

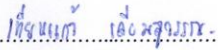
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า
สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

สายชอ ลิมกุล


งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ สายชอ ลี้มกุล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

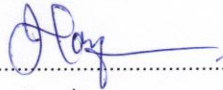
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กฤษณา นันทเพ็ชร)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญ ธารเสนา)

วันที่.....11.....เดือน.....เมษายน.....พ.ศ.....2560.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลง ได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาจาก ดร.เทียนแก้ว
เถียมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ โดยได้ให้การอนุเคราะห์ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา
และแนะนำแนวทาง รวมถึงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้งานนิพนธ์เล่มนี้ออกมาสมบูรณ์ ผู้วิจัย
รู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์เป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ นายอยู่ เสนาธรรม ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 นายเฉลิม
กลิ่นนิ่มนวล ผู้อำนวยการส่วนควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า รวมไปถึงหัวหน้าหน่วยงานภาคสนาม
และเจ้าหน้าที่สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเรื่องการ
เก็บข้อมูลแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบคุณคณะกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ และอาจารย์ทุกท่าน บิศา มารดา เพื่อน ๆ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 11/1 ตลอดจนทุกท่านที่เกี่ยวข้องมา ณ ที่นี้

สายชอ ลឹมกุล

58930126: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ พนักงานราชการ/ พนักงานพิทักษ์ป่า/
 สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

สายขอ คัมภีร์: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงาน
 พืทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา). (WORK MOTIVATION OF
 GOVERNMENT EMPLOYEE, FOREST RANGER OF PROTECTED AREAS, REGIONAL
 OFFICE 2 (SRIRACHA)) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ปร.ด. 114 หน้า.
 ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า
 สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัด
 สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน
 โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 209 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่
 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้การเปรียบเทียบ
 ค่าเฉลี่ย (Independent sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA และหาก
 พบว่าค่า Levene's test ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดใช้ค่า Brown-forsythe และค่า Welch วิเคราะห์ข้อมูลแทน
 และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Dunnett T3 โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับ
 มากที่สุด โดยพนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยการบำรุงรักษาสูงกว่าปัจจัย
 การจูงใจ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยการจูงใจที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือความสำเร็จ
 ในงาน รองลงมาคือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยการบำรุงรักษา พบว่า สถานะของอาชีพเป็น
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันดับสูงสุด รองลงมาคือความมั่นคงในงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า
 พนักงานพิทักษ์ป่าที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และที่อยู่ปัจจุบัน
 ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานพิทักษ์ป่าที่มีสถานที่ปฏิบัติงาน
 ประเภทของงานที่ปฏิบัติ และจังหวัดที่ปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ หน่วยงานระดับปฏิบัติควรกำหนดอัตราเงินเบี้ยเลี้ยงในการ
 ปฏิบัติงานให้กับพนักงานพิทักษ์ป่า ตามความเหมาะสมกับปริมาณงาน และความเล็งของงานนั้น ๆ
 เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในด้านเงินเดือน และจัดหาอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เพื่อเป็นการ
 เพิ่มแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน

58930126: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: WORK MOTIVATION/ GOVERNMENT EMPLOYEES/ FOREST RANGER/
PROTECTED AREAS REGIONAL OFFICE 2 (SRIRACHA)

SAISAW LIMKUL: WORK MOTIVATION OF GOVERNMENT EMPLOYEES,
FOREST RANGERS OF PROTECTED AREAS, REGIONAL OFFICE 2 (SRIRACHA).

ADVISOR: TIENKAEW LIEMSUWAN, Ph.D. 114 P. 2017.

The Work Motivation of Government Employees, Forest Rangers of Protected Areas, Regional Office 2 (Sriracha) aimed to study and compare the level of work motivation of government employed forest rangers of Protected Areas Regional Office 2, classified by personal factors and work factors. The information was collected from 209 employees, analyzed through descriptive statistics, frequency, percentage and standard deviation, using Independent Sample t-test and One-way ANOVA to test the research hypothesis. The study also used the Brown - Forsythe and Welch methods when it was found that Levene's test did not follow the rule, and different pairs were compared using Dunnett T3 determined with the statistical significance set at 0.05.

The study found that in overview, forest rangers have a high level of work motivation. They have higher maintenance factors than motivation factors. The highest motivation factor is task achievement while the kind of work practices ranked second. On maintenance factors, the status of the profession is the highest motivation factor, job security was second. The result of the hypothesis revealed that age, educational level, duration of employment, marital status and place of residence did not have an affect on work motivation. However, operation location, kind of responsibility and province influenced it with a level of statistical significance set at 0.05.

The contribution of this study is that operational offices should determine proper allowance for the forest rangers, quantity of work and risk of work should be taken into consideration. This will increase motivation through salary and providing adequate operation equipment will increase motivation for working conditions.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	14
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	15
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	22
ข้อมูลทั่วไปของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา).....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
ประชากร.....	51
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	51
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
เกณฑ์การแปลผล.....	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	55
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา).....	59
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	71
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	88
สรุปผลการวิจัย.....	88
อภิปรายผล.....	90
ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	106
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	114

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ที่มาของตัวแปรอิสระ..... 14
2	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และการจัดการตอบสนองความต้องการ ของบุคคลโดยองค์การ..... 24
3	การเปรียบเทียบปัจจัยในแต่ละด้าน ของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน..... 28
4	ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการต่างๆ ในทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของ Alderfer..... 29
5	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 42
6	จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (N = 209)..... 55
7	จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทของงานที่ปฏิบัติ (N = 209)..... 58
8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน (N = 209)..... 59
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน (N = 209)..... 60
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (N = 209)..... 61
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (N = 209)..... 62
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ (N = 209)..... 63
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า (N = 209)..... 64
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน (N = 209)..... 65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (N = 209).....	65
16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ (N = 209).....	66
17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (N = 209).....	66
18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (N = 209).....	67
19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (N = 209).....	68
20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร (N = 209).....	68
21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน (N = 209).....	69
22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (N = 209).....	70
23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน (N = 209).....	70
24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ (N = 209).....	71
25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับอายุ (N = 209).....	72
26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 207).....	72
27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระดับการศึกษา (n = 207).....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
28	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (n = 207).....	73
29	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (n = 207).....	74
30	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส (n = 206).....	75
31	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (n = 206).....	75
32	การเปรียบเทียบสถานที่ปฏิบัติงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา).....	76
33	การเปรียบเทียบประเภทของงานที่ปฏิบัติกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา).....	78
34	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามที่อยู่ปัจจุบัน (n = 207).....	80
35	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับที่อยู่ปัจจุบัน (n = 207).....	81
36	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามจังหวัดที่ปฏิบัติงาน (n = 206).....	82
37	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับจังหวัดที่ปฏิบัติงาน (n = 206).....	82
38	ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่ อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำแนกตามจังหวัดที่ปฏิบัติงาน (n = 206).....	83
38	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	83

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนนั้น นอกจากเป้าหมายและทิศทางการบริหารที่ชัดเจนแล้ว ผู้บริหาร หรือผู้นำองค์การจำเป็นต้องอาศัยปัจจัย และทรัพยากรหลาย ๆ อย่างประกอบกัน หนึ่งในปัจจัยนั้นได้แก่ คน หรือทรัพยากรมนุษย์ (เฉลิม สุขเจริญ, 2557) เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่า และมีความสำคัญต่อองค์การที่สุด มนุษย์ หรือคน (Man) เป็นผู้จัดหาปัจจัยอื่น ๆ อันได้แก่ เงิน (Money) วัสดุหรือวัตถุดิบ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนให้งานตามภารกิจขององค์การก้าวไปข้างหน้า ซึ่งมนุษย์แต่ละคนมีความต้องการที่หลากหลาย และแตกต่างกัน

ดังนั้นเพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าประสงค์ที่องค์การวางไว้ผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องรู้จักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการวางแผนเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการดำเนินงาน และดึงเอาศักยภาพที่มีในตัวบุคคลกรออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งองค์การ และบุคคลกรเองเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ (โชติกา ระโส, 2555) การจะดึงเอาศักยภาพในตัวบุคคลกรออกมาใช้นั้นผู้บริหาร หรือผู้นำองค์การจำเป็นต้องสรรหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคคลกรในหน่วยงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจ ทำให้บุคคลกรแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ ทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์การวางไว้ อีกทั้งแรงจูงใจยังมีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้กับงาน บุคคลที่ได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการ จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดใน ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ และความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญจิตติ และชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 166) หากองค์การขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้บุคคลกรขององค์การเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ส่งผลให้งานขาดประสิทธิภาพ คุณภาพของงานลดลง หรือทำให้งานนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ (วัฒนา โถสุวรรณ, 2546, หน้า 46 อ้างถึงใน โชติกา ระโส, 2555)

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ส่งเสริม และฟื้นฟูทรัพยากร ป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในเขตพื้นที่ป่าเพื่อการอนุรักษ์ โดยการควบคุม ป้องกัน พื้นที่ป่าอนุรักษ์ เดิมที่มีอยู่ และพื้นที่ป่าเสื่อมโทรมให้กลับสมบูรณ์ ด้วยกลยุทธ์การส่งเสริม กระตุ้น และ

ปลูกจิตสำนึกให้ชุมชนมีความรู้สึกรักหวงแหน และการมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพ สำหรับเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า แหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการ และการท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชน (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, ม.ป.ป.)

ทรัพยากรป่าไม้ถือเป็นทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีคุณค่า และมีความสำคัญอย่างยิ่ง จากผลการแปลภาพถ่ายทางอากาศของกรมป่าไม้ เมื่อปี พ.ศ. 2558 พบว่า ประเทศไทยมีพื้นที่ป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์เหลืออยู่เพียง 102.4 ล้านไร่ (เป็นพื้นที่ในความรับผิดชอบของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 61.089 ล้านไร่) หลายปีที่ผ่านมา ประเทศไทยประสบกับปัญหาการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติ มีการลักลอบตัดไม้หวงห้ามอย่างไม่มีพะยูง หรือไม่มีค่าทางเศรษฐกิจอื่น ๆ เกิดปัญหาการสูญพันธุ์ของสัตว์ป่าเข้าไปทำการเกษตร สร้างบ้านพักตากอากาศ หรือรีสอร์ท ปัญหาการล่าสัตว์ป่า ปัญหาการออกเอกสารสิทธิ์ที่ดินทับซ้อน เกิดการปะทะกันระหว่างเจ้าหน้าที่ป่าไม้ และ ขบวนการลักลอบตัดไม้ ทำให้เกิดการสูญเสียชีวิต ทรัพย์สิน และทรัพยากรธรรมชาติอย่างมากมาย

คณะรัฐบาลภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ตระหนัก และเล็งเห็นว่า ปัญหาเหล่านี้ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน และต้องมีการกำหนดมาตรการในการบริหารจัดการอย่างจริงจัง จึงได้มีการกำหนดเป็นนโยบายสาธารณะ และออกคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ 64/ 2557 และ 66/ 2557 เพื่อการบริหารอย่างยั่งยืน มีเป้าหมายเพื่ออนุรักษ์ รักษาไว้ซึ่ง ทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า ต้นน้ำลำธาร รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาการบุกรุกพื้นที่ป่า การออกเอกสารสิทธิ์ในพื้นที่ทำกิน โดยกำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบดำเนินงานด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนไว้หลายหน่วยงานด้วยกัน โดยมีกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ดังนั้น กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จึงได้รับการถ่ายทอดพันธกิจจากกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อทำหน้าที่ในการปกป้อง และหวงคืนผืนป่า ซึ่งผู้ที่เป็นกำลังสำคัญหลักในการ ป้องกัน ดูแลรักษา ผืนฟู พื้นที่ป่า ได้แก่ “พนักงานพิทักษ์ป่า” ซึ่งมีทั้งลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบุคคลภายนอก

สำหรับหน้าที่ของพนักงานพิทักษ์ป่าในปัจจุบัน มีความแตกต่างและหลากหลาย ขึ้นอยู่กับพื้นที่ที่พวกเขาปฏิบัติงาน ว่าต้องใช้ความเชี่ยวชาญด้านใดเป็นพิเศษ และต้องคำนึงถึงการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบ ข้อห้ามที่วางไว้ เป้าหมายของพนักงานพิทักษ์ป่าทุกคน ก็คือการปกป้องพื้นที่คุ้มครองสำหรับอนุชนรุ่นต่อไป และการปกป้องนักท่องเที่ยวผู้มาเยือนให้ได้รับความปลอดภัย ได้รับความรู้ และความประทับใจ การคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นพนักงานพิทักษ์ป่านั้น จะดูจาก ประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งจะต้องเป็นพนักงานลูกจ้าง พนักงานจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน (TOR)

หรือบุคคลภายนอก ที่ปฏิบัติงานให้กับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และความแข็งแรงทางด้านร่างกายและจิตใจ เนื่องจาก พนักงานพิทักษ์ป่าจะต้องเดินเท้าเข้าไปในป่า ขึ้นภูเขา พื้นที่กันดาร เพื่อตรวจตราลาดตระเวนดูว่า พื้นที่ใดมีการลักลอบเข้ามาตัดไม้ เพื่อปลุกยุงพารา ปาล์มน้ำมัน หรือไม้ชนิดอื่น การล่าสัตว์ป่า หรือกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ พนักงานพิทักษ์ป่าจะต้องเป็นผู้มีความรู้ทางด้านพรรณไม้ และมีความชำนาญในพื้นที่ ต้องสามารถใช้ชีวิตและเอาตัวรอดในสภาพความเป็นอยู่ที่มีแต่ป่าเขาได้ เนื่องจากการลาดตระเวนต้องไปใช้ชีวิตกินนอนในป่า หากเกิดการปะทะกับผู้ลักลอบตัดไม้ ต้อง สามารถเอาตัวรอดได้ สามารถใช้อาวุธปืนในการตอบโต้ และเข้าจับกุมได้ เมื่อได้รับคัดเลือกให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่พนักงานพิทักษ์ป่าผู้ได้รับการบรรจุใหม่จะต้องไปเข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตร “การลาดตระเวนพื้นที่อนุรักษ์” เพื่อปูพื้นฐานการลาดตระเวนเชิงคุณภาพ หลักสูตรประกอบด้วย การใช้แผนที่ เข็มทิศ และเครื่อง GPS การใช้แบบฟอร์มการเก็บข้อมูลลาดตระเวนและการจำแนกร่องรอยสัตว์ป่า มีการฝึกพร้อมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดน สำหรับหลักสูตรของเจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดน ได้แก่ ทดสอบสมรรถภาพร่างกาย แลกเปลี่ยนประสบการณ์เทคนิคการลาดตระเวน และการจับกุม (รูปแบบการลาดตระเวน การพรางตัว การแกะรอยระยะประชิด) การวางแผนยุทธศาสตร์การลาดตระเวน การฝึกภาวะผู้นำ ภาคปฏิบัติการฝึกใช้อาวุธปืน HK และการบำรุงรักษาอาวุธปืน (ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, ม.ป.ป.)

ตัวอย่างของผลการดำเนินงานตามภารกิจของพนักงานพิทักษ์ป่า เห็นได้จาก ข้อมูลจาก หนังสือพิมพ์ และสื่อออนไลน์ เช่น เกิดเหตุการณ์ปะทะกันระหว่างผู้ลักลอบตัดไม้กับเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่หลายรายได้รับบาดเจ็บ และเสียชีวิต (ตามหนังสือพิมพ์บ้านเมืองฉบับวันที่ 9 เมษายน 2558, เว็บไซต์ไทยรัฐออนไลน์ วันที่ 15 ตุลาคม 2558, ผู้จัดการออนไลน์ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2558, เบอร์นาร์นิวส์ นราธิวาส วันที่ 17 ตุลาคม 2559 เป็นต้น) นอกจากนี้ยังมีเหตุการณ์อีก จำนวนหนึ่ง ที่ไม่ได้ตกเป็นข่าว ซึ่งแสดงให้เห็นว่างานพิทักษ์ป่า เป็นงานที่เหนื่อย และค่อนข้าง เสี่ยงภัย หากแต่ สวัสดิการ ค่าตอบแทน และสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่กลับไม่ได้ดีเท่าที่ควร พนักงานพิทักษ์ป่าที่ได้รับการเลือกสรรเข้ามาเป็นพนักงานราชการ สังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้รับค่าตอบแทนเดือนละ 11,280 บาท (กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2558)

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคของ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีอำนาจหน้าที่คุ้มครอง ป้องกัน ดูแลรักษา และฟื้นฟู ทรัพยากรป่าไม้ และสัตว์ป่าในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ ในความรับผิดชอบให้คงอยู่อย่างสมบูรณ์ ดูแล รับผิดชอบพื้นที่ป่าอนุรักษ์ในพื้นที่ภาคตะวันออก และประสานร่วมมือดำเนินงานกับพื้นที่จังหวัด

ใกล้เคียง ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ตราด กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และนนทบุรี มีพื้นที่ป่าอนุรักษ์ในความรับผิดชอบทั้งสิ้น 2,308,825.05 ไร่ เป็นพื้นที่ที่มีสภาพเป็น ป่าอันอุดมสมบูรณ์ประมาณ 1.7 ล้านไร่ ซึ่งปัจจุบัน (มกราคม, 2560) สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่าจำนวน 209 คน (สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา), มกราคม , 2560) เมื่อเทียบพื้นที่ป่าในความรับผิดชอบของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) แล้ว พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่า 1 คน ต้องลาดตระเวน ดูแลรับผิดชอบพื้นที่ถึง 11,047 ไร่ ซึ่งเป็นจำนวนที่มากเมื่อเทียบกับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในแต่ละเดือน และเกินกำลังในการปฏิบัติงาน อีกทั้งจากการที่ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เพื่อสำรวจครุภัณฑ์ประจำปีของหน่วยงานภาคสนาม พบว่า อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่อง GPS รถยนต์ รถจักรยานยนต์ และอาวุธปืน เป็นต้น มีสภาพเก่า ชำรุด และไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หน่วยงานจำเป็นต้องหา กระบวนการหรือวิธีการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะ ศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ทำให้ทราบถึงระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านปัจจัยการจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษา และเพื่อเป็นการเปรียบเทียบว่าพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่าที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน หรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

ปัญหาการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน ประเภทของงานที่ปฏิบัติ ที่อยู่ปัจจุบัน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน ประเภทของงานที่ปฏิบัติ ที่อยู่ปัจจุบัน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 5.1. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ปฏิบัติงานที่อุทยานแห่งชาติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 5.2. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ปฏิบัติงานที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 5.3. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ปฏิบัติงานที่เขตห้ามล่าสัตว์ป่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

8. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีจังหวัดที่ปฏิบัติต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) โดยทำการศึกษาขอบเขตเนื้อหา ดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากกรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ชเบิร์ก ด้านปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ จำนวน 6 ด้าน และปัจจัยการบำรุงรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัย จำนวน 10 ด้าน (แต่ผู้วิจัยเลือกมาศึกษาเพียง 9 ด้าน) ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์กรอบแนวคิดตามทฤษฎีนี้ แล้วคัดเลือกตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่อยู่ปัจจุบัน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น

2.1 ปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน

2.2 ปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance factors) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน รวม 9 ด้าน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่ได้นำมาเป็นตัวแปรในการวิจัย ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานพิทักษ์ป่าส่วนใหญ่ไม่มีผู้บังคับบัญชา เพราะเจ้าหน้าที่ทุกคนต่างปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกัน มีเพียงไม่ถึงครึ่งของเจ้าหน้าที่ทั้งหมดที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าฐาน หรือหัวหน้าชุด

ขอบเขตด้านประชากร: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประชากรทั้งหมด ที่เป็นพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำนวนทั้งสิ้น 209 คน (ข้อมูลจากสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) สํารวจเมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2560)

