

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้
ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี

กมลวรรณ อรนต์

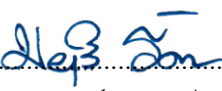
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้
ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี

กมลวรรณ อรนัด

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี เสนอโดย นางสาวกมลวรรณ อรนต์ เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์


.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตน์เสริมพงศ์)
วันที่ 12 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา คุณติลภณัฐวสา)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตน์เสริมพงศ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกตผล ประสพศักดิ์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ในเขตพื้นที่ จังหวัดสระบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มยุรี รัตนเสริมพงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง
ชื่อนักศึกษา	กมลวรรณ อรนัต
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำนวน 144 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน (Proportionl Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percent) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบที (t-test) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำมาทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานในกรมป่าไม้ พบว่าในภาพรวมและรายด้านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการ กับ พนักงานราชการ

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายท่านที่ได้กล่าวถึงไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ ที่ปรึกษาหลัก และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาแนะนำให้คำปรึกษาและเอาใจใส่แก้ไขข้อบกพร่องด้วยดี ทำให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์ถูกต้อง จึงขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณธำ ร่วมถึงผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและแก้ไขเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย ตลอดจนได้แนะนำเรื่องที่เป็นประโยชน์กับงานวิจัยหลายประการ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ ตำแหน่งหัวหน้าวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี นายธนัช เนมีย์ ตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี) นายสำรวย อริเดช ตำแหน่งนักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี) และขอขอบพระคุณบุคลากรกรมป่าไม้ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีทุก ๆ ท่านที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณทุกๆ คนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานทุกๆ ท่าน ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแก่บิดา มารดา บุรพาจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้เกิดสติปัญญาความรู้และวิชาชีพ ชี้นำคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย ตลอดจนเจ้าของตำรา เอกสาร งานวิจัยทุกเล่มที่ได้นำมาอ้างอิง

กมลวรรณ อรนต์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานกรมป่าไม้ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ.....	10
ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	32
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	60
สรุปผลการวิจัย.....	60
อภิปรายผล.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	77
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา.....	78
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	80
ภาคผนวก ค ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	84
ภาคผนวก ง ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม...	96
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	99
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	105

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1	37
ตาราง 2	45
ตาราง 3	47
ตาราง 4	48
ตาราง 5	49
ตาราง 6	50
ตาราง 7	51
ตาราง 8	52
ตาราง 9	53
ตาราง 10	54
ตาราง 11	55
ตาราง 12	56
ตาราง 13	57

		หน้า
ตาราง 14	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร.....	58
ตาราง 15	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้วยวิธีการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's test)....	59

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow).....	27

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ขวัญและกำลังใจเกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกและทัศนคติของบุคคล เป็นปัจจัยที่มีผลต่อองค์การ เพราะการที่จะทำให้บุคคลมีความสนใจทำงานในองค์กรนั้น องค์การจะต้องมีวิธีการเพื่อให้ได้คนที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการที่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน มีความรับผิดชอบสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจตลอดจนปัจจัยต่างๆ ซึ่งนำไปสู่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ความสามารถเต็มที่และทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ และหากผู้บริหารใช้การเสริมขวัญและกำลังใจได้อย่างถูกวิธีจะก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย ตรงกันข้ามหากไม่ได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจผลที่ได้คือ ความสนใจในการทำงานจะลดลงคนขาดงาน โอนย้ายและลาออกจากงานมากขึ้น ซึ่งทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สามารถเอื้อประโยชน์ให้องค์การไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์จะพัฒนาดตนเองไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ จะช่วยสร้างความมั่นคง เติบโตให้กับองค์การ ซึ่งการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลทำให้บุคลากรเกิดการทุ่มเท มุ่งมั่น เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์การมากขึ้น ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง การสร้างให้บุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานมุ่งมั่นให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การได้ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยเป็นตัวกำหนด โดยแนวคิดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าเงินและปัจจัยจิตใจ เป็นหนึ่งในแนวคิดที่ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะเชื่อมโยงถึงคุณภาพในการปฏิบัติงานเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมของผู้ร่วมงานที่แสดงออกในรูปของความสนใจหรือความใส่ใจที่จะทำในหน้าที่ นอกจากนี้ขวัญและกำลังใจในการทำงานถือว่าเป็นภาวะทางจิตใจที่จะทำการอุทิศตัวเพื่องานนั้น ดังนั้น ขวัญและกำลังใจจึงเป็นเรื่อง ที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล องค์การใดก็ตามถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี จะมีความตั้งใจ มีความมุ่งมั่น เต็มใจ และเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์การ ด้วยเหตุนี้จึงต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ดี รวมถึงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ ดังนั้นขวัญและกำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้เพิ่มขึ้น

กรมป่าไม้ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 3 หน่วยงาน คือ 1) สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี) ทำหน้าที่หลักในการให้บริการแก่ประชาชน ป้องกันรักษาป่า ควบคุมดูแล จัดทำแผนกลยุทธ์ในการป้องกันการบุกรุกทำลายป่า และการกระทำผิดในพื้นที่ป่าไม้ ตามระเบียบกฎหมายป่าไม้ วางแผนและประสานงานเกี่ยวกับการปลูกป่าเพื่อการฟื้นฟูสภาพป่า และระบบนิเวศ ส่งเสริมชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปลูกป่า การจัดการป่าชุมชน และการปลูกสร้างสวนป่าเชิงเศรษฐกิจ อนุรักษ์ ค้ำครอง ดูแลรักษา และจัดการให้มีการใช้ประโยชน์ที่ดินป่าไม้และการอนุญาตที่เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากไม้ อุตสาหกรรม ที่ดินป่าไม้ และผลิตผลป่าไม้ รวมถึงศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับป่าไม้ ผลิตผลป่าไม้และผลิตภัณฑ์ไม้ (กรมป่าไม้, 2566) มีจำนวนบุคลากร 199 คน (สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี), 2566) 2) ศูนย์วิจัยและส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีป่าไม้ จังหวัดสระบุรี ทำหน้าที่ ส่งเสริมและถ่ายทอดผลงานวิจัยด้านพลังงานจากไม้ ฝึกอบรมแก่หน่วยงานราชการ เอกชน และประชาชนทั่วไป ด้านพลังงานป่าไม้ (สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้, 2566) มีจำนวนบุคลากร 13 คน (ศูนย์วิจัยและส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีป่าไม้จังหวัดสระบุรี, 2566) และ 3) ศูนย์เมล็ดพันธุ์ไม้ป่าภาคกลาง (สระบุรี) ทำหน้าที่ ให้บริการ และแนะนำเกี่ยวกับเมล็ดพันธุ์ดี ตรวจสอบรับรอง ชนิดไม้และคุณภาพไม้ และบริการวิชาการด้านป่าไม้ แก่หน่วยงานราชการ เอกชน และประชาชนทั่วไป (สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้, 2566) จำนวนบุคลากร 13 คน (ศูนย์เมล็ดพันธุ์ไม้ป่าภาคกลาง (สระบุรี), 2566) บุคลากรทั้ง 3 หน่วยงาน ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น 225 คน ซึ่งบุคลากรมีการทำงานที่ต้องติดต่อสื่อสาร และให้บริการประชาชนเป็นหลัก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการบริการประชาชน ต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รวดเร็ว และเป็นธรรม การบริหารงานทรัพยากรบุคคล จึงมีความจำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ โดยทั่วไปปัญหาการทำงานจะมีลักษณะเป็นงานประจำ เป็นงานที่มีกิจกรรมที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องเหมือนเดิมทุกวันไม่มีวันสิ้นสุด ทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีแรงจูงใจ เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องานและการบริการ การไม่เติบโตในสายงาน พนักงานราชการไม่มีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และยังพบว่าบุคลากรมีการลาออก โอนย้ายกันมาก อาจทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรรุนแรงขึ้น จนจำนวนบุคลากรที่ต้องการให้ตรงกับงานน้อยลงแต่ปริมาณงานมีมากขึ้น ทำให้บุคลากรที่อยู่ทำงานด้วยความเร่งรีบและเหน็ดเหนื่อย ท้อแท้ ปฏิบัติงานล่าช้า ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทำให้ขาดความร่วมมือ ไม่มีแรงจูงใจ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานก็มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้วยเช่นกัน โดยจะเห็นได้ว่าอัตราการลาออก โอนย้าย ช่วง 5 ปีที่ผ่านมาของบุคลากรกรมป่าไม้ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า ข้าราชการ โอนย้าย จำนวน 10 คน พนักงานราชการลาออกจำนวน 13 คน รวมอัตราการลาออกและโยกย้ายทั้งสิ้น 23 คน (กรมป่าไม้, 2566)

ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าปัจจัยมูลเหตุที่สำคัญดังกล่าว เกิดจากขวัญและกำลังใจของบุคลากร จากสภาพปัญหาการลาออกและโอนย้าย สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรบางส่วนอาจมีปัญหาด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรงและสามารถบ่งชี้ได้ว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่

เพียงใด หากขวัญและกำลังใจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร และอัตราการโอนย้ายลาออกจะลดลงหรือไม่ ผู้วิจัยเป็นบุคลากรของกรมป่าไม้ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จึงต้องการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเป็นแนวทางการแก้ปัญหาและแนวทางที่จะพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับใด
2. บุคลากรกรมป่าไม้ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุงานในกรมป่าไม้ และประเภทบุคลากร ที่ต่างกันมีขวัญและกำลังใจแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

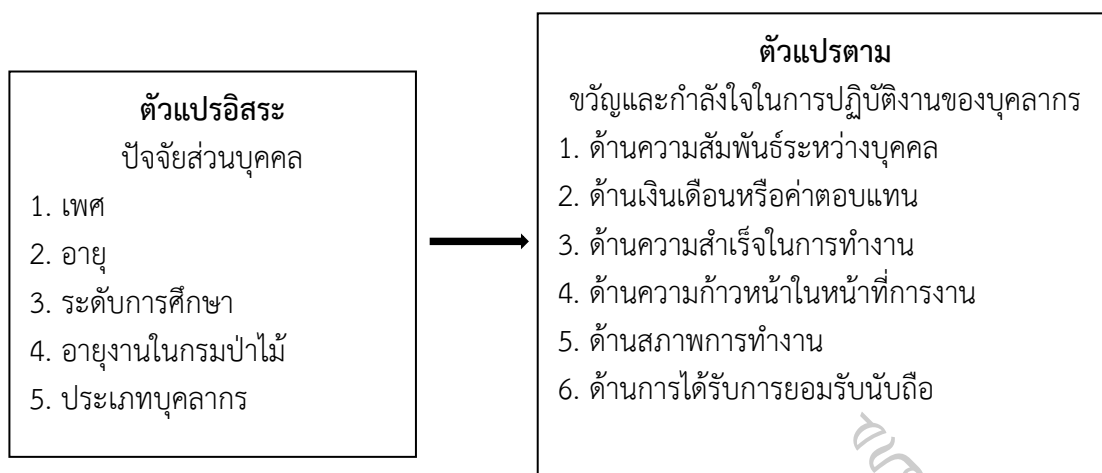
1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวุฒิและกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมป่าไม้ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, et al., 1959, p.74) ที่วิเคราะห์และสังเคราะห์จากทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดทวิเคราะห์ และสังเคราะห์จากทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975, p.113) เนื่องจากมีบริบทที่ คล้ายคลึงกับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

- 1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน
- 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 5) ด้านสภาพการทำงาน
- 6) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 225 คน ประกอบไปด้วย 3 หน่วยงาน คือ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี) จำนวน 199 คน ศูนย์เมล็ดพันธุ์ไม้ป่าภาคกลาง (สระบุรี) จำนวน 13 คน และศูนย์ส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยีป่าไม้ จังหวัดสระบุรี จำนวน 13 คน (กรมป่าไม้ข้อมูลกรอบอัตราค่าจ้างปี พ.ศ. 2566)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

งานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะหน่วยงานของกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2567

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี
2. ทราบถึงผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี
3. เป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและหาแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาวะความรู้สึกทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดที่เป็นความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในลักษณะที่เป็นผลทางจิตใจของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่องาน ผู้ร่วมงาน และหน่วยงาน อันสืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมต่างๆ และลักษณะส่วนตัวของบุคคลนั้นๆ ประกอบด้วย

1.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรกรมป่าไม้ในทุกระดับมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน สัมพันธภาพของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งอยู่บนความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น ช่วยเหลือ สนับสนุน สามัคคี มีการให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน ให้กำลังใจและมีน้ำใจห่วงใยกันเมื่อประสบกับปัญหาต่างๆ

1.2 ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน จะอยู่ในรูปแบบของเงิน ตลอดจนผลประโยชน์เกื้อกูลในลักษณะของสวัสดิการต่างๆ

1.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรของกรมป่าไม้สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหา รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จ

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสได้รับการฝึกอบรม การศึกษาเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตนเอง

1.5 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ความมีระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมที่ดี มีการจัดห้องปฏิบัติงานไว้เป็นสัดส่วน อุปกรณ์เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีสภาพการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย

1.6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรของกรมป่าไม้ได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา ผู้รับบริการ หรือจากบุคลากรในกรมป่าไม้ การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

2. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของกรมป่าไม้ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานของกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี

3. กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี หมายถึง หน่วยงานกรมป่าไม้ ในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ซึ่งประกอบไปด้วย 3 หน่วยงาน คือ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี) ศูนย์ส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยีป่าไม้ จังหวัดสระบุรี และศูนย์เมล็ดพันธุ์ไม้ป่าภาคกลาง (สระบุรี)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานกรมป่าไม้ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี
2. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานกรมป่าไม้ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี

กรมป่าไม้ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ผู้วิจัยศึกษา ประกอบด้วย 3 หน่วยงาน ดังนี้

- 1) สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี)
- 2) ศูนย์วิจัยและส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีป่าไม้ จังหวัดสระบุรี
- 3) ศูนย์เมล็ดพันธุ์ไม้ป่าภาคกลาง (สระบุรี)

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี)

ความเป็นมา

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 สระบุรี ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อปีพุทธศักราช 2551 ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2551 มติ ก.พ. อนุมัติกำหนดตำแหน่งในกรมป่าไม้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.3.2/ 1330 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2551 และหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.3.2/ 1319 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2551 ประกอบกับคำสั่งกรมป่าไม้ ที่ 4453/ 2551 ลงวันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ. 2551 เรื่อง การจัดหน่วยงาน และกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนราชการกรมป่าไม้ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2551 และโดยความเห็นชอบของปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และตามหนังสือกรมป่าไม้ที่ ทส 1608/ 21036 ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2551 อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติ ตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร

ราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงจัดให้มีสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 1 - 13 สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ (สาขา) และศูนย์ประสานงานป่าไม้พื้นที่ขึ้น โดยสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 มีที่ตั้งสำนักงานอยู่ ณ เลขที่ 111 หมู่ 1 ตำบลพุดแค อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ 18240 โดยการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2552 เป็นปีงบประมาณแรกของการปฏิบัติงาน ภายใต้ชื่อหน่วยงานส่วนกลางของ กรมป่าไม้ในนาม “สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 สุรินทร์” และได้ดำเนินการเป็นไปตามแผนปฏิบัติงาน ของกรมป่าไม้และปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 8 จังหวัด คือ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดลพบุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดปทุมธานี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสิงห์บุรี และจังหวัดชัยนาท

อำนาจหน้าที่

1. ป้องกันรักษาป่าควบคุมดูแล จัดทำแผนกลยุทธ์ในการป้องกันการบุกรุกทำลายป่า และการกระทำผิดในพื้นที่ ป่าไม้ ตามระเบียบกฎหมายป่าไม้
2. วางแผน และประสานงานเกี่ยวกับการปลูกป่าเพื่อการฟื้นฟูสภาพป่า และระบบนิเวศ
3. ส่งเสริมชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปลูกป่า การจัดการป่าชุมชน และการปลูกสร้างสวนป่าเชิงเศรษฐกิจ
4. อนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลรักษา และจัดการให้มีการใช้ประโยชน์ ที่ดินป่าไม้และการอนุญาตที่เกี่ยวข้อง การใช้ประโยชน์จากไม้ อุตสาหกรรม ที่ดินป่าไม้ และผลิตผลป่าไม้
5. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับป่าไม้ ผลิตผลป่าไม้และผลิตภัณฑ์ไม้
6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ที่มา : (กรมป่าไม้, 2566)

