

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) ได้เปลี่ยนแปลงจากนโยบายเศรษฐกิจแบบ “รวมศูนย์” โดยรัฐบาลจะเป็นคนดูแลเครื่องมือการผลิตทั้งหมดของประเทศ มาเป็น “กลไกเศรษฐกิจใหม่ (New Economic Mechanism)” ซึ่งได้ให้ความสำคัญของการบริหารเศรษฐกิจในระบบการค้าเสรี และได้มีการเปิดประเทศสู่ภายนอกมากขึ้น จากนโยบายการเปิดประเทศดังกล่าวรัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูประบบราชการ เพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารภาครัฐไปสู่การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยมีผลทำให้แต่ละองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาองค์การในด้านโครงสร้างองค์การ กระบวนการดำเนินงาน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถรองรับและเอื้อประโยชน์และอำนวยความสะดวกกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ในปี ค.ศ. 2020)

จากการที่บริบทของภาคราชการมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาส่งผลต่อการที่ราชการจำเป็นต้องมีความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการกำหนดและบริหารนโยบาย ระบบการพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกที่สำคัญที่จะสนับสนุนให้ส่วนราชการมีบุคลากรคุณภาพสูง มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ราชการท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ด้วยเหตุนี้จึงมีความสำคัญที่จะต้องจัดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์คุ้มค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน ซึ่งการทำงานนั้นจะเน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ และการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประชาชน ผู้รับบริการ ซึ่งได้นำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริการงานบุคลากรภาครัฐมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยการพัฒนาคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร

การบริหารระบบราชการในยุคใหม่ ภาครัฐได้มุ่งเน้นปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรของรัฐโดยใส่ใจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงกว้าง

และเชิงลึกเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและเป็นเครื่องมือสำหรับผลักดันการพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมภายในแขวงมีการประเมินความต้องการและมีมาตรการเพื่อสนองแรงงานให้ได้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งทุกส่วนต้องให้ความสำคัญแก่การยกระดับความรู้ความสามารถในแต่ละระดับตามความเหมาะสม สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมและจัดฝึกอบรมเฉพาะแต่ละหน่วยงาน บุคลากรในแต่ละระดับ เพื่อช่วยให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่ง que ทุกหน่วยงานอาจต้องนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล

4 ประเด็นหลัก คือ

1. สร้างคู่มือกำหนดคุณลักษณะและมาตรฐานของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานตามพันธกิจและความรับผิดชอบของตน
2. ประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรเพื่อวางแผนการยกระดับทุกหน่วยงานในองค์กร
3. สร้างคู่มือและหลักสูตรที่เหมาะสมกับความเป็นจริงในการยกระดับความรู้ความสามารถในยุคแห่งการเชื่อมโยงเศรษฐกิจของบุคลากรในแต่ละระดับ
4. จัดการฝึกอบรมอย่างเป็นปกติเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพในแต่ละแขวง และปัญหาใหม่ ๆ ของภูมิภาคและในโลกรวมทั้งด้านความรู้ เทคโนโลยี ที่ทันสมัย (“ร่าง” แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 5 ปี ฉบับที่ VII (ค.ศ. 2010-2015), แผนกแผนการและการลงทุน, 2553, หน้า 60-71)

ความคาดหวังดังกล่าวในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคม เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถรับรู้และรองรับสภาพการเปลี่ยนแปลงในแต่ละระยะอย่าง ทันท่วงที รวมทั้งเป็นการยกระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้น และการเชื่อมโยงแผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ชื่อเป็นภาษาอังกฤษเรียกว่า Department of Planning and Investment to Saravan Province (DPI) เป็นส่วนหนึ่งของภาครัฐส่วนภูมิภาค (ท้องถิ่น) มีบทบาทหน้าที่เป็นตัวแทนของรัฐบาลในการบริหารและคุ้มครองเศรษฐกิจภายในแขวง โดยการกำหนดเป็นนโยบาย และมาตรการ เป็นแผนงานและโครงการละเอียดต่าง ๆ ในแต่ละระยะ ทั้งนี้เพื่อบรรลุจุดหมายสูงที่ทางภาครัฐกำหนดไว้คือ สร้างองค์ภาครัฐให้มีความเข้มแข็ง แข็งแกร่งทางด้านเศรษฐกิจ-สังคม ให้มีความเจริญก้าวหน้าและยุติธรรม ประชาชนมีความอยู่ดีกินดีและมีความสุข โดยรับผิดชอบการสร้างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่งเสริมการลงทุน รวมทั้งการเสริมสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศด้านการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม (แผนกแผนการและการลงทุน, 2553)

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนนโยบายและบทบาทหน้าที่ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร แผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) เพื่อประเมินความจำเป็นในการวัดผลการปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแนวทางการทำงาน โดยใช้เป็นดัชนีชี้วัดในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ตลอดจนเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีการ “พัฒนาองค์การ” โดย ใช้วิธี “การพัฒนาบุคลากร” เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและมีศักยภาพที่สูงขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของแผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวันให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นระบบ มีแบบแผนที่สามารถวัดได้ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาแขวงให้เป็นตัวแบบการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แผนกแผนการและการลงทุนของแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน รัฐบาลสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามปัจจัย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำแนกตามปัจจัย แผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 112 คน
2. ขอบเขตด้านระยะเวลาศึกษาตามแผนพัฒนาบุคลากรทำการศึกษาตามแผนพัฒนาบุคลากรปี ค.ศ. 2010-2015 โดยทำการเก็บข้อมูลช่วงเดือน มีนาคม ถึง เดือน เมษายน พ.ศ. 2556 เป็นเวลา 1 เดือน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหาทำการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยพิจารณา 4 ด้าน ได้แก่

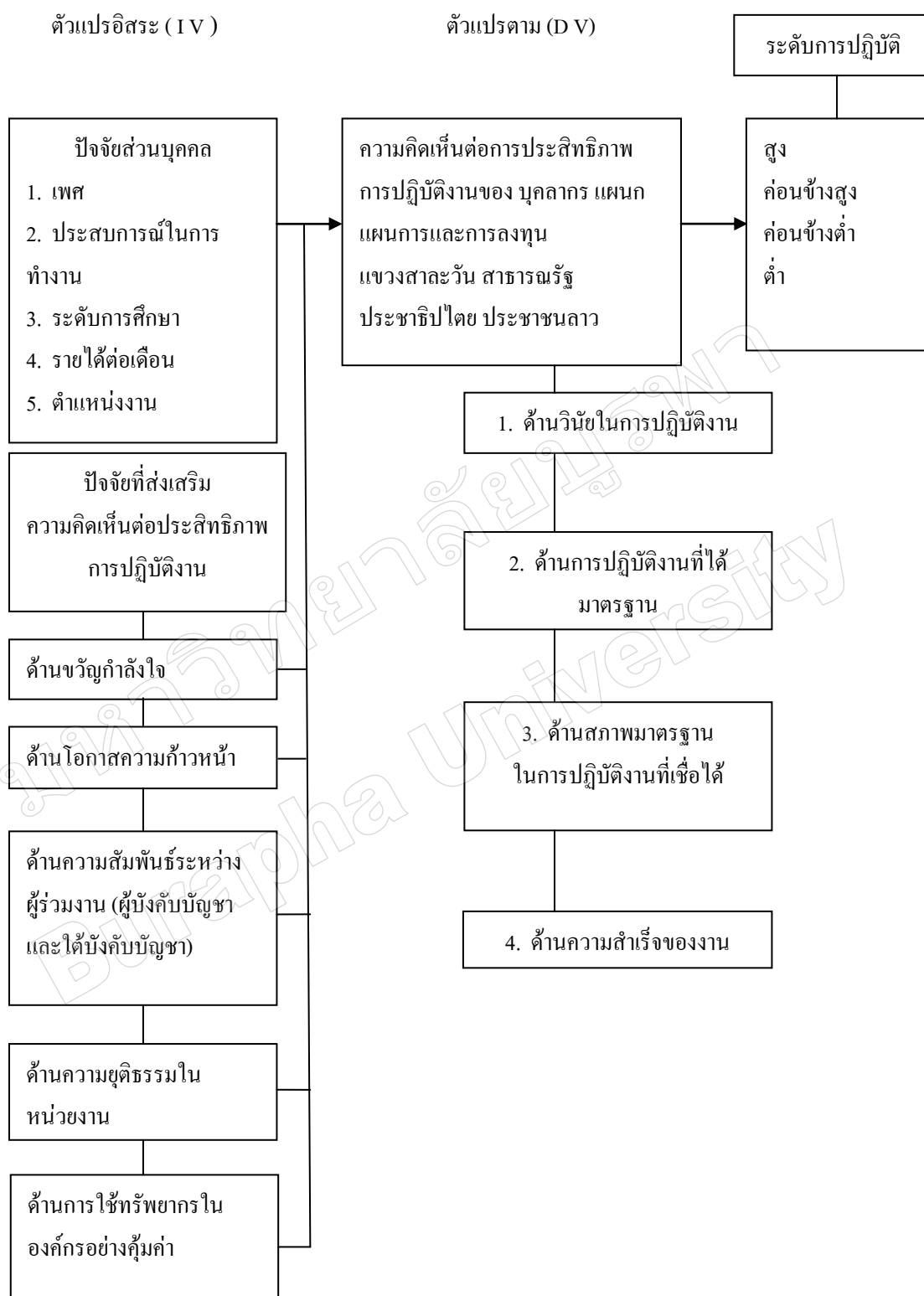
- 3.1 ด้านวินัยในการปฏิบัติงาน
- 3.2 ด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน
- 3.3 ด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้
- 3.4 ด้านความสำเร็จของงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถทราบระดับความต้องการพัฒนาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาครั้งนี้
2. สามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. ช่วยให้การทำงานในระบบ มีกรอบแนวคิด ชัดเจน เป็นรูปธรรม เกิดกระบวนการทำงานที่มีระบบ ระเบียบ ที่สามารถเป็นดัชนีชี้วัด ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดของทฤษฎีเกี่ยวข้องความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพรวมขององค์กรโดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร ฮาร์ริงตัน แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ Harrington (1996, pp. 1853-1931) แนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) (Herzberg, Mausner, & Syderman, 1959) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดตัวแปร โดยได้ทำการเลือกตัวแปรมาจากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมานั้นจึงได้นำเฉพาะตัวแปรที่เห็นว่ามีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุดของพนักงานใน แผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. หัวหน้าแผนกหมายถึงข้าราชการระดับตำแหน่งสูงสุดในองค์กรเป็นผู้บริหาร

3. บุคลากร หมายถึง พนักงานใน แผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4. ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้บรรลุตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ได้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ พิจารณาแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัยในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน ด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ ด้านความสำเร็จของงาน

5. ด้านวินัยในการปฏิบัติงานหมายถึงบุคลากรต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบที่วางไว้

6. ด้านโอกาสความก้าวหน้า หมายถึง ความก้าวหน้าด้านต่าง ๆ พนักงานในการปฏิบัติงานขององค์กร

7. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

8. ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า หมายถึง องค์กรมีการปฏิบัติงานโดยใช้ต้นทุนต่ำสุด

9. ประสิทธิภาพ หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของกระทรวงแผนการและการลงทุน แผนกแผนการและการลงทุนของแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

10. ลูกจ้างประจำ หมายถึง ช่าง หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน แผนกแผนการและการลงทุนของแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

11. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดระดับมาตรฐานไว้

12. รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือนที่กระทรวงการคลังจ่ายให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ แผนกแผนการและการลงทุนของแขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตารางที่ 1 แหล่งที่มาของตัวแปร