ขอบเขตด้านระยะเวลา: การศึกษาครั้งนี้เริ่มตั้งแต่เดือนธันวาคม 2559-เดือนเมษายน 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การศึกษานี้มีความเข้าใจตรงกันในความหมายของคำบางคำ หรือประโยคบางประโยค จึงขอให้คำจำกัดความ ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิดเห็นทั้งภายใน และภายนอกตัวบุคคล เป็นแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างมีทิศทางที่ชัดเจน เพื่อให้งานนั้นบรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประกอบด้วย แรงจูงใจด้านปัจจัยการจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษา ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการ การทำงานตามบทบาท ภารกิจ หรือหน้าที่ตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจตราลาดตระเวนพื้นที่ป่าอนุรักษ์ต่างๆ อันได้แก่ อุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า เขตห้ามล่าสัตว์ป่า และป่าอนุรักษ์อื่น ๆ ให้ความคุ้มครอง และอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวภายในเขตอุทยานแห่งชาติ เขตห้ามล่าสัตว์ป่า และเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า เป็นต้น

แรงจูงใจด้านปัจจัยการจูงใจ หมายถึง ปัจจัยภายในของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า ที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านต่าง ๆ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านประเภทของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน

1. **ด้านความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานวางไว้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

2. **ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า ได้รับการยอมรับในความรู้อ ความสามารถ ได้รับการเชื่อถือ ความไว้วางใจ รวมไปถึงคำชมเชย จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทุกฝ่ายส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. **ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน หรืองานตามอำนาจหน้าที่ และตำแหน่งเป็นงานที่น่าสนใจ มีคุณค่า ท้าทายความสามารถ ตรงกับทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ ก่อให้เกิดแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และงานนั้นต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสำนึกว่าต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำโดยผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่มีการควบคุมมากเกินไป ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรับผิดชอบได้ด้วยการซักถาม ความก้าวหน้าของงาน การให้คำปรึกษา ชี้แนะ ช่วยคิดแก้ไขปัญหา

5. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่ง อย่างโปร่งใส และเป็นธรรม รวมไปถึงการได้รับโอกาสให้ไปฝึกอบรม เพิ่มทักษะ พัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน

6. ด้านเงินเดือน หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จ่ายให้กับพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่าทุกเดือน เพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน เงินค่าครองชีพชั่วคราว และเงินที่ได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ไม่รวมเงินเบี่ยเลี้ยงอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าตอบแทนรายเดือน

แรงจูงใจด้านปัจจัยการบำรุงรักษา หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน

1. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง ความคิดเห็นต่อการได้รับโอกาส และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนขั้นสูงขึ้น เช่น การได้รับโอกาสให้เป็นหัวหน้าชุด หรือหัวหน้าหน่วย เป็นต้น

2. ด้านสถานะของอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกในตำแหน่งหน้าที่การงาน รู้สึกว่าอาชีพที่ตนทำอยู่นั้นเป็นอาชีพที่สุจริต มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความคิดเห็นต่อการมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว การยอมรับ เชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มใจ ซึ่งผู้บังคับบัญชาในที่นี้ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ได้แก่ หัวหน้าอุทยานแห่งชาติ และผู้ช่วย ๆ หัวหน้าเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า และผู้ช่วย ๆ หัวหน้าเขตห้ามล่าสัตว์ป่า หัวหน้าสถานีควบคุมไฟป่า หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการและควบคุมไฟป่า หัวหน้าฐานปฏิบัติการ ป้องกันและรักษาป่า เป็นต้น

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความคิดเห็นต่อการมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งด้านการทำงาน และเรื่องส่วนตัว ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความรัก และสามัคคี

5. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความคิดเห็นต่อวิธีที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการปกครอง สั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปด้วยความเสมอภาค ยุติธรรมและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงานนั้น ๆ

6. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง ความคิดเห็นต่อการกำหนดทิศทางในการบริหารงาน วางแผนการบริหารจัดการหน่วยงานที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรมและประกาศให้ทุกคนในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วกัน

7. ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งสถานที่ปฏิบัติงาน และการมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และมีสภาพดีสามารถเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า มีความพึงพอใจกับสภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบัน ที่สถานที่ปฏิบัติงานไม่ไกลจากครอบครัว หรือสามารถให้เวลากับครอบครัวได้

9. ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า ที่มีความมั่นใจว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง สามารถยึดเป็นอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับครอบครัวได้ตลอดไป

อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่าได้รับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีในการปฏิบัติงานรวมตลอดทั้งหมด ที่พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่าได้เคยร่วมปฏิบัติกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช นับรวมตั้งแต่ก่อนได้รับบรรจุแต่งตั้งให้เข้ามาเป็นพนักงานราชการ

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพ โสด สมรส หย่าร้าง หรือหม้าย

สถานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง พื้นที่ที่พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่าผู้นั้นปฏิบัติงานอยู่ ได้แก่ อุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า เขตห้ามล่าสัตว์ป่า สถานีควบคุมไฟป่า หรือฐานปฏิบัติการป้องกันรักษาป่า เป็นต้น

ประเภทของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานปัจจุบันของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า ได้แก่ งานลาดตระเวนป้องกันรักษาป่า งานบริการนักท่องเที่ยว งานเฝ้า

ระวังและผลักดันข้างป่างานควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า หรืองานอื่น ๆ ซึ่งพนักงานพิทักษ์ป่า
หนึ่งคนอาจมีการปฏิบัติงานมากกว่าหนึ่งประเภท

ที่อยู่ปัจจุบัน หมายถึง ที่อยู่ หรือที่พัก ที่พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า
อาศัยอยู่ ณ ปัจจุบัน

จังหวัดที่ปฏิบัติงาน หมายถึง จังหวัดที่พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า
ปฏิบัติงานอยู่ ณ ปัจจุบัน ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ละเอียด เชียงเทราระของ จันทบุรี และตราด

พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทน
จากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐ ในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น
ซึ่งพนักงานราชการในความหมายของการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง พนักงานพิทักษ์ป่า

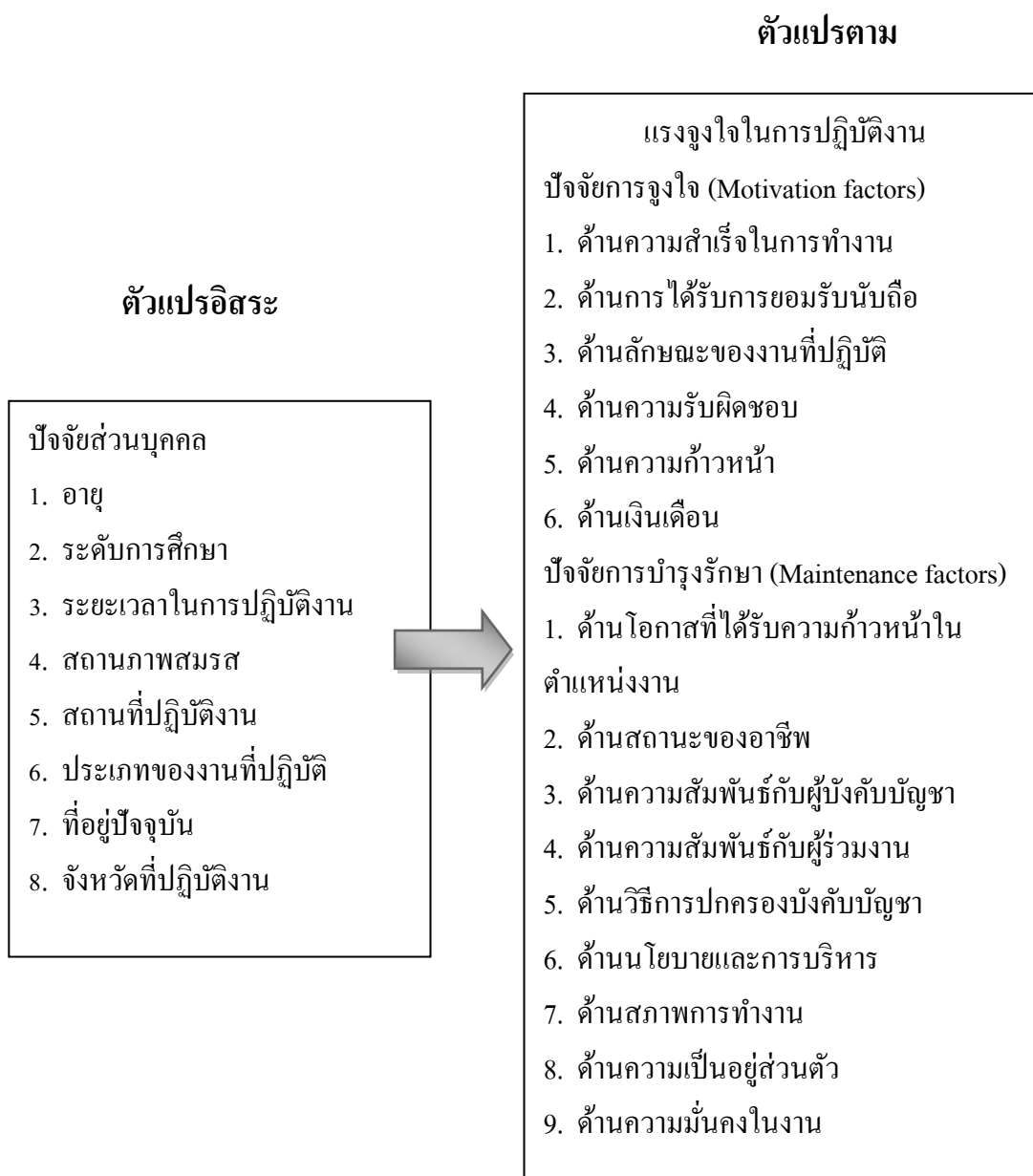
พนักงานพิทักษ์ป่า หมายถึง บุคคลที่ได้ผ่านการเลือกสรรเข้ามาเป็นพนักงานราชการ
ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และได้รับมอบหมาย
ให้ไปปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้สมัครไว้ โดยมีสัญญาจ้างคราวละ 4 ปี ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ
การตรวจตราลาดตระเวนพื้นที่ป่าอนุรักษ์ต่าง ๆ อันได้แก่ อุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า
เขตห้ามล่าสัตว์ป่า วนอุทยาน และป่าอนุรักษ์อื่น ๆ ให้ความคุ้มครอง และอำนวยความสะดวกแก่
นักท่องเที่ยวภายในเขตอุทยานแห่งชาติ วนอุทยาน เขตห้ามล่าสัตว์ป่า เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า หรือ
ตามหน่วยงานต่าง ๆ

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) หมายถึง หน่วยงานส่วนกลาง ที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค
ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบในการดูแล คุ้มครอง อนุรักษ์ และป้องกันรักษาพื้นที่ป่าอนุรักษ์ใน
ความรับผิดชอบ 7 จังหวัด ให้คงอยู่อย่างอุดมสมบูรณ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำเอาทฤษฎีสองปัจจัย
ของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors) จำนวน 6 ด้าน และปัจจัยการ
บำรุงรักษา (Maintenance factors) จำนวนเพียง 9 ด้าน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิติ
และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550 หน้า 174-175) มาใช้เป็นตัวแปรตาม โดยตัดด้านความสัมพันธ์
กับผู้บังคับบัญชาออก ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานพิทักษ์ป่าส่วนใหญ่ไม่มีผู้บังคับบัญชา
โดยเจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกัน มีเพียงบางคนที่ได้รับมอบหมายให้เป็น
หัวหน้าฐาน หรือหัวหน้าชุด ดังนั้นจึงตัดด้านดังกล่าวออก ซึ่งได้กรอบแนวคิดในการวิจัย
ดังภาพที่ 1 ส่วนที่มาของตัวแปรอิสระ มีที่มาจากกรอบแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังตารางที่ 1 ทั้งนี้

ตัวแปรประเภทของงานที่ปฏิบัติ ที่อยู่ปัจจุบัน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้กำหนดให้ สอดคล้องกับลักษณะของการปฏิบัติงานจริงของพนักงานพิทักษ์ป่า



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 1 ที่มาของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	ผู้วิจัย
อายุ	อดุลย์ ทองจำรุณ (2556) ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ประจักษ์ เฉยชัยภูมิ (2555) อุษา เฟื่องประยูร (2558)
ระดับการศึกษา	ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) นันทวัฒน์ ศรีสด (2555) อุษา เฟื่องประยูร (2558)
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	อดุลย์ ทองจำรุณ (2556)
สถานภาพสมรส	อุษา เฟื่องประยูร (2558)
สถานที่ปฏิบัติงาน	อุษา เฟื่องประยูร (2558)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน ประเภทของงานที่ปฏิบัติ ที่อยู่ปัจจุบัน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน
3. ใช้เป็นข้อมูลให้กับสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) และหน่วยงานในสังกัดในการปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 1. ความหมายของแรงจูงใจ
 2. ประเภทของแรงจูงใจ
 3. ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)
 - 2.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory)
 - 2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory)
 - 2.4 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's acquired-needs theory)
 - 2.5 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom
3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จ นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด แล้วนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักการจูงใจบุคลากรในองค์การ ให้เกิดความรักในองค์การ และความรักในงานที่ทำ เพื่อให้งานเหล่านั้นออกมามีประสิทธิภาพ บรรลุตามวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ขององค์การ การศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นหลักจิตวิทยาที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานทั้งหลายพึงกระทำ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หรือการจูงใจ เป็นคำที่มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า *Movere* แปลว่า “เคลื่อนไหว” ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า *Motivation* มีความหมายว่า อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน แสดงออกถึงความตั้งใจ ความเต็มใจ และความพยายาม เพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

(Schermerhorn, Hunt & Osborn. 2003, p. 102, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550, หน้า 166-167) นอกจากนี้ Greenberg & Baron (1995 อ้างถึงใน Ankita Srivastava & Pooja Bhatia, 2013, p.18) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ชุดของกระบวนการที่กระตุ้นโดยตรง และรักษาพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายบางอย่าง หรืออาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจคือกระบวนการทางจิตวิทยา ที่จะช่วยกำหนดพฤติกรรม วัตถุประสงค์ และเป็นทิศทาง หรือแนวทางในการประพฤติตนตามลักษณะที่วางไว้ เพื่อให้บรรลุตามความต้องการอย่างเป็นลำดับ

ในทางจิตวิทยา แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์ (Goal) หรือรางวัล (Reward) การจูงใจจึงถือเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานร่วมกัน เพราะการจูงใจนั้นช่วยให้บุคลากรในองค์การทำงานไปถึงเป้าประสงค์ที่องค์การวางไว้ กล่าวคือ การจูงใจเป็นวิธีที่ใช้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Beach, 1965, pp. 460-461 อ้างถึงใน วินิจ ธิวะโต, 2556, หน้า 8)

นอกจากนี้นักวิชาการได้แบ่งความหมายของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจตามพฤติกรรม และแรงจูงใจตามกระบวนการ ดังนี้

1. แรงจูงใจตามพฤติกรรม

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 83-85) กล่าวว่า การจูงใจเป็นเรื่องของความรู้สึกซึ่งไม่หยุดนิ่ง อันยังผลให้เกิดพฤติกรรม หรือการกระทำ มนุษย์จะมีพฤติกรรมก็ต่อเมื่อเขามีแรงขับหรือแรงจูงใจ หรือความอยาก ซึ่งเป็นผลของความต้องการที่เกิดขึ้น และความต้องการนั้นจะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การจูงใจเป็นเรื่องที่ซับซ้อน อันทำให้บุคคลเกิดการกระทำมุ่งสู่เป้าหมาย ดังนั้นเรื่องของการจูงใจจึงควรเน้นที่ตัวแปรซึ่งส่งเสริม หรือมีอิทธิพลโน้มน้าวการกระทำของบุคคล ตัวแปรเหล่านั้น ได้แก่ ความสามารถ ความพยายามที่ใช้ระดับความทะเยอทะยาน ประสบการณ์ในอดีต หรือภูมิหลังส่วนตัว

เนตรชนก นามเสนาะ (2549) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากสิ่งเร้า ให้นำไปสู่จุดมุ่งหมาย

ที่กำหนดไว้ตามต้องการ ประกอบไปด้วยแรงจูงใจทั้งภายใน และภายนอก ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน ในการทำงานจะกระทำสิ่งใด ๆ ด้วยความสุข และพึงพอใจในสิ่งนั้น ๆ โดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทน ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรด้วยความคาดหวัง การยอมรับจากผู้อื่น หรือหวังของรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

ครรรจิต พรหมสุ่ย (2554, หน้า 13) ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมการจูงใจของมนุษย์ในด้านสัจชาตญาณ เป็นการเกิดขึ้นตามธรรมชาติ เป็นแรงผลักดันจากความต้องการ เพื่อการอยู่รอดของตนเอง และเผ่าพันธุ์ แสวงหาความสุข และพยายามหลีกเลี่ยงความทุกข์ เป็นแรงกระตุ้นที่กำหนดทิศทางไว้ว่าจะกระทำพฤติกรรมออกไปอย่างไร แบบใด มีวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบแผน คงที่ แน่นอนไว้เพื่อให้ยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

ปริดา พรหมเพชร (2555, หน้า 10) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงพลังภายในของแต่ละบุคคล ที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคล หรือสภาพแวดล้อม ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ หรือมีผู้ทำการชักจูง

วินิจ ชิวะโต (2556, หน้า 10-11) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายหรือตอบสนองความต้องการที่ตนมีอยู่ แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นพลังที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่องค์กรกำหนด

ปราณี ประวิษพรหมณ์, เกษสุณีย์ บำรุงจิตต์, จิรภัทร ตันติทวีกุล และพงษ์พรหมจันทร์กระจำง (2556) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งเร้า แรงขับ แรงกระตุ้น ความปรารถนา ความประสงค์ เป้าหมาย หรือสิ่งชักจูงที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งทำหน้าที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อสนองความต้องการ ความพึงพอใจ และจุดหมายนั้น ๆ

เฉลิม สุขเจริญ (2557, หน้า 23) สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัย หรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้น หรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งภายในและภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัล หรือผลตอบแทน

วรัญญา เต็มกิจชนสาร (2554, หน้า 10) ได้สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากระตุ้น หรือผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือ

ตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ และความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยากเป็นเงื่อนไข และถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ ถูกกระตุ้น หรือผลักดันแล้วก็จะได้รับการตอบสนอง โดยบุคคลเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถ และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. แรงจูงใจตามกระบวนการ

อัคริ หล่อเหลี่ยม (2555, หน้า 9) ให้ความหมายโดยสรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัย วิธีการ กระบวนการ หรือสิ่งเร้าที่เป็นเหตุชักนำให้บุคคลตัดสินใจ โดยพฤติกรรม หรือการกระทำ ใดๆ อย่างหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของตน

อดุลย์ ทองจำรุณ (2556, หน้า 20) ให้ความหมายว่า การจูงใจเป็นการสร้างแรงจูงใจ หรือสิ่งเร้า เพื่อให้บุคลากรในองค์การมีพฤติกรรมที่สนองตอบในการปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ ที่องค์การได้วางเอาไว้

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของ แรงจูงใจตามพฤติกรรม และตามกระบวนการได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจตามพฤติกรรม หมายถึง การนำปัจจัย สภาพแวดล้อม หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั้งภายใน และภายนอกตัวบุคคล มาเป็นแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างมีทิศทางที่ชัดเจน เพื่อให้งานนั้นบรรลุตามเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ที่วางไว้ และก่อให้เกิดความพึงพอใจอันสูงสุด โดยแรงจูงใจมีทั้งภายใน และภายนอก แรงจูงใจภายใน คือแรงจูงใจที่เกิดจากตัวบุคคลเอง ไม่ต้องการแรงเสริมจากภายนอก แรงจูงใจ ภายในก่อให้เกิดความสนใจ และความสุขในงาน โดยไม่หวังรางวัล คำชมเชย หรือผลตอบแทน ส่วนแรงจูงใจภายนอก เป็นความต้องการของบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรมใดออกมาเมื่อมีสิ่งตอบแทนในรูปแบบของรางวัล คำชมเชย หรือค่าตอบแทน