ศูนย์วิจัยและส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีป่าไม้ จังหวัดสุรินทร์

ความเป็นมา

ศูนย์วิจัยพลังงานจากไม้จังหวัดสุรินทร์ เดิมชื่อ ศูนย์วิจัยการผลิตถ่านจังหวัดสุรินทร์ เป็นหน่วยงานส่วนกลาง สังกัดกลุ่มพัฒนาผลิตผลป่าไม้ สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้ ก่อตั้งขึ้นในระหว่างปี พ.ศ. 2524 ถึง 2525 มีเนื้อที่ 29-0-5.5 ไร่ โดยเริ่มต้นได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากประเทศสหรัฐอเมริกา ทำการศึกษาวิจัยและฝึกอบรมชาวบ้าน รวมทั้งผู้ประกอบการ เกี่ยวกับเตาเผาถ่านประสิทธิภาพสูง และเตาหุงต้มประสิทธิภาพสูงเพื่อใช้สอยในครัวเรือน เพื่อเป็นการช่วยแก้ปัญหาวิกฤตการณ์ด้านพลังงาน โดยมุ่งหวังให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเอง ลดการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงและสามารถใช้ทรัพยากรจากไม้ได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อโครงการสิ้นสุดลงกรมป่าไม้เล็งเห็นว่า ศูนย์วิจัยการผลิตถ่านจังหวัดสุรินทร์ จะเป็นประโยชน์สำหรับใช้เป็นสถานที่ศึกษาวิจัยด้านพลังงานจากไม้ จึงได้จัดสรรงบประมาณจากกรมป่าไม้ เพื่อดูแลบำรุงรักษา ให้เป็นสถานที่ศึกษาวิจัยด้านพลังงานจากไม้และเป็นสถานที่สำหรับฝึกอบรม และศึกษาดูงานของหน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน และผู้ที่สนใจทั่วไป โดยในปี พ.ศ. 2547 ได้รับการเปลี่ยนชื่อจากศูนย์วิจัยการผลิตถ่านจังหวัดสุรินทร์ เป็น ศูนย์วิจัยและส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีป่าไม้ จังหวัดสุรินทร์ มาจนถึงปัจจุบัน

อำนาจหน้าที่

1. ศึกษา วิจัย พัฒนาศักยภาพของไม้ และเศษวัสดุชีวมวลเพื่อพลังงาน
 2. ปรับปรุง พัฒนา เทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับไม้และเศษวัสดุชีวมวลมาใช้
 3. ส่งเสริมและถ่ายทอดผลงานวิจัยด้านพลังงานจากไม้ ฝึกอบรมแก่หน่วยงานราชการ เอกชน และประชาชนทั่วไป ด้านพลังงานป่าไม้
- ที่มา : (สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้, 2566)

ศูนย์เมล็ดพันธุ์ไม้ป่าภาคกลาง (สระบุรี)

ความเป็นมา

ศูนย์เมล็ดพันธุ์ไม้ป่าภาคกลาง (สระบุรี) หรือศูนย์เมล็ดพันธุ์ไม้ป่าอาเซียน (ASEAN Forest Tree Seed Centre) อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 1 ตำบลมิตรภาพ อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ได้ดำเนินกิจกรรมตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2523 ต่อเนื่องมาจนถึงปีพุทธศักราช 2540 โดย Canadian International Development Agency (CIDA) ได้ให้การสนับสนุนด้านวิชาการ และการเงิน กิจกรรมในระยะแรกเป็นการจัดวางโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาบุคลากร กิจกรรมหลักด้านงานวิจัย และการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้เริ่มดำเนินการอย่างเป็นระบบตั้งแต่ปี 2531 เป็นต้นมาจนถึงเดือนเมษายน 2540 หลังจากสิ้นสุดโครงการความช่วยเหลือจากรัฐบาลแคนาดาแล้ว การดำเนินงานของศูนย์เมล็ดพันธุ์ไม้ป่าภาคกลาง (สระบุรี) ได้ใช้งบประมาณจากรัฐบาลไทยเพียงแหล่งเดียว แต่ศูนย์เมล็ดพันธุ์ไม้ป่าภาคกลาง (สระบุรี) ยังคงภารกิจเดิมตามนโยบายดำรงความเป็นเลิศทางวิชาการในภูมิภาคไว้เพื่อสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์กร ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อสนองนโยบายการจัดการป่าไม้รูปแบบสวนป่าเพื่อผลผลิตของกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อลดภาระและปัญหาการใช้ประโยชน์จากป่าธรรมชาติ วัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งศูนย์เมล็ดพันธุ์ไม้ป่าภาคกลาง (สระบุรี) คือ

1. เพื่อสนับสนุนโครงการปลูกสร้างป่าในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
2. เพื่อส่งเสริมการใช้เมล็ดไม้ที่มีคุณภาพดีในการปลูกสร้างป่า
3. เพื่ออนุรักษ์แหล่งพันธุกรรมไม้ป่า

อำนาจหน้าที่

1. วิจัยและพัฒนาทางวนวัฒนวิทยา ปรับปรุงพันธุ์เพื่อให้ได้มาซึ่งสวนป่าที่มีคุณภาพ
 2. ศูนย์รวบรวมสายพันธุ์ไม้มีค่าทางเศรษฐกิจ และอนุรักษ์แหล่งพันธุกรรมไม้ป่า
 3. วิจัยและพัฒนาด้านความหลากหลายทางชีวภาพ นิเวศวิทยาและสรีรวิทยาพันธุ์พืชเพื่อลดปัญหาสภาวะโลกร้อน
 4. ให้บริการทางวิชาการ และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านพืชป่าไม้
- ที่มา : (ศูนย์เมล็ดพันธุ์ไม้ป่าภาคกลาง (สระบุรี), 2566)

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

1. ความหมายของขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจตรงกับภาษาอังกฤษว่า morale มีรากฐานมาจากภาษาฝรั่งเศสว่า Esprit De Corps ซึ่งในระยะแรกขวัญ เป็นศัพท์ที่ใช้ในวงการทหารในระหว่างที่มีสงคราม ซึ่งจำเป็นต้องสร้างสิ่งบำรุงขวัญและได้มีการนำมาใช้ในวงการศึกษาลดจนในวงการอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายจากนักวิชาการและสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นเจตคติแห่งจิตใจ น้ำใจ ระดับความเป็นอยู่และภาวะของอารมณ์ในแต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารโดยตรง อันจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ ความร่วมมือ และความสนใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงาน เช่น การกระตือรือร้น อารมณ์ คัดหวัง ความมั่นใจ (Davis, 1974, p.106)

มาลีสา ดุลย์ชาติ (2560, หน้า 10) ยังได้ให้ความหมาย ของคำว่าขวัญและกำลังใจว่าเป็น ความมุ่งมั่นในการทุ่มเทกำลังกายและแรงใจต่องานที่ทำเพื่อความก้าวหน้าของงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

กนกวลี สุขปลั่ง (2560, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของคำว่าขวัญและกำลังใจว่าเป็น พฤติกรรมที่แสดงออกภายใต้สภาพแวดล้อมหรือสิ่งต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจากสภาวะจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งจะบ่งบอกถึงความตั้งใจ ความกระตือรือร้น และความร่วมมือในการปฏิบัติงานอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 240) ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรที่ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์ด้วยความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคที่เข้ามาขัดขวาง ให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

นีโกร (Negro, 1995, p.431) ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจ หมายถึง ทำที่ของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

สมพร เฟื่องจันทร์ (2547, หน้า 215) ได้กล่าวถึง ขวัญและกำลังใจ หมายถึงสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการปฏิบัติงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความต้องการ ความร่วมมือ ความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน

พจมาลย์ ชมเดือน (2540, หน้า 60) อธิบายว่าขวัญกำลังใจในการทำงานก็คือ ความรู้สึกทัศนคติ หรือปฏิกิริยาของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ขวัญกำลังใจที่ดีจะเห็นได้จาก การมีทัศนคติและความคิดเห็นในทางบวก ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และให้ความร่วมมือกับองค์การอย่างเต็มที่

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนี้เป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน หากขวัญดีบุคคลก็ย่อมมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากขวัญไม่ดีบุคคลย่อมเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย และไม่พอใจที่จะปฏิบัติงานอันส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรรู้จักการบำรุงขวัญบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลดี

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน นั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้เกิด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทัศนคติที่มีองค์การ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ความพอใจที่มีต่อ งานที่ได้รับมอบหมาย ความภาคภูมิใจในองค์กร ความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ล้วนเป็น องค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป

2. ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น นอกจากจะมีระเบียบ วินัย คำสั่งเป็นตัวควบคุม แล้วสิ่งสำคัญประการหนึ่งคือ ความสบายใจในการทำงาน เนื่องจากเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอเพราะถ้าเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มี คุณภาพให้แก่องค์กร ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจไว้ ดังนี้

นิทลธดาว ปานเย็น (2560, หน้า 22 - 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจว่า เป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีและเกิดความเชื่อมั่นในการที่จะพัฒนา องค์กรต่อไป ซึ่งผลที่จะตามมา คือ ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อองค์กร อย่างสูงสุด

ชลดา บัวสี (2560, หน้า 25) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจว่าเป็นขอบข่าย งานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล ถ้าหากขวัญดีการปฏิบัติงานก็จะเกิดประสิทธิภาพ ถ้าหากขวัญ ไม่ดีก็จะทำให้บุคคลทำงานได้ไม่เต็มที่ อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่องค์กร เช่น ผลกระทบต่องาน ความสัมพันธ์กันในหน่วยงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้มารับบริการจากองค์กร รวมถึงผลผลิตที่ได้จากการองค์กร เป็นต้น

พระชรอ ยากองโค (2561, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจว่ามีอิทธิพล ต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความสบายใจของตัวบุคคลเป็นหลัก หากบุคคลใน องค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสามัคคี ประองตอง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็ย่อมที่ จะทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร อันจะส่งผลให้การทำงานบรรลุ เป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่และหมั่นเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กรอยู่เสมอๆ

พงศ์ หรดาล (2540, หน้า 88 - 89) ได้กล่าวถึง บุคลากรในองค์กรจะมีขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารควรหาวิธีที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรไปในทางที่ องค์กรต้องการซึ่งวิธีการในการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีดังนี้

1) สร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในทุกระดับ โดยมีการเกื้อกูลกัน สร้างเสริมความสัมพันธ์ ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะส่งผลความรู้สึกที่ผูกพันกัน และมีทัศนคติที่ดีต่องาน

2) มีการจัดแบ่งหน้าที่งาน ความรับผิดชอบที่เท่าเทียมกัน และกระจายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานได้รับความเป็นธรรม รวมทั้งมีการวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรเห็นพ้องก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ ถ้าบุคลากรปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ควรมีการให้รางวัลความดีความชอบตามความเหมาะสมและถูกต้อง ตามเกณฑ์ที่ได้แจ้งให้ทราบไว้ล่วงหน้า

3) ให้การยกย่องชมเชยแก่ผู้มีความสามารถและทำคุณประโยชน์ ให้กับองค์กรด้วยความจริงใจ เช่น มีการกล่าวคำชมเชยเปิดเผยต่อผู้ร่วมงาน ใช้วิธีปิดประกาศชมเชย เป็นต้น

4) สร้างความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ เมื่อมีการปฏิบัติงานที่มีใจรักยอมส่งผลให้เกิดความสนุกสนานกับงานและรู้สึกชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และถ้าได้ปฏิบัติงานเป็นเวลานานก็จะเกิดความชำนาญ และจะเริ่มปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อความปลอดภัย ความสะอาดสบาย ถูกสุขลักษณะ เนื่องจากสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี และจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงขึ้น

6) มีการให้โอกาสแก่พนักงานได้มีความก้าวหน้าในอาชีพ จัดให้มีการวางแผนอาชีพ และมีการวางแผนพัฒนาอาชีพ มีการให้การศึกษอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้มีความสามารถมากยิ่งขึ้นพอที่จะรับหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นตามตำแหน่ง และทุกครั้งที่มีการเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและมีการพิจารณาโดยทั่วถึงกัน

7) ให้ความอิสระในการปฏิบัติงานโดยให้พนักงานมีความคิดเห็นในการไตร่ตรอง และแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนความคิดพนักงานและนำไปปฏิบัติจนเกิดการประสบความสำเร็จ และพร้อมที่จะช่วยเหลือแก้ปัญหาเมื่อได้รับการร้องขอ

8) ดูแลเอาใจใส่ทุกสุขของบุคลากรในองค์กรให้ทั่วถึงทุกระดับชั้น โดยไม่มีการแบ่งชนชั้น ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกประทับใจหากผู้บริหารระดับสูงได้มีโอกาสมาพูดคุย สนทนา มีความเป็นกันเองในบางโอกาสที่เหมาะสม แต่ต้องระวังต้องมีความจริงใจ ไม่เสแสร้ง

9) ให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือร้องทุกข์ ผู้บริหารต้องมีความใจกว้าง มีความหนักแน่น ไม่แสดงอารมณ์หรือทำทางว่ากล่าวตู่อย่างรุนแรงด้วยความโกรธ พึงเป็นพี่เลี้ยงที่คอยช่วยเหลือแก้ปัญหา มีความเห็นอกเห็นใจกัน

10) ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการตัดสินใจที่เด็ดขาด รวดเร็ว รอบคอบ และทันเหตุการณ์ ไม่โลเลเปลี่ยนใจไปมา พร้อมทั้งเผชิญหน้ากับปัญหาอย่างกล้าหาญ ไม่ปิดความรับผิดชอบให้พนักงานผู้น้อย เมื่อมีการตัดสินใจผิดพลาดต้องยอมรับและพร้อมที่จะแก้ไข ไม่เห็นผิดเป็นชอบตั้งต้นโดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นในองค์กร

11) จัดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเศรษฐกิจ

การบริหารงานในองค์กรใดๆ ให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ก็คือ การบริหารทรัพยากรขององค์กรที่ประกอบด้วย 4 Ms อันได้แก่ Man (คน) Money (เงิน) Material (วัสดุ) และ Management (การจัดการ) โดยเป็นที่ยอมรับว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ซึ่งจากการศึกษาของ Elton Mayo ที่โรงงานเมือง Horthorne ในสหรัฐอเมริกา ได้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของกลุ่มคน และพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลการผลิต และขวัญกำลังใจของพนักงาน

แนวคิดของกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ค่อนข้างไปทางพฤติกรรมศาสตร์ มีความเชื่อว่าการบริหารงาน นอกจากการยึดมั่นในผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ยังจำเป็นต้องคำนึงถึง ปัจจัยองค์ประกอบต่างๆ ที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั่นก็คือ ขวัญกำลังใจของบุคคล หลักการของทฤษฎีถือว่า การที่จะตั้งระเบียบแบบแผนขององค์การไว้ โดยไม่พิจารณาถึงตัวบุคคลซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติย่อมจะไม่ได้ผล เพราะพนักงานเป็นคนมีความรู้สึก มีความต้องการและมีอารมณ์ ซึ่งแนวคิดพื้นฐานของกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 29) มีดังนี้

- 1) เชื่อว่าบุคคลมีความต้องการ
- 2) ขวัญกำลังใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
- 3) ปริมาณและผลผลิตของงานขึ้นอยู่กับ สภาพร่างกาย จิตใจของพนักงานและ สภาพแวดล้อมขององค์การ
- 4) ผลตอบแทนทางจิตใจมีผลต่อการทำงานมากกว่าเงินเดือน โดยเฉพาะในพนักงานระดับผู้บริหาร
- 5) การแบ่งแยกตามลักษณะของงาน มิได้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานเสมอไป

ดังนั้นการจัดให้คนมาร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขได้ ย่อมมีขวัญกำลังใจดีเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ดังที่ ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 134 – 135) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่าขวัญเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานบุคคลในวงงานธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้มีขวัญดี จะสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานขวัญทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจในองค์การดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจการต่างๆ มีความเชื่อมั่นในองค์การของตนเอง ทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง พินฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ โดยผู้ที่มีขวัญดี จะมีพฤติกรรม ดังนี้

