

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี

Morale and Motivation of The Personnel of The Royal Forest Department in The Saraburi Provincial Area

กมลวรรณ อรนต์*

Kamolwan Oranut

Received: December 15, 2024 Revised: January 24, 2025 Accepted: January 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี และ 2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำนวน 144 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน รวม 35 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจะนำมาทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 2. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานในกรมป่าไม้ พบว่าในภาพรวมและรายด้านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการกับพนักงานราชการ

คำสำคัญ: กรมป่าไม้ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี, ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน, บุคลากร

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Students of the Master of Public Administration program, Public Administration major, Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

Corresponding Author: kamolwan1026@gmail.com

Abstract

This research's objectives are to: 1. study the morale and motivation of personnel of the Royal Forest Department in the Saraburi provincial area 2. compare the morale and work motivation among personnel of the Royal Forest Department in the Saraburi provincial area, classified by personal factors. The sample consists of 144 personnel from the Royal Forest Department in the Saraburi provincial area, selected through proportional stratified sampling. The tools used for data collection include a questionnaire divided into 2 parts with a total of 35 items, with a reliability coefficient of 0.923. The statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance. When differences are found, pairwise mean comparisons will be tested using the Scheffe's method.

The research results found that: 1. The study of the morale and motivation of personnel of the Royal Forest Department in the Saraburi provincial area, the overall picture is at a high level. Arranged from highest to lowest average values: success in work, followed by interpersonal relations. In terms of being accepted and respected Working conditions and salary or compensation the part with the lowest average was career advancement. 2. The compare the morale and work motivation among personnel of the Royal Forest Department in the Saraburi provincial area, classified by gender, age, educational level. and work experience in the Royal Forest Department. It was found that overall and, in each area, there was no difference in morale and work motivation. and when classified by type of personnel It was found that overall, there was no difference. But when considering each aspect, it was found that there was a difference in 1 aspect, that is, in the aspect of career advancement for 1 pair: civil servants and government employees.

Keywords: The Royal Forest Department in the Saraburi Provincial Area, Morale and Motivation, Personnel

บทนำ

ขวัญและกำลังใจเกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกและทัศนคติของบุคคล เป็นปัจจัยที่มีผลต่อองค์การ เพราะการที่จะทำให้บุคคลมีความสนใจทำงานในองค์การ มีความจงรักภักดี มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากหรือนั้น ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้บุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยเป็นตัวกำหนด โดยแนวคิดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg คือ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ (Herzberg, 1975; อ้างถึงใน พระชรอ ยากองโค, 2561) เป็นหนึ่งในแนวคิดที่ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งขวัญและกำลังใจจะเชื่อมโยงถึงคุณภาพในการปฏิบัติงานเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น เกิดความสนใจหรือความใส่ใจที่จะทำหน้าที่ นอกจากนั้นขวัญและกำลังใจในการทำงานถือว่าเป็นภาวะทางจิตใจที่จะทำการอุทิศตัวเพื่องานนั้น ดังนั้น ขวัญและกำลังใจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี จะมีความตั้งใจ มีความมุ่งมั่น เต็มใจ และเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร ด้วยเหตุนี้จึงต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ดี รวมถึงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่ดี (กนกวลี สุขปลั่ง, 2560)