2. แรงจูงใจตามกระบวนการ แรงจูงใจในความหมายนี้คือ การหาวิธีการ หรือ กระบวนการเพื่อมาชักจูง กระตุ้น เร้า หรือสร้างแรงจูงใจให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเพื่อ สนองตอบความต้องการของตนเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้

ประเภทของแรงจูงใจ

จากการทบทวนแนวคิด และทฤษฎี พบว่า แรงจูงใจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550 หน้า 169)

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง แรงผลักดันจากภายในตัวบุคคล เป็นสถานะที่บุคคลมีความตั้งใจ ความคิด ความสนใจ หรือความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาบางสิ่ง บางอย่างด้วยตนเอง โดยปราศจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น พนักงานที่ตั้งใจปฏิบัติงานตามหน้าที่

ไม่ขาดงาน ไม่เกียจงาน มีความรัก ความพึงพอใจต่องานที่ตนได้รับมอบหมาย พนักงานเหล่านี้ จะมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร เสมือนหนึ่งเป็นครอบครัว พวกเขาจะตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกในตัวเอง ไม่ใช่จากการถูกบังคับ แรงจูงใจภายในแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เป็นความต้องการภายในที่มีอยู่ในตัวของคนทุกคน ซึ่งความต้องการภายในนี้จะทำให้เกิดแรงขับ (Drives) แรงขับนี้จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อพนักงานคนใดคนหนึ่งต้องการเลื่อนตำแหน่ง ความต้องการนี้ถือเป็นแรงจูงใจให้เขาพยายามทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันนั้น

1.2 ทักษะคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร และพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้เขามีความสุข และตั้งใจทำงานนั้นเป็นอย่างดี

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special interest) เมื่อบุคคลให้ความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ จะทำให้เกิดความเอาใจใส่ในเรื่องนั้นๆมากกว่าปกติ เช่น พนักงานที่มีความสนใจในเรื่องการค้นคว้าวิจัย เขาก็จะทำการศึกษาค้นคว้า คิดถึงประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง แรงผลักดันภายนอกตัวบุคคล เป็นสถานะที่บุคคลได้รับแรงกระตุ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอก ให้พวกเขาแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้คำชมเชย รางวัล หรือผลตอบแทนเป็นแรงขับ แต่แรงจูงใจเหล่านี้จะไม่คงทนถาวร เนื่องจากบุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมาภายใต้เงื่อนไขเท่านั้น การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เช่น ความตั้งใจ ความขยัน เป็นไปเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นความดีความชอบ ไม่ได้เกิดมาจากทัศนคติ ความคิด หรือแรงขับที่อยู่ในตัวตัวเอง ตัวอย่างของแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ การทำงานเพื่อแลกกับเงินเดือน โบนัส เบี้ยเลี้ยง หรือการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ หรือการจูงใจบุคคล ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง Vroom (1970, P.10, อ้างถึงใน วินิจ ธิระ โต, 2556) กล่าวว่าการทำงานใดให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลได้นั้นต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นมาจากแรงจูงใจ ดังนั้นแรงจูงใจจึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การจูงใจมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคล

มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและสูงขึ้น ทำให้องค์กรได้เปรียบในการดำเนินงานด้านบุคลากร เป้าหมาย การจูงใจจึงควรเน้นให้การทำงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550, หน้า 167) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร (โชติกา ระโส, 2555, หน้า 13)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 167) กล่าวว่า ประโยชน์ของแรงจูงใจที่มีต่อ บุคคลนั้น ส่งผลให้บุคคลให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้บุคคลรู้จักหน้าที่ ของตนเอง และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การจูงใจ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคลมีผลการ ปฏิบัติงานที่ดีและสูงขึ้น และจากความสำคัญของแรงจูงใจ สามารถอธิบายได้ว่าแรงจูงใจก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อบุคคลต่าง ๆ ดังนี้

1. องค์กรในด้านของการบริหารทรัพยากรบุคคล กล่าวคือ องค์กรที่มีแรงจูงใจสูง จะดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กร ทำให้องค์กรเกิดความมั่นใจว่า บุคลากรเหล่านั้นจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ คู่กับค่าตอบแทนที่จ่ายไปทำให้องค์กร มีข้อได้เปรียบในเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. บุคลากร แรงจูงใจส่งผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนาทักษะทางด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เกิดการตื่นตัว กระตือรือร้นมีความภาคภูมิใจ และพึงพอใจต่องานที่ทำ แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อบุคลากรในแง่ของการสนองตอบความต้องการของบุคลากร เป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

3. ผู้บริหาร แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อผู้บริหารในการมอบอำนาจและสั่งการ เนื่องจาก แรงจูงใจช่วยให้ผู้บังคับบัญชายอมรับอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร หลักในการจูงใจของผู้บริหาร คือ ผู้บริหารต้องเลือกสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้ และใช้ การชักจูงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การจูงใจนั้นเกิดประสิทธิผล

จากการพิจารณาเนื้อหาทั้งหมดดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่ง สำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรทุกองค์กร ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องศึกษา และหาวิธีการ ที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลออกมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด ทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่วางไว้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สรั้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 85) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจไว้ว่า นอกจากความต้องการซึ่งเป็นต้นเหตุของพฤติกรรม และเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจแล้ว ความแตกต่างของบุคคลไม่ว่าจะเป็นทางกายภาพ จิตภาพ รวมถึงสภาพแวดล้อมของบุคคลผู้นั้น อาทิ ประสบการณ์ กลุ่ม และเทคโนโลยี ต่างก็มีความสำคัญต่อการจูงใจของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งประสบการณ์นี้บุคคลอาจได้มาจากการฝึกฝน อบรม จนเกิดเป็นทักษะ (Skills) หรือความชำนาญ สิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มศักยภาพและความสามารถให้กับบุคคลเป็นอย่างมาก การทำงานหนัก และทำให้ดีที่สุดในเชิงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการบรรลุผลงานที่ดีที่สุดได้ หากบุคคลนั้นยังขาดทักษะพิเศษในเรื่องอื่น ๆ และจากการศึกษาค้นคว้าของ Mayo ผลการศึกษาได้ชี้ชัดว่า อิทธิพลของระบบสังคมและกลุ่มเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจูงใจ เช่น จะมีการพัฒนาปทัสถานขึ้นมาในกลุ่ม เกิดปทัสถานของงานที่ยุติธรรมสำหรับค่าจ้างที่ยุติธรรมในทัศนะของผู้ปฏิบัติการ ผู้ที่ทำงานเกินมาตรฐาน หรือต่ำกว่ามาตรฐานจะได้รับแรงกดดันภายในกลุ่มให้ทำงานได้เท่ากับมาตรฐาน มิฉะนั้นจะถูกกลุ่มลงโทษ หรือถูกคัดออกนอกสังคมกลุ่มไป นอกจากนี้เทคโนโลยีก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทต่อการจูงใจ และการปฏิบัติงาน หากปราศจากเครื่องมือที่เพียงพอ และเหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานแล้ว ระดับการจูงใจที่จะนำไปสู่ผลผลิตที่สูงขึ้นนั้นก็ยากที่จะเกิดขึ้นได้ (สรั้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550 หน้า

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552 อ้างถึงใน อทิตยา เสนะวงศ์, 2555, หน้า 15-16) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ หรือความพึงพอใจในงาน ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ความน่าสนใจของงาน งานที่มีความน่าสนใจ คืองานที่มีความท้าทาย มุ่งให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบ รวมถึงงานที่ให้ความอิสระในการคิด ตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทราบว่างานที่ตนทำนั้นมีผลงานเป็นที่น่าพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ซึ่งหากปราศจากสิ่งเหล่านี้แล้วนั้น งานก็จะมี ความน่าเบื่อ ส่วนงานที่มีความยากเกินไปก็อาจทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกท้อแท้ กลัวความผิดพลาด ล้มเหลว ดังนั้นผู้บริหารองค์การควรจัดระดับความท้าทายของงานไว้ที่ระดับปานกลาง เพื่อเอื้อต่อความพึงพอใจในงาน

2. การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสม และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณ หรือค่าตอบแทนที่ได้รับแต่ขึ้นอยู่กับความรู้สึก หรือการรับรู้ว่าคุณค่าจ้างมีความยุติธรรม ซึ่งส่วนนี้จะรวมไปถึงการให้โอกาสความก้าวหน้า และการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา สร้างความเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วย

3. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังเช่น เรื่อง ความปลอดภัย อุณหภูมิ เสียง แสง ความร้อนในการทำงาน และเครื่องมือในการทำงาน

4. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือผู้บริหาร ที่มีความสามารถในการบริหารคนมักให้ความสนใจ และสนับสนุนความก้าวหน้าของลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนก็ควรมีมิตรไมตรีที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน

หากองค์กรสามารถสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ปัจจัยดังกล่าว นี้ได้ ก็จะสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ในงาน ทำให้งานได้ผลออกมาดี และหากขาดซึ่งปัจจัยใดไป ก็อาจเป็นเหตุให้งานขาดประสิทธิภาพ เนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ขาดความสุขในการทำงาน และสุดท้ายอาจ ตามมาซึ่งความเครียดในการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันนักทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์จำนวนมาก ได้ทำการศึกษาแนวคิด และปรัชญาเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพวกเขาเชื่อว่า เมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง มนุษย์เหล่านั้นก็จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และเต็มความสามารถ ดังนั้นหากองค์กรต้องการให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องศึกษาวิธีการจูงใจบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งนักทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์ที่มีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับหลายท่านได้เสนอแนวคิดทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้มากมาย ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

Abraham H. Maslow เกิดเมื่อวันที่ 1 เมษายน ค.ศ. 1908 (Maslow, 1954 ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550 หน้า 170) ที่เมืองบรุกลิน นิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นนักทฤษฎี มนุษย์สัมพันธ์ที่มีชื่อเสียงในเรื่องของการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ เขาได้อุทิศตัวเองในการพัฒนา ทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ นอกจากนี้เขายังเป็นบุคคลสำคัญในการเคลื่อนไหวในกลุ่ม จิตวิทยามนุษยนิยม ในหมู่นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ในปี ค.ศ. 1954 มาสโลว์ ได้นำเสนอทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ มาสโลว์ม องว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุด ไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่าเมื่อความ ต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ซึ่งความต้องการในลำดับขั้นที่อยู่สูงถัดไปสามารถเกิดขึ้นได้ แม้ว่าความต้องการในลำดับขั้นที่ต่ำกว่ายังไม่ได้รับการตอบสนองที่สมบูรณ์

พิทยา บวรวัฒนา (2526, หน้า 81-82) อธิบายทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไว้ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการหลายอย่าง ซึ่งสามารถจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง ได้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกายหรือทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการนี้เป็นลำดับความต้องการขั้นต่ำสุดและขั้นแรกสุดของมนุษย์
2. ความต้องการความมั่นคง หรือความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security or safety needs) เป็นความต้องการลำดับถัดจากความต้องการทางด้านกายภาพ ซึ่งเมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคง หรือความปลอดภัยจะตามมา ความต้องการนี้เป็นความต้องการของมนุษย์ที่จะมีชีวิตรอดจากความกลัว ความสูญเสีย และความต้องการเป็นอิสระจากอันตราย ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ ความต้องการได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตราย ความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นต้น
3. ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม หรือความต้องการการยอมรับ (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการลำดับสูงขึ้นจากความต้องการความมั่นคง หรือความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม หรือความต้องการการยอมรับนี้ หมายถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะมีความอบอุ่นทางใจ โดยการต้องการความผูกพันทางสังคม และต้องการให้ผู้อื่นและสังคมยอมรับในตนเอง เช่น การต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและสังคม เหล่านี้เป็นต้น
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) ตามทฤษฎีกล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองทางด้านความผูกพัน และการยอมรับในสังคมแล้ว ก็ย่อมต้องการการยกย่อง ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่มนุษย์ปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ การภูมิใจมนุษย์ที่มีความต้องการในขั้นนี้จำเป็นต้องอาศัยกลวิธีที่จะสามารถสนองตอบความต้องการ ซึ่งการยกย่องชมเชยถือเป็นอีกกลวิธีหนึ่งในการตอบสนองความต้องการลำดับขั้นที่สี่ของมนุษย์
5. ความต้องการที่จะประจักษ์ตน หรือความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) ความต้องการนี้เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงที่สุด เป็นความปรารถนาของมนุษย์ที่จะสามารถสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยการใช้ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ในตัวอย่างถึงที่สุด

ผู้บริหารหรือผู้นองค์การสามารถนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มาใช้ในการบริหารจัดการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้ดังตารางที่ 2 ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และการจัดการตอบสนองความต้องการของบุคคลโดยองค์การ

กล่าวโดยสรุป คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แสดงให้เห็นความต้องการของมนุษย์ ว่ามนุษย์มีความต้องการตามลำดับขั้น ไล่ตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งลำดับของความต้องการในแต่ละขั้นจะเปลี่ยนแปลงไป เมื่อความต้องการในลำดับก่อนหน้าได้รับการตอบสนอง การนำทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ มาประยุกต์ใช้กับองค์การนั้น ผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการในแต่ละระดับของบุคลากรภายในองค์การ เพื่อให้การจัดการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นไปเพื่อการตอบสนองต่อความต้องการเหล่านั้น ทำให้บุคลากรแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การ เป็นส่วนช่วยในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งบางครั้งการจัดการหาสิ่งเร้า หรือสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจอาจไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานขององค์การ เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการที่หลากหลาย และความต้องการหลายสิ่งเกิดขึ้นพร้อมๆกัน ขึ้นอยู่บริบท สภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงของสังคมในขณะนั้น ๆ ดังนั้นความต้องการของมนุษย์จึงไม่เป็นไปตามลำดับขั้น

ตารางที่ 2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และการจัดการตอบสนองความต้องการของบุคคลโดยองค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550, หน้า 171)

ความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์		การจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์การ
ความสำเร็จในชีวิต (self-actualization)	ความเจริญเติบโต (Growth)	ความท้าทาย (Challenge)
	ความก้าวหน้า (Advancement)	ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
	ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
การยกย่อง (Esteem)	การยกย่อง (Self-esteem)	การยกย่อง (Self-esteem)
	ความภาคภูมิใจ (Prestige)	ตำแหน่ง (Title)
	สถานภาพ (Status)	สถานะ (Status)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์		การจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์การ
สังคม (Social)	ความรัก (Love)	ทีมงาน (Teamwork)
	ความรู้สึที่ดี (Affection)	การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์
	การยอมรับ (Sense of belonging)	(Friendly management)
ความปลอดภัย (safety)	ความปลอดภัย (Safety)	ความมั่นคงในการทำงาน
	ความมั่นคง (Security)	(Job security)
	เสถียรภาพ (Stability)	ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety on the job)
ร่างกาย (Physiological)	อาหาร (Food) น้ำ (Water)	ความร้อน (Heat) อากาศ (air)
	ที่อยู่อาศัย (Shelter)	ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence-Relatedness-Growth theory (ERG)) ถูกพัฒนาโดย Clayton P. Alderfer เป็นทฤษฎีการจูงใจซึ่งเน้นให้ความสำคัญกับการทำให้เกิดความพอใจ ตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่ได้คำนึงถึงขั้นความต้องการ ว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ทฤษฎีนี้ประยุกต์มาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยได้ย่อลำดับความต้องการ 5 อย่าง เหลือเพียง 3 อย่าง คือ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550, หน้า 173)

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดของบุคคล เป็นความต้องการทางด้านกายภาพและความปลอดภัย ซึ่งตรงกับความต้องการในลำดับที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ในการนี้ผู้บริหารหรือผู้นาองค์การควรตอบสนองความต้องการเหล่านี้ด้วยความเป็นธรรมชาติ เช่น การให้ค่าตอบแทน รายได้ และสวัสดิการที่เหมาะสม อีกทั้งการทำให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในงาน เช่น การทำสัญญาจ้างงานอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีสัมพันธ์ไมตรีกับผู้อื่น ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการทางสังคม การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งตรงกับความต้องการในลำดับที่ 2 ของมาสโลว์ในการปฏิบัติงานผู้บริหารองค์การควรส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลภายนอกด้วย

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ในการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง ต้องการได้รับการยกย่อง ต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งตรงกับความต้องการในลำดับที่ 4 และ 5 ของมาสโลว์ผู้บริหารองค์การควรส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรให้ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม หรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้น ได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้เจริญก้าวหน้า เพื่อเป็นผลดีในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการมอบหมายงานในระดับความรับผิดชอบที่สูงขึ้นไป เพื่อเป็นโอกาสในการแสดงความสามารถไปสู่หนทางอันจะทำให้ประสบความสำเร็จในงาน ต่อไป

นอกจากนี้ Alderfer ยังขยายทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิริยาต่อการตอบสนองความต้องการของตน ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550, หน้า 174)

1. หลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ (Satisfaction-progression principle) เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ ซึ่งอธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้า สัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการเมื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าได้

2. หลักของการถดถอย-ความดิ่งเคียด (Frustration-regression principle) เมื่อบุคคลไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ ซึ่งอธิบายว่า เมื่อบุคคลมีความดิ่งเคียดในการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้น เขาจะเลิกพยายามตอบสนองความต้องการนั้น และเปลี่ยนไปใช้ความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่า

อชรี หล่อเหลี่ยม (2555, หน้า 17) กล่าวถึงข้อดีของทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ว่าเป็นการที่เขามองว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามกลุ่ม (ความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า) มิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่มีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง และไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นตามลำดับเหมือนทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แต่ความต้องการเหล่านี้ อาจเกิดขึ้นพร้อมๆกันหลายๆอย่างได้ และสามารถเปลี่ยนระดับสูงต่ำได้ ตามความสามารถในการตอบสนองความต้องการของตน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กได้พัฒนาโดย Frederick Herzberg เมื่อปี ค.ศ. 1950-1959 และช่วงปี ค.ศ. 1960-1969 ซึ่งเฮิร์ซเบิร์กได้เสนอแนะว่า ความพึงพอใจในการทำงานประกอบไปด้วย 2 แนวคิด คือ 1) แนวคิดที่มีขอบเขตมาจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) 2) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความพึงพอใจ (No dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene factors) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจ 2) ปัจจัยการบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550 หน้า 174) เนื้อหาของทฤษฎีนี้มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เพราะเฮิร์ซเบิร์กได้มีการแบ่งประเภทของปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนขยันทำงาน ซึ่งปัจจัยการบำรุงรักษา หรือปัจจัยสุขอนามัย จะเกี่ยวข้องกับนโยบาย และการบริหารขององค์กร ใกล้เคียงกับลำดับขั้นความต้องการขั้นต้น ๆ ในทฤษฎีของมาสโลว์ ปัจจัยนี้ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้ แต่เมื่อบุคลากรคนไหนได้รับการตอบสนองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยดังกล่าวนี้แล้ว ก็จะทำให้บุคคลนั้นไม่เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจูงใจ หรือตัวจูงใจ จะเกี่ยวข้องกับเรื่องความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพอใจในงาน (พิทยา บวรวัฒนา, 2526, หน้า 85)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สามารถสรุปแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์กได้ว่า ในการทำงานของคนในองค์กรนั้นจะเกี่ยวข้องกับสิ่งสองสิ่ง ได้แก่ ความพอใจ และความไม่พอใจในการทำงาน ผู้บริหารองค์กรส่วนใหญ่จึงต้องพยายามหาวิธีการป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อให้คนยังคงทำงานต่อไป แต่การสร้างความพึงพอใจนั้นเป็นเรื่องที่ยุ่ยาก ซับซ้อน ทำให้ผู้บริหารไม่ค่อยดำเนินการ เฮิร์ซเบิร์กจึงได้เสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมา จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนในองค์กร โดยเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551, หน้า 157) เขาได้ทำการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จาก 9 บริษัท ที่ทำงานอยู่ในเมือง Pittsburgh รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์คือ ความรู้สึกที่ดีเป็นพิเศษ และไม่ดีเป็นพิเศษที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีต่องานที่ตนทำ จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮิร์ซเบิร์กได้นำผลนั้นมาวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจ (Motivation factors หรือ motivators) เป็นปัจจัยภายใน ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน การจะทำให้เกิดมีความพึงพอใจ หรือเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างปัจจัยเสริมเหล่านี้เข้าไป เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ต่อดองค์การ เพื่อให้พวกเขาเหล่านั้นแสดงพฤติกรรม และแรงขับที่มีในตัวออกมาใช้ เพื่อให้งานนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยการบำรุงรักษา (Hygiene factors หรือ Maintenance factors) เป็นปัจจัยภายนอก หรือปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) ทำให้คนยังคงทำงานต่อไป ไม่ลาออก ขาดงาน หรือหางานอื่นทำ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้ไม่ได้ส่งผลต่อการสร้างความพึงพอใจในงานโดยตรง แต่ก็เป็นปัจจัยที่จะขาดเสียไม่ได้ เนื่องจากหากขาดไปอาจส่งผลให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ถึงขั้นเปลี่ยนงาน หรือลาออก ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ด้านสภาพของการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพ และด้านความมั่นคง