- 1) มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงาน เพื่อให้จุดมุ่งหมายของบริษัทบรรลุผล
- 2) มีความผูกพันต่อองค์การ
- 3) อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ
- 4) แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะแก้ไขปัญหา นั้น ๆ ให้ลุล่วงไป
- 5) มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก
- 6) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 7) มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

นอกจากนี้ อำนวย แสงสว่าง (2544, หน้า 118 – 119) ได้กล่าวว่าหากพนักงานมีขวัญดี จะสามารถสังเกตเห็นได้จากสภาพการทำงาน และบรรยากาศการทำงาน ดังนี้

- 1) มีความร่วมมือในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม มีสปีริตในการทำงาน
- 2) มีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงาน มีผลผลิตเพิ่มขึ้น มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น

3) มีความศรัทธา และมีความเชื่อมั่น ต่อทีมผู้บริหารว่ามีความรู้ความสามารถ ประสพการณ์สูงพอที่จะสามารถดำเนินกิจการให้เจริญก้าวหน้าได้

4) มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีความพร้อม และเต็มใจที่จะทำงานทั้งเป็นรายบุคคล และทีมงาน

5) มีความมั่นคงในอาชีพ พนักงานมีหลักประกันความมั่นคงในงาน เช่นสวัสดิการ ประกันอุบัติเหตุ การรักษาพยาบาล ไม่มีการเลิกจ้างพนักงานโดยไม่มีเหตุจำเป็น

6) มีการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องตลอดปี โดยได้รับโอกาสฝึกอบรม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน

7) มีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีโอกาสได้รับการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อน ตำแหน่ง ให้สูงขึ้น

จึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของขวัญกำลังใจมาจากการเสริมสร้างขวัญ เพราะมีผลทำให้ พนักงานมีขวัญดี ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะพนักงานย่อมมีความเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อองค์การ หรือส่วนรวมเป็นสิ่งที่แรกมากกว่าที่จะคาดหวังบำเหน็จรางวัลแก่ตนเอง ในทางตรงกันข้ามผู้ที่ขวัญกำลังใจไม่ดี ก็จะปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนมากกว่า ผลสำเร็จขององค์การ

3. องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ

ฟิลิปโป (Flippo, 1971, pp.369 – 370) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า “การที่จะทราบถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจดูได้จากเงินเดือน ความมั่นคง สภาพในการทำงาน ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงลักษณะและรูปแบบของการ ปกครองบังคับบัญชา ความเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ สถานะทางสังคมและมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า”

เดวิส (Davis, 1974, p.15) ได้กล่าวว่าขวัญและกำลังใจดีนั้นเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1) ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชา

2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงาน ที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ

3) ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารตลอดจนการจัดระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4) การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมเป็น แรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็งในการทำงานมั่นคงและขวัญกำลังใจดี

5) สภาพแวดล้อมของการทำงานควรจะให้ถูกต้องตามลักษณะ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอต่อการทำงาน

6) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสภาพร่างกายและสภาพจิตใจมีผลอย่างมากต่อ การทำงานเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 138 – 139) ได้สรุปองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในอีกลักษณะหนึ่ง ประกอบด้วย

- 1) สภาพการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และภายในสถานศึกษา
- 2) ความเหมาะสมของการจัดชั่วโมงเวลาในการทำงาน
- 3) การแข่งขันที่เป็นการแข่งขันกับตัวเอง
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
- 5) ฐานะและการอบรมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
- 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 7) ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือผู้บริหาร
- 8) วิธีการบริหารงานของหัวหน้าหรือผู้บริหาร
- 9) ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่

ลักษณะอาการที่แสดงว่าขวัญและกำลังใจดีหรือขวัญและกำลังใจสูง ตามที่นักวิชาการได้อธิบายไว้ นั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ครูที่มีขวัญและกำลังใจดีหรือขวัญและกำลังใจสูงจะมีลักษณะอาการ คือ มีความพึงพอใจใน มีความกระตือรือร้น มีระเบียบวินัย เสียสละ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของงานและสร้างความก้าวหน้าให้องค์กรต่อไป

4. ประโยชน์ของขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร หากผู้บริหารสามารถ สังเกตพฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในองค์กรทั้งในด้านบวกและด้านลบแล้ว จะทำให้ ผู้บริหารระมัดระวังในการบริหารงานตลอดจนการเสริมสร้างและการใส่ใจในบุคลากรมากยิ่งขึ้นซึ่ง จะส่งผลให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ มีความเชื่อมั่นในองค์กรมากยิ่งขึ้น และสามารถที่จะลดปัญหา ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ ดังนั้น ผู้บริหารต้องถือว่าบุคลากรในองค์กรทุกคนมีความสำคัญต่อ ความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประโยชน์ของขวัญและกำลังใจที่ คล้ายคลึงกัน ดังนี้

พเยาว์ หมอเล็ก (2560, หน้า 26) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของขวัญและกำลังใจว่าทำให้ทราบถึง ข้อมูลของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง โดยผลที่ได้จากการศึกษาจะสะท้อนให้เห็น ว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างไร และควรฝึกฝนหรือปรับปรุงอะไรเพิ่มเติม บ้าง ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมแรงและร่วมใจต่อหมู่คณะหรือองค์กรเกิด ความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าต่อไปได้

พระชรอ ยากองโค (2561, หน้า 28) ที่ได้กล่าวถึงประโยชน์ของขวัญและกำลังใจว่าเป็น เครื่องชี้บอกให้ทราบถึงความรู้สึก หักศนคติของบุคลากรในองค์กรแก่ผู้บริหารให้รับทราบ เพื่อดำเนินการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นไปในลักษณะที่ดีขึ้นโดยผู้บริหาร จะต้อง ระมัดระวังในการบริหารงานและใส่ใจในตัวบุคลากรมากยิ่งขึ้น

พรทิพย์ ไกลสิทธิ์ (2561, หน้า 42) ยังได้กล่าวถึงประโยชน์ของขวัญและกำลังใจว่าทำให้ ทราบถึงความต้องการของบุคลากร ในหน่วยงาน ตลอดจนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหาร สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคลากร เช่น ผู้ที่มีขวัญกำลังใจดี จะมีความพึง พื่อใจมีความมั่นใจ มีชีวิตชีวา มีความสุขกับการปฏิบัติงานที่ตน

กำลังทำอยู่ตรงกันข้ามหากบุคคลมี ขวัญกำลังใจที่ไม่ดีพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นไปในลักษณะของการหมดหวัง ท้อแท้และหมด กำลังใจ อาจจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างไร้ประสิทธิภาพ

ชาญณรงค์ จิตธรรมมา (2542, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร ดังนี้

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 2) สร้างความซื่อสัตย์ จงรักภักดีให้มีต่อองค์กร
- 3) เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และแบบแผน
- 4) ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้
- 5) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น
- 6) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
- 7) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ประโยชน์ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะช่วยให้การ ดำเนินงานภายในองค์กรเป็นไปได้อย่างเรียบร้อย เป็นเครื่องที่บ่งชี้ให้ผู้บริหารทราบได้ถึง ความรู้สึก ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมต่างๆ ให้ เป็นไปในลักษณะที่ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงาน และสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ

เบญจมาศ แดงเพ็ง (2554) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญต่อการทำงานโดยเฉพาะความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ทศนคติที่มีต่อองค์กร ทศนคติที่มีต่อการบังคับบัญชา ความพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน การควบคุมบังคับบัญชา แบบคำนึงถึงพลังงาน ปริมาณงาน และความตึงเครียดของงานการปฏิบัติตนต่อบุคคลในองค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร ความพอใจในเงินเดือนทศนคติที่มีต่อระบบการติดต่อสื่อสารแบบทางการภายใน องค์กร ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในความก้าวหน้าและโอกาสในการก้าวหน้าของงาน ทศนคติเพื่อนร่วมงานล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาให้ดีขึ้น

มัวร์, และเบิร์น (Moore, Burns, 1962) ได้กล่าวถึงกำลังขวัญในการทำงานไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญประกอบด้วย 1) ปริมาณงาน 2) สภาพในการ ทำงาน 3) ค่าจ้าง 4) ค่าตอบแทน 5) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 6) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 7) ความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหาร 8) ความสามารถของผู้บังคับบัญชา 9) ประสิทธิภาพของการ บริหารงาน 10) การติดต่อสื่อสาร 11) สถานภาพและการยอมรับ 12) ความมั่นคงในงานและ สัมพันธภาพในการทำงาน 13) การได้รับการยอมรับ 14) โอกาสก้าวหน้า

เฮอร์ซเบิร์ก, และคนอื่น ๆ (Herzberg, et al., 1959) ได้กล่าวว่ามีปัจจัยที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญดีขึ้นอีก คือ

- 1) ลักษณะท่าทางและบทบาทของหัวหน้างานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีความสำคัญ เพราะเปรียบเสมือนผู้ประสานงานระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีอิทธิพลอย่างสูงต่อการ ปฏิบัติงานแต่ละวัน

2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่คนส่วนมากชอบที่จะทำงานที่ตนถูกใจ และ สามารถได้ดี เพราะทำให้มีโอกาสใช้ความสามารถทางสติปัญญาและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง

3) การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคนจะรู้สึกพอใจก่อนการทำงาน ถ้ารู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

4) ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าทุกคนหรือส่วนใหญ่ เข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์กรแล้ว ย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งานมีกำลังใจ และขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

5) ความพึงพอใจต่อสภาพเศรษฐกิจและการบำเหน็จรางวัล การให้รางวัลจะช่วยจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานหน้าที่อย่างขยันขันแข็งมีกำลังใจและมีกำลังขวัญดี

6) สุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจที่สัมพันธ์กัน เพราะจิตใจของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ อันเป็นผลโดยตรงจากด้านร่างกาย จึงถือว่าปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและ จิตใจมีอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้ามีปัญหาอาจทำงานไม่ได้ดี

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544, หน้า 235 – 237) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคล เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและค่าตอบแทนของผู้บังคับบัญชาตลอดจนฐานะขององค์กร ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1) ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวาและลูกน้องจะมีขวัญที่ดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ

2) การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นในรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัดไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถของเขาจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งเป็นการทำลายกำลังใจของเขาด้วย แต่ถ้าการมอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมจะพึงพอใจและทำงานด้วยความสุขขวัญก็เกิดขึ้นตามมา ความพึงพอใจในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ย่อมได้ผลงานมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3) การจัดสภาพการทำงาน สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมากและมีส่วนเสริมสร้างขวัญและทำลายขวัญเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ เสียงรบกวนไม่ร้อนอบอ้าว อากาศถ่ายเทได้สะดวกจะทำให้คนงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรือมีอาการเมื่อยล้า ขวัญของเขาจะดี แต่ถ้าการจัดสภาพการทำงานไร้ระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาด ความสวยงาม คนงานจะขาดความตั้งใจในการทำงานและเป็นการทำลายขวัญให้หมดสิ้นไปด้วยสภาพของการปฏิบัติงานควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานเพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4) ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย สิ่งเหล่านี้ถ้าปฏิบัติอย่างไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์จะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด

5) ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การตลอดจนการจัดการองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การสิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและการทำงานขององค์การแล้วบุคคลเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

6) สุขภาพทั้งทางกายและทางจิตของผู้ปฏิบัติงาน การที่จะมีกำลังใจดีนั้น นอกจากจะคำนึงถึงปัจจัยในการทำงานแล้วต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วย เช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัยที่ไม่ดี เป็นต้น และยังคงคำนึงถึงอารมณ์โดยทั่วไปของแต่ละบุคคล ซึ่งเปลี่ยนไปมาอยู่เสมอไม่เหมือนกัน เมื่อมาเปรียบเทียบกับกันแล้ว ก็จะแสดงให้เห็นว่าใครจะมีควมพอใจในการทำงานที่ทำอยู่นานน้อยแตกต่างกันอย่างไร

7) มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน เป็นไปได้ ไม่มีปัญหาใดๆ ที่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งกันขึ้น เข้าใจดีกับเพื่อนร่วมงาน หมั่นคณะ

8) ไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งใดๆ เกี่ยวกับศาสนาความคิดเห็นทางการเมือง สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ปัญหาจราจร แหล่งที่อยู่อาศัยและอื่นๆ

9) การควบคุมดูแลอย่างเพียงพอผู้บริหารทุกคนควรจะเป็นที่ปรึกษาแก่ลูกน้องได้อย่างดี เช่น ช่วยแนะนำแก้ไขปัญหา ฉะนั้น สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก

10) ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่ได้รับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม การให้สวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญ

11) โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง ตามปกติทุกหน่วยงานจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงานหรือระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร เช่น สภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การมอบงานให้ทำไม่เหมาะสม การปกครองบังคับบัญชาไม่ยุติธรรม ปัญหาดังกล่าวนี้อาจจัดให้มีทางระบายขึ้น หากคนงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีแต่ฝ่ายผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังก็จะทำให้คนงานเกิดความคับข้องใจและทำลายขวัญของเขาด้วย

12) การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีต้องรับรู้ในความดีของเขาโดยให้บำเหน็จความดี ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้นตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษจะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจจงใจให้กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มีกำลังใจดี ส่วนเจ้าหน้าที่ทำผิดวินัยหรือมีข้อบกพร่องประการใด ก็ตามก็ควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณีโดยเคร่งครัดเสมอหน้ากันและเป็นธรรมเพื่อรักษาวินัยของกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งเดียวกันและเป็นวิธทางหนึ่งที่จะสร้างขวัญให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 138) ได้ระบุถึงปัจจัยองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน

- 1) การติดต่อสื่อสารและความเข้าใจดีต่อกัน
- 2) ชั่วโมงในการทำงานที่เหมาะสม
- 3) การแข่งขันที่เป็นการแข่งขันกับตนเอง
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
- 5) ความร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
- 6) สภาพการทำงาน
- 7) ความศรัทธาในหัวหน้างาน
- 8) วิธีการบริหารงานของหัวหน้างาน
- 9) ความพึงพอใจในการทำงาน

เดสเลอร์ (Dessler, 1994, p.10) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจที่ต่อต้านของตน ได้แก่

- 1) คุณค่าของงานที่ทำ
- 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย
- 3) เงินเดือน และสวัสดิการที่พอเพียง
- 4) มีความมั่นคงในงาน
- 5) การปกครองบังคับบัญชา
- 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 7) โอกาสในการเรียนรู้และเติบโตในงาน
- 8) โอกาสในการก้าวหน้าด้วยระบบคุณธรรม (Merit System)
- 9) บรรยากาศการทำงานที่ดี
- 10) การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม

คีธ (Keith, 1972, p.64) ระบุว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ ขวัญกำลังใจ ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำที่ดี
- 2) ข่าวสารข้อมูล
- 3) การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีแห่งมนุษย์
- 4) โอกาสก้าวหน้า
- 5) การมีอิสระเสรีในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน
- 6) การมีสังคมและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
- 7) ความมั่นคงปลอดภัย
- 8) สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล
- 9) งานที่ประกอบไปด้วยสาระและประโยชน์
- 10) การได้รับการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม

ฟิลิปโป (Flippo, 1996, pp.368 – 369) เสนอปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจคือ

- 1) เงินเดือน
- 2) ความปลอดภัยในการทำงาน
- 3) การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้
- 4) การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง
- 5) การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
- 6) โอกาสก้าวหน้า
- 7) สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย ปลอดภัยและมีสิ่งจูงใจต่างๆ
- 8) การมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม

จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ในการทำงานตามแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมา มีความคล้ายคลึงกันมาก เพื่อให้การศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท ไทยแอร์โรว์ จำกัด (สาขาบางพลี) ต่อปัจจัยองค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ มีความครอบคลุม จึงกำหนดปัจจัยองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจเป็น 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) ด้านสภาพการทำงาน
- 2) ด้านความก้าวหน้า รายได้ สวัสดิการ และความมั่นคงในอาชีพ
- 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 4) ด้านการสื่อสารภายในองค์กร
- 5) ด้านความรู้สึกที่มีต่อหัวหน้างาน

