รับการยอมรับ ($\mu = 3.65$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม ดังนั้น จึงควรมีแนวทางในการพัฒนาต่อยอดให้ดีขึ้น ส่วนองค์ประกอบเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.96$) และ โอกาสก้าวหน้า ($\mu = 2.70$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวมจึงควรมีแนวทางแก้ไข ดังนี้

4.3.1 พัฒนาเรื่องความมั่นคงในงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นโดยรัฐบาลกำหนดนโยบายให้พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นปกติได้ปฏิบัติงานจนครบกำหนดเกษียณ ส่งเสริมความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรให้พนักงานมีความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสามารถปฏิบัติงานได้ระยะยาว รวมถึงให้มีโอกาสเปลี่ยนแผนงานได้ตามความสามารถ

4.3.2 พัฒนาเรื่องการได้รับการยอมรับของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นโดยผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมพนักงานให้ได้รับคำชมเชยหรือรางวัลทั้งจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานภายนอก สร้างวัฒนธรรมการยอมรับนับถือกันของพนักงานที่มีความแตกต่างทางเพศ อายุ ประสบการณ์ ตำแหน่ง และความแตกต่างด้านอื่น ๆ รวมทั้งต้องมีการพัฒนาคุณภาพการทำงานพนักงานให้ประชาชนยอมรับนับถือ

4.3.3 แก้ไขปัญหาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของพนักงานให้เพียงพอ โดยการ

1) กำหนดอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่และเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่สอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศ

2) กำหนดอัตราเบี้ยเลี้ยงและค่าเดินทางในการปฏิบัติงานนอกสำนักงานให้เหมาะสมและเพียงพอสอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศ

3) กำหนดอัตราค่าตอบแทนนอกเวลาที่เหมาะสม

4) จัดให้มีโบนัสประจำปีที่เหมาะสมและสอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

5) ออกกฎหมายและระเบียบสำหรับจัดให้มีสวัสดิการแก่พนักงาน และครอบครัวที่เหมาะสมและเพียงพอ ประกอบด้วย วันหยุด สิทธิการลา สิทธิประกันสุขภาพ ค่าเช่าบ้าน ค่าช่วยเหลือบุตร รวมถึงเงินบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน

4.3.4 แก้ไขปัญหาเรื่องโอกาสก้าวหน้าของพนักงานให้เพียงพอโดยการ

1) ออกกฎหมายและระเบียบสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งในแผนกและนอกแผนก โดยพิจารณาคุณวุฒิ ทักษะความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม

2) สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นรวมถึงการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ เพื่อนำมาพัฒนางานและเป็นคุณสมบัติในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนก
อุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีสรุปผลการวิจัย
อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนก
อุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นบุคลากรสังกัดพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีจำนวนทั้งสิ้น 302 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 มีการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 มีอายุเฉลี่ย 42.86 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 33 ปี สูงสุด 60 ปี และมีอายุการทำงานเฉลี่ย 15.37 ปี โดยมีอายุการทำงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 41 ปี

2. ปัจจัยการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร
สภาพแวดล้อมการทำงาน และ แรงจูงใจ ดังนี้

2.1 พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีการรับรู้การบริหารจัดการ
ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านต่าง ๆ พบว่า

2.1.1 การรับรู้การสื่อสารขององค์กรจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$) โดยได้รับข้อมูล
นโยบายอย่างชัดเจน รับรู้ข้อมูลข่าวสารเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน ข้อมูลที่ได้รับเพียงพอต่อการทำงาน
และ ได้รับข้อมูลนโยบายอย่างทันเวลาในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36$) ส่วนการรับรู้เรื่องการวัด
ประสิทธิภาพอย่างชัดเจน และรับรู้เรื่องการวัดประสิทธิภาพอย่างครบถ้วนนั้นจัดอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.82$)

2.1.2 การรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กรจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$)
โดยรับรู้วิสัยทัศน์องค์กร รับรู้เป้าหมายการปฏิบัติงาน รับรู้แผนกลยุทธ์สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ
และรับรู้การทำงานเน้นการมีส่วนร่วม ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35$) ส่วนเรื่องรับรู้พันธกิจองค์กร

รับรู้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม รับรู้การจัดสรรทรัพยากรเพียงพอ รับรู้การติดตามและประเมินผล และรับรู้ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานนั้น จัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$)

2.2 สภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กรของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้า
แขวงคำม่วนจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.41$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านต่าง ๆ พบว่า

2.2.1 สภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.51$) โดยมี
แสงสว่างเหมาะสม อุณหภูมิสบายเหมาะสม การจัดวางอุปกรณ์เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัย
ในการทำงาน และสภาพแวดล้อมสะดวกต่อการทำงาน จัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$) ส่วนอุปกรณ์
โต๊ะเก้าอี้มีสภาพดี ความสะอาดเอื้อต่อการทำงาน และพื้นที่ทำงานส่วนตัวเพียงพอ จัดอยู่ในระดับปาน
กลาง ($\mu = 3.06$)

2.2.2 การได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้จัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32$)
โดยการแก้ไขปัญหาเครื่องมือชำรุดได้รวดเร็ว และเครื่องมืออำนวยความสะดวกได้ดี จัดอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.78$) ส่วนเรื่องเครื่องมือทันสมัยพร้อมใช้ อินเทอร์เน็ตเร็วและเสถียร ใช้ซอฟต์แวร์คุณภาพสูง
และเครื่องมือเฉพาะทางเพียงพอ จัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.06$)

2.3 แรงจูงใจของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนจัดอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\mu = 3.34$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านต่าง ๆ พบว่า

2.3.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการพบว่าจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.96$) โดย
ประเด็นย่อยจัดอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ เงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ เงินเดือน
เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย เงินประจำตำแหน่งเหมาะสม โบนัสประจำปีเหมาะสม ค่าช่วยเหลือบุตร
เหมาะสม สิทธิการลาเหมาะสม สิทธิประกันสุขภาพเหมาะสม วันหยุดเพียงพอ และพอใจกับ
ค่าตอบแทน/สวัสดิการรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 3.11$) ส่วนเรื่องเบี้ยเลี้ยง/ค่าเดินทางเหมาะสม
บำเหน็จบำนาญเหมาะสม และ ค่าเช่าบ้านเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 2.63$)

2.3.2 ความมั่นคงในงานจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$) โดยประเด็นย่อยที่จัดอยู่ใน
ระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 4.35$) ได้แก่ มีความจงรักภักดีและผูกพัน และ รัฐบาลให้
ปฏิบัติงานจนเกษียณ ส่วนเรื่องอาชีพมีความมั่นคง มั่นใจว่าปฏิบัติงานได้ระยะยาว และ เปลี่ยนแผนก็
ยังมั่นคง จัดในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 3.81$)

2.3.3 โอกาสก้าวหน้าจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.70$) โดยประเด็นย่อยที่จัดอยู่
ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 3.04$) ได้แก่ สนับสนุนให้ศึกษาต่อ และใช้ทักษะพิจารณา
เลื่อนตำแหน่ง ส่วนเรื่อง โอกาสเลื่อนตำแหน่งในแผนก โอกาสเลื่อนตำแหน่งนอกแผนก ใช้วุฒิพิจารณา
เลื่อนตำแหน่ง และ สนับสนุนการฝึกอบรม จัดอยู่ในระดับน้อยและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 2.54$)

2.3.4 การได้รับการยอมรับจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$) โดยประเด็นย่อยที่จัดอยู่
ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 3.90$) ได้แก่ ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ได้รับคำชมเชย
จากหน่วยงานภายนอก เพื่อนร่วมงานยอมรับนับถือ และ ประชาชนยอมรับนับถือ ส่วนเรื่อง เคยได้รับ

รางวัลพนักงานดีเด่น และ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นนั้น จัดอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 3.31$)

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านพบว่า

3.1.1 คุณภาพงานจัดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.23$) โดย ผลงานสมบูรณ์ตามมาตรฐาน ผลงานมีประโยชน์ตามกำหนด และผลงานสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ จัดอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 4.36$) ส่วนผลงานถูกต้องแม่นยำจัดนั้น จัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.81$)

3.1.2 ปริมาณงานจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$) โดย ผลงานมีจำนวนครบถ้วนตามที่กำหนดจัดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35$) ผลงานมีขนาดถูกต้องตรงตามมาตรฐานจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$)

3.1.3 ความรวดเร็วจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$) โดย ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นได้ และบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วจัดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35$) ส่วนเรื่อง ทำงานเสร็จสิ้นทันเวลาเสมอ และ ทำงานเสร็จเร็วกว่ากำหนดได้จัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$)

3.1.4 ความประหยัดจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$) โดย ใช้งบประมาณคุ้มค่า และลดการใช้วัสดุสิ้นเปลืองจัดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.37$) ส่วนเรื่อง ลดภาระค่าใช้จ่ายองค์กร และลดค่าใช้จ่ายให้ประชาชนจัดอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$)

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ แรงจูงใจ ($\beta = .392$) การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร ($\beta = .276$) และ สภาพแวดล้อมการทำงาน ($\beta = .268$) โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 70.40 (Adjusted $R^2 = .704$)

5. แนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีดังนี้

5.1 แนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร

5.1.1 พัฒนาพนักงานด้านการรับรู้การสื่อสารขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นโดยการกำหนดนโยบายและช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพหลากหลายวิธีให้พนักงานได้รับข้อมูลนโยบายอย่างชัดเจนและทันเวลา ให้ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานและเพียงพอต่อการทำงาน รวมถึงต้องสื่อสารให้รับรู้เรื่องการวัดประสิทธิภาพอย่างชัดเจนและครบถ้วน

5.1.2 แก้ไขปัญหาของพนักงานในเรื่องการรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยการ

1) ปรับปรุงวิธีการทำงานในถ่ายทอดนโยบายขององค์กรให้เข้าถึงพนักงานทุกคน
 2) ส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยให้ร่วมวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร ร่วมจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกัน

3) ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม และจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

4) กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนวัดผลได้จริง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลที่อ้างอิงตามตัวชี้วัดที่กำหนดตรงไปตรงมา

5.2 แนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

5.2.1 พัฒนาด้านสภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นโดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด สะดวก และปลอดภัยต่อการทำงาน มีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์ โต๊ะเก้าอี้ที่มีสภาพดี และจัดวางอุปกรณ์เป็นระเบียบเรียบร้อย รวมถึงการจัดพื้นที่ทำงานส่วนตัวของพนักงานให้เพียงพอ

5.2.2 แก้ไขปัญหาเรื่องการได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เพียงพอ โดยการจัดหาเครื่องมือที่ทันสมัยพร้อมใช้ มีอินเทอร์เน็ตเร็วและเสถียร มีซอฟต์แวร์คุณภาพสูง เครื่องมือเฉพาะทางเพียงพอ มีเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องสามารถแก้ไขปัญหาเครื่องมือชำรุดได้อย่างรวดเร็วทันการณ์

5.3 แนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจ

5.3.1 พัฒนาเรื่องความมั่นคงในงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นโดยรัฐบาลกำหนดนโยบายให้พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นปกติได้ปฏิบัติงานจนครบกำหนดเกษียณ ส่งเสริมความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์กรให้พนักงานมีความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสามารถปฏิบัติงานได้ระยะยาว รวมถึงให้มีโอกาสเปลี่ยนแผนงานได้ตามความสามารถ

5.3.2 พัฒนาเรื่องการได้รับการยอมรับของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นโดยผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมพนักงานให้ได้รับคำชมเชยหรือรางวัลทั้งจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานภายนอก สร้างวัฒนธรรมการยอมรับนับถือกันของพนักงานที่มีความแตกต่างทางเพศ อายุ ประสบการณ์ ตำแหน่ง และความแตกต่างด้านอื่น ๆ รวมทั้งต้องมีการพัฒนาคุณภาพการทำงานพนักงานให้ประชาชนยอมรับนับถือ

5.3.3 แก้ไขปัญหาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของพนักงานให้เพียงพอ โดยการ

1) กำหนดอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่และเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่สอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศ

2) กำหนดอัตราเบี้ยเลี้ยงและค่าเดินทางในการปฏิบัติงานนอกสำนักงานให้เหมาะสมและเพียงพอสอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศ

3) กำหนดอัตราค่าตอบแทนนอกเวลาที่เหมาะสม

4) จัดให้มีโบนัสประจำปีที่เหมาะสมและสอดคล้องกับผลการประเมินการ

ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

5) ออกกฎหมายและระเบียบสำหรับจัดให้มีสวัสดิการแก่พนักงาน และ

ครอบครัวที่เหมาะสมและเพียงพอ ประกอบด้วย วันหยุด สิทธิการลา สิทธิประกันสุขภาพ ค่าเช่าบ้าน ค่าช่วยเหลือบุตร รวมถึงเงินบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน

5.3.4 แก้ไขปัญหาเรื่องโอกาสก้าวหน้าของพนักงานให้เพียงพอโดยการ

1) ออกกฎหมายและระเบียบสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งในแผนกและ

นอกแผนก โดยพิจารณาคุณวุฒิ ทักษะความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม

2) สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นรวมถึงการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ เพื่อนำมาพัฒนางานและเป็นคุณสมบัติในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถอภิปรายผลในประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กรอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจนช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และอัมพน ห่อนาค (2566) และ อินทอรุ แซ่คู และ ทองฟู ศิริวงศ์ (2567) ที่พบว่าองค์กรที่มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน โดยเฉพาะรูปแบบการสื่อสารสองทางจะช่วยลดความกำกวมและทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ในขณะที่พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานในภาพรวมและด้านสภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานจัดอยู่ในระดับมากนั้น แต่มีการสนับสนุนสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในระดับปานกลาง นั้น เป็นเพราะแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีอาคารสถานที่ที่สร้างเสร็จใหม่จึงมีสภาพการใช้งานที่ดี แต่ก็ยังขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและไม่เพียงพอสำหรับพนักงานทุกคน (แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน, 2024) แต่อย่างไรก็ตาม พนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนยังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มากนัก จัดอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องโอกาสก้าวหน้า ค่าตอบแทนและ

สวัสดิการ นั้นเป็นเพราะสภาพทางเศรษฐกิจของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวกำลังประสบปัญหาเศรษฐกิจและเงินเฟ้อ ทำให้ค่าตอบแทนที่แท้จริงลดลง (Souksitthi et al., 2025)

1.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านคุณภาพงานจัดอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนองค์ประกอบด้านปริมาณงาน ความรวดเร็ว และความประหยัดจัดอยู่ในระดับมากนั้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานยังสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีความถูกต้อง ทันเวลา และประหยัดค่าใช้จ่าย เป็นไปตามทฤษฎีการจัดการของ Peterson & Plowman (1989) ที่ระบุว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องวัดจาก 4 มิติ ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย โดยความสำเร็จในการใช้ทรัพยากรต้องวัดจากคุณภาพงานเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และอัมพน ห่อนาค (2566) ที่พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สมบูรณ์จะต้องครอบคลุมองค์ประกอบด้านคุณภาพงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการและอธิบายระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานได้ชัดเจนที่สุด สอดคล้องกับ สโรช บุญพันธ์ (2566) รวมทั้ง วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น (2566) ที่ยืนยันว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์และสามารถพยากรณ์ความสำเร็จได้นั้น ต้องประกอบด้วยผลงานที่ได้ปริมาณตามเป้าหมาย เสร็จรวดเร็วทันเวลา และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รวมถึงสอดคล้องกับ Guswari et al. (2025) ที่พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิผลจะต้องครอบคลุมมิติด้านคุณภาพ ปริมาณ ความตรงต่อเวลา และความคุ้มค่าอย่างครบถ้วน

2. อภิปรายผลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือการรับรู้การบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามลำดับนั้น เป็นไปตามที่ Herzberg (1984) และ Büyükbeşe et al. (2023) เสนอว่า ปัจจัยกระตุ้น เช่น ความสำเร็จ โอกาสในการก้าวหน้า ความเคารพ คำชม การยอมรับ ความรับผิดชอบ เป็นต้น จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน และ ปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ค่าจ้าง สภาพการทำงาน การกำกับดูแล ความมั่นคงในอาชีพ นโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กองทุนบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและป้องกันความไม่พึงพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งการผสมผสานของสองปัจจัยนี้จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน มีขวัญกำลังใจ และพร้อมอุทิศตนเพื่อยกระดับผลงานให้ได้เหนือมาตรฐาน ทั้งนี้จะเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการให้สมาชิกในองค์กรรับรู้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และอัมพน ห่อนาค (2566) วีระวัฒน์ ชาแสน และละมัย ร่มเย็น (2566) สโรช บุญพันธ์ และชินวัตร เชื้อสระคู (2566) รวมทั้ง อินทุอร แซ่คู และทองฟู ศิริวงศ์ (2567) ที่พบว่า การรับรู้การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และการสื่อสารภายในองค์กรที่โปร่งใส ไม่กำกวม และกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ที่ชัดเจนจะช่วยสร้างความจริงร่วมกันที่ทำให้ขับเคลื่อนพฤติกรรมและประสานเป้าหมายของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร สอดคล้องกับ ธวัชชัย รัชสมบัติ

และกัญญาณัฐ รัตน ประภาธรรม (2565) Taliang et al. (2023) และ Guswari et al. (2025) ที่พบว่า การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และการได้รับการสนับสนุน เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับลักษณะงานมีผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน โดยจะช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจ ลดความกดดันและความเครียด อำนวยความสะดวก และทุ่นแรงให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัวและแม่นยำ สามารถยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย (2565) และ กาญจนา เล่าเรือง และคณะ (2568) ที่พบว่าโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและการได้รับการยอมรับนับถือช่วยเพิ่มแรงผลักดันและยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ รวมทั้งสอดคล้องกับ พิเชษฐ์ สุขอุทัย และ จิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์ (2564) และ Zafar et al. (2021) ที่พบว่าโครงสร้างค่าตอบแทน สวัสดิการที่เป็นธรรม และความมั่นคงในอาชีพ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และสามารถรักษามาตรฐานประสิทธิภาพการทำงานเอาไว้ได้

3. อภิปรายผลแนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีดังนี้

3.1 จากผลการวิจัยที่มีแนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร ประกอบด้วย (1) การพัฒนาพนักงานด้านการรับรู้การสื่อสารขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นโดยการกำหนดนโยบายและช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพหลากหลายวิธีให้พนักงานได้รับข้อมูลนโยบายอย่างชัดเจนและทันเวลา ให้ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน และเพียงพอต่อการทำงาน รวมถึง ต้องสื่อสารให้รับรู้เรื่องการวัดประสิทธิภาพอย่างชัดเจนและครบถ้วน และ (2) การแก้ไขปัญหาของพนักงานในเรื่องการรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กรโดยการปรับปรุงวิธีการทำงานในฝ่ายทอตนโยบายขององค์กรให้เข้าถึงพนักงานทุกคนส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยให้ได้ร่วมวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร ร่วมจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกัน ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนวัดผลได้จริง และมีระบบการติดตามและประเมินผลที่อ้างอิงตามตัวชี้วัดที่กำหนดอย่างตรงไปตรงมา นั้น สอดคล้องกับ พิเชษฐ์ สุขอุทัย และ จิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์ (2564) ที่มีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ การพัฒนาด้านการมุ่งคุณธรรมในหัวข้อปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร และปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม โดยควรสื่อสารกับพนักงานในหัวข้อสถานการณ์สำคัญและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเพื่อให้พนักงานได้มั่นใจและตระหนักว่าตนเป็นส่วนสำคัญต่อองค์กร ควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง โยกย้าย และพัฒนาพนักงานโดยวางแผนพัฒนารายบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ควรกำหนดหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง

การประเมินผลงาน และการวัดความสามารถในการดำรงตำแหน่งที่จะปรับขึ้นอย่างแท้จริง รวมถึงควรนำการตั้งเป้าหมายองค์กร (OKR) ซึ่งเป็นวิธีการตั้งเป้าหมายของบุคลากรให้สอดคล้องกันทั้งองค์กรมาใช้ในการบริหารงาน สอดคล้องกับ อินทอร แซ่คู และทองฟู ศิริวงศ์ (2567) ที่มีข้อเสนอแนะว่าผู้จ้างควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารให้มาก โดยจัดให้มีการประชุมในแต่ละฝ่าย เพื่อให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม ในการรับรู้ถึงปัญหา การแก้ไขปัญหา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพิ่มความสะดวกในการติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงงานได้ง่ายขึ้น

3.2 จากผลการวิจัยที่มีแนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ประกอบด้วย (1) พัฒนาด้านสภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นโดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด สะดวก และปลอดภัยต่อการทำงาน มีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์ โต๊ะเก้าอี้ที่มีสภาพดี และจัดวางอุปกรณ์เป็นระเบียบเรียบร้อย รวมถึงการจัดพื้นที่ทำงานส่วนตัวของพนักงานให้เพียงพอ และ (2) แก้ไขปัญหาเรื่องการได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เพียงพอ โดยการจัดหาเครื่องมือที่ทันสมัยพร้อมใช้ มีอินเทอร์เน็ตเร็วและเสถียร มีซอฟต์แวร์คุณภาพสูง เครื่องมือเฉพาะทางเพียงพอ มีเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องสามารถแก้ไขปัญหาเครื่องมือชำรุดได้อย่างรวดเร็วทันการณ์ นั้น สอดคล้องกับ พิเชษฐ์ สุขอุทัย และ จิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์ (2564) ที่มีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ควรพัฒนาเรื่องสภาพการปฏิบัติงาน โดยควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดหาและบำรุงรักษา วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เพียงพอและพร้อมกับการใช้งานอยู่เสมอ สอดคล้องกับ ธวัชชัย รัชสมบัติ และกัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม (2565) ที่เสนอว่า ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามระยะเวลาที่ กำหนดอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยได้รับประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับ สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย (2565) ที่เสนอแนะต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าต้องพิจารณาสภาพแวดล้อมร่วมด้วย

3.3 จากผลการวิจัยที่มีแนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจ ที่ประกอบด้วย (1) พัฒนาเรื่องความมั่นคงในงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นโดยรัฐบาลกำหนดนโยบายให้พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นปกติได้ปฏิบัติงานจนครบกำหนดเกษียณ ส่งเสริมความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์กรให้พนักงานมีความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง สามารถปฏิบัติงานได้ระยะยาว รวมถึงให้มีโอกาสเปลี่ยนแผนงานได้ตามความสามารถ (2) พัฒนาการได้รับการยอมรับของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมพนักงานให้ได้รับคำชมเชยหรือรางวัลทั้งจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานภายนอก สร้างวัฒนธรรมการยอมรับนับถือกันของพนักงานที่มีความแตกต่างทางเพศ อายุ ประสบการณ์ ตำแหน่ง

และความแตกต่างด้านอื่น ๆ รวมทั้งต้องมีการพัฒนาคุณภาพการทำงานพนักงานให้ประชาชนยอมรับนับถือ (3) แก้ไขปัญหาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของพนักงานให้เพียงพอ โดยการกำหนดอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่และเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่สอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศ กำหนดอัตราเบี้ยเลี้ยงและค่าเดินทางในการปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ให้เหมาะสมและเพียงพอสอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศ กำหนดอัตราค่าตอบแทนนอกเวลาที่เหมาะสม จัดให้มีโบนัสประจำปีที่เหมาะสมและสอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และ ออกกฎหมายและระเบียบสำหรับจัดให้มีสวัสดิการแก่พนักงาน และครอบครัวที่เหมาะสมและเพียงพอ ประกอบด้วย วันหยุด สิทธิการลา สิทธิประกันสุขภาพ ค่าเช่าบ้าน ค่าช่วยเหลือบุตร รวมถึงเงินบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน และ (4) แก้ไขปัญหาเรื่องโอกาสก้าวหน้าของพนักงานให้เพียงพอโดยการออกกฎหมายและระเบียบสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งในแผนกและนอกแผนก โดยพิจารณาคุณวุฒิ ทักษะความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม รวมถึง สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น และการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ เพื่อนำมาพัฒนางานและเป็นคุณสมบัติในการเลื่อนตำแหน่งนั้น สอดคล้องกับ พิเชษฐ์ สุขอุทัย และ จิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์ (2564) ที่มีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ควรพัฒนาเรื่องเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงสภาพการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในอาชีพ ควรพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สุรารค์ บุญยะพงศ์ไชย (2565) ที่มีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารจัดการควรให้ความสำคัญทั้งเรื่องขององค์การ ปัจจัยการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจ สอดคล้องกับ อินทอร แซ่คู และทองฟู ศิริวงศ์ (2567) ที่มีข้อเสนอแนะว่า ผู้จ้างควรคำนึงถึงการจ่ายค่าจ้าง หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่มอบหมายให้กับพนักงาน หรือให้สวัสดิการต่าง ๆ แทนการขึ้นค่าจ้างหรือผลตอบแทนจากเงินเดือนเพียงอย่างเดียว รวมถึงจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ สร้างบรรยากาศการทำงานให้พนักงานแต่ละฝ่ายเกิดความคุ้นชินต่อกัน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน รวมไปถึงผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนเรียงตามลำดับน้ำหนักค่าอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ แรงจูงใจ การรับรู้การบริหารจัดการขององค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่อีกสองปัจจัยจัดอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ได้แก่ การมีโอกาสก้าวหน้า การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการได้รับสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ ดังนั้น แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนจึงพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้

1.1 ควรสร้างระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใส โดยอิงจากความรู้ ทักษะ และผลสัมฤทธิ์ของงาน พร้อมทั้งสนับสนุนงบประมาณและเวลาให้พนักงานได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1.2 ควรศึกษาโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและเสนอต่อรัฐบาลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานและลดความกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

1.3 ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดหาและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานให้เพียงพอทุก 6 เดือน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตอบสนองนโยบายของรัฐและการให้บริการประชาชน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับสำนักงานแขวงและระดับเมือง เพื่อให้เห็นความแตกต่างของบริบทพื้นที่และปัญหาในการทำงาน

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มพนักงานเพื่อค้นหาแนวทางในการจัดรูปแบบสวัสดิการที่เหมาะสมและตอบโจทย์คุณภาพชีวิตภายใต้ข้อจำกัดทางงบประมาณ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน เช่น ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กษิณภัทร เศรษฐอุปการ และ อัมพน ห่อนาค. (2566). การสื่อสารในองค์กรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โสง สีน สาน คอนสตรัคชั่น จำกัด. *Journal of Modern Learning Development*, 8(3), 178-188. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/259364>
- กาญจนา เล่าเรือง, ภรณ์ หลาวทอง, มาโนช ริตินโย, และชินจิรัฐ จรรย์ศิริไพศาล. (2568). แรงจูงใจที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอลาด จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(2), 331-344. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JLGISRRU/article/view/289229>
- จักรพันธ์ กิตตินรรัตน์ และอรณัฐ อธิธาวัฒน์. (2567). การมีส่วนร่วมในงานวิจัย: หลักการ วิธีการ และการประยุกต์ใช้. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา*, 2(1), 39-55. <https://so11.tci-thaijo.org/index.php/IAEM/article/view/1111/155>
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2565). การประเมินความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม: จะทำอย่างไรให้ถูกต้อง. *วารสาร รมคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 5(1), 28-47. <https://so16.tci-thaijo.org/index.php/RJPA/article/view/2123/1339>
- ธวัชชัย รัชสมบัติ และกัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม. (2565). สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อ คุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสาร วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 4(4), 31-43. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/MSJournal/article/view/2830>
- บำรุงศักดิ์ เพื่อนอารีย์, อภัสรา เกิดพุ่ม และภัทราภรณ์ กิจผลเจริญ. (2567). การเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการทดสอบสมมติฐานสัมพันธ์เมื่อข้อมูลมีการแจกแจงแบบผสม. *PBRU.Sci.Journal*, 21(1), 17-29. <https://li01.tci-thaijo.org/index.php/scijPBRU/article/view/261004>
- แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน. (2024). *บทรายงานการประเมินการ ปฏิบัติงานประจำปี 2024. แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน* สปป.ลาว.(เอกสาร ภาษาลาว)
- แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน. (2025). *บทสรุปแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำ ม่วน 6 เดือนแรกของปี 2025. แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน* สปป.ลาว. (เอกสารภาษาลาว)

พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 4(3), 139-154.

<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/SSRUJPD/article/view/254458/173579>

ละเอียด ศิลาณ้อย และกันทิมาลย จินดาประเสริฐ. (2562). การไขมาตรประมาณค่าในการศึกษาวิจัยทางสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ การโรงแรม และการท่องเที่ยว. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 8(15), 112-126.

https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jms_ubu/article/view/196862/137606

วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2565). การศึกษาเปรียบเทียบการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยด้วยเทคนิค IOC, CVR และ CVI. *วารสารรังสิตสารสนเทศ*, 28(1), 169-192. <https://rilj.rsu.ac.th/journal/57/article/281>

วีระวัฒน์ ซาแสน และละมัย ร่มเย็น. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(3), 60-74.

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU/article/view/1944>

สโรช บุญพันธ์, และ ชินวัตร เชื้อสระคู. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่น. *วารสารรวมคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 6(3), 68-94.

<https://so16.tci-thaijo.org/index.php/RJPA/article/view/319>

สุรางค์ บุญยะพงค์ไชย. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร. *วารสารวิชาการสังคมมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 12(1), 64-90.

[https://so03.tci-](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/humannstru62/article/view/259458/173838)

[thaijo.org/index.php/humannstru62/article/view/259458/173838](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/humannstru62/article/view/259458/173838)

สำนักงานนายกรัฐมนตรี สปป. ลาว. (2018). *คำรัสของนายกรัฐมนตรี ฉบับเลขที่ 300/นย.*

สำนักงานนายกรัฐมนตรี สปป. ลาว. (เอกสารภาษาลาว)

ห้องว่าการแขวงคำม่วน. (2022). *ข้อตกลงเจ้าแขวงคำม่วน ฉบับเลขที่ 2357/จข.*

ห้องว่าการแขวงคำม่วน สปป.ลาว. (เอกสารภาษาลาว)

อินทอร แซ่คู และทองฟู ศิริวงศ์. (2567). ความพึงพอใจในงานและรูปแบบการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจร้านอาหาร ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 14(2), 173-186. [https://so04.tci-](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/270859)

[thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/270859](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/270859)

- Adhikari, G. P. (2022). Interpreting the Basic Results of Multiple Linear Regression. *Scholars' Journal*, 5(1), 22–37.
<https://doi.org/10.3126/scholars.v5i1.55775>
- Büyükbeşe, T., Dikbaş, T., Asiltürk, A., & Çavuş, Ö. (2023). Herzberg's Two Factor Theory and Its Impact on Job Satisfaction: A Research on Bank Staff During The Covid-19 Period. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 998-1013.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/kmusekad/article/1341830>
- Guswari, M. F., Hadiyanti, S.U.E., & Anitra, V. (2025). Effect of the physical work environment on employee performance at the labor office of samarinda city. *International Journal of Administration, Business & Organization*, 6(3), 1-10. <https://ijabo.a3i.or.id/index.php/ijabo/article/view/511>
- Haefner, A, Kim, N., & Xaychaleune, P. (2026). *Political and social transformation in the Mekong: Governance transitions and civic space in Cambodia, Laos and Vietnam*. Griffith Asia Institute. <https://research-repository.griffith.edu.au/server/api/core/bitstreams/d7fc6d8d-5699-43d7-9bc5-01e67647c3f8/content>
- Herzberg, F. (1984). *Herzberg on Motivation*. Penton Media Inc.
- Khammouane Provincial Department of Industry and Commerce. (2024). *Annual Performance Assessment Report 2024*. Khammouane Provincial Department of Industry and Commerce, Lao People's Democratic Republic (Lao language document).
- Otse, E. J., Obunadike, G. N., & Abubakar, A. (2025). Linear Regression Approach to Solving Multicollinearity and Overfitting in Predictive Analysis. *Journal of Science Research and Reviews*, 2(1), 108-117.
<https://doi.org/10.70882/josrar.2025.v2i1.35>
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.
- Pirrotta, L., Ferrari, A., Cantarelli, P., & Belle, N. (2025). Communication and job satisfaction among public employees: evidence from large-scale surveys with healthcare professionals. *International Journal of Public Sector Management*, 38(5), 541-560.

<https://www.emerald.com/ijpsm/article/38/5/541/1250460/Communication-and-job-satisfaction-among-public>

Polycarp, M. (2022). The effects of internal communications on staff performance in corporate organizations. *American Journal of Public Relations*, 1(1), 12-20.

<https://ajpojournals.org/journals/AJPR/article/view/1108>

Pratamtomo, A., Kasbuntoro, D., & Prabantoro, G. (2024). *The Influence of Career Development on Employee Performance*. *Research in Business Management*, 2(2), 88-96.

<https://pdfs.semanticscholar.org/25d9/5e2678c21e8d066ec6ed26c9650d2e5c27cb.pdf>

Souksitthi, S., Siphanthong, B., & Sioudomphan, S. (2025). The Economic Factors Affecting the Agricultural Economic Structure of Laos. *Souphanouvong University Journal Multidisciplinary Research and Development*, 11(1), 73-81.

<http://www.su-journal.com/index.php/su/article/view/923>

Taliang, A., Rijal, S., Niswaty, R., Herman, & Arhas, S. H. (2023). Employee performance: The role of operational work tools toward productivity. *Journal of Governance and Regulation*, 12(3), 198-205.

https://www.researchgate.net/publication/373345664_Employee_performance_The_role_of_operational_work_tools

Zafar, M., Sarwar, A., Zafar, A., Sheeraz, A. (2021). Impact of compensation practices on employee job performance: An empirical study. In *International Conference on Management Science and Engineering Management* (pp. 315-324). Cham: Springer International Publishing.

https://www.researchgate.net/publication/342567436_Impact_of_Compensation_Practices_on_Employee_Job_Performance

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๓๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Kanchana Phimmasan รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๒๔๓๔๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เด่นชัย สมปอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Kanchana Phimmasan โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๕๖๕๙ ๕๗๕๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Kanchana Phimmasan รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๒๔๓๔๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เด่นชัย สมบอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Kanchana Phimmasan โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๕๖๕๙ ๕๗๕๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โธสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Kanchana Phimmasan รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๒๔๓๔๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เด่นชัย สมปอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Kanchana Phimmasan โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๕๖๕๕ ๕๗๕๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๒๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน เจ้าของตลาดสุขสมบูรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Khoanchay Souvanhlasy รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๒๔๓๔๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ขายสินค้าในการจัดการตลาดสดขนาดใหญ่ เมืองท่าแขก แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เด่นชัย สมบอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Khoanchay Souvanhlasy โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๕๕๖๕ ๕๑๒๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน หัวหน้าแผนกการเงิน แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Kanchana Phimmasan รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๒๔๓๔๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้า แขวงคำม่วน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เด่นชัย สมพงษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Kanchana Phimmasan โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๕๖๕๙ ๕๗๕๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน หัวหน้าแขนงส่งเสริมการลงทุน แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Kanchana Phimmasan รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๒๔๓๔๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เด่นชัย สมpong เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Kanchana Phimmasan โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๕๖๕๙ ๕๗๕๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๓๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Khoanchay Souvanhlasy รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๔๓๔๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือของผู้ขายสินค้าในการจัดการตลาดสดขนาดใหญ่ เมืองท่าแขก แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เด่นชัย สมปอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Khoanchay Souvanhlasy โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๕๕๖๕ ๕๑๒๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๓๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Khoanchay Souvanhlasy รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๒๔๓๔๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งต่อการมีส่วนร่วมของผู้ขายสินค้าในการจัดการตลาดสดขนาดใหญ่ เมืองท่าแขก แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เด่นชัย สมปอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Khoanchay Souvanhlasy โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๕๕๖๕ ๕๑๒๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๓๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Khoanchay Souvanhlasy รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๒๔๓๔๑๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ขายสินค้าในการจัดการตลาดสดขนาดใหญ่ เมืองท่าแขก แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เด่นชัย สมปอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรพพร เริ่มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Khoanchay Souvanhlasy โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๕๕๖๕ ๕๑๒๒

ที่ อว 0621.12/278



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
680 ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร 47000

21 กุมภาพันธ์ 2569

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าแผนกอุตสาหกรรมและการค้า แขวงคำม่วน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr.Kanchana Phimmasan รหัสประจำตัวนักศึกษา 67422434102 ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้า แขวงคำม่วน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เด่นชัย สมปอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 4297 0229

โทรสาร 0 4297 0032

ผู้ประสานงาน Mr.Kanchana Phimmasan โทรศัพท์เคลื่อนที่ +856 20 5659 5757

ที่ อว 0621.12/277



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
680 ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร 47000

21 กุมภาพันธ์ 2569

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เจ้าของตลาด สุขสมบูรณ์ เมืองท่าแขก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr.Khuoanchay Souvanlasy รหัสประจำตัวนักศึกษา 67422434101 ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ขายสินค้าในการจัดการตลาดสดขนาดใหญ่เมืองท่าแขก แขวงคำม่วน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เด่นชัย สมปอง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 4297 0229

โทรสาร 0 4297 0032

ผู้ประสานงาน Mr.Khuoanchay Souvanlasy โทรศัพท์เคลื่อนที่ +856 20 5565 1228

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชชาติชัย อุดมกิจมงคล อาจารย์ประจำหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ละมัย ร่มเย็น อาจารย์ผู้รับผิดชอบและอาจารย์ประจำหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง อาจารย์ผู้รับผิดชอบและอาจารย์ประจำ
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**รายนามผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำการจัดทำแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

- 1) นายวันทอน บุคสมพันธ์ รองหัวหน้าแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน
- 2) นายสมพูน อุ่นวงศ์เพ็ง อดีตข้าราชการแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน
- 3) นายเพ็ดสะหมอน สังกสินไซ แผนกอุตสาหกรรมและการค้าเมืองท่าแขก
- 4) นายสินบัณฑิต อุดทิวง นักวิชาการชำนาญการพิเศษ แผนกอุตสาหกรรมและการค้า
แขวงคำม่วน
- 5) นายคำขาว สีลาไล นักวิชาการด้านการบริหาร แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน
- 6) นางสาวชั้นคำ กองมณี นักวิชาการชำนาญการด้านการตรวจสอบ แผนกอุตสาหกรรมและ
การค้าแขวงคำม่วน
- 7) นายจิตตะกอง นวนทะสิง นักวิชาการชำนาญการด้านการประเมินพนักงาน
แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน
- 8) นายสุทะมิต สุมาลี นักวิชาการชำนาญการด้านการประเมินพนักงาน แผนกอุตสาหกรรมและ
การค้าแขวงคำม่วน
- 9) นางสาวสุพิไลวัน สาสีวัน นักวิชาการชำนาญงานด้านการเงิน แผนกอุตสาหกรรมและการค้า
แขวงคำม่วน
- 10) นางสาวต่วน เขียวพุด นักวิชาการชำนาญงานด้านการเงิน แผนกอุตสาหกรรมและการค้า
แขวงคำม่วน

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการบริหารจัดการขององค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. แบบประเมินนี้แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการบริหารจัดการขององค์กร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. ขอให้ท่านพิจารณาให้ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 และ เลือกระดับความคิดเห็นต่อข้อคำถามในแบบสอบถามตอนที่ 2-5 ตามความเป็นจริง พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในแบบสอบถามตอนที่ 6 ตามที่เห็นสมควร

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายกานจะนา พิมมะเสน

นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อีเมลล์ khachana2014@gmail.com

Tel: +856 2056595757

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ หรือ เติมตัวเลขจำนวนปี ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ (นับเต็มปี)ปี
3. ระดับการศึกษา ☐ มัธยมศึกษา ☐ ประกาศนียบัตรชั้นต้น ☐ ประกาศนียบัตรชั้นสูง ☐ปริญญาตรี ☐ปริญญาโท ☐ปริญญาเอก
4. อายุการทำงาน (นับเต็มปี) ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการบริหารจัดการขององค์กร

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาให้ความคิดเห็นต่อข้อคำถามแต่ละข้อตามความเป็นจริง แล้วทำ

เครื่องหมาย ☒ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยในระดับใด ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย หรือน้อยที่สุด เพียงระดับเดียว

ข้อคำถาม	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การรับรู้การสื่อสารขององค์กร					
1.1 ท่านได้รับข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
1.2 ท่านได้รับข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติงานอย่างทันเวลา					
1.3 ท่านรับรู้เรื่องการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากหน่วยงานของท่านอย่างชัดเจน					
1.4 ท่านรับรู้เรื่องการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากหน่วยงานของท่านอย่างครบถ้วน					
1.5 ท่านรับรู้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน					
1.6 ข้อมูลที่ท่านได้รับจากหน่วยงานเพียงพอที่จะทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อคำถาม	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. การรับรู้การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร					
2.1 ท่านรับรู้วิสัยทัศน์ของแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนอย่างชัดเจน					
2.2 ท่านรับรู้พันธกิจของแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนอย่างชัดเจน					
2.3 ท่านรับรู้เป้าหมายในการปฏิบัติงานของแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนอย่างชัดเจน					
2.4 ท่านรับรู้อย่างชัดเจนว่าแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)					
2.5 ท่านรับรู้อย่างชัดเจนว่าแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของแผนกมีความสอดคล้องกัน					
2.6 ท่านรับรู้อย่างชัดเจนว่าแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีการนำแผนไปปฏิบัติโดยมีการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ					
2.7 ท่านรับรู้อย่างชัดเจนว่าแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีการนำแผนไปปฏิบัติโดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน					
2.8 ท่านรับรู้อย่างชัดเจนว่าแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีการติดตามและประเมินผล					
2.9 ท่านรับรู้อย่างชัดเจนว่าแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาให้ความคิดเห็นต่อข้อความแต่ละข้อตามความเป็นจริง แล้วทำ

เครื่องหมาย ☒ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยในระดับใด ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย หรือน้อยที่สุด เพียงระดับเดียว

ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. สภาพกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงานเหมาะสม					
1.1 ในสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
1.2 ในสถานที่ทำงานของท่านมีอุณหภูมิที่รู้สึกสบายเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
1.3 ในสถานที่ทำงานของท่านมีโต๊ะ เก้าอี้ และอุปกรณ์สำนักงานที่มีสภาพดีพร้อมสำหรับใช้งานตลอดเวลา					
1.4 ในสถานที่ทำงานของท่านมีการจัดวางโต๊ะ เก้าอี้ และอุปกรณ์สำนักงานเป็นระเบียบเรียบร้อย					
1.5 ในสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
1.6 ในสถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน					
1.7 ในสถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่การทำงานส่วนตัวเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
1.8 สภาพแวดล้อมโดยรวมของสำนักงานมีสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อคำถาม	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. การสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้					
2.1 แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมีสภาพพร้อมให้พนักงานใช้งานอยู่เสมอ					
2.2 สถานที่ทำงานของท่านมีระบบอินเทอร์เน็ตที่มีความเร็วและเสถียร					
2.3 สถานที่ทำงานของท่านใช้โปรแกรมซอฟต์แวร์ที่มีคุณภาพสูงในการทำงาน					
2.4 หน่วยงานมีเครื่องมืออุปกรณ์เฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น เครื่องมือตรวจวัดมาตรฐาน ฐานข้อมูลการค้า เป็นต้น					
2.5 แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนสามารถแก้ไขปัญหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ขัดข้องชำรุดได้อย่างรวดเร็ว					
2.6 เครื่องมือเครื่องใช้โดยรวมในหน่วยงานของแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนสามารถอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาให้ความคิดเห็นต่อข้อคำถามแต่ละข้อตามความเป็นจริง แล้วทำ

เครื่องหมาย ☒ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยในระดับใด ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย หรือน้อยที่สุด เพียงระดับเดียว

ข้อคำถาม	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1.1 ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ					
1.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน					
1.3 ท่านได้รับเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสม					
1.4 ท่านได้รับเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสำนักงานที่เหมาะสมเพียงพอ					
1.5 ท่านได้รับโบนัสประจำปีจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
1.6 ท่านได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการที่เหมาะสม					
1.7 พนักงานที่เกษียณอายุงานแล้วจะได้รับเงินบำเหน็จบำนาญที่เหมาะสม					
1.8 ท่านได้รับค่าช่วยเหลือบุตรที่เหมาะสม					
1.9 ท่านได้รับค่าเช่าบ้านที่เหมาะสม					
1.10 ท่านได้รับสิทธิการลาประเภทต่าง ๆ ที่เหมาะสม					
1.11 ท่านได้รับสิทธิการประกันสุขภาพที่เหมาะสม					
1.12 ท่านมีวันหยุดจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพียงพอ					
1.13 ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากภาครัฐ					

ข้อคำถาม	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. การมีความมั่นคงในงาน					
2.1 ท่านเชื่อมั่นว่าการเป็นพนักงานของรัฐเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง					
2.2 ท่านมีความจงรักภักดีและผูกพันกับงานสังกัดแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน					
2.3 ท่านมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานสังกัดแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วนได้ในระยะยาว					
2.4 ในอนาคตที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงแผนกปฏิบัติงานแต่ท่านก็เชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐแผนกอื่น ๆ ได้ในระยะยาว					
2.5 ท่านมั่นใจว่ารัฐบาลจะให้ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐไปจนเกษียณอายุงาน					
3. การมีโอกาสก้าวหน้า					
3.1 ท่านมีโอกาสดีที่ชัดเจนในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน					
3.2 ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งในสายงานอื่น ๆ นอกแผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน					
3.3 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านไปทำการศึกษาเพิ่มเติมให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น					
3.4 คุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นได้ถูกนำมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3.5 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
3.6 ความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญของท่านได้ถูกนำมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. การได้รับการยอมรับนับถือ					
4.1 ท่านเคยได้รับรางวัลจากองค์กรต่าง ๆ ในฐานะที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น					
4.2 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่านในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กร					
4.3 ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม					
4.4 ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหน่วยงานภายนอก					
4.5 เพื่อนร่วมงานยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของท่าน					
4.6 ประชาชนยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของท่าน					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาให้ความคิดเห็นต่อข้อคำถามแต่ละข้อตามความเป็นจริง แล้วทำ

เครื่องหมาย ☒ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยในระดับใด ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย หรือน้อยที่สุด เพียงระดับเดียว

ข้อคำถาม	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. คุณภาพงาน					
1.1 ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความสมบูรณ์ครบถ้วนตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้					
1.1 ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องแม่นยำเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้					
1.3 ผลการปฏิบัติงานของท่านมีประโยชน์ตามที่องค์กรกำหนดไว้					
1.4 ผลการปฏิบัติงานของท่านสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ					
2. ปริมาณงาน					
2.1 ผลการปฏิบัติงานของท่านมีจำนวนครบถ้วนตรงตามที่ต้องการกำหนด					
2.2 ผลการปฏิบัติงานของท่านมีขนาดถูกต้องตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด					
3. ความรวดเร็วในการทำงาน					
3.1 ผลการปฏิบัติงานของท่านทำได้เสร็จสิ้นทันภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้เสมอ					
3.2 ท่านสามารถลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การดำเนินงานมีความรวดเร็วขึ้น					
3.3 การปฏิบัติงานของท่านสามารถบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว					
3.4 ท่านสามารถทำงานให้เสร็จเร็วกว่ากำหนดได้ในสถานการณ์ที่จำเป็น					

ข้อความคำถาม	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ความประหยัดค่าใช้จ่าย					
4.1 การปฏิบัติงานของท่านสำเร็จได้โดยใช้งบประมาณตามที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่า					
4.2 การปฏิบัติงานของท่านสำเร็จได้โดยสามารถลดการใช้วัสดุที่สิ้นเปลือง					
4.3 การปฏิบัติงานของท่านสำเร็จได้โดยสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายขององค์กร					
4.4 การปฏิบัติงานของท่านสำเร็จได้โดยสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายของประชาชนผู้มารับบริการ					

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายกานจะนา พิมมะเสน

นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อีเมลล์ khachana2014@gmail.com

Tel: +856 2056595757

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายกานจะนา พิมมะเสน
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2522
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	แขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าพนักงานแผนกอุตสาหกรรมและการค้าชำนาญงาน
สถานที่ทำงาน	แผนกอุตสาหกรรมและการค้าแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมสมบูรณ์ บอโ
	เมืองหาดทรายฟอง นครหลวงเวียงจันทน์
พ.ศ. 2540	ปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว (ดงโคก)
พ.ศ. 2569	ปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2546	ปฏิบัติงาน ณ แผนกแผนการและการลงทุนแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รับผิดชอบงานด้านการลงทุนภายใน
พ.ศ. 2548	ปฏิบัติงาน ณ กระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว รับผิดชอบงานด้านวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร
พ.ศ. 2550	ปฏิบัติงาน ณ สภาแห่งชาติลาว รับผิดชอบงานด้านการเงินโครงการของ UNDP
พ.ศ. 2561	ปฏิบัติงาน ณ แผนกอุตสาหกรรมและการค้า แขวงคำม่วน
ถึงปัจจุบัน	รับผิดชอบงานด้านการค้าต่างประเทศ (งานนำเข้าและส่งออก)