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยในแต่ละด้าน ของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (ศิริพงษ์ ฤดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551, หน้า 157)

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (ปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจ)	ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยการบำรุงรักษา)
1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)	1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company policy and administration)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)	2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
3. ลักษณะของงาน (Work itself)	3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้า (Interpersonal relation supervisor)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)	4. สภาพของการทำงาน (Working condition)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)	5. เงินเดือน (Salary)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (ปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจ)	ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยการบำรุงรักษา)
6. การเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Growth in the job)	6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation peers)
	7. ชีวิตส่วนตัว (Personal lift)
	8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation subordinates)
	9. สถานภาพการทำงาน (Working conditions)
	10. ความมั่นคงในงาน (Job security)

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการต่าง ๆ ในทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีลำดับขั้น
ความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของ Alderfer (สร้อยตระกูล (ติวานนท์)
อรรถมานะ, 2550, หน้า 105)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ท ชเบิร์ก	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของมาสโลว์	ทฤษฎี ERG ของ Alderfer
	ความต้องการที่จะประสบ ความสำเร็จสูงสุด	
ปัจจัยจูงใจ	ความต้องการที่จะได้รับการ ยกย่อง	การเจริญเติบโต
	ความต้องการทางสังคม	สัมพันธ์ภาพ
ปัจจัยเพื่อการคงอยู่	ความต้องการในความมั่นคง และปลอดภัย	การดำรงชีพ
	ความต้องการทางกายภาพ	

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's acquired-needs theory)

David C. McClelland เป็นผู้สร้างทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จ หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) ซึ่งแมคเคลแลนดได้ทำการศึกษาวิจัยถึงระดับความต้องการในความสำเร็จ

ของมนุษย์ที่แตกต่างกัน สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 108) และศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 178-179) ได้กล่าวว่า การจูงใจของผู้ปฏิบัติงานในความหมายของแมคเคิลเลนด็เป็นผลจากความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Need for affiliation-n Aff) เป็นความต้องการให้เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น พอใจกับการเป็นที่รัก มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการถูกต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่ม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันแย่งชิง บุคคลกลุ่มนี้จะพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

2. ความต้องการที่จะมีอำนาจหรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for power-n Pow) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงความมีอำนาจในการควบคุม บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาได้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบการแข่งขัน เพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และมักจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for achievement-n Ach) เป็นความต้องการที่จะทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบผลสำเร็จ กลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขัน และกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับตนเอง ชอบเสี่ยง พอใจกับการวิเคราะห์ประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบต่องาน มีปฏิกริยาตอบสนองต่องานที่ทำ และมีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แมคเคิลเลนด็ให้ความสนใจในความต้องการที่จะทำงานสำเร็จ หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นอย่างมาก

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 112) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวัง หรือทฤษฎี VIE ไว้ว่า ทฤษฎีนี้ได้ถูกเสนอโดย Vroom เมื่อปี ค.ศ. 1964 เป็นทฤษฎีที่มีรากฐานมาจากแนวความคิดเกี่ยวกับประชาชน (Cognition) ซึ่งเป็นเรื่องของความคิด ความเชื่อ ซึ่งนักจิตวิทยา เคอร์ทเลวิน (Kurt Levin) และเอ็ดเวิร์ด โทลแมน (Edward Tolman) ได้เสนอไว้และมีความคิดพื้นฐานที่ว่ามนุษย์นั้นยึดเหตุผลทางเศรษฐกิจ (Rational-economic man) ทฤษฎีนี้จะมีแนวคิดสำคัญ 3 ประการ คือ

1. จำนวนที่ประกอบกันขึ้นเป็นความชอบ (Valence) หมายถึง ระดับความชอบของเอกบุคคลในผลลัพธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใดอย่างหนึ่ง นั่นคือระดับความมากน้อยของความชอบหรือการเห็น ในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่ได้จากการกระทำ

2. ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึง ความเป็นไปได้หรือโอกาสของผลการปฏิบัติงาน หรือผลลัพธ์ในระดับแรก จะทำให้ได้รับผลตอบแทนผลลัพธ์ในระดับต่อไป (ระดับที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

3. ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่การกระทำ หรือความพยายาม โดยเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ระดับที่ 1 โดยความคาดหวังนี้ต่างจากความเป็นเครื่องมือตรงที่ความคาดหวังจะเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะได้มาซึ่งผลลัพธ์ในระดับที่ 1 ในขณะที่ความเป็นเครื่องมือจะเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพของผลลัพธ์ในระดับที่ 1 และ 2

สมมติฐานที่มีในทฤษฎีนี้คือ การเลือกของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (ท่ามกลางทางเลือกต่าง ๆ นั้น) จะสัมพันธ์อย่างมีกฎเกณฑ์กับสภาพทางจิตวิทยา ซึ่งจะเกิดขึ้นในระยะเวลาเดียวกันกับพฤติกรรมในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจทฤษฎีนี้ไม่ได้ถูกนำไปใช้มากนัก เนื่องจากบุคคลจะไม่ทำรายการผลลัพธ์ที่คาดหวังสำหรับพฤติกรรมที่คิดว่าจะกระทำ ไม่ประเมินความคาดหวัง ไม่หาจำนวนที่ประกอบกันขึ้นเป็นความชอบ (Valence) แล้วนำสิ่งนั้นมาคูณกันแล้วหาผลรวมตามทฤษฎี ซึ่งโดยปกติบุคคลจะพิจารณาผลลัพธ์จากการกระทำ แล้วประเมินทางเลือกต่าง ๆ และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจเท่านั้น อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ได้ชี้ให้เห็นแง่มุมในการคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในแง่มุมต่าง ๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ช่วยให้เห็นความสลับซับซ้อน ช่วยให้การวิเคราะห์และบ่งชี้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจได้กว้างขึ้น ทำให้เข้าใจในสัมพันธภาพระหว่างเป้าหมายบุคคล และเป้าหมายขององค์การ

ข้อมูลทั่วไปของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

ประวัติความเป็นมา

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ตั้งอยู่ ณ ที่ดินราชพัสดุมหาดไทย เลขที่ 16 ถนนสุขุมวิท อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ห่างจากอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ระยะทาง 25 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ไปทางทิศตะวันออก ระยะทาง 70 กิโลเมตร เดิมเรียกว่า “ที่ทำการป่าไม้เขตปราจีนบุรี” มีจังหวัดในความควบคุม 7 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา และนครนายก สถานที่ตั้งอาคารที่ทำการในระยะแรกได้สร้างขึ้นที่เลขที่ 16 ถนนจิมจอมพล ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ตัวอาคารที่ทำการยื่นลงไป ในทะเลบริเวณด้านหลังสวนสาธารณะเกาะลอยในปัจจุบัน

ปี พ.ศ. 2495 ได้มีการประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ลงวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2495 เรื่อง การจัดตั้งป่าไม้เขตในกรมป่าไม้ เนื่องจากในขณะนั้น ป่าไม้มีอยู่ 12 เขต แต่ละเขต

มีอาณาเขตและท้องที่ในความควบคุมรับผิดชอบกว้างขวางเกินไป ทำให้ไม่สามารถตรวจตราควบคุมการปฏิบัติงาน และดำเนินการได้อย่างทั่วถึง จึงประกาศให้ยุบเลิกป่าไม้เขต 12 เขต และตั้งขึ้นใหม่เป็น 21 เขต ทำให้สำนักงานป่าไม้เขตปราจีนบุรี ได้ถูกแบ่งเป็น 2 เขต คือ ป่าไม้เขตปราจีนบุรีและป่าไม้เขตชลบุรี โดยมีป่าไม้เขตชลบุรี เหลือจังหวัดในความควบคุมเพียง 5 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด และสมุทรปราการ และมีสถานที่ตั้งที่ทำการอยู่ที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เช่นเดิม

จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2496 ได้ย้ายที่ทำการจากเดิมที่ย้ายลงไปทะเล บริเวณด้านหลังสวนสาธารณะเกาะลอยขึ้นมาตั้ง ณ ที่ดินราชพัสดุมหาดไทย จังหวัดชลบุรี เลขที่ 16 ถนนสุขุมวิท อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี บนเนื้อที่ 12 ไร่ 1 งาน 67 ตารางวา ลักษณะอาคารทรงมะนิลาชั้นเดียว เติร์มคอนกรีตฝาไม้ หลังคามุงกระเบื้อง กว้าง 14 เมตร ยาว 30 เมตร ซึ่งเป็นอาคารที่กรมป่าไม้ใช้อยู่ในปัจจุบัน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2501 ได้มีประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ลงวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2501 เรื่อง เปลี่ยนชื่อป่าไม้เขตชลบุรี เป็น ป่าไม้เขตศรีราชา โดยมีเหตุผลว่า เนื่องจากที่ทำการป่าไม้เขตชลบุรี ซึ่งมีสำนักงานตั้งอยู่ที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ปรากฏว่า ชื่อที่ทำการนั้นไม่ตรงกับสถานที่ตั้ง เป็นเหตุให้ประชาชนและส่วนราชการอื่น ๆ เข้าใจสับสนว่า ที่ทำการป่าไม้เขตชลบุรีนั้น ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองชลบุรี จึงให้เปลี่ยนชื่อที่ทำการป่าไม้เขตชลบุรี เป็นที่ทำการป่าไม้เขตศรีราชา และให้มีจังหวัดในความควบคุม 4 จังหวัดภาคตะวันออกของประเทศไทย คือ จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด ตั้งแต่บัดนั้นจนถึงปี พ.ศ. 2518 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ฉบับที่ 3) ให้เปลี่ยนคำว่า “ที่ทำการป่าไม้เขต” เป็น “สำนักงานป่าไม้เขตศรีราชา” ตั้งแต่นั้นมา

ปี พ.ศ. 2535 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2535 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2535 ได้จัดส่วนราชการกำหนดให้มีสำนักงานป่าไม้เขต 21 เขต เช่นเดิม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 กรมป่าไม้ได้จัดสรรเงินงบประมาณให้สำนักงานป่าไม้เขตศรีราชา ดำเนินการก่อสร้างอาคารสำนักงานหลังใหม่ เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก สูง 2 ชั้น พื้นที่ 900 ตารางเมตร ซึ่งสร้างแล้วเสร็จเมื่อปี พ.ศ. 2541 และได้ทำการเปิดอาคารสำนักงาน ป่าไม้เขตศรีราชา เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2542

ปี พ.ศ. 2547 ได้มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2547 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 26 ก เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ได้จัดส่วนราชการกำหนดให้มีสำนัก

บริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1-16ซึ่งสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีอำนาจหน้าที่ในการ
คุ้มครอง ป้องกัน ดูแล รักษา ฟื้นฟูและพัฒนาทรัพยากรป่าไม้ และสัตว์ป่าในพื้นที่ป่าอนุรักษ์
ในความรับผิดชอบ ให้คงอยู่อย่างสมบูรณ์ (สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา), ม.ป.ป.)

พื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีอาณาเขตและพื้นที่รับผิดชอบ 7 จังหวัด ได้แก่
ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ และนนทบุรี มีพื้นที่และป่าอนุรักษ์ในการ
ควบคุมดูแลทั้งสิ้น 2,308,825.05 ไร่ แบ่งเป็น (สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา), ม.ป.ป.)

1. อุทยานแห่งชาติ 7 แห่ง จำนวน 858,360.55 ไร่
2. เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า 4 แห่ง จำนวน 1,396,222.50 ไร่
3. เขตห้ามล่าสัตว์ป่า 3 แห่ง จำนวน 25,269 ไร่
4. วนอุทยาน 2 แห่ง จำนวน 28,973 ไร่

ด้วยภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบในการดูแล คุ้มครอง อนุรักษ์ และป้องกันรักษาพื้นที่ป่า
อนุรักษ์ในความรับผิดชอบให้คงอยู่อย่างอุดมสมบูรณ์ การปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการพื้นที่
เป้าหมายป้องกันและปราบปรามการลักลอบบุกรุกป่า (Area of operation) นั้น พนักงานพิทักษ์ป่า
และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน จะต้องทำการตรวจตราลาดตระเวนพื้นที่ป่าในความรับผิดชอบ เพื่อหา
ตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ ทำการตรวจยึด จับกุม และดำเนินคดีทางกฎหมาย จากนั้นก็จะเข้าสู่
ขั้นตอนการรื้อถอน และฟื้นฟูสภาพป่า

หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตำแหน่งพนักงานพิทักษ์
ป่า มีดังนี้ (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2558)

1. ออกตรวจปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้และสัตว์ป่า
2. ประสานงานกับหน่วยงานในพื้นที่ ด้านการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้
สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
3. เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานด้านป่าไม้และสัตว์ป่า
4. ปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบ ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์
(กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2558)

ค่าตอบแทน: พนักงานราชการตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่าจะได้รับตอบแทนเดือนละ
11,280 บาท

สิทธิประโยชน์: ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547
ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ

พ.ศ. 2554 และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนพนักงานราชการ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2556

สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ ที่ได้รับจากทางราชการนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ฉบับลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2554 เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 ระเบียบสวัสดิการภายในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พ.ศ. 2549 ระเบียบว่าด้วยการรับ การเก็บรักษา และการจ่ายเงิน กองทุนสงเคราะห์เจ้าหน้าที่ที่ประสบอันตรายในการปฏิบัติหน้าที่ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พ.ศ. 2551 กรณีเจ้าหน้าที่กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช ประสบอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้รับบาดเจ็บ พิการ เสียชีวิต ขณะปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะได้รับความช่วยเหลือตามระเบียบ กองทุน มูลนิธิ ดังนี้ (เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับพนักงานราชการที่สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา))

1. โครงการประกันอุบัติเหตุกลุ่มพนักงานพิทักษ์ป่า คู่มือรองอุบัติเหตุและการถูกฆาตกรรม หรือลอบทำร้ายในขณะปฏิบัติหน้าที่ และตลอด 24 ชั่วโมง (ถ้าพนักงานราชการรายนั้นไม่ได้ทำประกันอุบัติเหตุกลุ่มไว้จะไม่มีสิทธิได้รับ)

1.1 การเสียชีวิต	100,000	บาท/ คน
1.2 ทูพพลภาพ	100,000	บาท/ คน
1.3 สูญเสียอวัยวะสำคัญ (แขน, ขา, ตา) ตั้งแต่ 2 ขึ้นขึ้นไป	100,000	บาท/ คน

หมายเหตุ: พนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ป่ารอยต่อ 5 จังหวัด (ภาคตะวันออกครอบคลุมพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา สระแก้ว จันทบุรี ระยอง และชลบุรี) จะได้รับการทำประกันชีวิตกลุ่มเพิ่มเติม จากมูลนิธิอนุรักษ์ป่ารอยต่อ 5 จังหวัด กรณีเสียชีวิตทั่วไป 100,000 บาท เสียชีวิตจากอุบัติเหตุ 200,000 บาท

2. ระเบียบว่าด้วยการรับ การเก็บรักษา และการจ่ายเงินกองทุนช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ประสบอันตรายในการปฏิบัติหน้าที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พ.ศ. 2551

2.1 เสียชีวิต	30,000	บาท
2.2 บาดเจ็บสาหัส	20,000	บาท
2.3 บาดเจ็บ	10,000	บาท

3. ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรมป่าไม้ จำกัด ว่าด้วยการใช้ทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือสมาชิกเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2552 ความช่วยเหลือกรณีเป็นสมาชิกสหกรณ์

3.1 ถึงแก่กรรม	รายละเอียด	20,000	บาท
3.2 ทูพพลภาพ	รายละเอียด	20,000	บาท

3.3	บาดเจ็บสาหัส	รายละเอียดไม่เกิน	10,000	บาท
ความช่วยเหลือกรณีไม่ได้เป็นสมาชิกสหกรณ์ (พิจารณาให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีไป)				
3.4	ถึงแก่กรรม	รายละเอียดไม่เกิน	10,000	บาท
3.5	ทุพพลภาพ	รายละเอียดไม่เกิน	10,000	บาท
3.6	บาดเจ็บสาหัส	รายละเอียดไม่เกิน	5,000	บาท

4. ระเบียบสวัสดิการสงเคราะห์สมาชิกสวัสดิการ และผู้ปฏิบัติงานให้กระทรวง

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และผู้ปฏิบัติงานให้กระทรวง ฯ)

4.1	ถึงแก่กรรม	รายละเอียดไม่เกิน	500,000	บาท
4.2	บาดเจ็บสาหัส	รายละเอียดไม่เกิน	350,000	บาท
4.3	บาดเจ็บ	รายละเอียดไม่เกิน	200,000	บาท

หมายเหตุ: การจ่ายเงินเป็นไปตามมติคณะกรรมการสวัสดิการกระทรวง

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาเหตุการณ์ปะทะ/ ต่อสู้

ระยะเวลาการจ้าง: ต่อสัญญาจ้างครั้งละไม่เกิน 4 ปี

ปัจจุบัน (มกราคม 2560) สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีพนักงานราชการทั้งสิ้น 700 คน เป็นพนักงานราชการตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่าทั้งสิ้น 209 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณญา เตมิกิจธนสาร (2554) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจที่ใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมดของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จำนวน 87 คน ใช้วิธีการตอบแบบสอบถาม มีกรอบแนวคิดจากทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ซเบิร์กวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means) ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีความเป็นกันเอง อยู่ในอันดับที่ 1 รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน และด้านความมั่นคงในงานอยู่อันดับ

สุดท้าย ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ระดับมาก ซึ่งเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย พนักงานที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี และผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในอันดับที่ 1 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พรรณนิภา เฟื่องคำ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพระบุ อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพระบุ อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงให้บุคลากรเทศบาลตำบลพระบุเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรเทศบาลอำเภอพระบุ จำนวนทั้งสิ้น 25 คน โดยนำทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ชเบิร์ก มาเป็นปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาและตั้งคำถามปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจูน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านรายได้ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเป็นสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านความสำเร็จของงานมีระดับของแรงจูงใจสูงสุด รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ส่งผลต่อระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด องค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบริหารตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านรายได้ พบว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอว่า การบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล การจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เพียงพอและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมตามความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียมกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เกิดความสามัคคี ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

อัครี หล่อเหลี่ยม (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจ

เข้าทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย เทศบาลตำบล นายายอาม องค์การบริหารส่วนตำบล นายายอาม องค์การบริหารส่วนตำบล ช้างข้าม องค์การบริหารส่วนตำบล วังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล วังโดนด องค์การบริหารส่วนตำบล สนาบไชย และองค์การบริหารส่วนตำบล กระแจะ จำนวน 234 คน โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ชเบิร์ก ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงของงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการยอมรับนับถือ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า เพศหญิงมีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานมากกว่าเพศชาย บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป-50 ปี มีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุอื่น ๆ เช่นเดียวกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล มีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานมากกว่าช่วงรายได้อื่น ๆ ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ

นันทวัฒน์ ศรีสด (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และอายุราชการ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานส่วนตำบล ในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 12 แห่ง จำนวน 205 คน โดยวิธีตอบแบบสอบถาม ใช้ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ชเบิร์ก สถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t-test และ One-way ANOVA และการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ด้านสวัสดิการและความมั่นคง ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการและความมั่นคง ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการและความมั่นคง และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

อดุลย์ ทองจำรุณ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยอาศัยทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ซเบิร์ก ทำการเก็บแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลจากการศึกษาพบว่า บุคลากรของเทศบาลมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูงกว่าปัจจัยบำรุงรักษา ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการศึกษาโดยใช้สถิติเชิงอนุมานพบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา ทั้งนี้พบว่า อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก จะมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษามากด้วย ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน ได้รับสวัสดิการและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และยุติธรรม เพื่อส่งเสริมพนักงานกลุ่มนี้ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

เฉลิม สุขเจริญ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 2) ศึกษาประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยทำการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน อาศัยทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ซเบิร์ก สถิติที่ใช้คือค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบตามลำดับ
2. ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเครียดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

รองลงมาคือด้านการขาดงาน ด้านผลผลิตภาพของแต่ละบุคคล ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการตั้งใจ จะลาออก และด้านทัศนคติของบุคคลตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลการได้รับการยอมรับ นับถือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบความก้าวหน้า แรงจูงใจในการทำงาน มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีระดับของความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.464$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง โดยใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner, and Synderman (1959) ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยทั้ง 2 ปัจจัย มีด้านที่ประกอบทั้งหมด 16 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรจำนวน 45 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชามีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารมีแรงจูงใจอยู่ใน ระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

และลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อุษา เฟื่องประยูร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และสถานที่ทำงาน) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheff test) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการนิเทศงาน และการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลในภาพรวม พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่งงาน และรายได้ต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อ-สกุล (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่องงานวิจัย	ทฤษฎีที่ใช้	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
1. วรรณญา เตมิกิจธนสาร (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมือง ท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ชเบิร์ก เก็บข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม	สถิติเชิงพรรณนา คือ 1. ค่าความถี่ และค่าร้อยละ 2. ค่าเฉลี่ย (μ) 3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means)	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4. ด้านความมั่นคงในงาน 5. ด้านความรับผิดชอบ 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน 9. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่องงานวิจัย	ทฤษฎีที่ใช้	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
2. พรรณนิภา เฟื่องคำ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบล พระบุ อำเภอพระยืน จังหวัด ขอนแก่น	ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ชเบิร์ก เก็บข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับรายได้ 4. สถานภาพทาง ครอบครัว 5. ระดับการศึกษา 6. อายุงาน 7. ระดับงาน	ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 4. ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ 1. ด้านการบังคับบัญชา 2. ด้านนโยบายการบริหาร 3. ด้านสภาพการทำงาน 4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5. ด้านรายได้ 6. ด้านความมั่นคงในงาน 7. ด้านชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่องงานวิจัย	ทฤษฎีที่ใช้	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
3. อัครี หล่อเหลี่ยม (2555) แรงจูงใจของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในการ ตัดสินใจเข้าทำงานองค์กร ของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอนา ยาย่อม จังหวัดจันทบุรี	ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ชเบิร์ก เก็บข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม	สถิติเชิงพรรณนา 1. ค่าความถี่ (Frequency) 2. ค่าร้อยละ (Percentage) 3. ค่าเฉลี่ย (μ) 4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ต่อเดือน 5. ตำแหน่ง 6. ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. ด้านลักษณะของงาน 3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 5. ด้านการยอมรับนับถือ 6. ด้านความมั่นคงในงาน
4. นันทวัฒน์ ศรีสด (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล ใน อำเภอบ้านดุง จังหวัด อุดรธานี	ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮิร์ชเบิร์ก เก็บข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม	1. การแยกแยะความถี่ 2. ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย 3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4. แจกแจงแบบ t-test 5. One-way ANOVA 6. ทดสอบรายคู่ตามวิธีการ ของเซฟเฟ่	1. เพศ* 2. การศึกษา*	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ 1. ความสำเร็จของงาน 2. การพัฒนาและความก้าวหน้า 3. การยอมรับนับถือ 4. ความรับผิดชอบ 5. ลักษณะและขอบเขตของงาน

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่องงานวิจัย	ทฤษฎีที่ใช้	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
			ความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 จำนวน 5 คำน)	ปัจจัยคำจูน 1. ค่าตอบแทน 2. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 3. การปกครองบังคับบัญชา 4. นโยบายและการบริหาร 5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 6. สวัสดิการและความมั่นคง 7. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น
5. อุดลย์ ทองจำรูญ (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน เทศบาล เขตพื้นที่อำเภอ แก่งคร้อจังหวัดชัยภูมิ	ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮิร์ชเบิร์ก เก็บข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม	สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ความถี่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน	สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถามได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ* 3. ระดับการศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 1.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่องงานวิจัย	ทฤษฎีที่ใช้	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
			4. คณะที่จบการศึกษา 5. ตำแหน่งหน้าที่ 6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน* 8. สถานภาพสมรส 9. จำนวนบุตร 10. รายได้ครัวเรือนต่อเดือน 11. ที่อยู่ปัจจุบัน 12. ภาระหนี้สินเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย	3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษาประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน 3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน 4. ด้านสภาพการทำงาน 5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่องงานวิจัย	ทฤษฎีที่ใช้	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
6. เฉลิม สุขเจริญ (2557) แรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี	ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ชเบิร์ก เก็บข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม	1. ค่าแจกแจงความถี่ 2. ค่าร้อยละ 3. ค่าเฉลี่ย 4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5. ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน	แรงจูงใจในการทำงาน 1. ด้านความสำเร็จใน การทำงานของบุคคล* 2. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ* 3. ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ* 4. ด้านความ รับผิดชอบ* 5. ด้านความก้าวหน้า*	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน 1. ด้านผลผลิตของแต่ละบุคคล 2. ด้านผลการปฏิบัติงาน 3. ด้านการขาดงาน 4. ด้านการตั้งใจจะลาออก 5. ทักษะของบุคคล 6. ความเครียด

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่องงานวิจัย	ทฤษฎีที่ใช้	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
7. ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบล ค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรีจังหวัด จันทบุรี	ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner, and Synderman (1959) ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน	สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ 1. ความถี่ (Frequency) 2. ค่าร้อยละ (Percentage) 3. ค่าเฉลี่ย (Mean) 4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)	1. เพศ* 2. อายุ* 3. ระดับการศึกษา* 4. รายได้* 5. ประเภทตำแหน่ง*	ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า 6. เงินเดือน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) 1. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน 2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3. สถานะของอาชีพ 4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่องงานวิจัย	ทฤษฎีที่ใช้	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
8. อุษา เฟื่องประยูร (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	1. ค่าร้อยละ 2. ค่าเฉลี่ย 3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4. ค่า t-test 5. ค่า F-test 6. การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี ของเชฟเฟ้ (Scheff. test)	1. เพศ * 2. อายุ * 3. สถานภาพสมรส * 4. ระดับการศึกษา * 5. ตำแหน่งงาน * 6. รายได้ * 7. ประสบการณ์ ทำงาน *	5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 6. วิธีการปกครองบังคับบัญชา 7. นโยบายและการบริหาร 8. สภาพการทำงาน 9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว 10. ความมั่นคงในงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกเป็น 1. นโยบายและการบริหารงาน 2. การนิเทศงานและการปกครอง บังคับบัญชา 3. เงินเดือนและสวัสดิการ 4. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 5. สภาพแวดล้อม	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่องงานวิจัย	ทฤษฎีที่ใช้	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
			8. สถานที่ทำงาน* (ตำแหน่งและรายได้ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ นอกนั้น ไม่มี)	6. ความมั่นคงในงาน 7. ความสำเร็จในงาน 8. การยอมรับนับถือ 9. ลักษณะงานที่ทำ 10. ความรับผิดชอบ

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำนวนทั้งสิ้น 209 คน (สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา), 2560) โดยทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายปิด (Close-ended question) และปลายเปิด (Open-ended question)

จากการที่ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ชเบิร์กโดยแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน ประเภทของงานที่ปฏิบัติ ที่อยู่ปัจจุบัน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ โดยมีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ซึ่งแบบสอบถามนี้ครอบคลุมปัจจัยของแรงจูงใจทั้ง 15 ด้าน ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ชเบิร์ก (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) แบ่งเป็นปัจจัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาส ที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 38 ข้อ

ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกประเมินค่า มีลักษณะเป็นแบบมาตรา (Rating scale) 4 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 4	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนน 3	หมายถึง เห็นด้วย
คะแนน 2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
คะแนน 1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมา โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

- ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด นิยาม และแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่ง พนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) แล้วทำการตรวจสอบเนื้อหา ของแบบสอบถามว่าครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และนำแบบสอบถามนั้น ไปให้ อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความ ถูกต้อง และความตรง (Validity) ของเนื้อหาหากพบข้อผิดพลาด ให้ทำการแก้ไขจนมีความสมบูรณ์
- นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา (ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ) ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่
 - นายอยู่ เสนาธรรม ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2
 - ดร.กาญจนา บุญยัง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - ดร.สุณี หงษ์วิเศษ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 ตรวจสอบโดยการใช้อยู่ดุลยพินิจ (Face validity) แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการใช้ IOC (Index of item objective congruence) โดยเกณฑ์การตัดสินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม พิจารณาจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจาก 2 ใน 3
- ทำการปรับปรุงแก้ไข ข้อคำถามที่ได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 และนำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับ

กลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนแล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งผลการทดสอบเท่ากับ 0.935

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลมายังผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งหนังสือของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ที่ได้รับการอนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 แล้ว พร้อมแบบสอบถามไปยังหัวหน้าหน่วยงานภาคสนาม เพื่อขอความอนุเคราะห์หัวหน้าหน่วยงานภาคสนาม ในสังกัดดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า จำนวนทั้งสิ้น 209 ชุด
3. แจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 209 ชุด ได้รับกลับคืน 209 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน ประเภทของงานที่ปฏิบัติ ที่อยู่ปัจจุบัน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. ทดสอบสมมุติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Independent Sample t-test) กรณีตัวแปรอิสระมีระดับการวัดแบบกลุ่ม หรืออันดับไม่เกิน 2 กลุ่ม และตัวแปรตามมีระดับการวัดแบบช่วง หรืออัตราส่วน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA กรณีตัวแปรอิสระมีระดับการวัดแบบกลุ่ม หรืออันดับ ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และตัวแปรตามมีระดับการวัดแบบช่วง หรืออัตราส่วน และหากพบว่าค่า Levene's test ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ใช้ค่า Brown-forsythe และค่า Welch วิเคราะห์ข้อมูลแทน และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Dunnett T3 โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยดังนี้

นำค่าคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแต่ละแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่ง พนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

การกำหนดค่าเฉลี่ยใช้สูตรการหาค่าอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยมีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง พนักงานพิทักษ์ป่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง พนักงานพิทักษ์ป่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง พนักงานพิทักษ์ป่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง พนักงานพิทักษ์ป่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน ประเภทของงานที่ปฏิบัติ ที่อยู่ปัจจุบัน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 209 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (N = 209)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	9	4.31
31-40 ปี	82	39.23
41-50 ปี	87	41.63
51-60 ปี	31	14.83

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	45	21.53
มัธยมศึกษาตอนต้น	50	23.92
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	79	37.80
ปวท./ ปวส./ อนุปริญญา	14	6.70
ปริญญาตรี	20	9.57
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.48
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
5-9 ปี	59	28.23
10-14 ปี	97	46.41
มากกว่าหรือเท่ากับ 15 ปีขึ้นไป	53	25.36
4. สถานภาพสมรส		
โสด	62	29.67
สมรส	130	62.20
หย่าร้าง	14	6.70
หม้าย	3	1.44
5. สถานที่ปฏิบัติงาน		
อุทยานแห่งชาติ	80	38.28
เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า	68	32.54
เขตห้ามล่าสัตว์ป่า	8	3.83
ฐานปฏิบัติการป้องกันและรักษาป่า	24	11.48
สถานีควบคุมไฟป่า	15	7.18
ศูนย์ศึกษาธรรมชาติ และสัตว์ป่า	3	1.44
สถานีเพาะเลี้ยงนกน้ำ	2	0.92
สถานีวิจัยสัตว์ป่า	1	0.48
ศูนย์ควบคุมไฟป่า	8	3.83

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ที่อยู่ปัจจุบัน		
บ้านพักสำนักงาน	122	58.37
บ้านเช่า	4	1.91
บ้านพักส่วนตัว	79	37.80
บ้านญาติ	4	1.91
7. จังหวัดที่ปฏิบัติงาน		
ชลบุรี	33	15.79
ฉะเชิงเทรา	38	18.18
ระยอง	32	15.31
จันทบุรี	85	40.67
ตราด	21	10.05

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่าร้อยละ 41.63 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี ร้อยละ 39.23 อายุ 51-60 ปี ร้อยละ 14.83 และอายุไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 4.31 ตามลำดับ โดยจบ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ร้อยละ 37.80 มากที่สุด รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น ร้อยละ 23.92 มีผู้จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีแค่หนึ่งราย คิดเป็นร้อยละ 0.48 ซึ่งพนักงานพิทักษ์ป่าปฏิบัติงานกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มาเป็นระยะเวลา 10-14 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.41 มากที่สุด รองลงมาคือ 5-9 ปี ร้อยละ 28.23 และมากกว่าหรือเท่ากับ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.23 ตามลำดับ สำหรับสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่า ร้อยละ 62.20 มีสถานภาพสมรส มากที่สุด รองลงมาคือสถานภาพโสด ร้อยละ 29.67 โดยพนักงานพิทักษ์ ป่าร้อยละ 38.28 จะปฏิบัติงานที่อุทยานแห่งชาติมากที่สุด รองลงมาคือร้อยละ 32.54 ปฏิบัติงานที่ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า ร้อยละ 58.37 จะพักในบ้านพักของสำนักงาน มากที่สุด รองลงมาคือบ้านพัก ส่วนตัว ร้อยละ 37.80 ส่วนบ้านเช่า และบ้านญาติมีจำนวนเท่ากันเพียงร้อยละ 1.91 ผลการสำรวจ จังหวัดที่ปฏิบัติงานพบว่า พนักงานพิทักษ์ป่าร้อยละ 40.67 มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดจันทบุรี มากที่สุด รองลงมาร้อยละ 18.18 ปฏิบัติงานที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ร้อยละ 15.79 ปฏิบัติงานที่จังหวัด

ชลบุรี ร้อยละ 15.31 ปฏิบัติงานที่จังหวัดระยอง และร้อยละ 10.05 ปฏิบัติงานที่จังหวัดตราด ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทของงานที่ปฏิบัติ (N = 209)

ประเภทของงานที่ปฏิบัติ*	จำนวน (คน)	ร้อยละ
งานลาดตระเวนป้องกันรักษาป่า	159	76.08
งานบริการนักท่องเที่ยว	95	45.45
งานเฝ้าระวังและผลักดันช้างป่า	70	33.49
งานควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า	60	28.71
งานแม่บ้าน	1	0.48
งานโยธา/ ซ่อมบำรุง	3	1.44
งานดูแลทั่วไป (อาคาร สถานที่)	3	1.44
งานประชาสัมพันธ์/ ฝึกอบรม	4	1.91
งานเก็บข้อมูลการวิจัย	1	0.48
งานสารบรรณ	2	0.96
งานด้านภูมิสารสนเทศศาสตร์	1	0.48
งานปลูก และดูแลรักษากล้าไม้	1	0.48
งานลาดตระเวนทางทะเลและชายฝั่ง	1	0.48

หมายเหตุ: *ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทของงานที่ปฏิบัติพบว่า พนักงานพิทักษ์ป่าร้อยละ 76.08 ทำงานลาดตระเวนป้องกันรักษาป่ามากที่สุด รองลงมาร้อยละ 45.45 มีหน้าที่บริการนักท่องเที่ยว

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่ง
พนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม
และรายด้าน (N = 209)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	แปลความ	อันดับ
ปัจจัยการจูงใจ	3.25	0.41	มาก	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.44	0.50	มากที่สุด	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.23	0.42	มาก	5
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.34	0.45	มากที่สุด	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.32	0.56	มากที่สุด	3
5. ด้านความก้าวหน้า	3.26	0.89	มากที่สุด	4
6. ด้านเงินเดือน	2.85	0.72	มาก	6
ปัจจัยการบำรุงรักษา	3.31	0.41	มากที่สุด	
7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน	2.86	0.75	มาก	9
8. ด้านสถานะของอาชีพ	3.49	0.49	มากที่สุด	1
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.40	0.56	มากที่สุด	4
10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.40	0.49	มากที่สุด	3
11. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.27	0.60	มากที่สุด	7
12. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.30	0.60	มากที่สุด	6
13. ด้านสภาพการทำงาน	3.13	0.60	มาก	8
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.39	0.52	มากที่สุด	5
15. ด้านความมั่นคงในงาน	3.41	0.53	มากที่สุด	2
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.28	0.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
โดยรวมและรายด้านพบว่า ในภาพรวมพนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
มากที่สุด($\mu = 3.28$, $\sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณาจากปัจจัยการจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษา พบว่า

พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจจากปัจจัยการจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.41$) และจากปัจจัยการบำรุงรักษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.41$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยการจูงใจที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.50$) รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.45$) ส่วนปัจจัยการบำรุงรักษา พบว่า สถานะของอาชีพ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันดับสูงสุด ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.49$) รองลงมาความมั่นคงในงาน ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.53$)

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน (N = 209)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานวางไว้	0 (0)	5 (2.39)	102 (48.8)	102 (48.8)	3.46	0.55	มากที่สุด	1
2. ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการทำงานได้อย่างเต็มที่	0 (0)	8 (3.83)	107 (51.20)	94 (44.98)	3.41	0.57	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.44	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานวางไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.55$) รองลงมาคือ ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.57$)