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับทัศนคติที่มีต่อองค์กร ทัศนคติที่มีต่อผู้บริหาร ความพึงพอใจที่มีต่อโครงสร้างของงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ได้รับมอบหมาย ความตึงเครียดของงานและความสัมพันธ์ต่อองค์กร ต่อผู้บริหาร ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้รับบริการ ตลอดจนโอกาสในการพัฒนาตนเองและการก้าวหน้าของงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กรของตนตามบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ

6. การวัดระดับขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจมีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นสิ่งที่มองไม่เห็นและวัดได้ยาก ทั้งนี้ เนื่องจากขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและทัศนคติของบุคคล ดังนั้น ในการวัดระดับขวัญและกำลังใจ จึงเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร เนื่องจากความรู้สึกและทัศนคติของบุคคล เปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสถานการณ์ อย่างไรก็ตามแม้ว่าโดยธรรมชาติขวัญและกำลังใจ ไม่สามารถมองเห็นหรือวัดได้โดยตรงเหมือนกับการวัดขนาดหรือปริมาณสิ่งของแล้ว ฉะนั้นการวัด ระดับขวัญและกำลังใจจึงเป็นการวัดโดยทางอ้อม ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการวัดระดับขวัญและกำลังใจ ดังนี้

อรรถพร จอมคาสังห์ (2559, หน้า 37) ได้กล่าวถึงการวัดระดับขวัญและกำลังใจว่าเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นและวัดได้ยาก แต่ทั้งนี้เราสามารถรู้สึกและสังเกตได้โดยการวัดขวัญและ กำลังใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานทั้งในแบบอัตนัยและแบบปรนัยได้ และนอกจากนี้สามารถสังเกต ได้จากพฤติกรรม

การสัมภาษณ์การใช้แบบสอบถามหรือการบันทึกข้อมูล ซึ่งผลที่ได้จากการวัดระดับ ขวัญและกำลังใจ จะทำให้ทราบถึงความต้องการ ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน เป็นผลให้ผู้บริหาร สามารถบริหาร องค์กรเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและทำงานได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ

ณัฐติกร สังข์ธูป (2560, หน้า 67-69) ได้สรุปปัจจัยของการวัดระดับขวัญและกำลังใจ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ความกระตือรือร้นในงาน ความรับผิดชอบในงาน ความมีระเบียบวินัย และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผลที่ได้จากการวัดระดับขวัญและกำลังใจจะทำให้ทราบถึงความต้องการความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน เป็นผลให้ผู้บริหารสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รุ่งทิพา วิบูลพันธ์ (2562, หน้า 20) ที่ได้กล่าวถึงการวัดระดับขวัญและกำลังใจว่า เกี่ยวกับการ สภาพของจิตใจ ไม่สามารถวัดได้โดยตรง ต้องวัดโดยทางอ้อม ทั้งนี้ควรตรวจสอบสภาพขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำ เนื่องจากส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติและ ประสิทธิภาพของงาน องค์กรใดประกอบด้วยบุคคลที่มีขวัญดีก็ย่อมจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลและในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดมีบุคคลมีขวัญต่อองค์กรนั้นย่อมจะ บริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นสรุปได้ว่า วิธีการวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน นั้นถือ ว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่าง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความสมัครใจ ความตั้งใจ การอยู่ใน ระเบียบ วินัย มีความสุขกับการทำงาน เพื่อผลสะท้อนกลับอันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยตรง เช่น การศึกษา การปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งว่าได้มีความตั้งใจที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของตนเองในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความต้องการตามวัตถุประสงค์ขององค์กรมากน้อยเพียงใด เพราะการที่ บุคคลจะตั้งใจปฏิบัติงานดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองเพียงใด เป็นต้น

7. แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ

จากคำกล่าวที่ว่า “เจตคติก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ” เราพอจะเห็นแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจนั้น ควรเริ่มต้นที่การเปลี่ยนแปลงเจตคติของผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพการณ์ต่างๆ ในองค์กรเสียก่อน เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดีแล้วก็จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในที่สุด วิธีการหนึ่งที่เป็นที่นิยมกันมากที่สุด คือ การจูงใจ หรือกล่าว อีกนัยหนึ่ง คือ สิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของ บุคคลในหน่วยงาน วิรัตน์ พุ่มจันทร์ (2538, หน้า 8) ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างขวัญของบุคคลากร พอสรุปได้ดังนี้

1) การสร้างขวัญหรือบำรุงขวัญให้เกิดขึ้นได้อย่างจริงจัง ควรสร้างทัศนคติที่ดีในการ ทำงาน โดยการจัดให้มีการสำรวจทัศนคติเป็นครั้งคราว ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบปัญหาและดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขได้อย่างถูกต้อง

2) กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

3) ควรเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือปรึกษาหารือ หรือระบายความอัดอั้นตันใจของเขาได้บ้าง

4) ผู้บังคับบัญชาควรทำตัวเป็นที่ปรึกษาหารือที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่อง ส่วนตัวและเรื่องงาน ดังที่เรียกว่า counseling service คือช่วยชี้ทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงตัวเอง

5) ควรมีการชมเชยให้รางวัล แต่ต้องทำด้วยใจจริงและระมัดระวังมิให้เหลือ การชมเชย การให้รางวัลจะทำให้เกิดแรงจูงใจ

6) สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า รู้อนาคต เปิดโอกาสให้แสวงหาความก้าวหน้า อย่ากีดกันเป็นอันขาด

7) ให้โอกาสอันเท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามส่วนสัดแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ

8) ผู้บังคับบัญชาต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจ เมตตากรุณา ให้ความสนใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีใจวางตัวเป็นนาย ให้ความสนใจแก่สภาวะการทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ

9) พึงส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ

10) ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญกำลังใจเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ

11) ต้องการการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม การได้รับการยกย่องนับถือจากพวกเดียวกันจะทำให้บุคลากรมีขวัญดีขึ้น

12) สัมพันธภาพของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรตั้งอยู่บนความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

13) ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อถือ การโลเลขาดความมั่นใจ ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานพลอยรวนเร ขาดความมั่นใจตามไปด้วย

14) การจัดสวัสดิการที่ดี หมายถึง การให้ประโยชน์แก่อกุลนอกเหนือไปจากเงินเดือน ค่าจ้าง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการจูงใจ การให้สวัสดิการจะช่วยให้การปฏิบัติงานให้มีความรู้สึkmั่นคงและปลอดภัยยิ่งขึ้น

15) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จากการทดลองของเมโย สิ่งแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพมิใช่สิ่งเดียวที่ทำให้เกิดขวัญดี แต่สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญ เพราะคนงานต้องการความสะดวกสบายในการทำงานด้วยกันทั้งนั้น ซึ่งจะช่วยให้ขวัญดีขึ้น

อานวย แสงสว่าง (2544, หน้า 123 – 125) ก็ได้เสนอวิธีการเพิ่มเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรม ไว้ดังนี้

1) จัดสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีบรรยากาศที่น่าทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สมบูรณ์ มีแสงสว่างเพียงพอ มีการระบายถ่ายเทอากาศได้ดี มีการทำงานตามระบบ ผ่านงานตามสายงานการบังคับบัญชา มีความคล่องตัว สะดวกรวดเร็ว

2) มีการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนให้เป็นพิเศษ นอกเหนือจากการจัดสวัสดิการที่ดีและเงินโบนัสประจำปี องค์กรหรือบริษัทควรจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทน ให้แก่พนักงานที่มีศักยภาพในการทำงานได้ผลดีสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน การจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนดังกล่าว เป็นต้น

3) การส่งเสริมพนักงานให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจในการทำงานไปในตัวอีกด้วย

4) มีการจัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องให้แก่พนักงานทุกคนทุกระดับ เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเพิ่มทักษะพร้อมทั้งประสบการณ์ในการทำงานสมัยใหม่ให้แก่พนักงานเป็นการพัฒนาทั้งตัวพนักงาน และระบบวิธีการทำงาน

5) จัดให้มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน พนักงานที่ทำงานดี องค์กรหรือบริษัทจะให้หลักประกันในการจ้างงานจนเกษียณอายุการทำงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนพนักงานที่ทำงานดี มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าบุคคลที่มาจากภายนอกองค์กร

6) ใช้ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Approach) หมายถึงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์สูง เคยผ่านการทำงานในอาชีพนั้นมาแล้วเป็นอย่างดี มีความรอบรู้เทคนิคการทำงานมีผลงานเป็นที่ปรากฏแพร่หลาย และเป็นที่ยอมรับของบุคคลผู้ประกอบอาชีพในสาขาเดียวกันถ้าเป็นปัญหาการทำงานที่เกิดจากเทคนิคการทำงาน ผู้เชี่ยวชาญก็สามารถให้คำแนะนำปรึกษาและทำการแก้ไขปรับปรุง ช่วยให้พนักงานทำงานอย่างได้ผลดี แต่ถ้าเป็นปัญหาการทำงานที่เกิดจากระบบการบริหารงาน ตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ผู้เชี่ยวชาญก็ต้องปรึกษากับผู้บริหารเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขระบบการทำงานให้ดีขึ้น การใช้ผู้แนะนำให้คำปรึกษาหรือนักจิตวิทยาที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว มาเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษาทางด้านจิตวิทยาให้แก่ ผู้บริหาร ตลอดจนพนักงานทุกคน โดยทำหน้าที่เป็นสื่อกลาง เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน กลุ่มพนักงาน และผู้บริหารให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน และร่วมมือร่วมแรงในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

7) การเข้าแก้ปัญหาของพนักงาน (Employee Problem Approach) เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหาร หรือฝ่ายจัดการที่จะต้องเป็นผู้ทันเหตุการณ์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อมการทำงาน การศึกษา บุคลิกภาพ จิตใจ รวมทั้งขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับปัญหาของพนักงานที่ชัดเจนแน่นอน โดยอาศัยข้อมูลหลายทาง เช่น ผลการรายงาน การปฏิบัติงานประจำวัน ผลผลิตหรือ ผลงานบริการที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานแต่ละวัน ค่าใช้จ่ายต้นทุนในการผลิตหรือการบริหารที่สูงกว่าอัตราปกติ รายงานจากซูเปอร์ไวเซอร์ หรือผู้บริหารเข้าไปตรวจเยี่ยมหน่วยงานเป็นครั้งคราว

สรุปการสร้างขวัญและกำลังใจสามารถกระทำได้หลายวิธี การสร้างขวัญและกำลังใจไม่ใช่เรื่องที่ทำได้ง่าย การตัดสินใจของฝ่ายบริหารจึงต้องมีการคิดที่รอบคอบเป็นอย่างมาก ซึ่งต้องดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แผนกบริหารบุคคลจึงมีบทบาทสำคัญในการก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นการช่วยสร้างความรู้สึกรักที่ ทำให้บุคลากรเป็นผู้ร่วมงาน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจตรงกับภาษาอังกฤษว่า morale มีรากฐานมาจากภาษาฝรั่งเศสว่า “Esprit De Corps” ซึ่งในระยะแรก ขวัญ เป็นศัพท์ที่ใช้ในวงการทหารในระหว่างที่มีสงคราม ซึ่งจำเป็นต้องสร้างสิ่งบำรุงขวัญและได้มีการนำมาใช้ในวงการศึกษาลดลงจนในวงการอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายจากนักวิชาการ และสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นเจตคติแห่งจิตใจ น้ำใจ ระดับความเป็นอยู่และภาวะของอารมณ์ใน แต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารโดยตรง อันจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ ความร่วมมือ และความสนใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงาน เช่น การกระตือรือร้น อารมณ์ คาคหวั่ง ความมั่นใจ (Davis, 1974, p.106)

หรือกล่าวได้ว่าเป็นทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนการให้ความร่วมมือด้วยสมัครใจในการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดขององค์การ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนี้ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน หากขวัญดีบุคคลก็ย่อมมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากขวัญไม่ดีบุคคลย่อมเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายและไม่พอใจที่จะปฏิบัติงานอันส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน ในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรรู้จักการบำรุงขวัญบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลดี

ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ต่อขวัญกำลังใจอยู่เสมอ เพื่อจะได้ทราบขวัญและกำลังใจในขณะนั้น ได้อย่างถูกต้อง และสามารถเลือกใช้วิธีบำรุงขวัญ เสริมสร้างขวัญให้เหมาะสม การจูงใจหรือจะทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญสูงขึ้นนั้น ผู้บริหารต้องทราบความต้องการของบุคลากร และตอบสนองความต้องการของบุคลากรเหล่านั้นให้เกิดความเพียงพอ จึงจะถือได้ว่าเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงขอเสนอทฤษฎีการจูงใจที่เห็นว่าสำคัญเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg F., et al. 1959, pp.113 – 115) พบว่ามีปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors)

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1) ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement) ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

1.2 ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึงปัจจัยที่จะ ค่าจูนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1) เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4) สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจุน หรืออำนาจหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค่าจุน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึก ไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้ มีหน้าที่ค่าจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลในการปฏิบัติงาน

2. ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need)

มาสโลว์ (Maslow) ได้กล่าวความต้องการของมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการจูงใจและความต้องการ สังเกตได้ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541, หน้า 109 - 111)

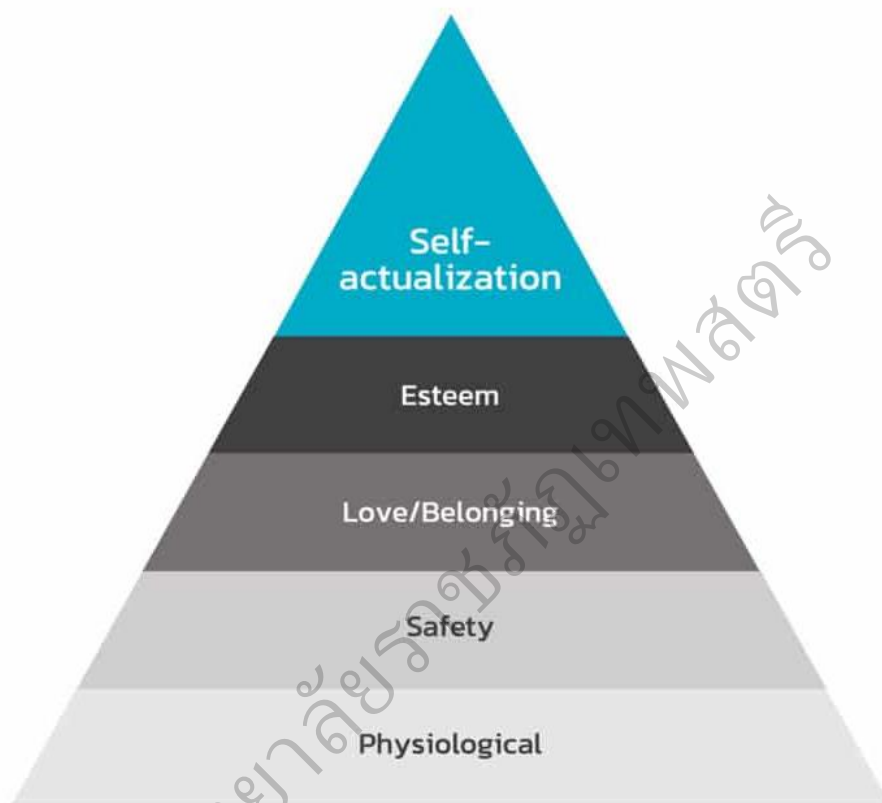
2.1 มนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด

2.2 ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดแรงจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เกิดแรงจูงใจอีกต่อไป

2.3 ความต้องการของมนุษย์จะเป็นลำดับขั้นโดยเริ่มจากความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองเป็นลำดับขั้น แล้วจึงพัฒนาความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

ผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) มาประยุกต์ใช้

มาสโลว์ (Maslow, 1972, p.97) มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ชั้นด้วยกัน ความต้องการทั้ง 5 ชั้น มีเรียงลำดับจากชั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในชั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการชั้นสูงต่อไป ความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้น 5 ชั้นเป็นลำดับ ดังนี้



ภาพที่ 2 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

ที่มา : (Maslow, A. H. 1943, pp.370 - 396)

1) ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ ความต้องการเพื่อตอบสนองความหิว ความกระหาย ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เรียกว่าง่าย ๆ ก็คือ ปัจจัยสี่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย รวมถึงสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตสะดวกสบาย ดังนั้น เพื่อให้ตอบสนองความต้องการ ทางด้านนี้ให้แก่สมาชิกในองค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอกับความต้องการของบุคคลเพื่อให้สมาชิกในองค์กรสามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุข

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการชั้นนี้ถึงจะเกิดขึ้น ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่มีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากความกลัว การสูญเสียและภัยอันตราย เช่น สภาพสิ่งแวดล้อมบ้านปลอดภัย การมีงานที่มั่นคง การมีเงินเก็บออม

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย รวมถึง ความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคล สุขภาพและความเป็นอยู่ ระบบประกัน-ช่วยเหลือ ในกรณีของอุบัติเหตุ/ความเจ็บป่วย ดังนั้น องค์กรจึงต้องจัดหาสวัสดิการ หรือหลักประกันต่าง ๆ ที่นอกเหนือจาก เงินเดือนหรือผลตอบแทนทางการเงิน

3) ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความรักในรูปแบบต่างกัน เช่น ความรักระหว่าง คู่รัก พ่อ แม่ ลูก เพื่อน สามี ภรรยา ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม การได้รับการยอมรับในการอยู่ร่วมกันในสังคม เช่น การจัดงาน เลี้ยงสังสรรค์ตามเทศกาลต่างๆ การจัดแข่งขันกีฬาภายใน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เป็นต้น เพื่อเป็นการสานสัมพันธ์ร่วมกัน ให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

4) ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสภาพของตัวเองให้สูงขึ้น เด่นขึ้น มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ ความต้องการเหล่านี้ เช่น ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ ฯลฯ ดังนั้นองค์กรอาจจะตอบสนองความต้องการด้านนี้ด้วย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็นต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนเอง และต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต โดยการมีอิสระในความคิดและการตัดสินใจ ดังนั้นองค์กรอาจจะตอบสนองโดย การมอบหมายงานหรือภาระหน้าที่ที่มีความสำคัญกับองค์กร มีความท้าทาย ทันสมัย เพื่อพิสูจน์ถึงความสามารถของสมาชิกในองค์กร

จากทฤษฎีของ Maslow บุคคลต้องการที่จะได้รับความเต็มเต็มตามลำดับขั้น จากลำดับขั้นพื้นฐานไปยังลำดับที่สูงขึ้น จะเห็นได้ว่าการให้เงินเดือนหรือการได้รับรางวัลตอบแทนแต่เพียงอย่างเดียวนั้นยังไม่เพียงพอที่จะกระตุ้นให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติได้ ดังนั้นองค์กรต้องใช้วิธีการหรือแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเกิดการสร้างพฤติกรรมในการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นต่างๆ ให้ได้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความต้องการในแต่ละระดับจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการในระดับถัดไปจะเกิดขึ้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่ตัวจูงใจพฤติกรรมของผู้นั้นอีกต่อไป ผู้บริหารที่จะใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ไปจูงใจบุคลากร จึงต้องทราบก่อนว่าบุคลากรมีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใด แล้วจึงจูงใจโดยจะให้การตอบสนองความต้องการในลำดับนั้นหรือลำดับที่สูงกว่า

3. ทฤษฎีความต้องการมนุษย์ของอัลเดอร์เฟอร์ (Existence Relatedness Growth)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p.97) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมา เรียกว่าทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG Theory) ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ แต่เขาได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence needs: E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้นี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตามความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การใช้ความสามารถของตนเองด้วยการแสวงหาโอกาสหรือความรู้ เพื่อการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

สรุปจากทฤษฎีของ Alderfer ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ความต้องการยังชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า โดยความต้องการของมนุษย์นั้นไม่ได้ถูกเรียงตามลำดับขั้นเหมือนทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีของ Alderfer บุคคลสามารถที่จะเกิดความต้องการแบบใดก่อนก็ได้โดยไม่ต้องเกิดความต้องการตามลำดับขั้น เพราะภายใต้สถานการณ์บางสิ่งบางอย่างบุคคลอาจจะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แม้ความต้องการทางด้านอื่นๆ นั้นยังไม่ได้ได้รับความพึงพอใจก็ตาม

4. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแม็กเกรเกอร์ (Mc. Gregor)

แม็กเกรเกอร์ (McGregor, 1969, p.22) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วมแต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ดังนี้

4.1 ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า

1) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
2) เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

3) มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X

จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการชมเชย และลงโทษ เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

4.2 ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

- 1) การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ
- 2) การชมเชยด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงานบุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การจะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง
- 3) ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ
- 4) ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้องรู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารนั้นมีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมาก เพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาก็พูดถึงเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมกับพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำ จึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร Douglas Mc Gregor ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์การ” และสรุปว่ากิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ

ทฤษฎี X (Theory X) คือคนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

ทฤษฎี Y (Theory Y) คือคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การทำงานที่เหมาะสมท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

สรุป Douglas Mc Gregor เห็นว่าคนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภทต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน

5. ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย วิคเตอร์ วรูม (Victor Vroom, 1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานโดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V = Valance หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E = Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงานเพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน

1) สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

2) ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3) ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา มีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (Extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

2. รางวัลภายใน (Intrinsic rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ความท้าทาย

ปัจจัยหลักทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ

1) ความคาดหวัง หรือความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

2) ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงานเราอาจจะคาดหวังได้ว่าผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง

3) ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สองผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึงผลการ

ปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง

4) สื่อกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง

สรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรม หรือตำแหน่ง ที่เหมาะสมของตนเอง หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่น หรืออีกนัยหนึ่งความคาดหวังของบุคคล เป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่าตนเองควรจะทำพฤติกรรมอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ความคิดดังกล่าวนี้ยังรวมไปถึงการคิดถึงบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ความคาดหวังนั้นมักเป็นไป ตามค่านิยมของบุคคล ทำให้บุคคลพยายามที่จะตอบสนองต่อความคาดหวังนั้นให้ได้ หากสิ่งที่ยุ่พยายามสอดคล้องกับความสามารถของตนเองก็จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติ เช่น หากบุคลากรมีความ ต้องการหรือความคาดหวังสูงแล้วได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการแล้ว ระดับขวัญและกำลังใจก็ จะสูงตามไปด้วย (Vroom, V. H., 1964)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1. งานวิจัยในประเทศ

เพียวว์ หมอเล็ก (2560, หน้า 77 - 78) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมืองจังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมืองจังหวัดยะลา จำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย และการยกย่องในความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองจังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปร เพศ และวุฒิการศึกษา พบว่าภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า 1. ปัญหาที่สำคัญได้แก่ครูยังไม่พอใจในการทำงานบางอย่าง สถานศึกษาไม่พร้อม ปัญหาจากสถานการณ์ความไม่สงบ ขาดการทำงานเป็นทีม และการยกย่องความสำเร็จยังไม่เสมอภาค 2. ข้อเสนอแนะได้แก่ควรลดงานพิเศษของครูลง บ้างควรปรับภูมิทัศน์ ควรสร้างทีมงานที่ดี ควรให้ความเท่าเทียมในการยกย่องความสำเร็จและควรมีระบบบริหารที่ชัดเจน

พรทิพย์ ไกลสิทธิ์ (2561, หน้า 74-77) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มอำเภอนิคมน้ำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สายสุนีย์ ตรีเหลา (2561, หน้า 131 - 133) ศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผล การศึกษาพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และ 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ พบว่าภาพรวมแตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ชวลิต อินทร์รักษ (2561, หน้า 72-74) ขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย ศิลปากร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 56 คน พบการศึกษาพบว่า 1)ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อจำแนกตามสมภาพตำแหน่งงาน และอายุการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ตัวแปรไม่ต่างกัน 3) แนวทางการส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร 1. ส่งเสริมกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 2. ส่งเสริมขวัญกำลังใจการทำงานอย่างยุติธรรม ชัดเจนและสม่ำเสมอ 3. มีการปรับปรุงปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากร

พระชรอ ยากองโค (2561, หน้า 99 - 100) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโซนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย 7 ปัจจัย คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านความมีสัมพันธภาพ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โซนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โซนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงานพบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน

รุ่งทิวา วิบูลพันธ์ (2562, หน้า 60-62) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ศาสนาและประสบการณ์ทำงาน พบว่าภาพรวมแตกต่างกัน

น้องนุช นิลแก้ว (2562) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตเพชรบุรีผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตเพชรบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และลำดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน ตามลำดับ

ณัฐติกร สังข์รูป (2562, หน้า 76 - 77) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เลิศอาภรณ์การทอ จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เลิศอาภรณ์ การทอ จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เลิศอาภรณ์การทอ จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ไม่แตกต่างกัน

ริพอรธ ยะโกะ (2564, หน้า 52 - 55) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอ จะแนะสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนใน โรงเรียนอำเภอจะแนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำนวน 202 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่าง 3) ผลการศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ในด้านสภาพการทำงานพบว่า ผู้บริหารควรมีการกระจายงานให้มีความเหมาะสมตามภาระหน้าที่ของครูด้วยความเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและปลอดภัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดูแล และตรวจตราความปลอดภัยของครู ด้านความมีสัมพันธภาพพบว่า ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูอยู่อย่างพอเพียง ไม่สร้างหนี้เกินตัว ด้านการยอมรับนับถือพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จพบว่า ผู้บริหารควรมีนโยบายในการวางแผนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพพบว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นความตั้งใจให้ครูคิดค้นวิทยาการใหม่ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน และเป็นกำลังใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ธิตยา กิตวัน (2564) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์ จังหวัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ทั้ง 76 แห่ง จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์จังหวัด อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์จังหวัดที่มีอายุงาน และกลุ่มงานแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่าง มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์จังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้ค้นคว้าอิสระได้ศึกษางานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจากฐานข้อมูลไทยริส (Thai LIS)

นาเพีย (Napier, 2013, p.48) ได้ศึกษาขวัญของครู โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูสัมพันธ์กับความเข้าใจและ ความซาบซึ้งของผู้บริหารที่มีต่อครูเป็นรายบุคคล ความมั่นใจและความสามารถของผู้บริหารความ ช่วยเหลือที่ครูได้รับการพิจารณา ปัญหาด้านวินัย การให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่ ส่งผลมาถึงตัวครู ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ต่างๆ ความเพียงพอใน อุปกรณ์การสอน การมอบหมายการสอนที่เหมาะสม ความยุติธรรมและการมอบหมายงานพิเศษให้ เท่าเทียมกัน การฝึกวิชาชีพแก่ครูประจำการ ความมั่นคงในอาชีพ นโยบายการให้ออกจากงานความ ยุติธรรมในการแจกจ่ายชั่วโมงสอนและเงินเดือนที่เท่าเทียมกันกับบุคคลอาชีพอื่นที่ใช้เวลาศึกษามาเท่ากัน

เจนดริกส์ (Gendricks, 1987, p.1330-A) ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเมืองให้มีประสิทธิภาพโดยวิจัยเชิง คุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าครูใหญ่ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระยะเริ่มแรก และต่อมาได้ใช้ภาวะ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการจนสามารถปรับปรุงสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

เวลคอก (Wilcox, 1993, p.3079) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยทำการศึกษาจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โคโลัมเบีย และโอไฮโอ จำนวน 285 คน จากที่ 29 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสามารถ ทำนายความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมหรือเป็นทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรม ผู้นำทางการศึกษาหรือศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ จะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญในการทำงาน ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำมากๆ จะทำให้มีความสามารถลดความคับข้องใจ ความขุ่นใจและกลับเพิ่มบรรยากาศของขวัญและความพึงพอใจมากขึ้น

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจมีความสำคัญมากในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพของหน่วยงานและการพัฒนาขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูง จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำนวน 3 หน่วยงาน จำนวน 225 คน (กรมป่าไม้, 2566)

2) กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากมีจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 คน

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

e แทน ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Technique)

ในที่นี้กำหนดเท่ากับ +/- 0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่น 95%

$$\text{แทนค่าได้ดังนี้ } n = \frac{225}{1+225(0.05)^2}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง n = 144 คน

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้จำนวนไม่น้อยกว่า 144 คน จึงจะยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด

เนื่องด้วยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีความแตกต่างกันในด้านสังกัดพื้นที่ ดังนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportion Stratified random Sampling) โดยคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากสูตร

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละระดับ} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละระดับ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จำนวนตัวอย่างที่ต้องเก็บจริง จำนวน 144 คน โดยผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) โดยทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่จนครบจำนวนตามที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานกรมป่าไม้ ที่อยู่ในเขตพื้นที่ จังหวัดสระบุรี

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี)	199	128
2. ศูนย์เมล็ดพันธุ์ไม้ป่าภาคกลาง (สระบุรี)	13	8
3. ศูนย์ส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยีป่าไม้ จังหวัดสระบุรี	13	8
รวม	225	144

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตรฐานส่วนประเมิณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา อายุงานในกรมป่าไม้ และประเภทบุคลากร ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่ จังหวัดสระบุรี ที่สอดคล้องกับเนื้อหา 6 ด้านตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยด้านจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ด้านสภาพการทำงาน 6) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยให้น้ำหนักค่าคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตของคำถามและโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัยทั้ง 6 ด้าน รวมทั้งหมด 30 ข้อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ซึ่งแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจข้อความนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 เมื่อไม่แน่ใจข้อความนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร. ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ ตำแหน่งหัวหน้าสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

- 2) นายธนัช เนมีย์ ตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนอำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี)

- 3) นายสำรวย อริเดช ตำแหน่งนักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ

ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 ถ้าต่ำกว่า 0.67 ควรตัดออกหรือปรับปรุงข้อคำถามใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.97

4. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบใช้ (Try out) กับบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สูตรของ Cronbach's Alpha (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.923 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

- 1) ติดต่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี เพื่อศึกษาเก็บข้อมูลเอกสาร
- 2) เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร ของกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่ จังหวัดสระบุรี จำนวน 3 หน่วยงาน จำนวน 144 ชุด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง โดยการแจกแบบสอบถาม
- 3) ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง เมื่อรับแบบสอบถามกลับคืนมา
- 4) รวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม สรุปรวบรวมแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์และอภิปราย ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเชิงปริมาณของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบแบบสอบถาม และคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้อง ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติ ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
- 2) วิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่ จังหวัดสระบุรี จำนวน 6 ด้าน คือ
 - 1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 2) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน
 - 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
 - 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 5) ด้านสภาพการทำงาน
 - 6) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

โดยทำการวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ได้กำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แปลผลตามแนวทางของ Best (1981) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยใช้สถิติค่าทีอิสระ (Independent t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุงานในกรมป่าไม้ และประเภทบุคลากร

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1.1 การตรวจเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)
(พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 117) ดังนี้

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

เมื่อ	IOC	แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Congruence)
	$\sum R$	แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน
	N	แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ

1.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1971, pp.202 - 204) ดังนี้

$$a = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	a	แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน จำนวนข้อ
	s_i^2	แทน คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

2. ค่าร้อยละ (Percentage) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 186)

$$P = \frac{F}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน ร้อยละ
	F	แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

3. ค่าเฉลี่ย (Mean) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545, หน้า 17)

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

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน คะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน จำนวนหน่วยในกลุ่มตัวอย่าง

4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 163)

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

เมื่อ	S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน จำนวนหน่วยในกลุ่มตัวอย่าง

5. สูตรทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย (t-test) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 87)

$$\text{การทดสอบโดยใช้ } F = \frac{S^2_{hi}}{S^2_{low}}, \quad \begin{matrix} df_1 = n_1 - 1 \\ df_2 = n_2 - 1 \end{matrix}$$

ถ้า F ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เลือกใช้สูตร 6.1

ถ้า F ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เลือกใช้สูตร 6.2

5.1 สำหรับความแปรปรวนประชากรเท่ากันแต่ไม่ทราบ ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 88)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}, df = n_1 + n_2 - 2$$

5.2 สำหรับความแปรปรวนประชากรไม่เท่ากันแต่ไม่ทราบ ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 88)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}, df = \frac{\left[\frac{S_1^2 + S_2^2}{n_1 + n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 ค่าที่
สัมพันธ์			
	$\bar{X}_1$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2
	df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
	n	แทน	จำนวนในกลุ่มที่ 1
	n	แทน	จำนวนในกลุ่มที่ 2