ตัวแปร	แหล่งที่มา
ด้านขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน	แนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg, Mausner, and Syderman (1959 อ้างถึงใน ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์, 2532, หน้า 13-16) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูน เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่า ปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเพื่อที่จะให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานของอรุณ อิศรวิชิตชัยกุล (2546, บทคัดย่อ) การศึกษาปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนแขวงระยอง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน	แนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg, Mausner, and Syderman (1959 อ้างถึงใน ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์, 2532, หน้า 13-16) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจูน เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเพื่อที่จะให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน ผลงาน แผนกแผนการและการลงทุน (2553) กล่าวว่า แผนงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกแผนการและการลงทุน ได้มีการกำหนดแผนพัฒนาประจำปี และแผนระยะยาว โดยแผนพัฒนาถือเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากร ผลงานของอรุณ อิศรวิชิตชัยกุล (2546, บทคัดย่อ) การศึกษาปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนแขวงระยอง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มา
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	แนวคิดทฤษฎีของ Merton (1940) นักสังคมวิทยาที่เสนอ ข้อโต้แย้งเป็นคนแรก เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ของคนทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) ที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ Herzberg เป็นแนวคิดทฤษฎี ที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่า ปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคคลเพื่อที่จะให้บุคคลทำงานด้วยความมี ประสิทธิภาพทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใด เป็นปัจจัยที่ส่งเสริม ความพึงพอใจในการทำงาน ผลงาน สักคิซัย มูลชอบ (2545, หน้า 44) วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนวิทยาการหรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินการกิจ สมรรถนะขององค์กรที่รับผิดชอบในการนำ ภารกิจไปปฏิบัติจะมีสูงขึ้น
ด้านความยุติธรรมใน หน่วยงาน	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ Harrington (1996, pp. 1853- 1931) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กรโดยให้ ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพ
ด้านการกำหนดความรู้ ความชำนาญ ในหน้าที่	แนวคิดทฤษฎี Certo (2000 p. 9) Herzberg et al. (1959 อ้างถึงใน ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์, 2532, หน้า 13-16) ได้ให้คำนิยาม ของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรร ทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยสามารถบรรลุ จุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ กำหนดไว้สูงสุด
ด้านวินัยในการปฏิบัติงาน	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ Harrington (1996, pp. 1853- 1931) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กรโดยให้ ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลัก ประสิทธิภาพ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มา
ด้านวินัยในการปฏิบัติงาน	ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ Herzberg เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่า ปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเพื่อที่จะให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานผลงานของ
ด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ Harrington (1996, pp. 1853-1931) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพ ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ Herzberg เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่า ปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเพื่อที่จะให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานของ พนมมัยชัย (2553) กล่าวว่าแผนงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแผนกแผนการและการลงทุนได้มีการกำหนดแผนพัฒนาประจำปี และแผนระยะยาว โดยแผนพัฒนาถือเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากร
ด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อได้	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ Harrington (1996, pp. 1853-1931) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพแนวคิด ทฤษฎีของ Merton (1940)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มา
ด้านสภาพมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่เชื่อได้	นักสังคมวิทยาที่เสนอข้อโต้แย้งเป็นคนแรก เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของคน ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่า ปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเพื่อที่จะให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน ผลงาน สักดิชัย มูลชอบ, 2545, หน้า 44) วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนวิทยาการหรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกิจ สมรรถนะขององค์กรที่รับผิดชอบในการนำภารกิจไปปฏิบัติจะมีสูงขึ้น
ด้านความสำเร็จของงาน	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ Zaleanik et al. (1958, p.40 อ้างถึงใน สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์, 2540, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่าในการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่นั้นเป็นปฏิบัติจะต้องการตอบสนองความต้องการภายในและภายนอก (Internal and External Need) ซึ่งได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหน้ายการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ Harrington (1996, pp. 1853-1931) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กรโดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพ แนวคิดทฤษฎี Certo (2000, p. 9)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มา
ด้านความสำเร็จของงาน	ผลงานศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 18) ให้ความหมายของการบริหารจัดการว่าหมายถึงกระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกันโดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