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (N = 209)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	2 (0.96)	11 (5.26)	133 (63.64)	63 (30.14)	3.23	0.58	มาก	2
2. การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	0 (0)	6 (2.87)	143 (68.42)	60 (28.71)	3.26	0.50	มากที่สุด	1
3. ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความ ความสามารถจึงมอบหมายงานที่ สำคัญให้ทำเสมอ	0 (0)	13 (6.22)	138 (66.03)	58 (27.75)	3.22	0.54	มาก	3
4. การปฏิบัติงานได้รับการ ยอมรับ และคำชมเชยจากผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน (ทหาร ตำรวจตระเวนชายแดน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน เป็นต้น)	0 (0)	16 (7.66)	133 (63.64)	60 (28.71)	3.21	0.57	มาก	4
ภาพรวม					3.23	0.42	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.23$, $\sigma = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การแสดงความคิดเห็นของพนักงานพิทักษ์ป่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26$, $\sigma = 0.50$) รองลงมาคือ การแสดงความคิดเห็นของพนักงานพิทักษ์ป่าเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรูความสามารถจึงมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำเสมอ และการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และคำชมเชยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน (ทหาร ตำรวจตระเวนชายแดน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนเป็นต้น) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (N = 209)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. งานตามอำนาจหน้าที่ หรือ ตามตำแหน่ง เป็นงานที่น่าสนใจ	0 (0)	8 (3.83)	108 (51.67)	93 (44.50)	3.41	0.57	มากที่สุด	1
2. งานตามอำนาจหน้าที่ หรือ ตามตำแหน่ง ทำทาย ความสามารถ	0 (0)	12 (5.74)	121 (57.89)	76 (36.35)	3.31	0.57	มากที่สุด	3
3. งานตามอำนาจหน้าที่ หรือ ตามตำแหน่ง ตรงกับทักษะ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่	0 (0)	7 (3.35)	130 (62.20)	72 (34.45)	3.31	0.53	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.34	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะ
ของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
งานตามอำนาจหน้าที่ หรือตามตำแหน่งของพนักงานพิทักษ์ป่าเป็นงานที่น่าสนใจอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.57$) รองลงมาคือ งานตามอำนาจหน้าที่ หรือตามตำแหน่งทำทาย
ความสามารถ และงานตามอำนาจหน้าที่ หรือตามตำแหน่งของตรงกับทักษะ ความรู้ ความสามารถ
ที่มีอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความรับผิดชอบ (N = 209)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็น อิสระในการปฏิบัติงานตาม หน้าที่	2 (0.96)	15 (7.18)	116 (55.50)	76 (36.36)	3.27	0.63	มากที่สุด	3
2. ผู้บังคับบัญชามีบทบาท กระตุ้นให้เกิดความรู้สึก รับผิดชอบในการที่ต้องปฏิบัติ	3 (1.44)	14 (6.70)	100 (47.85)	92 (44.02)	3.34	0.67	มากที่สุด	1
3. ผู้บังคับบัญชาได้มีการ สอบถามถึงความก้าวหน้าของ งานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ	5 (2.39)	16 (7.66)	93 (44.50)	95 (45.45)	3.33	0.72	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.32	0.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านด้านความ
รับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชา
มีบทบาทกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในการที่ต้องปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.34$,
 $\sigma = 0.67$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาได้มีการสอบถามถึงความก้าวหน้าของงานที่รับผิดชอบ
อยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด
ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า (N = 209)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	6 (2.87)	29 (13.88)	95 (45.45)	79 (37.80)	3.18	0.78	มาก	2
2. การพิจารณา สับเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม	5 (2.39)	24 (11.48)	119 (56.94)	61 (29.19)	3.13	0.70	มาก	3
3. การได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ไปฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน	2 (0.96)	18 (8.61)	102 (48.80)	87 (41.63)	3.31	0.67	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.26	0.89	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26$, $\sigma = 0.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานพิทักษ์ป่าได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ไปฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.67$) รองลงมาคือ การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน มีความโปร่งใส และเป็นธรรม และการพิจารณา สับเปลี่ยน หรือโยกย้ายตำแหน่ง ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านเงินเดือน (N = 209)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ ต่อการดำรงชีวิต	11 (5.26)	54 (25.84)	109 (52.15)	35 (16.75)	2.80	0.78	มาก	2
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสม กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	8 (3.83)	47 (22.49)	114 (54.55)	40 (19.14)	2.89	0.75	มาก	1
ภาพรวม					2.85	0.72	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน อยู่
ในระดับมาก ($\mu = 2.85$, $\sigma = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับ
ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.75$) รองลงมาคือ ค่าตอบแทน
ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.78$)

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (N = 209)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ	15 (7.18)	46 (22.01)	108 (51.67)	40 (19.14)	2.83	0.82	มาก	2
2. ได้รับโอกาสจาก ผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนขั้นสูงขึ้น	10 (4.78)	45 (21.53)	113 (54.07)	41 (19.62)	2.89	0.77	มาก	1
ภาพรวม					2.86	0.75	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่
ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.86$, $\sigma = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
พนักงานพิทักษ์ป่าได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนขั้นสูงขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.89$,
 $\sigma = 0.77$) รองลงมาคือ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
($\mu = 2.83$, $\sigma = 0.77$)

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านสถานะของอาชีพ (N = 209)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. งานที่ทำเป็นงานที่ได้รับ การยอมรับจากสังคม	1 (0.48)	9 (4.31)	104 (49.76)	95 (45.45)	3.40	0.60	มากที่สุด	2
2. งานที่ทำก่อให้เกิดความ ภาคภูมิใจในตนเอง	0 (0)	4 (1.91)	81 (38.76)	124 (59.33)	3.57	0.53	มากที่สุด	1
	ภาพรวม				3.49	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะ
ของอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่างานที่ท่านทำ
ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.53$) รองลงมาคือ
งานที่ทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.60$)

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (N = 209)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดี	3 (1.44)	9 (4.31)	95 (45.45)	102 (48.80)	3.42	0.65	มากที่สุด	2
2. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจต่อลูกน้อง ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	5 (2.39)	17 (8.13)	94 (44.98)	93 (44.50)	3.32	0.72	มากที่สุด	4
3. เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการ ทำงาน หรือมีปัญหาส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและ ช่วยเหลือเสมอ	3 (1.44)	18 (8.61)	94 (44.98)	94 (44.98)	3.33	0.70	มากที่สุด	3
4. ปฏิบัติงานตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาอย่าง เต็มใจ	0 (0)	4 (1.91)	93 (44.50)	112 (53.59)	3.52	0.54	มากที่สุด	1
	ภาพรวม				3.40	0.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่าปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.54$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน หรือมีปัญหาส่วนตัวผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ และผู้บังคับบัญชาใส่ใจต่อลูกน้องทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (N = 209)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	0 (0)	6 (2.87)	94 (44.98)	109 (52.15)	3.49	0.56	มากที่สุด	1
2. สามารถปรึกษาปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้	0 (0)	3 (1.44)	114 (54.55)	92 (44.02)	3.43	0.52	มากที่สุด	2
3. สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	1 (0.48)	15 (7.18)	117 (55.98)	76 (36.36)	3.28	0.61	มากที่สุด	3
ภาพรวม					3.40	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่าทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.56$) รองลงมาคือ สามารถปรึกษาปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ และสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (N = 209)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค	4 (1.91)	17 (8.13)	94 (44.98)	94 (44.98)	3.33	0.71	มากที่สุด	1
2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงาน	4 (1.91)	15 (7.18)	123 (58.85)	67 (32.06)	3.21	0.65	มาก	2
ภาพรวม					3.27	0.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.27, \sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.33, \sigma = 0.71$) รองลงมาคือ การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานพิทักษ์ป่าได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.21, \sigma = 0.65$)

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายและการบริหาร (N = 209)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานมีการกำหนดทิศทางในการบริหารงาน วางแผนการบริหารจัดการหน่วยงานที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม	1 (0.48)	12 (5.74)	120 (57.42)	76 (36.36)	3.30	0.59	มากที่สุด	1
2. หน่วยงานประกาศทิศทางในการบริหารงาน ให้ทุกคนในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วกัน	3 (1.44)	16 (7.66)	105 (50.24)	85 (40.67)	3.30	0.67	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.30	0.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานมีการกำหนดทิศทางในการบริหารงาน วางแผนการบริหารจัดการหน่วยงานที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.59$) และหน่วยงานมีการกำหนดทิศทางในการบริหารงาน วางแผนการบริหารจัดการหน่วยงานที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.67$)

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน (N = 209)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	1 (0.48)	10 (4.78)	110 (52.63)	88 (42.11)	3.36	0.60	มากที่สุด	1
2. หน่วยงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและมีสภาพดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	10 (4.78)	49 (23.44)	103 (49.28)	47 (22.49)	2.89	0.80	มาก	2
ภาพรวม					3.13	0.60	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.36$, $\sigma = 0.60$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และมีสภาพดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.80$)

ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (N = 209)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. สถานที่ปฏิบัติงานไม่ห่างไกล จากที่พักอาศัยของครอบครัว มากนัก	3 (1.44)	14 (6.70)	108 (51.67)	84 (40.19)	3.31	0.66	มากที่สุด	2
2. มีความสุขและพอใจกับงาน ที่ปฏิบัติอยู่	1 (0.48)	7 (3.35)	94 (44.98)	107 (51.20)	3.47	0.59	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.39	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่
ส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานพิทักษ์ป่า
มีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.59$) รองลงมาคือ
สถานที่ปฏิบัติงานไม่ห่างไกลจากที่พักอาศัยของครอบครัวมากนัก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32$,
 $\sigma = 0.66$)

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความมั่นคงในงาน (N = 209)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึด เป็นอาชีพได้ตลอดไป	0 (0)	6 (2.87)	97 (46.41)	106 (50.72)	3.48	0.56	มากที่สุด	1
2. งานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทาง เศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น	0 (0)	13 (6.22)	111 (53.11)	85 (40.67)	3.34	0.59	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.41	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง
ในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่างานที่ปฏิบัติอยู่
นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.56$) รองลงมาคือ

งานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.59$)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติอ้างอิง ได้มีการทดสอบเงื่อนไขของการใช้สถิติอ้างอิง ดังนั้นกรณีที่มีข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ผู้วิจัยได้ปรับข้อมูลในแต่ละสมมติฐานการวิจัยให้มีลักษณะการแจกแจงแบบปกติตามเงื่อนไขของสถิติแต่ละตัว ผลการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ (N = 209)

อายุ	μ	σ
ไม่เกิน 30 ปี	3.37	0.31
31-40 ปี	3.22	0.39
41-50 ปี	3.30	0.41
51-60 ปี	3.36	0.34

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอายุอื่น ๆ และพบว่า พนักงานพิทักษ์ป่าที่มีอายุ 31-40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับอายุ (N = 209)

Source of variance	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.629	3	0.210	1.404	0.243
ภายในกลุ่ม	30.615	205	0.149		
รวม	31.244	208			

จากตารางที่ 25 ทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p > 0.05$ และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดย ANOVA พบว่าค่า $p > 0.05$ แสดงว่าพนักงานพิทักษ์ป่าที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติอ้างอิง ได้มีการทดสอบเงื่อนไขของการใช้สถิติอ้างอิง ดังนั้นกรณีที่มีข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ผู้วิจัยได้ปรับข้อมูลให้มีลักษณะการแจกแจงแบบปกติตามเงื่อนไขของสถิติแต่ละตัว โดยได้ตัดข้อมูลออก 2 ตัวอย่าง

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 207)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	3.37	0.34
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.32	0.35
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.25	0.38
ปวท./ ปวส./ อนุปริญญา	3.26	0.30
ปริญญาตรี	3.19	0.43
สูงกว่าปริญญาตรี	3.26	0.00

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง

กว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ และพบว่าพนักงานพิทักษ์ป่าที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระดับการศึกษา (n = 207)

Source of variance	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.637	5	0.127	0.962	0.442
ภายในกลุ่ม	26.469	200	0.132		
รวม	27.105	205			

จากตารางที่ 27 ทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนดคือ Levene's test มีค่า $p > 0.05$ และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดย ANOVA พบว่าค่า $p > 0.05$ แสดงว่าพนักงานพิทักษ์ป่าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติอ้างอิง ได้มีการทดสอบเงื่อนไขของการใช้สถิติอ้างอิง ดังนั้นกรณีที่ข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ผู้วิจัยได้ปรับข้อมูลให้มีลักษณะการแจกแจงแบบปกติตามเงื่อนไขของสถิติแต่ละตัว โดยได้ตัดข้อมูลออก 2 ตัวอย่าง

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (n = 207)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD
5-9 ปี	3.29	0.36
10-14 ปี	3.32	0.36
มากกว่าหรือเท่ากับ 15 ปีขึ้นไป	3.25	0.40

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-14 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าระยะเวลาอื่น ๆ และพบว่าพนักงานพิทักษ์ป่าที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าหรือเท่ากับ 15 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (n = 207)

Source of variance	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.146	2	0.073	0.529	0.590
ภายในกลุ่ม	28.179	204	0.138		
รวม	28.325	206			

จากตารางที่ 29 ทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนดคือ Levene's test มีค่า $p > 0.05$ และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดย ANOVA พบว่าค่า $p > 0.05$ แสดงว่าพนักงานพิทักษ์ป่าที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติอ้างอิง ได้มีการทดสอบเงื่อนไขของการใช้สถิติอ้างอิง ดังนั้นกรณีที่มีข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ผู้วิจัยได้ปรับข้อมูลให้มีลักษณะการแจกแจงแบบปกติตามเงื่อนไขของสถิติแต่ละตัว โดยได้ตัดข้อมูลออก 3 ตัวอย่าง

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส (n = 206)

สถานภาพสมรส	\bar{X}	SD
โสด	3.28	0.38
สมรส	3.31	0.37
หย่าร้าง	3.21	0.32
หม้าย	3.38	0.37

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีสถานภาพหม้าย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสถานภาพอื่น ๆ และพบว่าพนักงานพิทักษ์ป่าที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (n = 206)

Source of variance	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.160	3	0.053	0.396	0.756
ภายในกลุ่ม	27.206	202	0.135		
รวม	27.366	205			

จากตารางที่ 31 ทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนดคือ Levene's test มีค่า $p > 0.05$ และผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดย ANOVA พบว่าค่า $p > 0.05$ แสดงว่าพนักงานพิทักษ์ป่าที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีสถานภาพปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติอ้างอิง ได้มีการทดสอบเงื่อนไขของการใช้สถิติอ้างอิง ดังนั้นกรณีที่มีข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ผู้วิจัยได้ปรับข้อมูลให้มีลักษณะการแจกแจงแบบปกติตามเงื่อนไขของสถิติแต่ละตัว

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบสถานที่ปฏิบัติงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2
(ศรีราชา)

สถานที่ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	SD	t	Sig.
1. อุทยานแห่งชาติ (n = 206)					
ใช่	79	3.15	0.36	-4.612	0.000
ไม่ใช่	127	3.38	0.34		
2. เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า (n = 206)					
ใช่	67	3.39	0.33	2.982	0.003
ไม่ใช่	139	3.24	0.37		
3. เขตห้ามล่าสัตว์ป่า (n = 207)					
ใช่	8	3.41	0.32	0.894	0.372
ไม่ใช่	199	3.29	0.37		
4. ฐานปฏิบัติการป้องกันรักษาป่า (n = 206)					
ใช่	24	3.42	0.29	1.910	0.058
ไม่ใช่	182	3.27	0.37		
5. สถานีควบคุมไฟป่า (n = 207)					
ใช่	15	3.47	0.26	1.974	0.050
ไม่ใช่	192	3.28	0.37		
6. ศูนย์ศึกษาธรรมชาติและสัตว์ป่า (n = 207)					
ใช่	3	3.40	0.14	0.519	0.604
ไม่ใช่	204	3.29	0.37		
7. สถานีเพาะเลี้ยงนกน้ำ (n = 207)					
ใช่	2	3.47	0.07	0.692	0.490
ไม่ใช่	205	3.29	0.37		

ตารางที่ 32 (ต่อ)

สถานที่ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	SD	t	Sig.
8. สถานีวิจัยสัตว์ป่า (n = 207)					
ใช่	1	3.29	0.00	-0.009	0.993
ไม่ใช่	206	3.39	0.39		
9. ศูนย์ปฏิบัติการไฟป่า (n = 208)					
ใช่	8	2.68	0.45	-4.853	0.000
ไม่ใช่	200	3.31	0.36		

จากตารางที่ 32 พบว่า พนักงานราชการตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากพนักงานพิทักษ์ป่าที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในเขตอุทยานแห่งชาติ โดยผู้ที่ปฏิบัติงานนอกเขตอุทยานแห่งชาติมีแรงจูงใจมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในเขตอุทยานแห่งชาติ เช่นเดียวกับพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์ปฏิบัติการไฟป่า

พนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า และสถานีควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน ณ สถานที่นั้น ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า และสถานีควบคุมและปฏิบัติการไฟป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน ณ สถานที่นั้น

สำหรับพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานที่อื่น ๆ พบว่ามีแรงจูงใจไม่แตกต่างจากพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานนอกพื้นที่นั้น ๆ โดยผู้ที่ปฏิบัติงานที่สถานีเพาะเลี้ยงนกน้ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือฐานปฏิบัติการป้องกันรักษาป่า เขตห้ามล่าสัตว์ป่า ศูนย์ศึกษาธรรมชาติและสัตว์ป่า และสถานีวิจัยสัตว์ป่า ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 6 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีประเภทของงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติอ้างอิง ได้มีการทดสอบเงื่อนไขของการใช้สถิติอ้างอิง ดังนั้นกรณีที่มีข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ผู้วิจัยได้ปรับข้อมูลให้มีลักษณะการแจกแจงแบบปกติตามเงื่อนไขของสถิติแต่ละตัว

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบประเภของงานที่ปฏิบัติกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า
สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

สถานที่ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	SD	t	Sig.
1. งานลาดตระเวนป้องกันรักษาป่า (n = 207)					
ใช่	158	3.30	0.36	0.653	0.514
ไม่ใช่	49	3.26	0.39		
2. งานบริการนักท่องเที่ยว (n = 206)					
ใช่	94	3.21	0.36	-2.865	0.005
ไม่ใช่	112	3.35	0.36		
3. งานเฝ้าระวังและผลักดันช้างป่า (n = 207)					
ใช่	70	3.30	0.35	0.259	0.796
ไม่ใช่	137	3.29	0.38		
4. งานควบคุมและปฏิบัติการไฟฟ้า (n = 207)					
ใช่	59	3.31	0.44	0.383	0.703
ไม่ใช่	148	3.29	0.34		
5. แม่บ้าน (n = 207)					
ใช่	1	3.76	0.00	1.273	0.204
ไม่ใช่	206	3.29	0.37		
6. งานโยธา/ซ่อมบำรุง (n = 207)					
ใช่	3	3.14	0.24	-0.717	0.474
ไม่ใช่	204	3.30	0.37		

ตารางที่ 33 (ต่อ)

สถานที่ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	SD	t	Sig.
7. งานดูแลทั่วไป (อาคาร สถานที่) (n = 207)					
ใช่	3	3.23	0.33	-0.304	0.761
ไม่ใช่	204	3.29	0.37		
8. งานประชาสัมพันธ์/ฝึกอบรม (n = 207)					
ใช่	4	3.19	0.56	-0.555	0.579
ไม่ใช่	203	3.29	0.37		
9. งานเก็บข้อมูลการวิจัย (n = 207)					
ใช่	1	3.29	0.00	0.009	0.993
ไม่ใช่	206	3.29	0.37		
10. งานสารบรรณ (n = 207)					
ใช่	2	3.09	0.28	-0.769	0.443
ไม่ใช่	205	3.29	0.37		
11. งานด้านภูมิสารสนเทศน์ ศาสตร์ (n = 207)					
ใช่	1	3.21	0.00	-0.222	0.824
ไม่ใช่	206	3.29	0.37		
12. งานปลูก และดูแลรักษา กล้าไม้ (n = 207)					
ใช่	1	2.87	0.00	-1.148	0.252
ไม่ใช่	206	3.29	0.37		
13. งานลาดตระเวนทางทะเล และชายฝั่ง (n = 207)					
ใช่	1	3.37	0.00	0.204	0.839
ไม่ใช่	206	3.29	0.37		

จากตารางที่ 33 พบว่า พนักงานราชการตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงานด้านการบริการนักท่องเที่ยว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากพนักงานพิทักษ์ป่าที่ไม่ได้ปฏิบัติงานด้านการบริการนักท่องเที่ยว โดยพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานด้านการบริการนักท่องเที่ยวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานด้านการบริการนักท่องเที่ยว

พนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานแม่บ้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ งานลาดตระเวนทางทะเลและชายฝั่ง งานควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า งานลาดตระเวนป้องกันรักษาป่า งานเฝ้าระวังและผลัดคนช้างป่า ซึ่งผู้ปฏิบัติงานด้านนี้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน งานเก็บข้อมูลการวิจัย ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากับผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน งานดูแลทั่วไป (อาคาร สถานที่) งานด้านภูมิสารสนเทศศาสตร์ งานประชาสัมพันธ์/ฝึกอบรม งานโยธา/ซ่อมบำรุง งานสารบรรณ และงานปลูกและดูแลรักษาต้นไม้ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานด้านนี้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 7 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติอ้างอิง ได้มีการทดสอบเงื่อนไขของการใช้สถิติอ้างอิง ดังนั้นกรณีที่มีข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ผู้วิจัยได้ปรับข้อมูลให้มีลักษณะการแจกแจงแบบปกติตามเงื่อนไขของสถิติแต่ละตัว โดยได้ตัดข้อมูลออก 2 ตัวอย่าง

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามที่อยู่ปัจจุบัน (n = 207)

ที่อยู่ปัจจุบัน	\bar{X}	SD
บ้านพักสำนักงาน	3.32	0.41
บ้านเช่า	3.29	0.26
บ้านพักส่วนตัว	3.23	0.32
บ้านญาติ	3.47	0.31

จากตารางที่ 34 พบว่า พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่พักอาศัยอยู่บ้านญาติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงพนักงานพิทักษ์

ป่าที่พักอาศัยอยู่อื่น ๆ และพบว่าพนักงานพิทักษ์ป่าที่พักอาศัยอยู่บ้านพักส่วนตัว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับที่อยู่ปัจจุบัน (n = 207)

	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Welch	1.333	3	7.930	0.331
Brown-forsythe	1.806	3	19.473	0.180

จากตารางที่ 35 ทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Levene's test มีค่า $p \leq 0.05$ ดังนั้นจึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ Brown-forsythe และค่า Welch พบว่าค่า $p > 0.05$ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ANOVA พบว่าพนักงานพิทักษ์ป่าที่มีที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตามสามารถสรุปได้ว่า พนักงานพิทักษ์ป่าที่มีที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีจังหวัดที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติอ้างอิง ได้มีการทดสอบเงื่อนไขของการใช้สถิติอ้างอิง ดังนั้นกรณีที่มีข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ผู้วิจัยได้ปรับข้อมูลให้มีลักษณะการแจกแจงแบบปกติตามเงื่อนไขของสถิติแต่ละตัว โดยได้ตัดข้อมูลออก 3 ตัวอย่าง

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามจังหวัด
ที่ปฏิบัติงาน (n = 206)

ที่อยู่ปัจจุบัน	\bar{X}	SD
ชลบุรี	3.47	0.24
ฉะเชิงเทรา	3.36	0.44
ระยอง	3.30	0.40
จันทบุรี	3.21	0.32
ตราด	3.19	0.37

จากตารางที่ 36 พบว่า พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงานที่จังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานอยู่ที่อื่น ๆ และพบว่าพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานอยู่ที่จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น
เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับจังหวัดที่ปฏิบัติงาน (n = 206)

	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Welch	6.164	4	70.682	0.000
Brown-forsythe	3.793	4	125.859	0.006

จากตารางที่ 37 ทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดคือ Levene's test มีค่า $p \leq 0.05$ ดังนั้นจึงใช้ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ Brown-forsythe และค่า Welch พบว่าค่า $p \leq 0.05$ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับ ANOVA แสดงว่าพนักงานพิทักษ์ป่าที่มีจังหวัดที่ปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 38 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำแนกตามจังหวัดที่ปฏิบัติงาน (n = 206)

จังหวัดที่ปฏิบัติงาน	ชลบุรี	ฉะเชิงเทรา	ระยอง	จันทบุรี	ตราด
ชลบุรี	-	0.11	0.17	0.26*	0.28
ฉะเชิงเทรา		-	0.07	0.15	0.17
ระยอง			-	0.09	0.10
จันทบุรี				-	0.02
ตราด					-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 38 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ Dunnett T3 พบว่า พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานที่จังหวัดจันทบุรี โดยพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 39 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 39 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
3. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5.1 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ปฏิบัติงานที่อุทยานแห่งชาติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5.2 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ปฏิบัติงานที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5.3 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ปฏิบัติงานที่เขตห้ามล่าสัตว์ป่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5.4 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ปฏิบัติงานที่ฐานปฏิบัติการรักษาป่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 39 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
5.5 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ปฏิบัติงานที่สถานีควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5.6 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ปฏิบัติงานที่ศูนย์ศึกษาธรรมชาติและสัตว์ป่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5.7 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ปฏิบัติงานที่สถานีเพาะเลี้ยงนกน้ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5.8 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ปฏิบัติงานที่สถานีวิจัยสัตว์ป่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5.9 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ปฏิบัติงานที่ศูนย์ควบคุมไฟป่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีประเภทของงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	
6.1 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ปฏิบัติงานลาดตระเวนป้องกันรักษาป่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 39 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>6.2 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัด สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ ปฏิบัติงานบริการนักท่องเที่ยว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน</p>	ยอมรับสมมติฐาน
<p>6.3 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัด สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ ปฏิบัติงานเฝ้าระวังและผลักดันช้างป่า มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธสมมติฐาน
<p>6.4 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัด สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ ปฏิบัติงานควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธสมมติฐาน
<p>6.5 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัด สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ ปฏิบัติงานแม่บ้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธสมมติฐาน
<p>6.6 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัด สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ ปฏิบัติงานโยธา/ซ่อมบำรุง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธสมมติฐาน
<p>6.7 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัด สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ ปฏิบัติงานดูแลทั่วไป (อาคารสถานที่) มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธสมมติฐาน
<p>6.8 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัด สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์/ฝึกอบรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน</p>	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 39 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
6.9 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ปฏิบัติงานเก็บข้อมูลการวิจัย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6.10 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ปฏิบัติงานสารบรรณ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6.11 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ปฏิบัติงานด้านภูมิสารสนเทศศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6.12 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ปฏิบัติงานปลูก และดูแลรักษากล้าไม้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6.13 พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่ปฏิบัติงาน และไม่ได้ปฏิบัติงานลาดตระเวนทางทะเลและชายฝั่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
8. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีจังหวัดที่ปฏิบัติต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน ประเภทของงานที่ปฏิบัติ ที่อยู่ปัจจุบัน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด 209 คน

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานพิทักษ์ป่า ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน ประเภทของงานที่ปฏิบัติ ที่อยู่ปัจจุบัน และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน ใช้สถิติในการวิจัยคือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Independent Sample t-test) กรณีตัวแปรอิสระมีระดับการวัดแบบกลุ่ม หรืออันดับไม่เกิน 2 กลุ่ม และตัวแปรตามมีระดับการวัดแบบช่วง หรืออัตราส่วน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA กรณีตัวแปรอิสระมีระดับการวัดแบบกลุ่ม หรืออันดับ ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และตัวแปรตามมีระดับการวัดแบบช่วง หรืออัตราส่วน และหากพบว่าค่า Levene's test ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ใช้ค่า Brown-forsythe และค่า Welch วิเคราะห์ข้อมูลแทน และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ Dunnett T3 โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลทั่วไปของพนักงานพิทักษ์ป่า พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่า มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด มีการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มากที่สุด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-14 ปี มากที่สุด มีสถานภาพสมรส มากที่สุด ปฏิบัติงานในเขตอุทยานแห่งชาติ มากที่สุด

ปฏิบัติงานด้านการป้องกันลาดตระเวนรักษาป่ามากที่สุด ปัจจุบันพักอาศัยอยู่บ้านพักสำนักงานมากที่สุด และปฏิบัติงานที่จังหวัดจันทบุรี มากที่สุด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu = 3.28$, $\sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณาจากปัจจัยการจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษา พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่า มีแรงจูงใจจากปัจจัยการบำรุงรักษาสูงกว่าปัจจัยการจูงใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการจูงใจที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือความสำเร็จในงาน รองลงมาคือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยการบำรุงรักษา พบว่า สถานะของอาชีพเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันดับสูงสุด รองลงมา คือความมั่นคงในงาน

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานพิทักษ์ป่า ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานพิทักษ์ป่าที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในเขตอุทยานแห่งชาติ โดยผู้ที่ปฏิบัติงานนอกเขตอุทยานแห่งชาติ มีแรงจูงใจมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในเขตอุทยานแห่งชาติ เช่นเดียวกับพนักงานพิทักษ์ป่า ที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์ควบคุมไฟฟ้า ส่วนพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานที่เขตห้ามล่าสัตว์ป่า ก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากคนที่ไม่ได้ปฏิบัติ แต่ผู้ที่ปฏิบัติงานในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติ เช่นเดียวกับพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานที่สถานีควบคุมและปฏิบัติการไฟฟ้า ส่วนพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานที่สถานที่อื่นๆมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีประเภทของงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานพิทักษ์ป่า ที่ปฏิบัติงานด้านการบริการนักท่องเที่ยวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานพิทักษ์ป่าที่ไม่ได้ปฏิบัติงานด้านการบริการ

นักท่องเที่ยว ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีจังหวัดที่ปฏิบัติต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานพิทักษ์ป่า ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานที่จังหวัดจันทบุรี

อภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์วัฒน์ ศรีสด (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณนิภา เฟ็งคำ (2554) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพระบุ อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น พบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิม สุขเจริญ (2557) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการวิจัย พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องต่างๆ ผู้ตอบแบบสอบถามมีอัตราส่วนระหว่างเพศหญิง และเพศชาย เท่า ๆ กัน ในขณะที่พนักงานพิทักษ์ป่าเกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย อีกทั้งพนักงานพิทักษ์ป่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ในขณะที่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี มีความหลากหลายของตำแหน่งงานมากกว่า และอายุงานน้อยกว่า จึงอาจเป็นสาเหตุให้ผลการวิจัยที่ได้ออกมาแตกต่างกัน การที่พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเนื่องมาจากอายุงานที่มากกว่า ระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า จึงทำให้มีแนวโน้มการเปลี่ยนงาน หรือความไม่พึงพอใจในงานน้อยกว่า ความรู้สึกยอมรับในสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันและความพึงพอใจในงานจึงมีมากกว่า อีกทั้งพนักงานพิทักษ์ป่าส่วนใหญ่พักอาศัยในบ้านพักของหน่วยงาน เป็นการลดค่าภาระค่าใช้จ่าย และเพิ่มความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน

นอกจากนี้พนักงานพิทักษ์ป่าคิดว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบผลสำเร็จตามที่ หน่วยงานวางไว้ ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ สามารถยึดเป็นอาชีพ และทำให้ฐานะ ทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น จึงอาจเป็นสาเหตุให้พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานสูงกว่า

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยการ บำรุงรักษาสูงกว่าด้านปัจจัยการจูงใจ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอดุลย์ ทองจำรุณ (2556) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอ แก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการจูงใจอยู่ในระดับสูงกว่าปัจจัยการบำรุงรักษา

เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับคะแนนจากมากไปน้อย สามารถพิจารณาได้ดังนี้

ปัจจัยการจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง มีแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรัญญา เดิมกิจธนสาร (2554) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้างมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิม สุขเจริญ (2557) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานพิทักษ์ป่าสามารถ ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานได้อย่างเต็มที่ งานพิทักษ์ป่าเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้าน พนักงาน พิทักษ์ป่าที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ทุกคนจะถูกส่งไปฝึกอบรมหลักสูตรการลาดตระเวนพื้นที่ อนุรักษ์ และขณะที่ปฏิบัติงานก็จะมีบททบทวนความรู้ที่ต้องใช้ในการทำงานเสมอ มีการซ้อมย่อย เช่น การซ้อมดับไฟป่า การใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการลาดตระเวน แขนกัญญ์ฉุกเฉิน การปฐม พยาบาลเบื้องต้น จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของนันท์วัฒน์ ศรีสด (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ในอำเภอบ้านดุง ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของเฉลิม สุขเจริญ (2557) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงาน

พิทักษ์ป่ามีความเห็นว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ ทำทลายความสามารถ ตรงกับทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งนี้หัวหน้าหน่วยงานควรจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านใหม่ๆเพิ่มเติมอยู่เสมอ

3. ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรัญญา เตมิจิชนสาร (2554) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์วัฒน์ ศรีสด (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในอำเภอ บ้านดุง ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิม สุขเจริญ (2557) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานพิทักษ์ป่ามีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในงาน และมีการสอบถามถึงความก้าวหน้าของงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ ซึ่งผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญในการสร้างความรับผิดชอบในการทำงาน หากผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยไม่สนใจติดตามงาน หรือไม่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรับผิดชอบงานก็อาจไม่บรรลุวัตถุประสงค์ และผู้ปฏิบัติงานอาจไม่เห็นความสำคัญในงานนั้น

4. ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์วัฒน์ ศรีสด (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในอำเภอบ้านดุง ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรัญญา เตมิจิชนสาร (2554) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิม สุขเจริญ (2557) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนการได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ไปฝึกอบรม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะ พนักงานพิทักษ์ป่าอาจมีความเห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจยังไม่มีความชัดเจน ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานควรให้พนักงานพิทักษ์ป่าลงชื่อรับทราบผลการประเมินทุกครั้ง และต้องชี้แจงในกรณีที่เกณฑ์ประเมินข้อไหนอยู่ในระดับที่ควร

ปรับปรุง อีกทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานพิทักษ์ป่าสามารถโต้แย้งเมื่อเห็นว่าคะแนนที่ตนได้รับไม่เป็นธรรม

5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง มีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิม สุขเจริญ (2557) ซึ่งผลการวิจัย พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานพิทักษ์ป่า มีความเห็นว่าการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ ได้รับคำชมเชยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ซึ่งการปฏิบัติงานบางอย่าง จำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับส่วนราชการอื่น ๆ หรือกับภาคประชาชน ดังนั้นการได้รับการยอมรับนับถือจากทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และภาคส่วนอื่น ๆ จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่จะทำให้พนักงานพิทักษ์ป่าเกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งการจะเพิ่มแรงจูงใจในด้านนี้สามารถทำได้โดยการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานพิทักษ์ป่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมในงาน หรือกิจกรรมของชุมชน เข้าไปพบปะผู้นำชุมชน และชาวบ้าน เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์การทำงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกภาคส่วน

6. ด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์วัฒน์ ศรีสด (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรัญญา เตมิกิจธนสาร (2554) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน และค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง มีแรงจูงใจด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาที่ระดับคะแนนที่ได้คือ 2.85 คะแนน ซึ่งน้อยที่สุด ทั้งนี้เพราะพนักงานพิทักษ์ป่ามีความเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับอาจยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน การเพิ่มคะแนนแรงจูงใจในด้านนี้สามารถทำได้โดยการพิจารณาเพิ่มเบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับปริมาณงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้ทุกคนได้ออกไปปฏิบัติราชการเท่า ๆ กัน

ปัจจัยการบำรุงรักษา

1. ด้านสถานะของอาชีพ พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในด้านนี้สูงเป็นอันดับแรก และอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง มีแรงจูงใจด้านสถานะของอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะพนักงานพิทักษ์ป่ามีความเห็นว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเป็นงานที่ได้รับการยอมรับ

จากสังคม และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เนื่องจากปัจจุบันสื่อต่าง ๆ ได้เข้ามาให้ความสนใจกับอาชีพพนักงานพิทักษ์ป่า มีการนำเสนอข่าวเพื่อให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบถึงการทำงานที่ยากลำบากของพนักงานพิทักษ์ป่า อีกทั้งงานราชการถือเป็นงานที่มีเกียรติ หลายคนจึงรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง

2. ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานโดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรัญญา เตมิกิจชนสาร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานพิทักษ์ป่าคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่นี้สามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป และทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น ซึ่งพนักงานพิทักษ์ป่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ผู้ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด ดังนั้นผู้ที่มีอายุมาก จึงมีแนวโน้มที่จะมีการเปลี่ยนงานน้อยกว่า จึงอาจเป็นสาเหตุให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานพิทักษ์ป่าส่วนใหญ่ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน อีกทั้งแต่ละคนทำงานมากกว่า 5 ปี และเงินเดือนเพิ่มจากตอนเป็นพนักงานงานจ้างเหมา (TOR) จึงทำให้เศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานพิทักษ์ป่ามีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ใส่ใจต่อลูกน้องทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคทั้งในการทำงาน หรือเรื่องส่วนตัวก็สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือได้ และพนักงานพิทักษ์ป่าปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มใจ ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่ดี นอกจากจะต้องเก่งเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาก็ควรลงไปร่วมปฏิบัติงานกับลูกน้องด้วย ควรให้ความดูแล เอาใจใส่ต่อลูกน้องทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารปกครอง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนรู้สึกพึงพอใจ และมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนนทวัฒน์ ศรีสด (2555) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานพิทักษ์ป่าสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ สามารถปรึกษาปัญหาที่เกิดจากการทำงาน และปัญหาส่วนตัวกับ

ผู้ร่วมงานได้ ซึ่งการทำงานแต่ละอย่างนั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือภายในหน่วยงาน เพื่อให้งานออกมาสำเร็จลุล่วง การสร้างทีมงานจึงเป็นอีกหน้าที่หนึ่งของผู้บังคับบัญชาควรทำหากเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานก็อาจเป็นสาเหตุให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ

5. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง มีแรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานพิทักษ์ป่ามีสถานที่ปฏิบัติงานไม่ไกลจากที่พักอาศัยของครอบครัว และมีความสุข มีความพอใจกับงานที่ทำอยู่ เนื่องจากพนักงานพิทักษ์ป่าส่วนใหญ่พักอาศัยในบ้านพักสำนักงาน สามารถนำครอบครัวมาอยู่ได้ บางคนก็ทำงานในหน่วยงานด้วย จึงไม่มีผลกระทบกับความเป็นอยู่ส่วนตัว

6. ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง มีแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรัญญา เดิมกิจชนสาร (2554) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์วัฒน์ ศรีสศ (2555) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานพิทักษ์ป่ามีความเห็นว่า หน่วยงานมีการกำหนดทิศทางการบริหารงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และมีการแจ้งให้ทุกคนในหน่วยงานรับทราบถึงวิสัยทัศน์ และทิศทางองค์กรเป็นสิ่งที่หัวหน้าหน่วยงานควรแจ้งให้ผู้บังคับบัญชารับทราบร่วมกัน เพื่อให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

7. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง มีแรงจูงใจด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรัญญา เดิมกิจชนสาร (2554) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์วัฒน์ ศรีสศ (2555) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานพิทักษ์ป่ามีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรม เสมอภาค และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงาน

8. ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง มีแรงจูงใจ

ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์วัฒน์ ศรีสด (2555) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของของวรัญญา เดิมกิจชนสาร (2554) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานพิทักษ์ป่ามีความเห็นว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ มีสภาพดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งการจะเพิ่มระดับคะแนนของแรงจูงใจในด้านนี้สามารถทำได้โดย การจัดระเบียบสำนักงานด้วยวิธีการ 5 ส ควรมีการสะอาด ทำความสะอาด สถานที่ปฏิบัติงานให้มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ เพื่อสร้างสุขลักษณะที่ดีในการปฏิบัติงาน และควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ

9. ด้าน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ที่ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง มีแรงจูงใจด้าน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรัญญา เดิมกิจชนสาร (2554) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิม สุขเจริญ (2557) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา ระดับคะแนนที่ได้คือ 2.86 คะแนน และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีความเห็นว่ามีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น 2.83 คะแนน และได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนขั้นสูงขึ้น 2.89 คะแนน ซึ่งการเพิ่มคะแนนแรงจูงใจในด้านนี้สามารถทำได้โดย การกระตุ้นให้พนักงานพิทักษ์ป่าดึงศักยภาพในตนเองออกมาใช้ให้มากที่สุด เพราะการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานพิทักษ์ป่าแต่ละคน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า

1. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรัญญา เดิมกิจชนสาร (2554) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา เฟื่องประยูร (2558) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากแต่ละช่วงอายุ พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่าทุกช่วงอายุมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานพิทักษ์ป่าที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ทั้งนี้เพราะเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน หรือหน้าที่งาน เป็นต้น ของพนักงานพิทักษ์ป่าแต่ละคนแตกต่างกันน้อยมาก จึงอาจเป็นสาเหตุให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุ

2. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิญญา เตมิกิจธนสาร (2554) ซึ่งผลการวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงที่มีการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ซึ่งพนักงานพิทักษ์ป่าที่มีระดับการศึกษา ปวท./ ปวส./ อนุปริญญา และปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนวุฒิการศึกษาอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะการเปิดรับสมัครบุคคลเข้ามาเป็นพนักงานพิทักษ์ป่าไม่ได้มีการกำหนดวุฒิการศึกษา ดังนั้นไม่ว่าพนักงานพิทักษ์ป่าคนนั้นจะจบการศึกษาระดับใดมา แต่เมื่อมาปฏิบัติงาน หน้าที่งานของแต่ละคนจึงไม่ได้มีความแตกต่างกันมากนัก จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิญญา เตมิกิจธนสาร (2554) ซึ่งผลการวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอคุสย์ ทองจำรูญ (2556) ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา ทั้งนี้พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมากจะมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษามากด้วย

โดยผลการศึกษา พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่าที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนระยะเวลาอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะ พนักงานพิทักษ์ป่าทุกคนล้วนมีอายุงานมากกว่า 5 ปี และลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละคนไม่ค่อยแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่ออายุงานเพิ่มมากขึ้น แต่ลักษณะงานไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงไม่แตกต่างกัน

4. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา เพื่อประยูร (2558) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งพนักงานพิทักษ์ป่าที่มีสถานภาพโสด สมรส และหม้าย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ระดับมากที่สุด ส่วนพนักงานพิทักษ์ป่าที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ พนักงานพิทักษ์ป่าที่มีสถานภาพหย่าร้างอาจมีปัญหาทางครอบครัวมากกว่า จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าสถานภาพอื่นๆ แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน เพราะต่างก็ต้องการความมั่นคงในด้านการงาน เพื่อนำรายได้จากการปฏิบัติงาน ไปเลี้ยงตนเองหรือครอบครัว

5. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีสถานภาพปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา เพื่อประยูร (2558) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีสถานภาพทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

พนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า และสถานีควบคุมไฟป่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน ณ สถานที่นั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า และสถานีควบคุมและปฏิบัติการไฟป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน ณ สถานที่นั้น ส่วนพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานพิทักษ์ป่าที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในเขตอุทยานแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่ปฏิบัติงานนอกเขตอุทยานแห่งชาติมีแรงจูงใจมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในเขตอุทยานแห่งชาติ เช่นเดียวกับพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์ควบคุมไฟป่า ทั้งนี้เพราะ พนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานในเขตอุทยานแห่งชาติ แต่ละคนปฏิบัติงานหลายด้าน เช่น งานบริการนักท่องเที่ยว งานลาดตระเวนป้องกันรักษาป่า งานเฝ้าระวังและผลักดันช้างป่า จึงอาจทำให้เกิดความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน และคิดว่าปริมาณงานไม่คุ้มกับค่าตอบแทน จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานนอกเขตอุทยานแห่งชาติ ส่วนพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์ควบคุมไฟป่า นอกเหนือจากการเฝ้าระวังและป้องกันไฟป่าแล้ว ยังต้องคอย

ประชาสัมพันธ อบรม ให้ความรู้แก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา รวมถึงประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับการเฝ้าระวังและควบคุมไฟฟ้า ทำให้ต้องเดินทางบ่อย และเบียดเสียดที่ได้อาจไม่เพียงพอ จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานที่ศูนย์ควบคุมและปฏิบัติการไฟฟ้า

6. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีประเภทของงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษา พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่า ที่ปฏิบัติงานด้านการบริการนักท่องเที่ยว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานพิทักษ์ป่าที่ไม่ได้ปฏิบัติงานด้านการบริการนักท่องเที่ยว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานด้านการบริการนักท่องเที่ยวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานด้านการบริการนักท่องเที่ยว ทั้งนี้เพราะงานบริการนักท่องเที่ยวต้องดูแลประชาชนผู้มาใช้บริการวันละจำนวนมาก ต่างจากงานด้านอื่นซึ่งส่วนมากจะไม่ค่อยได้บริการประชาชน ดังนั้นอาจทำให้เกิดความเครียด หรือเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานด้านนี้

7. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีที่อยู่ปัจจุบันต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษา พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่าที่พักอาศัยอยู่บ้านญาติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงพนักงานพิทักษ์ป่าที่พักอาศัยอยู่ที่อื่น ๆ และพบว่าพนักงานพิทักษ์ป่าที่พักอาศัยอยู่บ้านพักส่วนตัว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด ทั้งนี้เพราะ พนักงานพิทักษ์ป่าที่พักอาศัยอยู่บ้านพักส่วนตัว อาจได้รับความสะดวกสบายมากกว่าที่พักอาศัยอยู่บ้านญาติ จึงทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานน้อยกว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงน้อยกว่า

8. พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ที่มีจังหวัดที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษา พบว่าพนักงานพิทักษ์ป่า ที่ปฏิบัติงานที่จังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานอยู่ที่อื่น ๆ และพบว่าพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานอยู่ที่จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด ทั้งนี้เพราะพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานที่จังหวัดชลบุรีอาจมีสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงานที่สะดวก และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานมากกว่าที่ตราด และอยู่ใกล้กับสำนักฯ มากกว่า การลงพื้นที่ของผู้อำนวยความสะดวกเพื่อตรวจเยี่ยม และให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงมีโอกาทำได้บ่อยกว่า และส่วนใหญ่พนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานที่จังหวัดตราด จะปฏิบัติงานในเขตอุทยานแห่งชาติ ซึ่งปฏิบัติงานหลายด้าน จึงอาจเป็นสาเหตุให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าที่อื่น

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ Dunnett T3 พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานที่จังหวัดจันทบุรี โดยพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรีมีแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดจันทบุรี ทั้งนี้เพราะว่า จังหวัดจันทบุรีประสบกับปัญหาช้างป่าออกนอกพื้นที่ป่า ทำให้ต้องส่งกำลังเจ้าหน้าที่สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันดูแลรักษาความปลอดภัยให้กับประชาชนโดยรอบพื้นที่ และผลักดันให้ช้างกลับเข้าป่า ซึ่งเป็นงานที่ค่อนข้างหนักและเสี่ยง เนื่องจากอาจถูกช้างป่าทำร้ายบาดเจ็บ หรือเสียชีวิต หรือการเกิดการกระทบกระทั่งกับประชาชนที่ไม่เข้าใจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือประชาชนที่มีความโกรธแค้นช้างป่า จึงเป็นสาเหตุให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าจังหวัดชลบุรี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยคะแนนน้อยที่สุด ($\mu = 2.85$) และพนักงานพิทักษ์ป่าบางคน คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ แต่ค่าตอบแทน หรือเงินเดือนที่ได้รับเป็นระเบียบของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ได้กำหนดไว้ การแก้ไขเปลี่ยนแปลงเงินเดือน จึงเป็นเรื่องที่ปฏิบัติได้ยาก สิ่งที่หน่วยงานระดับปฏิบัติสามารถทำได้เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน คือ ควรกำหนดอัตราเงินเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานพิทักษ์ป่า ตามความเหมาะสมกับปริมาณงาน และความเลื่องของงาน นั้น ๆ ผู้อำนวยการส่วน และหัวหน้าหน่วยงานภาคสนามต้องวางแผนในการบริหารงบประมาณให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และจำนวนของเจ้าหน้าที่ในส่วน การเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยงควรเป็นไปด้วยความถูกต้อง และยุติธรรม

2. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.13$) โดยพนักงานพิทักษ์ป่ามีความเห็นว่าหน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ เช่น อุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น รถยนต์ รถจักรยานยนต์ อาวุธปืน เครื่องหาค่าพิกัดดาวเทียม (GPS) มีสภาพเก่า ชำรุด และไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้อำนวยการสำนักฯ ผู้อำนวยการส่วน และหัวหน้าหน่วยงานภาคสนาม ได้ทำการ

ร้องขอสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมไปยังกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชหลายครั้ง แต่ก็ยังได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ควรทำการสำรวจครุภัณฑ์ที่มีสภาพชำรุด เพื่อทำการ แยกจำหน่าย หรือขายทอดตลาด แล้วจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม เพื่อดำเนินการจัดซื้อครุภัณฑ์ หรืออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อไป หรือควรขอความอนุเคราะห์ และเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามา สนับสนุน โดยการแก้ไขระเบียบข้อบังคับให้เอื้อต่อการดำเนินการมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน โอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับด้านเงินเดือน ($\mu = 2.86$) โดยพนักงานพิทักษ์ป่าบางคนคิดว่า ได้รับโอกาสให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นน้อย ซึ่งในทาง ปฏิบัติการพิจารณาเลือกพนักงานพิทักษ์ป่าขึ้นมาเป็นหัวหน้าชุด หรือหัวหน้าหน่วย จะพิจารณาจาก ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และศักยภาพในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรมีการ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกซึ่งขีดความสามารถที่มีอยู่ในตนเอง แล้วนำออกมาใช้ให้มากที่สุด โดยการเพิ่มแรงจูงใจในเรื่องของการมอบ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บังคับบัญชา ควรมีความชัดเจนในเรื่องของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) สามารถอธิบายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ที่จะ ได้รับเลือกให้ขึ้นมาทำหน้าที่หัวหน้าชุด หรือหัวหน้าหน่วยได้ (ตัดข้อ 2 เดิมทิ้ง)

2. จากการศึกษา พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.23$) และพนักงานพิทักษ์ป่าบางคนมีความคิดเห็นว่าการ แสดงความคิดเห็นของตนอาจยังไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นสาเหตุให้ผู้บังคับบัญชายังไม่ไว้วางใจที่จะมอบหมายงานสำคัญให้ทำการเพิ่มแรงจูงใจ ในด้านนี้สามารถทำได้โดย การจัดกิจกรรมกลุ่มกระชับความสัมพันธ์ภายในให้หัวหน้าหน่วยงาน และพนักงานพิทักษ์ป่าทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรม และทำให้เกิดความใกล้ชิดกันมากขึ้น ทำให้ได้ทราบถึงพฤติกรรม หรือความรู้สึกอันไม่พึงประสงค์ ที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพิทักษ์ป่าแต่ละคน

3. จากการศึกษา พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานในเขตอุทยานแห่งชาติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในเขตอุทยานแห่งชาติ ทั้งนี้ เพราะการปฏิบัติงานในเขตอุทยานแห่งชาติไม่ได้ปฏิบัติงานด้านเดียว จะมีทั้งงานบริการ นักท่องเที่ยวงานลาดตระเวนและป้องกันรักษาป่า งานเฝ้าระวังและควบคุมไฟป่า และงานเฝ้าระวัง และผลัดกันช่างป่า ด้วยปริมาณงานที่หลากหลายอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเหนื่อยล้า และคิดว่า

คำตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ดังนั้นหัวหน้าหน่วยงานจึงควรพิจารณาจัดงานให้เหมาะสมกับปริมาณคน อาจมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าทำงานกันไปตามความเหมาะสมให้พนักงานพิทักษ์ป่าหนึ่งคนปฏิบัติงานไม่เกิน 2 หน้าที่ และพิจารณาเพิ่มวันหยุดพักผ่อนให้กับพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ ให้ได้มีวันหยุดต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1. เนื่องจากงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ เป็นงานเฉพาะทาง จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ รวมถึงมีใจรักในการอนุรักษ์จริง ๆ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะหากขาดซึ่งบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทรัพยากรธรรมชาติก็จะไม่ได้รับการดูแล อนุรักษ์ และฟื้นฟู ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม โดยทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เนื่องจากพนักงานพิทักษ์ป่าเป็นผู้ปฏิบัติ แต่ข้าราชการเป็นทั้งผู้ปฏิบัติ และผู้วางแผนการปฏิบัติงาน ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จะทำให้ทราบถึงมุมมองที่แตกต่างออกไป หน่วยงานสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน
2. ควรศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง
3. ควรศึกษาเฉพาะเจาะจงหน่วยงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึก

บรรณานุกรม

- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (2558). เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. ประกาศกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.
- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (ม.ป.ป.). เกี่ยวกับหน่วยงาน. เข้าถึงได้จาก <http://portal.dnp.go.th/>
- ครรชิต พรหมสุ่ย. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลตาดหนึ่ง อำเภอสว่างดินแดน จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรราชภัฏนครสวรรค์. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นันทวัฒน์ ศรีสด. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้างคู จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เนตรชนก นามเสนาะ. (2549). แรงจูงใจในการทำงานอาชีพเลขานุการสถานทูต ฯ. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประจักษ์ เฉยชัยภูมิ. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปราณี ประวิษพราหมณ์, เกษสุณีย์ บำรุงจิตต์, จิรภัทร ดันดีพิกุล และผ่องพรรณ จันทร์กระจ่าง. (2556). *โครงการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมหานคร*. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมหานคร.
- ปรีดา พรหมเพชร. (2555). *แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พรรณนิภา เฟื่องคำ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลพระบุ อำเภอพระยี่น จังหวัดขอนแก่น*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2526). *รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ. 1887-ค.ศ. 1970)*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วรัญญา เดิมกิจชนสาร. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัฒนา โสสุวรรณ. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- วินิจ ชิวะโต. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อุษยา. (2551). *แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. เชียงใหม่: ธนุชพริ้นติ้ง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และชนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ Management and organizational behavior*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (ม.ป.ป.).
 การวางแผนยุทธศาสตร์การลาดตระเวน การฝึกภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ:
 สำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.
- สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา). (2560). *โครงสร้างสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)*. เข้าถึงได้จาก <http://portal.dnp.go.th/Content/Sriracha?contentId=560>
- สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา). (ม.ป.ป.). *เกี่ยวกับหน่วยงาน*. เข้าถึงได้จาก
<http://portal.dnp.go.th/p/Sriracha>
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่
 อำเภอแก่งศรีภูมิ จังหวัดชัยภูมิ. โครงการปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 วิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.*
- อติทยา เสนะวงษ์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ
 และระดับหัวหน้างาน ที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M.
 การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.*
- อัครี หล่อเหลี่ยม. (2555). *แรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจ
 เข้าทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษ
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,
 วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อุษา เพ็ญประยูร. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.).
 New York: John Wiley and Sons.
- Srivastava, A., & Bhatia, P. (2013). A qualitative study of employee motivation factors. In
Nationalized Banking Sector of India. Retrieved from www.ijbmi.org

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามไว้เป็นความลับไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามดังนั้นท่านสามารถตอบข้อคำถามได้อย่างอิสระและสอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) จำนวน 38 ข้อ

3. ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่าน ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามชุดที่.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. อายุ

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 30 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 31-40 ปี |
| <input type="checkbox"/> 2. 41-50 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 51-60 ปี |

2. ระดับการศึกษา

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น | <input type="checkbox"/> 2. มัธยมศึกษาตอนต้น |
| <input type="checkbox"/> 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. | <input type="checkbox"/> 4. ปวท./ ปวส./ อนุปริญญา |
| <input type="checkbox"/> 5.ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 6. สูงกว่าปริญญาตรี |

3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (รวมระยะเวลาที่ทำงานกับกรมอุทยานแห่งชาติฯ ตั้งแต่ก่อนบรรจุเป็นพนักงานราชการ)

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 5-9 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 10-14 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. มากกว่าหรือเท่ากับ 15 ปีขึ้นไป | |

4. สถานภาพสมรส

- | | |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. โสด | <input type="checkbox"/> 2. สมรส |
| <input type="checkbox"/> 3. หย่าร้าง | <input type="checkbox"/> 4. หม้าย |

5. สถานที่ปฏิบัติงาน

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. อุทยานแห่งชาติ | <input type="checkbox"/> 2. เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า |
| <input type="checkbox"/> 3. เขตห้ามล่าสัตว์ป่า | <input type="checkbox"/> 4. ฐานปฏิบัติการป้องกันรักษาป่า |
| <input type="checkbox"/> 5. สถานีควบคุมไฟป่า | <input type="checkbox"/> 6. อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... |

6. ประเภทของงานที่ปฏิบัติ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. งานลาดตระเวนป้องกันรักษาป่า | <input type="checkbox"/> 2. งานบริการนักท่องเที่ยว |
| <input type="checkbox"/> 3. งานเฝ้าระวังและผลักดันช้างป่า | <input type="checkbox"/> 4. งานควบคุมและปฏิบัติการไฟป่า |
| <input type="checkbox"/> 5. อื่น ๆ โปรดระบุ..... | |

7. ที่อยู่ปัจจุบัน

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. บ้านพักสำนักงาน | <input type="checkbox"/> 2. บ้านเช่า |
| <input type="checkbox"/> 3. บ้านพักส่วนตัว | <input type="checkbox"/> 4. บ้านญาติ |

8. จังหวัดที่ปฏิบัติงาน

 1. ชลบุรี 2. ฉะเชิงเทรา 3. ระยอง 4. จันทบุรี 5. ตราด

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็น

ความหมายของค่าน้ำหนักคะแนนมีดังนี้

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	ความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็น ด้วย (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานวางไว้				
2.	ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานได้อย่างเต็มที่				
3.	การแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา				
4.	การแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน				

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	ความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็น ด้วย (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
5.	ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความ ความสามารถของท่านจึงมอบหมายงานที่ สำคัญให้ท่านทำเสมอ				
6.	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ และคำชมเชยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุก ภาคส่วน (ทหาร ตำรวจตระเวนชายแดน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน เป็นต้น)				
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
7.	งานตามอำนาจหน้าที่ หรือตามตำแหน่ง ของท่านเป็นงานที่น่าสนใจ				
8.	งานตามอำนาจหน้าที่ หรือตามตำแหน่ง ของท่านท้าทายความสามารถ				
9.	งานตามอำนาจหน้าที่ หรือตามตำแหน่ง ของท่านตรงกับทักษะ ความรู้ ความสามารถที่ท่านมีอยู่				
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
10.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นอิสระในการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่แก่ท่าน				
11.	ผู้บังคับบัญชามีบทบาทกระตุ้นให้ท่านเกิด ความรู้สึกรับผิดชอบในการที่ต้องปฏิบัติ				
12.	ผู้บังคับบัญชาได้มีการสอบถามถึง ความก้าวหน้าของงานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่เสมอ				

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	ความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็น ด้วย (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
13.	การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน มี ความโปร่งใส และเป็นธรรม				
14.	การพิจารณา สับเปลี่ยน หรือโยกย้าย ตำแหน่ง ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความ โปร่งใส และเป็นธรรม				
15.	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ไป ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการ ปฏิบัติงาน				
ด้านเงินเดือน					
16.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการ ดำรงชีวิต				
17.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ				
ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
18.	ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสาย งานที่ปฏิบัติ				
19.	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ เลื่อนขั้นสูงขึ้น				
ด้านสถานะของอาชีพ					
20.	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับ จากสังคม				
21.	งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ในตนเอง				

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	ความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็น ด้วย (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
22.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี				
23.	ผู้บังคับบัญชาของท่านใส่ใจต่อลูกน้องทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน				
24.	เมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานหรือมีปัญหาส่วนตัวผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ				
25.	ท่านปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่				
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
26.	ท่านทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี				
27.	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้				
28.	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้				
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา					
29.	ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค				
30.	การที่หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงาน				

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	ความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็น ด้วย (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านนโยบายและการบริหาร					
31.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดทิศทางในการบริหารงาน วางแผนการบริหารจัดการหน่วยงานที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม				
32.	หน่วยงานของท่านประกาศทิศทางในการบริหารงาน ให้ทุกคนในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วกัน				
ด้านสภาพการทำงาน					
33.	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสภาพเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน				
34.	หน่วยงานของท่าน มีอุปกรณ์เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และมีสภาพดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน				
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
35.	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านไม่ห่างไกลจากที่พักอาศัยของครอบครัวมากนัก				
36.	ท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่				
ด้านความมั่นคงในงาน					
37.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป				
38.	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น				