6. สูตรทดสอบเอฟ (F-test) ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้น (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 88)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติในการพิจารณา การแจกแจงเอฟ (F-distribution)
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (mean square between groups)
	MS_w	แทน	(mean square within groups)

7. สูตรการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe's test) (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา, และบุญมี พันธุ์ไทย, 2545, หน้า 301)

$$F_1 = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)^2}{MS_w \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right] (k-1)}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	k	แทน	จำนวนกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี คือ ใช้แบบสอบถาม จำนวน 144 ชุด เก็บรวบรวมจากบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (sample size)
p	แทน	มีความน่าจะเป็นของความมีนัยสำคัญทางสถิติ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบเอฟ (F-test)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน	ผลเฉลี่ยกำลังสอง (mean square)
$p > .05$	แทน	ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$*P \leq .05$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$** P \leq .01$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุงานในกรมป่าไม้ และประเภทบุคลากร วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percent)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ด้านสภาพการทำงาน 6) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าที่ได้ไปแปลความหมายของช่วงระดับคะแนน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ใช้การทดสอบที (t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะ 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ซึ่งสถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำมาทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา อายุงานในกรมป่าไม้ และประเภทบุคลากร

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (N = 144)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	57	39.6
หญิง	87	60.4
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	1	0.7
20 - 30 ปี	31	21.5
31 - 40 ปี	47	32.6
มากกว่า 40 ปี	65	45.1
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	44	30.6
ปริญญาตรี	83	57.6
สูงกว่าปริญญาตรี	17	11.8

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (N = 144)	ร้อยละ
4. อายุงานในกรมป่าไม้		
น้อยกว่า 1 ปี	13	9.0
1 - 5 ปี	37	25.7
6 - 10 ปี	36	25.0
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	58	40.3
5. ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	33	22.9
ลูกจ้างประจำ	9	6.3
พนักงานราชการ	102	70.8

จากตาราง 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.4 มีอายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.6 อายุงานในกรมป่าไม้มากกว่า 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.3 ประเภทบุคลากรพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 70.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ด้านสภาพการทำงาน 6) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าที่ได้ไปแปลความหมายของช่วงระดับคะแนน

ตาราง 3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับขวัญและกำลังใจ			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1. กำลังใจจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน	4.14	0.94	มาก	1
2. สัมพันธภาพของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งอยู่บนความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน	4.13	0.84	มาก	2
3. บุคลากรในหน่วยงานมีการช่วยเหลือ สนับสนุน สามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน	3.94	0.86	มาก	4
4. บุคลากรในหน่วยงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.74	0.94	มาก	5
5. การวางตัวเป็นกลางของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร	4.05	0.93	มาก	3
รวม	4.00	0.90	มาก	

จากตาราง 3 พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ กำลังใจจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ สัมพันธภาพของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งอยู่บนความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.84) และการวางตัวเป็นกลางของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.93) ตามลำดับ

ตาราง 4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	ระดับขวัญและกำลังใจ			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
6. การจัดสวัสดิการที่ดี มีโบนัสประจำปี เป็นขวัญและกำลังใจที่ดีต่อบุคลากร	3.16	1.30	ปานกลาง	3
7. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.14	1.06	ปานกลาง	4
8. เมื่อมีการทำงานล่วงเวลา ปฏิบัติงานนอกพื้นที่ท่านจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ	3.21	1.04	ปานกลาง	2
9. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	3.21	1.02	ปานกลาง	2
10. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร	3.42	1.00	ปานกลาง	1
รวม	3.23	1.08	ปานกลาง	

จากตาราง 4 พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.23, S.D. = 1.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.42, S.D. = 1.00) รองลงมาคือ เมื่อมีการทำงานล่วงเวลา ปฏิบัติงานนอกพื้นที่ท่านจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.21, S.D. = 1.04) เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.21, S.D. = 1.02) และการจัดสวัสดิการที่ดี มีโบนัสประจำปี เป็นขวัญและกำลังใจที่ดีต่อบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.16, S.D. = 1.30) ตามลำดับ

ตาราง 5 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี
ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
11. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ปัญหาและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น	4.05	0.75	มาก	4
12. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดและสำเร็จเป็นอย่างดี	4.20	0.74	มาก	2
13. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถช่วยเหลือและให้ข้อมูลได้เป็นอย่างดี	4.08	0.82	มาก	3
14. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมให้สำเร็จลุล่วงเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานนั้น	4.23	0.83	มาก	1
15. ท่านสามารถนำทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ที่ผ่านมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการทำงานได้เป็นอย่างดี	4.20	0.91	มาก	2
รวม	4.15	0.81	มาก	

จากตาราง 5 พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมให้สำเร็จลุล่วงเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานนั้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.83) รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด และสำเร็จเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.74) ท่านสามารถนำทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ที่ผ่านมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการทำงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.91) และเพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงานท่านสามารถช่วยเหลือและให้ข้อมูลได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตาราง 6 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
16. ตำแหน่งปัจจุบันของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่สูงขึ้น	3.24	1.13	ปานกลาง	2
17. ท่านได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ได้รับทุนการศึกษาต่อ	2.97	1.08	ปานกลาง	5
18. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในที่ปฏิบัติงานดี มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น	3.10	1.15	ปานกลาง	4
19. หน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทุกระดับ และเพิ่มทักษะให้บุคลากรอยู่เสมอ	3.44	0.98	ปานกลาง	1
20. หน่วยงานเปิดโอกาสให้เลือกเติบโตในสายงานที่มีความสนใจ ความถนัด และตรงความสามารถของท่าน	3.19	1.06	ปานกลาง	3
รวม	3.19	1.08	ปานกลาง	

จากตาราง 6 พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.19, S.D. = 1.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทุกระดับและเพิ่มทักษะให้บุคลากรอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.44, S.D. = 0.98) รองลงมาคือ ตำแหน่งปัจจุบันของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.24, S.D. = 1.13) และหน่วยงานเปิดโอกาสให้เลือกเติบโตในสายงานที่มีความสนใจ ความถนัด และตรงความสามารถของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.19, S.D. = 1.06) ตามลำดับ

ตาราง 7 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี
ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
21. สภาพแวดล้อมโดยรวมของหน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีห้องปฏิบัติงานที่ถูกจัดไว้เป็นสัดส่วนเหมาะสมต่อการประสานงาน	3.78	0.95	มาก	3
22. การปฏิบัติงานประจำวันมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม	3.97	0.84	มาก	1
23. หน่วยงานมีอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อมใช้ และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.57	1.04	มาก	4
24. ห้องปฏิบัติงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิการระบายอากาศที่เหมาะสม และบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.85	0.88	มาก	2
25. ไม่มีเสียงดังรบกวนในขณะที่ทำงาน จนทำให้เสียสมาธิในการทำงาน	3.39	1.06	ปานกลาง	5
รวม	3.71	0.95	มาก	

จากตาราง 7 พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.71, S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การปฏิบัติงานประจำวันมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.84) รองลงมาคือ ห้องปฏิบัติงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิ การระบายอากาศที่เหมาะสม และบรรยากาศในการทำงานที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.88) และสภาพแวดล้อมโดยรวมของหน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีห้องปฏิบัติงานที่ถูกจัดไว้เป็นสัดส่วนเหมาะสมต่อการประสานงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

ตาราง 8 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับขวัญและกำลังใจ			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
26. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงานและยอมรับในความคิดเห็นของท่าน	4.08	0.78	มาก	1
27. เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคลากรในหน่วยงานให้การยกย่องเชิดชู แสดงความยินดีถึงความสำเร็จ	3.90	0.88	มาก	4
28. ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและคนรอบข้าง	4.01	0.84	มาก	2
29. ท่านได้รับคำชมเชยเสมอในการให้บริการ จากผู้มาขอรับบริการในหน่วยงาน	3.95	0.90	มาก	3
30. เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานขึ้น ท่านจะได้รับคำแนะนำ กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.01	0.84	มาก	2
รวม	3.99	0.85	มาก	

จากตาราง 8 พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงานและยอมรับในความคิดเห็นของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและคนรอบข้าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.84) เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานขึ้น ท่านจะได้รับคำแนะนำ กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.84) และท่านได้รับคำชมเชยเสมอในการให้บริการ จากผู้มาขอรับบริการในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.90) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม

ภาพรวม	ระดับขวัญและกำลังใจ			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.00	0.90	มาก	2
2. ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	3.23	1.08	ปานกลาง	5
3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.15	0.81	มาก	1
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.19	1.08	ปานกลาง	6
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.71	0.95	มาก	4
6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.99	0.85	มาก	3
ภาพรวม	3.71	0.95	มาก	

จากตาราง 9 พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.71, S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.81) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.90) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.85) ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.71, S.D. = 0.95) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.23, S.D. = 1.08) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.19, S.D. = 1.08) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ใช้การทดสอบที (t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะ 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ซึ่งสถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำมาทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ตาราง 10 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		t	p
	(n = 57)		(n = 87)			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	($\bar{X}$)	(S.D.)		
1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.93	0.67	4.04	0.74	-0.918	.360
2. ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	3.24	0.75	3.22	0.97	0.175	.875
3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.04	0.73	4.23	0.61	-1.666	.099
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.22	0.77	3.17	0.91	0.365	.716
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.69	0.69	3.73	0.76	-0.328	.743
6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.91	0.63	4.04	0.72	-1.155	.250
ภาพรวม	3.67	0.52	3.74	0.59	-0.703	.483

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามเพศ พบว่าในภาพรวมเพศชายและเพศหญิง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามอายุ

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.253	3	0.084	0.163	.921
	ภายในกลุ่ม	72.466	140	0.518		
	รวม	72.719	143			
2. ด้านเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.313	3	0.104	0.131	.941
	ภายในกลุ่ม	111.256	140	0.795		
	รวม	111.569	143			
3. ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.643	3	0.214	0.479	.697
	ภายในกลุ่ม	62.636	140	0.447		
	รวม	63.279	143			
4. ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.068	3	0.356	0.482	.695
	ภายในกลุ่ม	103.314	140	0.738		
	รวม	104.382	143			
5. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.779	3	0.593	1.114	.346
	ภายในกลุ่ม	74.518	140	0.532		
	รวม	76.298	143			
6. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.052	3	0.684	1.466	.227
	ภายในกลุ่ม	65.334	140	0.467		
	รวม	67.386	143			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.204	3	0.068	0.211	.889
	ภายในกลุ่ม	45.057	140	0.322		
	รวม	45.261	143			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามอายุ พบว่าในภาพรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.230	2	0.155	0.224	.800
	ภายในกลุ่ม	72.489	141	0.514		
	รวม	72.719	143			
2. ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.997	2	0.498	0.636	.531
	ภายในกลุ่ม	110.572	141	0.784		
	รวม	111.569	143			
3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.604	2	0.302	0.679	.509
	ภายในกลุ่ม	62.675	141	0.445		
	รวม	63.279	143			
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.886	2	0.943	1.297	.276
	ภายในกลุ่ม	102.496	141	0.727		
	รวม	104.382	143			
5. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.635	2	0.818	1.544	.217
	ภายในกลุ่ม	74.662	141	0.530		
	รวม	76.298	143			
6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.021	2	1.011	2.180	.117
	ภายในกลุ่ม	65.365	141	0.464		
	รวม	67.386	143			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.461	2	0.231	0.726	.486
	ภายในกลุ่ม	44.799	141	0.318		
	รวม	45.261	143			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามอายุงานในกรมป่าไม้

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.367	3	0.456	0.894	.446
	ภายในกลุ่ม	71.352	140	0.510		
	รวม	72.719	143			
2. ด้านเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.347	3	0.449	0.570	.635
	ภายในกลุ่ม	110.222	140	0.787		
	รวม	111.569	143			
3. ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.575	3	0.192	0.428	.733
	ภายในกลุ่ม	62.704	140	0.448		
	รวม	63.279	143			
4. ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.633	3	0.544	0.742	.529
	ภายในกลุ่ม	102.749	140	0.734		
	รวม	104.382	143			
5. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.234	3	0.078	0.144	.933
	ภายในกลุ่ม	76.063	140	0.543		
	รวม	76.298	143			
6. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.432	3	0.144	0.301	.824
	ภายในกลุ่ม	66.954	140	0.478		
	รวม	67.386	143			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.163	3	0.054	0.169	.917
	ภายในกลุ่ม	45.097	140	0.322		
	รวม	45.261	143			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามอายุงานในกรมป่าไม้ พบว่าใน
ภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.462	2	0.231	0.451	.638
	ภายในกลุ่ม	72.257	141	0.512		
	รวม	72.719	143			
2. ด้านเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.240	2	0.120	0.152	.859
	ภายในกลุ่ม	111.329	141	0.790		
	รวม	111.569	143			
3. ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.050	2	0.525	1.190	.307
	ภายในกลุ่ม	62.229	141	0.441		
	รวม	63.279	143			
4. ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.901	2	3.450	4.991	.008*
	ภายในกลุ่ม	97.482	141	0.691		
	รวม	104.382	143			
5. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.665	2	0.332	0.620	.540
	ภายในกลุ่ม	75.633	141	0.536		
	รวม	76.298	143			
6. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.434	2	0.217	0.457	.634
	ภายในกลุ่ม	66.952	141	0.475		
	รวม	67.386	143			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.378	2	0.189	0.594	.553
	ภายในกลุ่ม	44.882	141	0.318		
	รวม	45.261	143			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่าในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) ได้ผลการทดสอบดัง ตาราง 14

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามประเภทบุคลากรในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้วยวิธีการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ประเภทบุคลากร	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ	
	n	$\bar{X}$	3.58	3.24	3.06	
1. ข้าราชการ	33	3.58	-	-	.525*	
2. ลูกจ้างประจำ	9	3.24	-	-	-	
3. พนักงานราชการ	102	3.06	-.525*	-	-	

จากตาราง 15 พบว่าของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ข้าราชการ แตกต่างกับ พนักงานราชการ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ บุคลากรของกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำนวน 3 หน่วยงาน จำนวน 225 คน การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของสูตรยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน (Proportional Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percent) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบที (t-test) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำมาทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's test)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.4 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีอายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.1 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.6 อายุงานในกรมป่าไม้ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.3 ประเภทบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 70.8

2. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามภาพรวมทั้ง 6 ด้าน รวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลเป็น ดังนี้

2.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีขวัญและกำลังใจอยู่มากทั้ง 5 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ กำลังใจจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สัมพันธภาพของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งอยู่บนความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน การวางตัวเป็นกลางของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร และบุคลากรในหน่วยงานมีการช่วยเหลือสนับสนุน สามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือบุคลากรในหน่วยงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก แต่ก็มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร รองลงมา คือ เมื่อมีการทำงานล่วงเวลา ปฏิบัติงานนอกพื้นที่ท่านจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ การจัดสวัสดิการที่ดี มีโบนัสประจำปี เป็นขวัญและกำลังใจที่ดีต่อบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีขวัญและกำลังใจอยู่มากทั้ง 5 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมให้สำเร็จลุล่วงเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานนั้น รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดและสำเร็จเป็นอย่างดี ท่านสามารถนำทักษะความรู้ ประสบการณ์ที่ผ่านมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการทำงานได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงานท่านสามารถช่วยเหลือและให้ข้อมูลได้เป็นอย่างดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ปัญหาและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก แต่ก็มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทุกระดับและเพิ่มทักษะให้บุคลากรอยู่เสมอ รองลงมาคือ ตำแหน่งปัจจุบันของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่สูงขึ้น หน่วยงานเปิดโอกาสให้เลือกเติบโตในสายงานที่มีความสนใจ ความถนัด และตรงความสามารถของท่าน หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในที่ปฏิบัติงานดีมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ได้รับทุนการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.5 ด้านสภาพการทำงาน

บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีขวัญและกำลังใจมาก 4 รายการ และปานกลาง 1 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำวันมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ห้องปฏิบัติงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิการระบายอากาศที่เหมาะสม และบรรยากาศในการทำงานที่ดีสภาพแวดล้อมโดยรวมของหน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีห้องปฏิบัติงานที่ถูกจัดไว้เป็นสัดส่วนเหมาะสมต่อการประสานงาน และหน่วยงานมีอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ พร้อมใช้ และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่มีเสียงดังรบกวนในขณะที่ทำงาน จนทำให้เสียสมาธิในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีขวัญและกำลังใจมากทั้ง 5 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงานและยอมรับในความคิดเห็นของท่าน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและคนรอบข้าง เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานขึ้น ท่านจะได้รับคำแนะนำ กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ และท่านได้รับคำชมเชยเสมอในการให้บริการ จากผู้มาขอรับบริการในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคลากรในหน่วยงานให้การยกย่อง เชิดชู แสดงความยินดีถึงความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก แต่ก็มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุงานในกรมป่าไม้ และประเภทบุคลากร ได้ผลวิเคราะห์ดังนี้

3.1 ผลการการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่าในภาพรวมเพศชายและเพศหญิง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามอายุงานในกรมป่าไม้ ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามประเภทบุคลากร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ระหว่างประเภทบุคลากรข้าราชการ กับประเภทบุคลากรพนักงานราชการ

อภิปรายผล

จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษานำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ มีการทำงานเป็นทีมบุคลากรทุกคนให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น สามัคคี มีการแบ่งปันความรู้ สอนงาน บุคลากรมีประสบการณ์ ร่วมกันใช้ทักษะความรู้ ความสามารถที่มีแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี และมีความรับผิดชอบร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ริฟอรรถ ยะโกะ (2564, บทคัดย่อ) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านความมีสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ ด้านความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ธิติยา กิตวน (2564, บทคัดย่อ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์จังหวัด อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์จังหวัดที่มีอายุงาน และกลุ่มงานแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงต่างมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์จังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์พิมร บัวทอง (2561, บทคัดย่อ) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง

จังหวัดพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านความเพียงพอของรายได้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดพัทลุง ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

และเมื่อพิจารณาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี รายด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำลังใจจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้ เพราะ ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์พื้นฐานที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เข้มแข็งพร้อมที่จะต่อสู้ เผชิญหน้ากับทุกปัญหา ให้ความรัก ความร่วมมือที่ดีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กำลังใจ มีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพา พินิจสารภิรมย์ (2561, บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานสายการบินอาร์แอร์ไลน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านลักษณะของการทำงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ และปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินอาร์แอร์ไลน์มีความสัมพันธ์ในแง่บวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระชรอ ยากองโค (2561, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยขอนแก่น จังหวัดสงขลา ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความสบายใจของตัวบุคคลเป็นหลัก หากบุคคลใน องค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสามัคคี ประองตอง มีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร อันจะส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่และหมั่นเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่เสมอ ๆ

1.2 ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้เพราะ หน่วยงานมีการกำหนดเงินเดือนให้สอดคล้องกับตำแหน่ง

และวุฒิการศึกษาของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนตั้งแต่แรกเริ่ม รวมถึงมีค่าตอบแทนพิเศษที่บุคลากรจะได้รับเมื่อปฏิบัติงานล่วงเวลาตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ทำให้เกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญพร หาญณรงค์ (2561, บทคัดย่อ) กลยุทธ์การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสังกัด กองทัพบก จังหวัดราชบุรี ด้านผลตอบแทน มีระดับขวัญและกำลังใจน้อย และอยู่ในอันดับต่ำสุด โดยข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจต่ำที่สุดคือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับต่อการใช้จ่ายในสภาวะการณ์ครองชีพปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาดา นาทันคิด, อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ, และ วิชัย โสสุวรรณจินดา (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ข้าราชการสำนักงานเขตคลองเตยมีขวัญและกำลังใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากความเหมาะสมของสวัสดิการกับหน้าที่การงานและได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับระดับการศึกษา ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร พรหมดวง, และ นิตยา สีนะวารี (2564) ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหาร จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ส่งผลหรือเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีความกระตือรือร้นในการทำงานความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญา โภคาพานิชย์, และ วลลภ รัตนัตราพันธ์ (2566) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอาจเป็นเพราะหากพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่อเดือนสูงก็จะมีโอกาสทางการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น มีการใช้ความรู้ความสามารถมากขึ้น ส่งผลให้มีมุมมองโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น ไม่ต้องกังวลเรื่องภาระค่าใช้จ่าย ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีผลทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg F., et al. 1959, p.74) ที่กล่าวไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าวคือ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยนี้สามารถสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย และปัจจัยอีกอย่างคือ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาและปัจจัยนี้มาจากภายนอกตัวบุคคล เช่น เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน ความพึงพอใจต่อสภาพเศรษฐกิจและการบำเหน็จรางวัล การให้รางวัลจะช่วยจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานหน้าที่อย่างขยันขันแข็ง มั่นใจและมีกำลังใจที่ดี ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 อย่างนี้จะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้นจึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้

1.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมให้สำเร็จลุล่วงเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานนั้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะ บุคลากรภายในหน่วยงานมีการสนับสนุนซึ่งกันละกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวทางที่หลากหลายทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงเมื่อบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้ทุกคนมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พเยาว์ หมอเล็ก (2560, บทคัดย่อ) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยยา อุดรไสว, ประโยชน์ ส่งกลิ่น, และนงลักษณ์ แสงมหาชัย (2560, บทคัดย่อ) ขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านความสำเร็จ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคะแนนระดับปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนรายข้อ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ท่านใช้ความสามารถเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสวิน ศิริเวช, และศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง (2563, บทคัดย่อ) การพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ศึกษากรณีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ผลการวิจัย พบว่า (1) ลักษณะที่โดดเด่นของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรีในปัจจุบัน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดที่ตั้งไว้ ด้านการยอมรับนับถือ หัวหน้างานมอบหมายงานที่วางไว้ และให้อิสระในการตัดสินใจ และด้านก้าวหน้าขึ้นอยู่กับความสามารถของตัวบุคคลซึ่งหน่วยงานให้การสนับสนุนให้มีการพัฒนาและฝึกอบรม และ (2) แนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ได้แก่ การวางตำแหน่งบุคลากรให้ตรงกับงานตามความรู้ความสามารถ ควรทำความเข้าใจกับบุคลากรเรื่องเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง ควรปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทุกระดับ และเพิ่มทักษะให้บุคลากรอยู่เสมอ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ สถานการณ์ในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงมีการจัดอบรมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีและแนวโน้มใหม่ๆ เพิ่มทักษะ ความรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็วและมีคุณภาพ บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลทิตย์ ทักท้วง (2560, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษาโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย พบว่าปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสอดคล้องกับศรัณย์ภัทร์ หลายชั้น (2561) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

และยังสอดคล้อง ปริชาติ บุญไธรส (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 32 พบว่าปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 32 สำหรับงานวิจัยต่างประเทศที่สอดคล้องกับผลการวิจัยได้แก่ ไอบิวิ (Aibievi, 2014) ที่ศึกษาความสำคัญของการฝึกอบรมในฐานะที่เป็นหนึ่งในเครื่องมือขององค์การในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการ ศึกษา พบว่าการฝึกอบรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วมีความตั้งใจทุ่มเทให้กับการทำงานมากกว่าพนักงาน ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม และยังพบว่าการฝึกอบรมนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพของแรงงาน (Productivity)

1.5 ด้านสภาพการทำงาน พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานประจำวันมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ที่เป็นเช่นนี้เพราะ เนื่องมาจากเป็นส่วนราชการ การปฏิบัติงานจะไม่หนักเหมือนหน่วยงานเอกชน ทำให้บุคลากรมีความพอใจในระยะเวลาชั่วโมงของการปฏิบัติงานต่อวันที่มีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนา พุ่มศรีภักดิ์, และอภิชาติ พานสุวรรณ (2566) แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินโดยมีการจัดพนักงานรักษาความปลอดภัยดูแลสำนักงานตลอด 24 ชั่วโมง มีการจัดสภาพแวดล้อมแสงสว่าง อุณหภูมิที่ดีต่อสุขอนามัย และปราศจากมลพิษและสิ่งรบกวนต่างๆ สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบ แยกเป็นสัดส่วน มีอากาศถ่ายเทดี ห้องทำงานมีโต๊ะ เก้าอี้ที่สะดวกสบาย ตลอดจนมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณณภา ภัคจิราพร (2566, บทคัดย่อ) ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพบกไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นสูงที่สุด รองลงมาคือในด้านความสัมพันธ์และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และน้อยที่สุดคือในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพา บุญเนตร, นลินี ทองประเสริฐ, และกิตติมา จิ่งสุวิติ (2564) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในภาพรวมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมที่ดีของสถานที่ทำงาน ความพร้อมของเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอ สถานที่ตั้งสะดวกต่อการเดินทางมาทำงานบรรยากาศในและนอกสถานที่ทำงานเหมาะสมกับการทำงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนัยภัทร์ หลายชั้น (2561) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการตำรวจ และสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของบาวา (Bawa, 2017) ที่ศึกษาการทบทวนวรรณกรรมทั้งทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของลูกจ้าง (Employee motivation) และผลผลิตขององค์กร (Organizational productivity) พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน สัมพันธ์กับผลผลิตขององค์กรและมีส่วนสำคัญในการเสริมแรงจูงใจความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดมาสโลว์ (Maslow, 1972, p.74) ที่กล่าวไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ชั้นด้วยกัน ความต้องการทั้ง 5 ชั้นที่กล่าวไว้ได้แก่ 1) ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เช่น สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานปลอดภัย 3) ความต้องการความรักและสังคม 4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง 5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน จากทฤษฎีของ Maslow บุคคลต้องการที่จะได้รับความเติมเต็มตามลำดับขั้น จากลำดับขั้นพื้นฐานไปยังลำดับที่สูงขึ้น จะเห็นได้ว่าความมั่นคงปลอดภัย สภาพในการทำงาน แต่เพียงอย่างเดียวนั้นยังไม่เพียงพอที่จะกระตุ้นให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติได้ ดังนั้นองค์กรต้องใช่วิธีการหรือแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเกิดการสร้างพฤติกรรมในการตอบสนองความต้องการ ตามลำดับขั้นต่างๆ ให้ได้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จ

1.6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงานและยอมรับในความคิดเห็นของท่านที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในงานที่ปฏิบัติ มีประสบการณ์ในการวิเคราะห์ปัญหาและเสนอทางออกที่ดี มีการเสนอความคิดเห็นที่ชัดเจน มีทัศนคติเชิงบวก ผลงานดีมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมีความไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเศษจุ้ เชื้อมัน, และ โชติ บดีรัฐ (2565, บทคัดย่อ) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกองร้อยกองบัญชาการกองทัพบกที่ 3 ตำบลบ้านคลอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวมของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีขวัญกำลังใจมากที่สุดคือการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถและข้อที่ขวัญกำลังใจต่ำที่สุดคือ อาชีพที่ปฏิบัติเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับของสังคมตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรพิมร บัวทอง (2561, หน้า 54-63) ได้ศึกษา งานวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านความเพียงพอของรายได้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นื่องนุช นิลแก้ว (2562, บทคัดย่อ) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตเพชรบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และลำดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี

2.1 จำแนกตามประเภทบุคลากร ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าข้าราชการ แตกต่างกับ พนักงานราชการ เนื่องจาก ข้าราชการมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการเลื่อนตำแหน่ง เจริญเติบโตในสายงานที่สูงขึ้นได้ตามลำดับ ส่วนพนักงานราชการไม่มีความก้าวหน้า ไม่มีการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในสายงานเดิมไปจนเกษียณอายุราชการ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 . ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ดังนั้น กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ควรมีการปรับปรุงแก้ไขหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความรักความสามัคคี เข้าใจกัน และยอมรับความเห็นต่าง

1.2 ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ ดังนั้น กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ควรสนับสนุนสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้บุคลากรอย่างเหมาะสม มีการพิจารณาให้ค่าตอบแทนพิเศษตามความเหมาะสมเพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ปัญหาและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนั้น กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ควรหาแนวทาง เพิ่มความรู้ ทักษะ และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการคิดแก้ไขปัญหาและรู้วิธีป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เช่น การสนับสนุนศึกษาต่ออบรม พัฒนาทักษะความรู้ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ได้รับทุนการศึกษาต่อ ดังนั้น กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสด้านความรู้ ได้รับทุนการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.5 ด้านสภาพการทำงาน ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ พร้อมใช้ และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ควรจัดหาอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ ที่พร้อมใช้งานและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร

1.6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคลากรในหน่วยงานให้การยกย่อง เชิดชู แสดงความยินดีถึงความสำเร็จ ดังนั้น กรมป่าไม้ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ควรหาแนวทางพัฒนาในเรื่องของการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อจะได้มีการปรับปรุงแก้ไข หน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมที่มีขวัญกำลังใจน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ดังนั้น ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