กรมป่าไม้ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 3 หน่วยงาน คือ 1) สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี) ทำหน้าที่หลักในการให้บริการแก่ประชาชน ป้องกันรักษาป่า ควบคุมดูแล ป้องกันการบุกรุกทำลายป่า และการกระทำผิดในพื้นที่ป่าไม้ ส่งเสริมชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปลูกป่า การจัดการป่าชุมชน และการปลูกสร้างสวนป่าเชิงเศรษฐกิจ อนุรักษ์ ค้ำครอง ดูแลรักษา และจัดการให้มีการใช้ประโยชน์ที่ดินป่าไม้และการอนุญาตที่เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากไม้ อุตสาหกรรม ที่ดินป่าไม้ และผลิตผลป่าไม้ รวมถึงศึกษาค้นคว้า วิจัย และพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับป่าไม้ ผลิตผลป่าไม้และผลิตภัณฑ์ไม้ (กรมป่าไม้, 2566ก) มีจำนวนบุคลากร 199 คน (สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี), 2566) 2) ศูนย์วิจัยและส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีป่าไม้ จังหวัดสระบุรี ทำหน้าที่ส่งเสริมและถ่ายทอดผลงานวิจัยด้านพลังงานจากไม้ ฝึกอบรมแก่หน่วยงานราชการ เอกชน และประชาชนทั่วไป ด้านพลังงานป่าไม้ (กรมป่าไม้, 2566ข) มีจำนวนบุคลากร 13 คน (ศูนย์วิจัยและส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีป่าไม้ จังหวัดสระบุรี, 2566) และ 3) ศูนย์เมล็ดพันธุ์ไม้ป่าภาคกลาง (สระบุรี) ทำหน้าที่ให้บริการและแนะนำเกี่ยวกับเมล็ดไม้พันธุ์ดี ตรวจรับรองชนิดไม้และคุณภาพไม้ และบริการวิชาการด้านป่าไม้ (กรมป่าไม้, 2566ข) จำนวนบุคลากร 13 คน (ศูนย์เมล็ดพันธุ์ไม้ป่าภาคกลาง (สระบุรี), 2566) บุคลากรทั้ง 3 หน่วยงาน ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น 225 คน ซึ่งบุคลากรมีการทำงานที่ต้องติดต่อสื่อสาร และให้บริการประชาชนเป็นหลัก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องมีทัศนคติที่ดี ต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รวดเร็ว และเป็นธรรมชาติ ขวัญและกำลังใจจึงมีความจำเป็น โดยทั่วไปปัญหาการทำงานจะมีลักษณะเป็นงานประจำที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องเหมือนเดิมทุกวันไม่มีวันสิ้นสุด ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีแรงจูงใจ เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องานและการบริการ การไม่เติบโตในสายงาน พนักงานราชการไม่มีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และยังพบว่า บุคลากรมีการลาออก

โอนย้ายกันมาก อาจทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรรุนแรงขึ้น จนจำนวนบุคลากรที่ต้องการให้ตรงกับงานน้อยลง แต่ปริมาณงานมีมากขึ้น ทำงานด้วยความเร่งรีบ เหน็ดเหนื่อย ท้อแท้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดความร่วมมือ ไม่มีแรงจูงใจ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยจะเห็นได้ว่าอัตราการลาออกและโอนย้าย ช่วง 5 ปีที่ผ่านมา พบว่า ข้าราชการโอนย้าย จำนวน 10 คน พนักงานราชการลาออก จำนวน 13 คน รวมอัตราการลาออกและโยกย้ายทั้งสิ้น 23 คน (กรมป่าไม้, 2566ค)

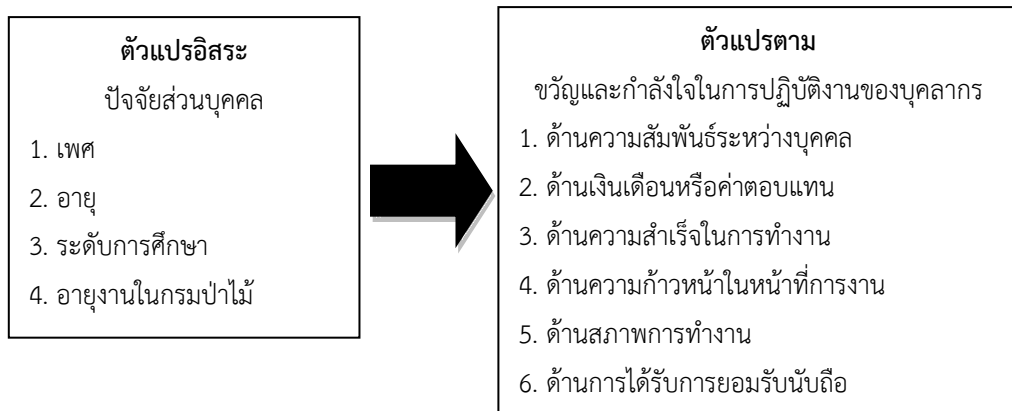
ทั้งนี้ จากสภาพปัญหาการลาออกและโอนย้าย สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรบางส่วนอาจมีปัญหาด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยเป็นบุคลากรของกรมป่าไม้ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ได้เล็งเห็นว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อบุคลากร จึงต้องการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นแนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวความคิด

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Herzberg (1959) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำนวน 3 หน่วยงาน คือ 1) สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี) 2) ศูนย์วิจัยและส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีป่าไม้ จังหวัดสระบุรี 3) ศูนย์เมล็ดพันธุ์ไม้ป่าภาคกลาง (สระบุรี) จำนวนทั้งสิ้น 225 คน (กรมป่าไม้, 2566ค)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำนวนทั้ง 3 หน่วยงาน เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน จึงหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณจากสูตร Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน เนื่องด้วยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีความแตกต่างกันในด้านสังกัดพื้นที่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportion Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตรฐานส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในกรมป่าไม้ และประเภทบุคลากร ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ที่สอดคล้องกับเนื้อหา 6 ด้านตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยจำจุนและปัจจัยจูงใจของ Herzberg ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ด้านสภาพการทำงาน 6) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยให้น้ำหนักค่าคะแนนดังนี้

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 กำหนดขอบเขตของคำถามและโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย ทั้ง 6 ด้าน รวมทั้งหมด 30 ข้อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์

2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง และหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00

2.4 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรของ Cronbach's Alpha (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.923

2.5 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ติดต่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานของกรมป่าไม้ที่เกี่ยวข้อง ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี เพื่อศึกษาเก็บข้อมูลเอกสาร

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำนวน 3 หน่วยงาน จำนวน 144 ชุด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง โดยการแจกแบบสอบถาม

3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง เมื่อรับแบบสอบถามกลับคืนมา

3.4 รวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม สรุปรวบรวมแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์และอภิปรายต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเชิงปริมาณของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบแบบสอบถามและคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้อง ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำนวน 6 ด้าน โดยทำการวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ได้กำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แปลผลตามแนวทางของ Best (1981) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยใช้สถิติค่าทีอิสระ (Independent T-Test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	n	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	57	39.58
หญิง	87	60.42
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	1	0.69
20 - 30 ปี	31	21.53
31 - 40 ปี	47	32.64
มากกว่า 40 ปี	65	45.14
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	44	30.56
ปริญญาตรี	83	57.64
สูงกว่าปริญญาตรี	17	11.80
4. อายุงานในกรมป่าไม้		
น้อยกว่า 1 ปี	13	9.03
1 - 5 ปี	37	25.69
6 - 10 ปี	36	25.00
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	58	40.28
5. ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	33	22.92
ลูกจ้างประจำ	9	6.25
พนักงานราชการ	102	70.83

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.42 มีอายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.14 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.64 อายุงานในกรมป่าไม้ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.28 ประเภทบุคลากรพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 70.83

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม

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

จากตาราง 2 ผลการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.90) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.85) ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.95) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 1.08) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 1.08) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ใช้การทดสอบที (t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะ 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ซึ่งสถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำมาทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในกรมป่าไม้ ประเภทบุคลากร

ตาราง 3 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย (n = 57)		หญิง (n = 87)		t	p
	($\bar{X}$)	(S.D.)	($\bar{X}$)	(S.D.)		
1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.93	0.67	4.04	0.74	-.918	.360
2. ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	3.24	0.75	3.22	0.97	0.175	.875
3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.04	0.73	4.23	0.61	-1.666	.099

ตาราง 3 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย (n = 57)		หญิง (n = 87)		t	p
	($\bar{x}$)	(S.D.)	($\bar{x}$)	(S.D.)		
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.22	0.77	3.17	0.91	0.365	.716
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.69	0.69	3.73	0.76	-.328	.743
6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.91	0.63	4.04	0.72	-1.155	.250
ภาพรวม	3.67	0.52	3.74	0.59	-.703	.483

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมเพศชายและเพศหญิง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีในภาพรวม โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุงานในกรมป่าไม้ และประเภทบุคลากร

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	0.204	3	0.068	0.211	0.889
	ภายในกลุ่ม	45.057	140	0.322		
	รวม	45.261	143			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.461	2	0.231	0.726	0.486
	ภายในกลุ่ม	44.799	141	0.318		
	รวม	45.261	143			
อายุงานในกรมป่าไม้	ระหว่างกลุ่ม	0.163	3	0.054	0.169	0.917
	ภายในกลุ่ม	45.097	140	0.322		
	รวม	45.261	143			
ประเภทบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.378	2	0.189	0.594	0.553
	ภายในกลุ่ม	44.882	141	0.318		
	รวม	45.261	143			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุงานในกรมป่าไม้ และประเภทบุคลากร ปรากฏผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน
5. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามอายุงานในกรมป่าไม้ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
6. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Test) พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ข้าราชการแตกต่างกับพนักงานราชการ

อภิปรายผล

จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษานำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่เป็นเช่นนี้ เพราะบุคลากรภายในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม บุคลากรทุกคนให้ร่วมมือในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น สามัคคี มีการแบ่งปันความรู้ สอนงาน บุคลากรมีประสบการณ์ ร่วมกันใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ ที่มีแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี และมีความรับผิดชอบร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ริพอร์ธ ยะโกะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านความมีสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จิตติยา กิตวณ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์จังหวัด อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์จังหวัดที่มีอายุงาน และกลุ่มงานแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจูงตัวมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์จังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี รายด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์พื้นฐานที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เข้มแข็งพร้อมที่จะต่อสู้ เผชิญหน้ากับทุกปัญหา ให้ความรัก ความร่วมมือที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กำลังใจ มีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพา พินิจสารภิรมย์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานสายการบินแอร์ไลน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านลักษณะของการทำงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานและปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ และปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินแอร์ไลน์มีความสัมพันธ์ในแง่บวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระชรอ ยากองโค (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษา นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยโซนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความสบายใจของ ตัวบุคคลเป็นหลัก หากบุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสามัคคี ประองตอง มีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร อันจะส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่และหมั่นเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่เสมอ

1.2 ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้เพราะหน่วยงานมีการกำหนดเงินเดือนให้สอดคล้องกับตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนตั้งแต่แรกเริ่ม รวมถึงมีค่าตอบแทนพิเศษที่บุคลากรจะได้รับเมื่อปฏิบัติงานล่วงเวลาตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ทำให้เกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญพร หาญณรงค์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาค จังหวัดราชบุรี ด้านผลตอบแทน มีระดับขวัญและกำลังใจน้อย และอยู่ในอันดับต่ำสุด โดยข้อที่มีระดับขวัญและ

กำลังใจต่ำที่สุด คือ ความเหมาะสมของคำตอบแทนที่ได้รับต่อการใช้จ่ายในสภาวะการณ์ครองชีพปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิชาดา นาทันคิด และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ ข้าราชการสำนักงานเขตคลองเตยมีขวัญและกำลังใจด้านคำตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากความเหมาะสมของสวัสดิการกับหน้าที่การงานและได้รับคำตอบแทนสอดคล้องกับระดับการศึกษา ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมให้สำเร็จลุล่วงเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานนั้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรภายในหน่วยงานมีการสนับสนุนซึ่งกันละกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวทางที่หลากหลายทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วง เมื่อบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้ทุกคนมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียวร์ หมอเล็ก (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัย อุดรไสว และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านความสำเร็จ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีคะแนนระดับปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน รายข้อ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านใช้ความสามารถเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทุกระดับ และเพิ่มทักษะให้บุคลากรอยู่เสมอ ที่เป็นเช่นนี้เพราะสถานการณ์ในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงมีการจัดอบรมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีและแนวโน้มใหม่ ๆ เพิ่มทักษะ ความรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็วและมีคุณภาพ บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลทิตย์ ทักท้วง (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสอดคล้องกับ ศรีนัยภัทร์ หลายชั้น (2561) ที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และยังสอดคล้องกับ ปรีชาติ บุญไญรอส (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 32 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 32 สำหรับงานวิจัยต่างประเทศที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Aibievi (2014) ที่ศึกษาความสำคัญของการฝึกอบรมในฐานะที่เป็นหนึ่งในเครื่องมือขององค์การในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วมีความตั้งใจทุ่มเทให้กับการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม และยังพบว่า การฝึกอบรมนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิตภาพของแรงงาน (Productivity)

1.5 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานประจำวัน มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ที่เป็นเช่นนี้เพราะเนื่องมาจากเป็นส่วนราชการ การปฏิบัติงานจะไม่หนักเหมือนหน่วยงานเอกชน ทำให้บุคลากรมีความพอใจในระยะเวลาชั่วโมงของการปฏิบัติงานต่อวันที่มีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนา พุ่มศรีภักดิ์ และ อภิชาติ พานสุวรรณ (2566) แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินโดยมีการจัดพนักงานรักษาความปลอดภัยดูแลสำนักงานตลอด 24 ชั่วโมง มีการจัดสภาพแวดล้อม แสงสว่าง อุณหภูมิที่ดีต่อสุขอนามัย และปราศจากมลพิษและสิ่งรบกวนต่าง ๆ สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบ แยกเป็นสัดส่วน มีอากาศถ่ายเทดี ห้องทำงานมีโต๊ะ เก้าอี้ที่สะดวกสบาย ตลอดจนมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณณภา ภัคจิราพร (2566) ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นสูงที่สุดรองลงมาคือ ในด้านความสัมพันธ์และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และน้อยที่สุดคือ ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Bawa (2017) ที่ศึกษาการทบทวนวรรณกรรมทั้งทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของลูกจ้าง (Employee Motivation) และผลผลิตภาพขององค์การ (Organizational Productivity) พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน สัมพันธ์กับผลผลิตภาพขององค์การ และมีส่วนสำคัญในการเสริมแรงจูงใจความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Maslow (1954) ที่กล่าวไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ขั้นด้วยกัน ความต้องการทั้ง 5 ขั้นที่กล่าวไว้ได้แก่ 1) ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เช่น สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานปลอดภัย 3) ความต้องการความรักและสังคม 4) ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง 5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน จากทฤษฎีของ Maslow บุคคลต้องการที่จะได้รับความเติมเต็มตามลำดับขั้น จากลำดับขั้นพื้นฐานไปยังลำดับที่สูงขึ้น จะเห็นได้ว่าความมั่นคงปลอดภัย สภาพในการทำงาน แต่เพียงอย่างเดียวนั้นยังไม่เพียงพอที่จะกระตุ้นให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติได้ ดังนั้น องค์การต้องใช้วิธีการหรือแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเกิดการสร้างพฤติกรรมในการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นต่าง ๆ ให้ได้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จ

1.6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานและยอมรับในความคิดเห็นของท่าน ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้และทักษะ ที่เหมาะสมในงานที่ปฏิบัติ มีประสบการณ์ในการวิเคราะห์ปัญหาและเสนอทางออกที่ดี มีการเสนอความคิดเห็นที่ชัดเจน มีทัศนคติเชิงบวก ผลงานดีมีมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมีความไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐ์ เชื้อมัน และ โชติ บัตรีฐ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลสังกัดกองร้อยกองบัญชาการกองทัพอากาศที่ 3 ตำบลบ้านคลอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ด้านการยอมรับ นับถือโดยภาพรวมของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีขวัญกำลังใจมากที่สุดคือ การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถและข้อที่ขวัญกำลังใจต่ำที่สุดคือ อาชีพที่ปฏิบัติเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับของสังคมตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรพัมร์ บัวทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงานและ ด้านความเพียงพอของรายได้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ในเขตพื้นที่จังหวัด สระบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ข้าราชการ แตกต่างกับพนักงาน ราชการ เนื่องจากข้าราชการมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการเลื่อนตำแหน่ง เจริญเติบโตในสายงานที่สูงขึ้นได้ ตามลำดับ ส่วนพนักงานราชการ ไม่มีความก้าวหน้า ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในสายงานเดิมไปจนเกษียณอายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา บุญเนตร และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัย ส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือนต่างกันให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผล ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัด อุบลราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ไหมรักษ์ และ ตรีภูมิรินทร์ ตรีศรีศวร (2566) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ครูที่มีศาสนาและอายุ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ครูที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ดังนั้น กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ควรมีการปรับปรุงแก้ไขหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความรักความสามัคคีเข้าใจกัน และยอมรับความเห็นต่าง

2. ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ ดังนั้น กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ควรสนับสนุนสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้บุคลากรอย่างเหมาะสม มีการพิจารณาให้ค่าตอบแทนพิเศษตามความเหมาะสมเพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ปัญหาและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนั้น กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรีควรหาแนวทางเพิ่มความรู้ ทักษะ และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการคิดแก้ไขปัญหาและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เช่น การสนับสนุนศึกษาต่อ อบรม พัฒนาทักษะความรู้ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ได้รับทุนการศึกษาต่อ ดังนั้น กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาพัฒนาความรู้ ได้รับทุนการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. ด้านสภาพการทำงาน ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อมใช้ และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น กรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ควรจัดหาอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่พร้อมใช้งานและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร

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

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมที่มีขวัญกำลังใจน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ดังนั้น ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

2. ควรศึกษาในเรื่องช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี เพื่อทราบว่าการปฏิบัติงานกับผู้ที่มีช่วงวัยต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือไม่ และนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวลี สุขปลั่ง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กรมป่าไม้. (2566ก). *รายงานประจำปี 2566 กรมป่าไม้*. สำนักแผนงานและสารสนเทศ.
- กรมป่าไม้. (2566ข). *รายงานประจำปี 2566 สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้*. ส่วนอำนวยการ ฝ่ายแผนติดตามและประเมินผล.
- กรมป่าไม้. (2566ค). *อัตรากำลังบุคลากร 2561 - 2565*. ส่วนการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน.
- จันทร์พิมร บัวทอง. (2561). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดพัทลุง. *วารสารนวัตกรรมการบริการและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 6(2), 54 - 63. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/RCIM/article/view/150671/110553>
- จิราภา ไหมรักษ์ และ ตรีภูมิรินทร์ ตรีศรีสุวรรณ. (2566). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 7(3), 301 - 314. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/article/view/270935>
- ชลทิพย์ ทักท้วง. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ธิดิยา กิต่วน. (2564). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์จังหวัด* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ThaiLIS. https://www.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=91&RecId=77490&obj_id=381177&showmenu=no
- เบญพร หาญณรงค์. (2561). กลยุทธ์การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล สังกัดกองทัพบก จังหวัดราชบุรี. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 19(ฉบับพิเศษ), 206 - 213. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/134439/100597>
- ปรีชาดิ บุญโยรส. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 32* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยแม่โจ้. สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยแม่โจ้. http://webpac.library.mju.ac.th:8080/mm/fulltext/thesis/2556/Parichad_Boonyoros/fulltext.pdf

- ปยุตตนา ภัคจิราพร. (2566). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), Article No. 88, 1 - 10. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/2780/1628>
- เพียว หน่อเล็ก. (2560). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา]. YRU Wisdom Bank. <https://shorturl.asia/J6SoD>
- พระชรอ ยากองโค. (2561). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยโซนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พัฒนา พุ่มศรีภักดิ์ และ อภิชาติ พานสุวรรณ. (2566). แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(4), 215 - 229. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/article/download/263173/179668/1038289>
- พิเชษฐ์ เชื้อมัน และ โชติ บดีรัฐ. (2565). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกองร้อยกองบัญชาการกองทัพอากาศที่ 3 ตำบลบ้านคลอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(11), 176 - 188. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/256366>
- พิมพ์ พินิจสารภิมย์. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานสายการบินแอร์ไลน์*. สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน.
- ริพอรธ ยะโกะ. (2564). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา]. YRU Wisdom Bank. <https://shorturl.asia/rgLp6>
- รุ่งทิวา บุญเนตร, นลินี ทองประเสริฐ, และกิตติมา จึงสุวดี. (2564). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารพิษณุพรรณ*, 16(2), 199 – 213. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/Pitchayat/article/view/249594/169527>
- วัลยา อุดรไสว, ประโยชน์ ส่งกลิ่น, และนงลักษณ์ แสงมหาชัย. (2560). ขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 23(ฉบับพิเศษ), 154-167. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemmsu/article/view/161835/116735>

- วิภาดา นาทันคิด, อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ, และวิชัย โสสุวรรณจินดา. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*, 11(2), 128 - 140. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/gajasara/article/view/252775/170629>
- ศรันย์ภัทร์ หลายชั้น. (2561). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่]*. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ศุภณีย์เมธิดาพันธุ์ไม้ป่าภาคกลาง (สระบุรี). (2566). *กรอบอัตรากำลัง*. ส่วนอำนวยการ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่.
- ศุภณีย์วิชัยและส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีป่าไม้ จังหวัดสระบุรี. (2566). *กรอบอัตรากำลัง*. ส่วนอำนวยการ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่.
- สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี). (2566). *กรอบอัตรากำลัง*. ส่วนอำนวยการ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่.
- Aibievi, S. (2014). *Training as an Essential Tool for Increasing Productivity in Organization: Uniben in Focus*. University of Benin.
- Bawa, M. A. (2017). Employee Motivation and Productivity: A Review of Literature and Implications for Management Practice. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 12, 662 - 673. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3563440>
- Best, J. W. (1981). *Research in Education*. Prentice – Hall.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). Harper & Row.
- Hezberg F., Mausner, B., & B.-C. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley and Sons.
- Maslow, A. (1954). *Administration Relationships*. Harper and Row.
- Yamane T. (1970). *Statistic: An Introductory Analysis*. Harper International Edition.