2.2 ควรมีการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดอื่นๆ ที่ให้ได้ผลการศึกษาที่กว้างขึ้น และนำผลการศึกษามาปรับปรุงระบบการเสริมขวัญและกำลังใจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกวลี สุขปลั่ง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กรมป่าไม้. (2566). รายงานประจำปี. กรุงเทพฯ: สำนักแผนงานและสารสนเทศ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). หลักสูตร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์พิมร บัวทอง. (2561). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง
จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ชฎิล อินทร์รักษ์. (2562). ขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย
ศิลปากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชลดา บัวสี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับขวัญ
กำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชลทิพย์ ทักท้วง. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรใน
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษาโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย จังหวัด
สุโขทัย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ชาญณรงค์ จิตธรรมมา. (2542). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการ
ตำรวจระดับชั้นประทวน ฝ่ายปฏิบัติการทางเรือ กองตำรวจน้ำ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2549). เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย แนวทางสู่ความสำเร็จ. นนทบุรี: ไทเนรมิต
กิจอินเทอร์เน็ต โปรเกรสซิฟ.
- จิตติวรรณ เรืองสุวรรณ. (2560). ขวัญกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน
เปรียบเทียบระหว่างพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำของบริษัทสำรวจและผลิต
ปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐติกร สังข์อุป. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านใน
จังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ณัญญา โภคาพานิชย์, และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2566). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ธนากร พรหมดวง, และนิตยา สีนเฮว. (2564). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหาร จังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2553). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรินติ้ง แมส โปรดักส์.
- ธิตินา กิด่วน. (2564). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์จังหวัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- น้องนุช นิลแก้ว. (2562). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตเพชรบุรี**. **วารสารการบริหารท้องถิ่น**, 7(2), 2.
- นรินทร์ลดา ปานเย็น. (2560). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาล นครยะลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บริสุทธิ์ อธิจิต. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา. (2562). **ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. **วารสารบัณฑิตศึกษา**, 16(74), 74.
- เบญจมาศ แดงเพ็ง. (2554). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาของอำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เบญพร หาญณรงค์. (2561). **กลยุทธ์การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก จังหวัดราชบุรี**. **วารสารพยาบาลทหารบก มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด เพชรบุรี**, 19 (ฉบับพิเศษ), 12.
- ปรีชาดี บุญโอรส. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 32**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. **วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**, 2(1), 7.
- ปุณณภา ภัคจิราพร. (2566). **ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. วารสารศรีปทุมปริทัศน์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 3(1), 15.
- พจนาลัย ชมเดือน. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านขวัญ กำลังใจในการทำงานของพนักงานองค์การทอผ้า กระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพียว หนอเล็ก. (2560). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พรทิพย์ ไกลสิทธิ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พระชรอ ยากองโค. (2561). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยโซนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบ การศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พัฒนา พุ่มศรีภักดิ์, และอภิชาติ พานสุวรรณ. (2566). แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พิเชษฐ์ เชื้อมัน, และ โชติ บดีรัฐ. (2565). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกองร้อย กองบัญชาการกองทัพอากาศที่ 3 ตำบลบ้านคลอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- พิมพ์ พินิจสารภิมภ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานสายการบิน อาร์แอร์ไลน์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- มนัสวิน ศิริเวช, และศิริวัฒน์ เปลียนบางยาง. (2563). การพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่เรือนจำ พิเศษธนบุรี ศึกษากรณีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ. วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- มาลิส ดุลชาติ. (2560). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19). วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ริฟอรธ ยะโกะ. (2564). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- รุ่งทิวา บุญเนตร, นลินี ทองประเสริฐ, และ กิติมา จิ่งสุวดี. (2564). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รุ่งทิวา วิบูลพันธ์. (2562). **ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เรวัต อุบลรัตน์. (2551). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายวิทยาการสื่อสาร ศึกษากรณี กรมสื่อสาร ทหารเรือ กองทักรือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลยา อุดรไสว, ประโยชน์ ส่งกลิ่น, และนางลักษณ์ แสงมหาชัย. (2560). **ขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. วารสารการวัดผลการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 11(2), 11.
- วิภาดา นาทันคิด, อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ, และ วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- วิรัตน์ พุ่มจันทร์. (2538). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดอำนาจเจริญ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรัณย์ภัทร์ หลายชั้น. (2561). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). **องค์การและการจัดการ. สำนักการเงินและทรัพย์สิน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 6(1), 64.**
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภย์เมธรัตน์ไม่ป่าภาคกลาง (สระบุรี). (2566). **กรอบอัตรากำลัง**. สระบุรี: กองการเจ้าหน้าที่.
- ศุภย์วิชัยและส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีป่าไม้ จังหวัดสระบุรี. (2566). **กรอบอัตรากำลัง**. สระบุรี: กองการเจ้าหน้าที่.
- สมนึก มีแก้ว. (2562). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เลิศอาภรณ์ การท่องเที่ยวสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมพร เพ็ญจันทร์. (2547). **แนวคิดและหลักการจัดการในองค์การสาธารณะ**. วารสารสำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 18(1), 362.
- สายสุณีย์ ตรีเลลา. (2561). **การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี). (2566). **กรอบอัตรากำลัง**. สระบุรี: กองการเจ้าหน้าที่.
- สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้. (2566). **รายงานประจำปี**. กรุงเทพฯ: สำนักแผนงานและสารสนเทศ.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา, และบุญมี พันธุ์ไทย. (2545). **วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา 1**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- อรรคพร จอมคาสีงห์. (2559). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2544). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2(1), 13.
- Aibievi, S. (2014). **Training as an Essential Tool for Increasing Productivity in Organization: Uniben in Focus**. Nigeria: University of Benin.
- Alderfer, C. P. (1972). **Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational**. New York: Free Press.
- Bawa, M.A. (2017). **Employee Motivation and Productivity: A review of Literature and Implications for Management Practice**. Delta State, Nigeria: Petroleum Training Institute, Effurun.
- Cronbach, L. J. (1971). **Essentials of psychological testing**. (3rd ed). New York : Harper & Row.
- Davis, K. (1974). **Human Behavior at work: Human relation and Organization Behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (1994). **Personnel management**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Flippo, Edwin B. (1971). **Principles of Personnel Administration**. New York: McGraw-Hill.
- _____. (1996). **Management: A Behavioral Approach**. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Gendricks. J. (1987). **Leadership characteristics that affect educational development**. New York: Harper & Row.
- Green, S. B. (1991). How Many Subjects Dose it Take to do a Regression Analysis? **Multivariate Behavioral Research**, 26(3), 499-510.
- Hezberg F., et at. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons.
- Keith, D. (1972). **Human Behavior at Work: Human relation and Organization Behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. (1954). **Administration Relationships**. New York: Harper and Row.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. **Psychological Review**, 50 (4), pp .370 - 396.
- _____. (1972). **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.
- McClelland, D.C. (1961). **Power: The inner Experience**. New York: Irvington.
- McGregor. (1969). **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw -Hill.
- Milton, Cs, R.(1981). **Human Behavior in Organization: Three Level of Behavior**. New Jersey: Prentice - Hall.

- Moore D. G., & Burns R. K. (1962). **Human Relation Company of Work**. New York : McGraw-Hill.
- Napier. (2013). Teacher Morale. **Dissertation abstracts International**. New York: Irvington.
- Negro, F. B. (1964). **Public administration**. New York : McGraw-Hill.
- Negro, P. (1995). **Morale of Elementary School Teacher**. New York: Happier and Row.
- Robbins, S. P. (1991). **The Administrative Process**. (2nd ed.). New Jersey: Prentice - Hill.
- Vroom, Victor H. (1964). **Work and Motivation**. New York : John Wiley and Sons.
- Wilcox, H. Douglas. (1993). The Relationship between the teachers, Perception of the High School Principle's Leadership style and the Correlates Job Satisfaction and Morale. **DissertationAbstracts International**, 14(1), p.3079.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory statistics, (Second Edition)**. New York: Harper & Row.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงานที่สังกัด
1	รศ. ดร. ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์	หัวหน้าสาขาวิชาเอกการ บริหารทรัพยากรมนุษย์และ องค์การ	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี
2	นายธวัช เนมีย์	ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ	สำนักจัดการทรัพยากร ป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี)
3	นายสำรวย อริเดช	นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ	สำนักจัดการทรัพยากร ป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี)

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ที่ มนส. ๑๕๔/๒๕๖๗ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกมลวรรณ อรนัต นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้
ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า
ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือ
วิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๐๑๐๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายธนัช เนมีย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกมลวรรณ อรนัต นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า
ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐, ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๙๓ ต่อ ๔๐๐๑๒

โทรสาร ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

Email : saraban_huso@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๐๑๐๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสำรวย อริเดช

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือในการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. โครงการการค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกมลวรรณ อร์นัต นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขัญญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า
ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐, ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๙๓ ต่อ ๔๐๐๑๒

โทรสาร ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

Email : saraban_huso@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ค

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
(Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามแล้วนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อวัดความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร. ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ ตำแหน่งหัวหน้าสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- 2) นายธนัช เนมีย์ ตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนอำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี)
- 3) นายสำรวย อริเดช ตำแหน่งนักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี)

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg
- ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสอดคล้องกับเนื้อหาโดยมีการแปลผล ดังนี้
 คะแนน 1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด
 คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด
 คะแนน -1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความ ปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1	เพศ () ชาย () หญิง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	ควรใส่ตัวเลข กำกับใน ตัวเลือกเพื่อ สะดวกในการ กรอกลงใน ระบบ ประมวลผล
2	อายุ () ต่ำกว่า 20 ปี () 20 - 30 ปี () 31 - 40 () มากกว่า 40 ปี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
3	ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความ ปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
4	ประสบการณ์ในการทำงาน () น้อยกว่า 1 ปี () 1 - 5 ปี () 6 - 10 ปี () มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	อายุงานในกรม ป่าไม้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก Herzberg 1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ด้านสภาพการทำงาน 6) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสอดคล้องกับเนื้อหาโดยมีการแปลผล ดังนี้
 คะแนน 1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด
 คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด
 คะแนน -1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความ ปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล							
1.1	ท่านได้กำลังใจจาก ผู้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงาน	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	- กำลังใจจาก ผู้บังคับบัญชา มีผลต่อขวัญ และกำลังใจ ต่อ ผู้ปฏิบัติงาน
1.2	สัมพันธ์ภาพของ ผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งอยู่บนความเคารพ นับถือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
1.3	บุคลากรในหน่วยงาน มีการช่วยเหลือ สนับสนุน สามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันใน การทำงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความ ปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1.4	บุคลากรในหน่วยงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
1.5	ผู้บังคับบัญชาวางตัว เป็นกลางไม่เลือก ปฏิบัติ	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	- การวางตัว เป็นกลางของ ผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจ ของพนักงาน

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความ ปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
2	ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน							
2.1	หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่ดี มีโบนัสประจำปี	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	การจัดสวัสดิการที่ดี มีโบนัสประจำปี เป็นขวัญและกำลังใจที่ดีต่อพนักงาน
2.2	เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
2.3	เมื่อมีการทำงานล่วงเวลาปฏิบัติงานนอกพื้นที่ท่านจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
2.4	เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
2.5	ความรู้ความสามารถของท่าน เหมาะสมกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	เงินเดือนหรือค่าตอบแทนกำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความ ปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
3	ด้านความสำเร็จในการทำงาน							
3.1	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ปัญหา และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
3.2	ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด และสำเร็จเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
3.3	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถช่วยเหลือและให้ข้อมูลได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
3.4	มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมให้สำเร็จลุล่วง รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานนั้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
3.5	ท่านสามารถนำทักษะความรู้ ประสบการณ์ที่ผ่านมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการทำงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความ ปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
4	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน							
4.1	ตำแหน่งปัจจุบันของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
4.2	ท่านได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ได้รับทุนการศึกษาต่อ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
4.3	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในที่ปฏิบัติงานดีมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
4.4	หน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทุกระดับ และเพิ่มทักษะให้บุคลากรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
4.5	หน่วยงานเปิดโอกาสให้เลือกเติบโตในสายงานที่ชอบและตรงความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	หน่วยงานเปิดโอกาสให้เลือกเติบโตในสายงานที่มีความสนใจ ความถนัด และตรงความสามารถของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความ ปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
5	ด้านสภาพการทำงาน							
5.1	สภาพแวดล้อมโดยรวม ของหน่วยงานมีความ สะอาดเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีห้อง ปฏิบัติงานที่ถูกจัดไว้ เป็นสัดส่วนเหมาะสม ง่ายต่อการประสานงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
5.2	การปฏิบัติงาน ประจำวันมีชั่วโมงการ ทำงานที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
5.3	หน่วยงานมีอุปกรณ์ สำนักงาน เครื่องมือ อำนวยความสะดวก ต่างๆ พร้อมใช้ และ เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
5.4	ห้องปฏิบัติงานมีแสง สว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิ การระบาย อากาศที่เหมาะสม และ บรรยากาศในการ ทำงานที่ดี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
5.5	ไม่มีเสียงดังรบกวน ในขณะทำงาน จนทำ ให้เสียสมาธิในการ ทำงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความ ปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
6	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ							
6.1	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานและ ยอมรับในความคิดเห็น ของท่าน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
6.2	เมื่อท่านประสบ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ได้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคลากรในหน่วยงาน ให้การยกย่องเชิดชู แสดงความยินดีถึง ความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
6.3	ตำแหน่งหน้าที่การงาน ของท่านได้รับการ ยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานและคนรอบ ข้าง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
6.4	ท่านได้รับคำชมเชย เสมอในการให้บริการ จากผู้มาขอรับบริการ ในหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
6.5	เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรค ในการทำงานขึ้น ท่าน จะได้รับคำแนะนำ กำลังใจจาก ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
IOC ของแบบสอบถามชุดนี้						0.97		

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ในส่วนของ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ควรเพิ่มอีก 1 หัวข้อ (หัวข้อใหญ่) เพิ่มข้อที่ 5 ดังนี้

- 5. ประเภทบุคลากร
- () ข้าราชการ
- () ลูกจ้างประจำ
- () ลูกจ้างตามภารกิจ
- () ลูกจ้างชั่วคราว
- (ให้เขียนตามสภาพจริงในกรมป่าไม้สระบุรี)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ง

ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	102.70	207.941	.422	.921
a2	102.43	207.564	.525	.920
a3	102.83	211.661	.381	.922
a4	103.03	209.206	.406	.922
a5	102.60	203.766	.586	.919
b1	103.30	204.148	.486	.921
b2	103.13	203.223	.578	.919
b3	103.37	199.482	.583	.919
b4	103.23	204.047	.615	.919
b5	103.07	195.926	.820	.915
c1	102.63	205.068	.647	.919
c2	102.57	205.909	.640	.919
c3	102.80	205.407	.615	.919
c4	102.73	207.582	.474	.921
c5	102.63	212.378	.217	.925
d1	103.40	211.421	.290	.923
d2	103.37	207.275	.441	.921
d3	103.53	216.257	.132	.925
d4	103.30	208.010	.440	.921
d5	103.50	213.155	.273	.923
e1	102.97	201.757	.654	.918
e2	102.70	199.803	.742	.917
e3	103.30	201.390	.625	.918
e4	102.90	209.197	.533	.920
e5	103.20	207.062	.461	.921
f1	102.67	203.264	.643	.918
f2	102.63	206.240	.558	.920
f3	102.67	205.747	.540	.920
f4	102.63	206.930	.528	.920
f5	102.67	204.437	.594	.919

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน
- 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 5) ด้านสภาพการทำงาน
- 6) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

โดยคำถามเป็นแบบประเมินค่า (rating scale)

3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ทุกตอน ตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความเห็นของท่านลงในช่องว่างที่กำหนด ความเห็นของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อผลของการวิจัยครั้งนี้จะได้มีคุณค่าต่อการศึกษาต่อไป

4. ผู้วิจัยจะใช้คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามนี้เพื่อการวิจัยเรื่องนี้เท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

กมลวรรณ อรนต์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. ต่ำกว่า 20 ปี

☐ 2. 20 - 30 ปี

☐ 3. 31 - 40 ปี

☐ 4. มากกว่า 40 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุงานในกรมป่าไม้

☐ 1. น้อยกว่า 1 ปี

☐ 2. 1 - 5 ปี

☐ 3. 6 - 10 ปี

☐ 4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. ประเภทบุคลากร

☐ 1. ข้าราชการ

☐ 2. ลูกจ้างประจำ

☐ 3. พนักงานราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัด สระบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงซึ่งได้กำหนดไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ด้านสภาพการทำงาน และ 6) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยพิจารณาตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
1.	ท่านได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
2.	สัมพันธภาพของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งอยู่บนความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน					
3.	บุคลากรในหน่วยงานมีการช่วยเหลือ สนับสนุน สามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน					
4.	บุคลากรในหน่วยงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
5.	ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติ					
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน						
6.	หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่ดี มีโบนัสประจำปี					
7.	เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
8.	เมื่อมีการทำงานล่วงเวลา ปฏิบัติงานนอกพื้นที่ท่านจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ					
9.	เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
10.	ความรู้ความสามารถของท่าน เหมาะสมกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน					

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
11.	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ปัญหาและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น					
12.	ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด และสำเร็จเป็นอย่างดี					
13.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถช่วยเหลือและให้ข้อมูลได้เป็นอย่างดี					
14.	มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมให้สำเร็จลุล่วง รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานนั้น					
15.	ท่านสามารถนำทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ที่ผ่านมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการทำงานได้เป็นอย่างดี					
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
16.	ตำแหน่งปัจจุบันของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่สูงขึ้น					
17.	ท่านได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ได้รับทุนการศึกษาต่อ					
18.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในที่ปฏิบัติงานดี มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น					
19.	หน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทุกระดับ และเพิ่มทักษะให้บุคลากรอยู่เสมอ					
20.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้เลือกเติบโตในสายงานที่ชอบและตรงความสามารถของท่าน					
ด้านสภาพการทำงาน						
21.	สภาพแวดล้อมโดยรวมของหน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีห้องปฏิบัติงานที่ถูกจัดไว้เป็นส่วนเหมาะสมต่อการประสานงาน					
22.	การปฏิบัติงานประจำวันมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม					
23.	หน่วยงานมีอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ พร้อมใช้ และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
24.	ห้องปฏิบัติงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิ การระบายอากาศที่เหมาะสม และบรรยากาศในการทำงานที่ดี					
25.	ไม่มีเสียงดังรบกวนในขณะที่ทำงาน จนทำให้เสียสมาธิในการทำงาน					

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
26	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงานและยอมรับใน ความคิดเห็นของท่าน					
27	เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคลากรในหน่วยงานให้การยกย่อง เชิดชู แสดงความยินดีถึงความสำเร็จ					
28	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงานและคนรอบข้าง					
29	ท่านได้รับคำชมเชยเสมอในการให้บริการ จากผู้มาขอรับ บริการในหน่วยงาน					
30	เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานขึ้น ท่านจะได้รับ คำแนะนำ กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม งานเสมอ					

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวกมลวรรณ อรนต์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	175/1 หมู่ 1 ตำบลสะแกราบ อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี 15120
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์เมล็ดพันธุ์ไม้ป่าภาคกลางสระบุรี ตำบลมิตรภาพ อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี 18180
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ป่าไม้
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2559 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2568 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี