

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าสำนักจัดการ  
ทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้

นายยุทธพงษ์ ปัญญาใส

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2552

**Factors Affecting the Motivation to Protect the Forest of Forest Offices in Forest  
Resource Management Bureau 6, Udon Thani Royal Forest Department**

**Mr Yuttapong Panyasai**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University**

**2009**

หัวข้อวิทยานิพนธ์      ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการ  
ทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้

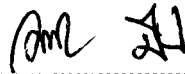
ชื่อและนามสกุล      นายยุทธพงษ์ ปัญญาใส

แขนงวิชา      บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา      วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา      1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต  
2. รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว




ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ)



กรรมการ

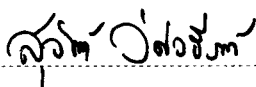
(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา  
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิศวธีรานนท์)

วันที่ 2 เดือน กันยายน พ.ศ. 2553

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า  
**สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุครธานี) กรมป่าไม้**  
**ผู้วิจัย** นายยุทธพงษ์ ปัญญาไส **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์วีวัฒน์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี  
**ปีการศึกษา** 2552

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) แรงงูใจในการป้องกันรักษาป่าของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุครธานี) (2) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการป้องกันรักษาป่าของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุครธานี) (3) ข้อเสนอแนะแนวทางสร้างเสริมแรงงูใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุครธานี)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุครธานี) ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุครธานี) จำนวน 214 คน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.853 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจในการป้องกันรักษาป่าในระดับมาก โดยด้านความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความพยายาม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2) ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการป้องกันรักษาป่าในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3) การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงงูใจในการป้องกันรักษาป่า พบว่าในภาพรวมด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ (4) ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ขาดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน จึงควรเพิ่มค่าตอบแทน

**คำสำคัญ** ปัจจัยที่มีผล แรงงูใจในการปฏิบัติงาน การป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุครธานี)

**Thesis title:** Factors Affecting the Motivation to Protect the Forest of Forest Offices in Forest Resource Management Bureau 6, Udon Thani Royal Forest Department

**Researcher:** Mr.Yutthapong Panyasai **Degree:** Master of Public Administration;

**Thesis advisors:** (1) Papavadee Montriwat ,Associate Professor; (2) Dr.Rangsan Prasertsri , Associate Professor; **Academic year:** 2009

### **Abstract**

The purposes of this research were to study: (1) work motivation in forest prevention of staff at Forest Resource Management Bureau 6, Udonthani Royal Forest Department, (2) factors affecting work motivation in forest prevention of staff at Forest Resource Management Bureau 6, Udonthani Royal Forest Department, (3) recommendations and guidelines to enhance work motivation in forest prevention of staffs at Forest Resource Management Bureau 6, Udonthani Royal Forest Department.

Samples of 214 included government officers, permanent employees, and government employees of Forest Resource Management Bureau 6, Udonthani Royal Forest Department. The study survey. Instrument used was questionnaire with reliability level at 0.853. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The study revealed that (1) in general, sample was in high level, with highest mean on enthusiasm and lowest mean on attempt, (2) in general, the samples have comments about the factors that affect motivation in high forest. the success of the operation, and being respected, highest mean equal and the compensation and benefits. the average pound, and (3) analysis of multiple regression as follows: the motivation of the forest found that overall the successful operation affect motivation to work forest most, followed by the recognition. and responsibility, as (4) recommendations were: involvement in conservation of forest resources, lack of materials, equipment in operation, pay less when compared with the risk of operation, should increase compensation.

**Keywords:** Factors Affecting, Working Motivation, Forest Prevention, Forest offices in Forest Resource Management Bureau 6, Udonthani Royal Forest Department.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยดี ด้วยได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัตติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำตรวจทานแก้ไขตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี และรองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ วัฒน โอภาสณี ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมในการทำวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมถึงคณาจารย์ ภาควิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ป่าไม้ผู้ตอบแบบสอบถามและผู้เกี่ยวข้องทุกท่านในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) ที่กรุณาให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ และพี่ๆ น้องๆ ที่ส่วนอุทยานแห่งชาติ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 (อุดรธานี) ทุกคน สำหรับกำลังใจที่คอยช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายสุดนี้เหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณยายต้อย ปราศกระโทก คุณพ่อดาบตำรวจประยูร-คุณแม่คาเถาะ ปัญญาไส สำหรับครอบครัวที่อบอุ่น ความช่วยเหลือ กำลังใจ และทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้ผู้วิจัยมีวันนี้ และคุณรัชนีกร ปัญญาไส ที่ได้ให้คำปรึกษาและให้กำลังใจในการทำงานวิจัย รวมถึงพี่ๆ เพื่อนๆ นิสิตปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตร์ ทุกคนที่ให้คำปรึกษาช่วยเหลือเสมอมา

ยุทธพงษ์ ปัญญาไส

มิถุนายน 2552

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	๗
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์.....	4
กรอบความคิดทางทฤษฎี.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการป้องกันรักษาป่า.....	24
สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี).....	29
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง.....	41
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า.....	46
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี).....	63

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	69
สรุปผลการวิจัย .....	69
อภิปรายผล .....	76
ข้อเสนอแนะ .....	84
บรรณานุกรม .....	87
ภาคผนวก .....	91
ก แบบสอบถาม .....	92
ข ตาราง Table for Determining Sample Size from a Given Population .....	99
ประวัติผู้วิจัย .....	101



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 อัตราค่าล้างชำระราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักจัดการ ทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) .....	33
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนอัตราค่าล้างชำระราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี).....	36
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของชำระราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) จำแนกตามเพศ.....	42
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของชำระราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) จำแนกตามอายุ.....	42
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของชำระราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	43
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของชำระราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) จำแนกตามอายุงาน ณ ที่ทำงานปัจจุบัน.....	44
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของชำระราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	44
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของชำระราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	45
ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของชำระราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน.....	46

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากร ป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า.....	47
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากร ป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านการทำงานเป็นทีม.....	47
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากร ป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านความกระตือรือร้น.....	48
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากร ป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านความพยายาม.....	49
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากร ป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์.....	50
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากร ป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า.....	51
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากร ป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากร ป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	53
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากร ป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	54
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากร ป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	55
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากร ป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านความรับผิดชอบ.....	56
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากร ป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	57
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากร ป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านลักษณะงาน .....	59
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า .....	60
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านการทำงานเป็นทีม .....	61
ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านความกระตือรือร้น .....	61
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านความพยายาม .....	62
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ .....	63
ตารางที่ 4.27 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) ที่แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) .....	64
ตารางที่ 4.28 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในส่วนของ “ท่านคิดว่าอะไรส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน” .....	65
ตารางที่ 4.29 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในส่วนของ “ปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านลดลง” .....	66

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.30	จำนวนและร้อยละของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในส่วนของ “ข้อเสนอแนะอื่นๆ” .....	67
---------------	---	----

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี).....	29

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมา

ปัญหาเรื่องทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะป่าไม้เป็นปัญหาที่ภาครัฐพยายามหาแนวทางแก้ไขมาโดยตลอด แต่การแก้ไขปัญหาที่ผ่านมาไม่ได้ผลดังที่คาดหวัง และปัญหาเหล่านี้ก็ยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง พื้นที่ป่ายังคงลดลงเรื่อยๆ สัตว์ป่าถูกล่าจนหลายชนิดสูญพันธุ์และอีกจำนวนมากอยู่ในสถานภาพใกล้สูญพันธุ์ สาเหตุทั้งหลายล้วนแล้วมาจากการกระทำของคนทั้งสิ้น ทั้งด้วยเหตุผลความจำเป็นและด้วยความเห็นแก่ตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงและค่าครองชีพรวมทั้งภาวะเงินเฟ้อที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ทำให้คนดิ้นรน ขวนขวายเพื่อความอยู่รอด ทรัพยากรธรรมชาติจึงเป็นทรัพย์สินที่ถูกหมายปองจากกลุ่มคนที่มุ่งจะ ตักตวงสมบัติส่วนรวมมาเป็นของตนเอง

ทรัพยากรป่าไม้ของประเทศไทยกำลังตกอยู่ในภาวะวิกฤต มีสาเหตุหลักมาจากการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของประชากร และประชากรส่วนใหญ่ของประเทศยึดอาชีพหลักทางการเกษตร ทำให้ปริมาณความต้องการการใช้ที่ดินเพื่อการเพาะปลูกเพิ่มขึ้น อีกทั้งในปัจจุบันการเข้ามาบุกรุกพื้นที่ป่าเพื่อปลูกยางพาราของของกลุ่มนายทุนเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ผลผลิตทางการเกษตรที่ขณะนี้ปรับตัวสูงขึ้นตามราคาตลาดโลกไม่ว่าจะเป็น ข้าว มันสำปะหลัง อ้อย ชิง ฯลฯ ทำให้พื้นที่การเกษตรขยายเข้าไปในพื้นที่ป่าไม้มาโดยตลอด (สมศักดิ์ สุขวงศ์, 2531 อ้างในอนันตศักดิ์ รุณทอง 2546 : 2) ได้กล่าวว่าปัญหาทรัพยากรป่าไม้ของชาติ ก็คือปัญหาเรื่องคน ดังนั้นการจัดการทรัพยากรป่าไม้ก็คือ การจัดการคนนั่นเอง พื้นที่ป่าไม้นั้นไม่ว่าถูกทำลายอย่างไรป่าก็กลับเข้าสู่สภาพเดิมได้

จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้เกิดแนวความคิดในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ตลอดจนมีการแก้ไขปัญหา โดยรัฐได้กำหนดแนวทางการจัดการและพัฒนาทรัพยากรป่าไม้ให้มีเป้าหมายตรงตามนโยบายการป่าไม้แห่งชาติ พ.ศ. 2528 ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2528 ซึ่งกำหนดให้มีพื้นที่ป่าจำนวนร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศ หรือประมาณ 128 ล้านไร่ แบ่งเป็นป่าเพื่อการอนุรักษ์ (conservation forests) ร้อยละ 15 หรือประมาณ 48 ล้านไร่ และเป็นป่าเพื่อเศรษฐกิจ (economic forests) ร้อยละ 25 หรือประมาณ 80 ล้านไร่

ในปี พ.ศ. 2504 ประเทศไทยมีพื้นที่ป่าประมาณ 171,017,812 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 53.33 ของพื้นที่ประเทศ ต่อมาในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2521-2528 พื้นที่ป่าไม้ของประเทศไทยถูกทำลายลง ประมาณ 16 ล้านไร่ คิดเป็นอัตราเฉลี่ย 2 ล้านไร่ต่อปี ซึ่งพื้นที่ป่าไม้ของประเทศไทยถูกบุกรุกอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2531 พื้นที่ป่าคงเหลือประมาณ 89,876,875 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 28.03 ของพื้นที่ประเทศ ในปี พ.ศ. 2538 พื้นที่ป่าลดลงเหลือประมาณ 82,178,125 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 25.62 ของพื้นที่ประเทศ และในปี พ.ศ. 2541 พื้นที่ป่าลดลงประมาณ 81,076,250 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 25.28 ของพื้นที่ประเทศ (ธงชัย จารุพัฒน์, 2541 อ้างในอนันตศักดิ์ รุณทอง 2546 : 1) ในปี พ.ศ. 2543 พื้นที่ป่าเพิ่มขึ้นประมาณ 170,110.78 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 33.15 ของพื้นที่ประเทศ และในปี พ.ศ. 2541 พื้นที่ป่าลดลงประมาณ 167,590.98 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 32.66 ของพื้นที่ประเทศ (สถิติการป่าไม้, 2549)

6 มีนาคม พ.ศ. 2550 กรมป่าไม้มีคำสั่ง ที่ 263/2550 ลงวันที่ จัดตั้งสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ 1 - 19 เป็นหน่วยงานส่วนกลางของกรมป่าไม้ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในภูมิภาค มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรมป่าไม้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ โดยยึดหลักการจัดการทรัพยากรป่าไม้แบบอเนกประโยชน์เพื่อความยั่งยืนของทรัพยากรป่าไม้ การบริหารตอบสนองพันธกิจของกรมป่าไม้ การสนับสนุนการบริหารงานวิชาการด้านป่าไม้ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดและการอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน จึงให้ปรับปรุงการจัดหน่วยงานเป็นการภายในกรมป่าไม้ไปพลางก่อน ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมป่าไม้ โดยสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) มีพื้นที่รับผิดชอบ 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดเลย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดหนองคาย เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2550 เพื่อดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้เป็นต้นมา

จากปัญหาการทำลายทรัพยากรป่าไม้ดังกล่าว ทำให้องค์กรมีความจำเป็นต้องหาแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรให้มีความสามารถในการบริหารจัดการได้ แต่การพัฒนาต่าง ๆ เหล่านี้จะประสบความสำเร็จไปไม่ได้ถ้าหากบุคลากรขาดแรงจูงใจที่จะทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด (Schultz and Schultz, 2002: 224 อ้างใน ชเนศ เหลืองวิริยะแสง 2550 :1) ดังที่มีผู้กล่าวว่า องค์กรใดก็ตามที่มีการลงเงินทุน เครื่องจักร และใช้คนจำนวนเท่ากับองค์กรอื่น ๆ แต่ ถ้าคุณภาพของคนที่มีเหนือกว่าและมีความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกันดีกว่า องค์กรนั้นย่อมจะมีประสิทธิภาพในการผลิตเหนือกว่าองค์กรที่มีคุณภาพของคนต่ำกว่า (สุรพล พยอมเยี่ยม, 2541: 21-22) และสิ่งหนึ่งที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของคนได้นั้นคือแรงจูงใจ ดังนั้นความจำเป็นและหน้าที่หลักอย่างหนึ่งขององค์กรและผู้บังคับบัญชาคือการ



จงใจให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ทุ่มเทพร่างกาย แรงใจ และกำลังความคิดแก่องค์กรให้ได้มากที่สุด (สุรพล พยอมแย้ม, 2541: 111-112)

หากพูดถึงเรื่องการจงใจแล้ว สิ่งหนึ่งที่มีควบคู่กับแรงจงใจคือความต้องการ ในการดำรงชีวิตของมนุษย์นั้นจะพบว่ามนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัยและมีความต้องการทางจิตใจ เช่น การเข้าสังคม ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น การรู้สึกประสบความสำเร็จความรื่นรมย์ต่าง ๆ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545: 207-208) การที่บุคคลตัดสินใจเข้ามาทำงานกับองค์กรก็เพื่อตอบสนองเป้าหมายและความต้องการส่วนบุคคล เช่น ต้องการค่าจ้างไปเป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ต้องการประสบการณ์การทำงาน ต้องการความสำเร็จและการยอมรับต้องการได้รับเลื่อนตำแหน่งสู่ระดับบริหารขององค์กร ในขณะที่องค์กรก็มีเป้าหมายและความต้องการเฉพาะตัว โดยเฉพาะการป้องกันรักษาป่าให้คงอยู่ยั่งยืนต่อไป หากองค์กรเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในการจงใจให้บุคคลทำงานให้เป็นประโยชน์จะเป็นปัจจัยที่สำคัญหนึ่งในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายร่วมกันทั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กร

ด้วยเหตุที่แรงจงใจในการทำงานเป็นพฤติกรรมที่องค์กรทุกแห่งต้องการให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์กร จึงมีผู้พยายามที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจงใจในการทำงาน และจากการศึกษาพบว่าปัจจัยหลายประการด้วยกันที่สามารถผลักดันให้เกิดแรงจงใจในการทำงาน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี) เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคของกรมป่าไม้ที่ทำหน้าที่ดูแลรักษาพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ ครอบคลุมพื้นที่ 4 จังหวัดได้แก่ จังหวัดอุตรธานี เลย หนองคาย หนองบัวลำภู ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ทั้งสิ้นจำนวน 468 คน ซึ่งดูแลพื้นที่เขตป่าสงวนแห่งชาติ รวมทั้งสิ้น 55 ป่า เนื้อที่รวมประมาณ 8.5 ล้านไร่ มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานคุ้มครองพื้นที่ป่า ป้องกันปราบปรามเพื่อยุติการบุกรุกพื้นที่ป่า ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรักษาพื้นที่ป่า การร้องเรียน ตลอดจนการดำเนินคดี การติดตามผลการดำเนินคดีด้านป่าไม้ ปฏิบัติการข่าว ดำเนินการตรวจปราบปราม เพื่อยับยั้งการบุกรุกทำลายป่า ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยเลื่อยโซ่ยนต์ ให้บริการด้านป่าไม้ตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยสวนป่า กฎหมายพื้นที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ในการที่จะประสบความสำเร็จในการป้องกันรักษาป่าได้จึงจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีแรงจงใจในการทำงานสูง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะที่เคยมีจากประสบการณ์การทำงานป้องกันรักษาป่าพบว่าขวัญและแรงจงใจในการทำงานนั้นมีผลต่อการทำงานป้องกันรักษาป่า ซึ่งเป็นงานที่เสี่ยงและต้องมีความมานะ

อดทน อีกทั้งการป้องกันรักษาป่าไม้ ต้องแบกรับ แรงกดดันจากกลุ่มผลประโยชน์ที่มีอิทธิพลในท้องถิ่น เพื่อปกป้องดูแล รักษาทรัพยากรป่าไม้ให้คงอยู่ต่อไปจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ อันได้แก่ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางนำไปสู่ข้อมูลที่จะมีประโยชน์ต่อตัวเจ้าหน้าที่และต่อองค์การในการวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาองค์การในด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานของเจ้าหน้าที่อันจะทำให้องค์การมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม และสามารถผลักดันองค์การให้มีความสามารถในการป้องกันรักษาป่าตลอดจนผู้ที่สนใจในเชิงวิชาการได้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยในด้านที่เกี่ยวข้องต่อไป

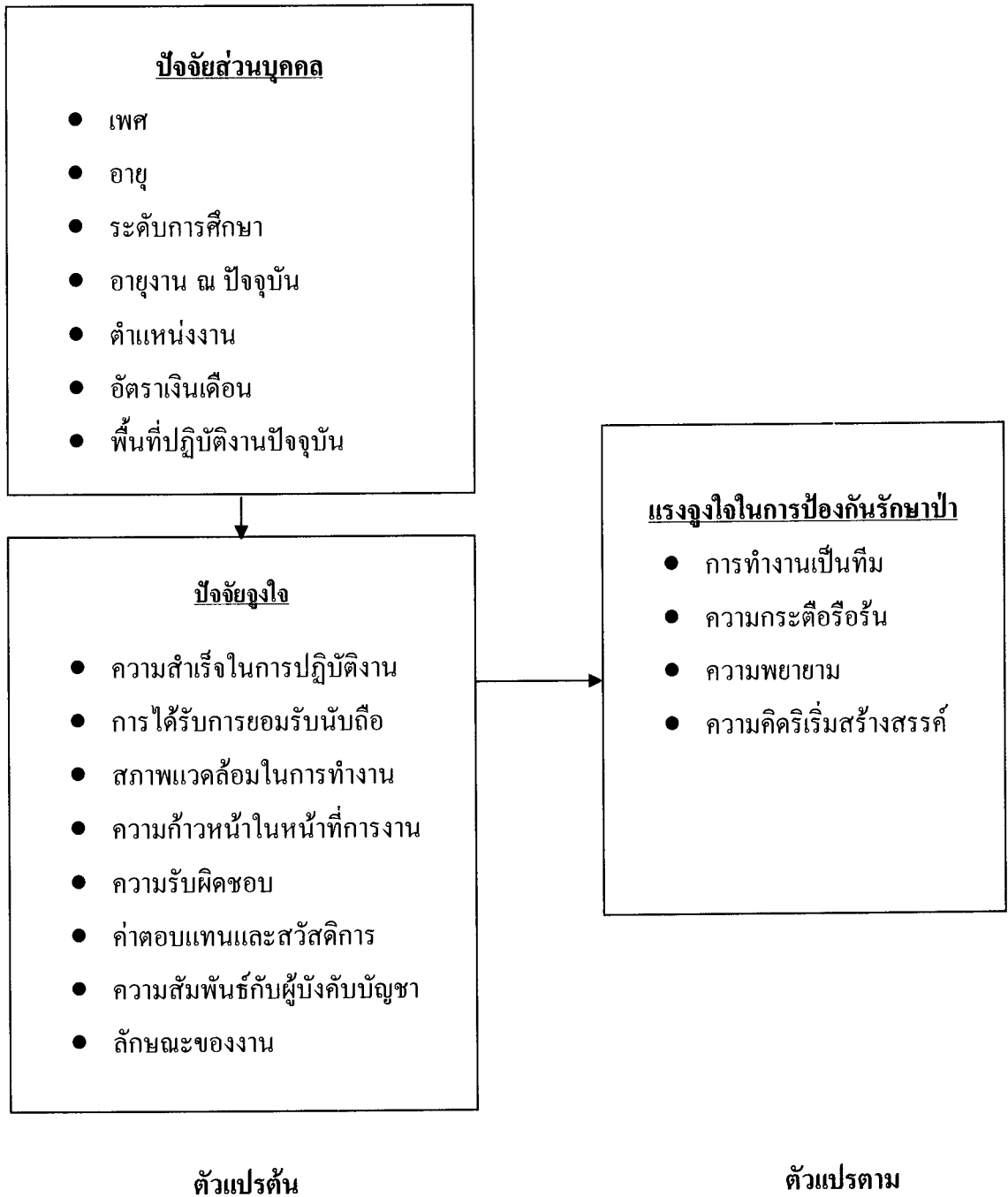
## 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี)
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี)
- 2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี)

## 3. กรอบความคิดทางทฤษฎี

ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ เช่น ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของ McClelland ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฟรดเดอริก เฮอริซเบอร์ค ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีจูงใจ ERG ของ Alderfer ทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม และทฤษฎีการจูงใจโดยการเสริมแรงบวก ของ B.F. Skinner รวมทั้งวิธีการจูงใจบุคลากรในองค์การ ของราณี อิศัยกุล และสามารถสรุปเป็นกรอบดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 4. ขอบเขตของการวิจัย

**4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา** ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ซึ่งได้แก่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และลักษณะของงาน ตลอดจนศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรซึ่งแสดงออกโดยการทำงานเป็นทีม ความกระตือรือร้น ความพยายาม และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

**4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่** ได้แก่ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) มีพื้นที่รับผิดชอบดูแลพื้นที่ป่าในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ครอบคลุมพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ อุดรธานี เลย หนองคาย หนองบัวลำภู

**4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรได้แก่บุคลากรทั้งหมดของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 กรมป่าไม้ (อุดรธานี) รวมจำนวนประชากร 468 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan

**4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา** การศึกษาครั้งนี้มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – เดือนกรกฎาคม 2552 เป็นเวลา 3 เดือน และรวมระยะเวลาตลอดการศึกษาทั้งสิ้น 12 เดือน

#### 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

**5.1 การป้องกันรักษาป่า** หมายถึง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) ในอันที่จะปกป้อง ดูแล รักษาพื้นที่ป่าไม้ รวมถึงทรัพยากรป่าไม้อื่น ๆ ทุกประเภทในเขตป่าสงวนแห่งชาติที่รับผิดชอบในทุกรูปเท่าที่มีอำนาจหน้าที่ที่กำหนดได้กำหนดไว้ในบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้

**5.2 เจ้าหน้าที่ป่าไม้** หมายถึง เจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ปฏิบัติงานในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) ทุกสาขาวิชาชีพ

**5.3 ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะของแต่ละบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิกการศึกษาสูงสุด งานที่รับผิดชอบในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) จำนวนสมาชิกใน

ครอบครัวของเจ้าหน้าที่สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุครธานี) และอายุราชการในการปฏิบัติงานในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุครธานี)

**5.4 แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้** หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยที่เป็นส่วนตัวกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่รับผิดชอบงานด้านป้องกันรักษาป่าในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุครธานี) ทุ่มเทร่างกายแรงใจและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ในการดำเนินงานในการป้องกันรักษาป่าในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุครธานี) ในที่นี้หมายถึงการทำงานเป็นทีม ความกระตือรือร้น ความพยายาม และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

**5.5 การทำงานเป็นทีม** หมายถึง การที่บุคคลหลายคนทำงานร่วมกัน โดยมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้หมายถึง ความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับคนอื่นในกลุ่ม การดูแลรักษามิตรภาพกับเพื่อนร่วมงานให้ดีอยู่เสมอ และเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน

**5.6 ความกระตือรือร้น** หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่เต็มใจเอาใจใส่และตั้งใจจริงในการทำงาน ในที่นี้หมายถึง ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ กล้าเสี่ยงรับผิดชอบงานที่มีความรู้ความสามารถ มีความต้องการให้งานทุกชิ้นเป็นประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ โดยปรารถนาที่จะมีตำแหน่งที่สูงขึ้น

**5.7 ความพยายาม** หมายถึง การกระทำโดยการมานะบากบั่น ในที่นี้หมายถึง การทำงานด้วยความสามารถของตนเองมากกว่าขอความช่วยเหลือจากใคร ไม่ชอบทำงานที่ง่ายเกินไป โดยชอบทำงานที่มีความยากและซับซ้อน ท้าทายความสามารถของตนเอง อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยต้องการให้งานทุกชิ้นมีคุณภาพเกินกว่าเป้าหมาย

**5.8 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์** หมายถึง การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้น ให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ และแปลกใหม่ ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี มีโอกาสได้ใช้ความคิด ค้นสิ่งใหม่หรือวิธีการทำงานใหม่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

**5.9 ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง ถ้ามีอยู่ก็จะเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอย่างมาก ทำให้เกิดความชอบ รักในการปฏิบัติงาน ในที่นี้หมายถึงปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงาน

### 5.10 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ทำงานได้เสร็จสิ้นและบรรลุ

วัตถุประสงค์ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและเชื่อมั่นในตนเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการของหน่วยงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตัวเอง ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

### 5.11 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจและการยอมรับ

จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพ มีเกียรติ และสังคมยอมรับ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

### 5.12 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรมีงบประมาณเพียงพอ

ในการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด มีระบบรักษาความปลอดภัยและอุปกรณ์ป้องกันภัยที่พร้อม เช่น อาวุธปืนฯ

### 5.13 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสได้รับการ

ฝึกอบรม พัฒนาทักษะ เพื่อให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ได้รับความก้าวหน้า โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน มีความยุติธรรม

### 5.14 ความรับผิดชอบ หมายถึง หน้าที่หรือข้อผูกพัน ที่ต้องแสดงออกในการ

ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ทำให้รู้สึกว่ามีภาระหรือไม่มีภาระ เช่น การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง หรืองานพิเศษอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ รวมถึงการมีอิสระในการดำเนินงานหรือแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรทุ่มเทเวลาทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด มีส่วนรับผิดชอบในการกำหนดแผนการทำงาน ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน

### 5.15 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ป่าไม้ได้รับค่าตอบแทนและ

สวัสดิการ ในการดำรงชีพและเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทน เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่าเล่าเรียน บุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางมีความเหมาะสม

**5.16 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ความเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชารวมถึงมิตรภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรได้รับความช่วยเหลือ เอาใจใส่เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ ให้ความสนทนสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

**5.17 ลักษณะของงาน** หมายถึง ตั๋วงานหรือภาระงานที่ปฏิบัติงาน เป็นงานที่ทำทายความสามารถ และกระตุ้นให้การรับรู้เกี่ยวกับงานที่ทำว่า ควรมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับ ความถนัด ทำทายความรู้ความสามารถ มีความปลอดภัยในสวัสดิภาพ และลักษณะงานปลอดภัยจากการถูกฟ้องหรือร้องเรียน

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 6.1 เป็นแนวทางในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 6.2 นำไปปรับปรุงและพัฒนางานสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) ต่อไป
- 6.3 สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานป้องกันรักษาป่าที่เหมาะสมต่อไป
- 6.4 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนางานวิจัยในพื้นที่ต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการป้องกันรักษาป่า
3. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี)
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

##### 1.1 แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

บุรุษชัช เปรี่ยมสมบูรณ์ (2548:77-78) กล่าวว่า จุดเริ่มต้นของแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน คือ แนวคิดทางมนุษยสัมพันธ์ ของ เอลตัน เมโย (Elton Mayo) โดยในช่วงปลายทศวรรษที่ 1920 เอลตัน เมโย (Elton Mayo) และคณะ ได้เริ่มงานวิจัยทดลองทางการบริหารที่โรงงานฮาวทอร์น ของบริษัทเวสเทิร์นอิเล็กทริก (Western Company) ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของกรอบความคิดทางมนุษยสัมพันธ์ขึ้น จากผลการวิจัยครั้งนี้ เมโยและคณะได้พบว่า การจูงใจด้วยเงิน ไม่ใช่หลักประกันว่าจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการผลิต แต่ปริมาณและคุณภาพของการผลิตกลับขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ภายในกลุ่มคนงาน และความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับหัวหน้างาน นอกจากนี้ภายในองค์กรขนาดใหญ่ ย่อมมีการรวมตัวเป็นกลุ่มย่อยที่ไม่เป็นทางการ พร้อมทั้งมีปทัสถานของกลุ่มซึ่งคอยกำกับควบคุมไม่ให้สมาชิกในกลุ่มสร้างผลผลิตมากหรือน้อยเกินไป รวมทั้งก่อให้เกิดความรักพวกรักพ้องที่จะไม่เปิดเผยความผิดพลาดของกันและกันไปสู่ผู้บริหาร กล่าวโดยย่อ สาระสำคัญของแนวมนุษยสัมพันธ์ พอสรุปได้เป็น 4 ประการ ดังนี้

1. คนงานมุ่งตอบสนองต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงานยิ่งกว่ามุ่งตอบสนองต่อการควบคุมบังคับบัญชาของผู้บริหาร หรือยิ่งกว่าการตอบสนองต่อสิ่งจูงใจภายนอก



2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่อาจอาศัยเพียงประสิทธิภาพในทางเทคนิค ผลตอบแทนและค่าจ้าง แต่สภาพทางสังคมและการเรียนรู้ทางสังคมจัดได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

3. นักบริหารผู้สามารถจะไม่มุ่งแสวงหาเพียงประสิทธิภาพขององค์การหรือเพียงขวัญกำลังใจของคนงาน และควรแสวงหาสมดุลระหว่างปัจจัยทั้งสองด้วย

4. คนงานมีปฏิริยาต่อการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพโดยอาศัยการตีความหมายของการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อคนงาน

นอกจากนี้กลุ่มมนุษย์สัมพันธ์ได้แสดงสถานะว่าความหมายที่คนงานกำหนดขึ้นสำหรับการเปลี่ยนแปลง ย่อมขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ทางสังคมนอกสภาพการทำงานส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ทางสังคมในสภาพการทำงาน ซึ่งหมายความรวมถึงพลังของกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของคนในสภาพแวดล้อมขององค์การ

ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาและทดลองของนักวิชาการสำนักมนุษย์สัมพันธ์มีอิทธิพลต่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลค่อนข้างมาก เพราะสำนักมนุษย์สัมพันธ์ถือได้ว่าเป็นสำนักความคิดแรกที่จุดประกายให้นักวิชาการด้านการบริหารบุคคลได้หันมาสนใจมนุษย์ในองค์การในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การจัดองค์การประสบผลสำเร็จ

คาราพร รักหน้าที่ (2548 : 15) สรุปว่า องค์การที่จะบรรลุความสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างดีนั้น จะเกิดผลก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าถึงใจความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้ถูกต้อง เนื่องจากบุคคลจะทำงานได้ดีมีความสุขเอาใจใส่กับงานนั้น ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่ได้รับ ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

## 1.2 ความหมายของแรงจูงใจ

มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายท่าน ดังนี้

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) อ้างใน คาราพร รักหน้าที่ (2548 : 16) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นสภาวะภายในอย่างหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำการกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ศิริวรรณ สิริรัตน์ และคณะ (2541) อ้างใน คาราพร รักหน้าที่ (2548 : 16) อธิบายว่าแรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลังมีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายามหรือพลังใน

ตัวเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจ

เสนาะ ดิยาว (2543) อ้างใน มะณู บุญศรีมณีชัย (2548 : 9) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในความหมายคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่าให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องสรุป จากแนวคิดความสำคัญของแรงจูงใจขั้นต้น จะเห็นว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจและในการจูงใจบุคลากรในองค์การนับว่ามีความสำคัญทั้งต่อองค์การ โดยรวม ต่อผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545 : 305) กล่าวว่า การจูงใจหมายถึงอิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรม และการกระทำหรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้

พลสุข สัมบุรัง (2546:137) ให้ความหมายการจูงใจ (Motivation) ไว้ว่า การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

พิทยา บวรวัฒนา (2548:29-37) ให้ความหมายการจูงใจ (Motivation) ไว้ว่า การสร้างความปรารถนาในตัวคนที่จะทำบางสิ่งบางอย่าง เพื่อให้การกระทำนั้นเป็นตัวแทนของความต้องการของปัจเจกบุคคล คนที่ต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นคนที่มีความเครียด และความเครียดนี้จะเป็นตัวผลักดันทำให้ปัจเจกบุคคลนั้นขยันทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายบางอย่างของตน

### 1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ

ราณี อธิชัยกุล (2544 : 71) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจต่อองค์การ เพราะสามารถช่วยสนองความต้องการขององค์การด้านพฤติกรรมมนุษย์ ดังนี้

1. ช่วยให้องค์การได้คนที่มีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย แลรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นไว้ในองค์การต่อไปนาน ๆ

2. ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรทำงานไว้อย่างเต็มความสามารถ
3. ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของ

องค์กร

และยังได้กล่าวถึงความสำคัญต่อผู้บริหาร ดังนี้

1. ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ช่วยลดหรือขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน
3. ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จด้านการสั่งการ

อีกทั้งยังมีความสำคัญต่อบุคลากรดังนี้

1. ช่วยให้ผู้บุคลากรทำงาน โดยสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและ

วัตถุประสงค์หรือความต้องการของตนเองพร้อมๆ กัน

2. ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร

3. มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

ดังนั้น องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงานนอกจากนั้น ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีได้เพราะการทำงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าอีกด้วย

#### 1.4 มวลเหตุจูงใจในการทำงาน

เกรียงศักดิ์ เจียวยิ่ง (2543 อ้างใน มะณู บุญศรีมณีชัย 2548 :12) อธิบายว่ามวลเหตุในการจูงใจ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ กฎระเบียบ บรรยากาศในการทำงาน
2. เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัวซึ่งมีผลต่อการทำงาน
3. ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน หน้าที่การทำงานขอแต่ละคนได้รับการยอมรับ จากสังคมที่จะทำใ้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่างงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เป็นการรับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม นอกจากนี้ความถนัด ความสนใจ ความเอาใจใส่ก็มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

5. ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถที่จะได้รับความรู้ ความสามารถได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีใครบังคับ มีอิสระในการทำงาน เหล่านี้เป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน

ราณี อธิษัฏกุล (2544 : 79) กล่าวถึงการทำให้บุคลากรทำงานด้วยการทุ่มเท ความสามารถและความพยายาม และในขณะเดียวกันก็ธำรงรักษาไว้ซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีศักยภาพและผลงานให้คงอยู่ต่อไปเพื่อที่จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจไม่เฉื่อยชาเพราะคนที่มีความตั้งใจคือคนที่เห็นว่าการทำงานเป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมายสำคัญของตนเอง จึงพยายามหาวิธีที่ดีที่สุดในการทำงานของตนเองให้มีผลงานและคุณภาพสูง

สรุป จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นว่ามูลเหตุในการจูงใจกระตุ้นให้คนทำงานนั้นมีหลายประการ เช่น สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจเป็นผลตอบแทนในการทำงาน ฐานะทางสังคม และเจตคติต่องาน ทำให้มีความรักและความรับผิดชอบต่องาน โดยเฉพาะความมีอิสระในการทำงาน จึงทำให้ผลงานนั้นมีคุณภาพที่ดีเป็นที่พึงพอใจ

### 1.5 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2541 : 45) ได้จำแนกวิธีการของการจูงใจเป็น 3 วิธี คือ

1. การจูงใจตามหลักประโยชน์ต่างค่าตอบแทน ซึ่งมีข้อสมมติเชื่อว่าทุกคนต่างไม่ชอบงานแต่ถ้าหากพนักงานได้รู้ว่าตนจะมีโอกาสได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การด้วยแล้ว พนักงานผู้นั้นก็ยอมปฏิบัติงานด้วยดีตรงไปตรงมาตามประโยชน์ที่ได้รับ

2. การจูงใจตามหลักผลผลิต ซึ่งเน้นการใช้รางวัลผลตอบแทนโยงเข้าผลผลิตหรือผลงานที่ทำได้โดยตรง ภารกิจเกี่ยวกับงานที่จะมีการระบุนุ้ช้ด โดยขณะเดียวกันค่าจ้างเงินเดือนก็จะมีระดับไว้ชัดแจ้งตามข้อสมมติฐานของวิธีนี้จะอยู่ที่ว่า หากพนักงานทำงานจนได้รางวัลตามผลงานแล้ว เขาก็จะพยายามทำให้ดีต่อไปอีกเรื่อยไป การจูงใจจึงใช้รางวัลเข้าล่อและเร่งการผลิต

3. การจูงใจตามหลักการตอบสนองความต้องการ แนวทางตามวิธีนี้จะกว้างกว่า โดยยึดถือตามความต้องการพื้นฐานของคน และพยายามมุ่งทำให้งานหรือสภาพงานสามารถตอบสนองความพอใจให้เขาให้ได้มากที่สุดยิ่งขึ้นไป ทั้งนี้โดยอาศัยข้อเท็จจริงว่า คนทุกคนจะมีความต้องการไม่สิ้นสุด ดังนั้น หากผู้บริหารมุ่งพยายามตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้มากขึ้นไปเรื่อยๆ แล้ว พลังจูงใจของพนักงานก็จะพัฒนาสูงขึ้น จะส่งผลเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ทั้ง

คุณภาพและปริมาณงาน จะเป็นผลดีในระยะยาว ทั้งนี้เพราะงานทุกอย่างจะทำให้เสร็จได้ดีก็ด้วยคุณภาพจากความคิดริเริ่มของคน และการรู้จักควบคุมตนเองโดยตัวผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543) อ่างใน มะณู บุญศรีมณีชัย (2548 :12) ได้กล่าวถึงหลักการและเทคนิคในการจูงใจ รวมทั้งวิธีการจูงใจไว้อย่างน่าสนใจ ซึ่งหลักการและเทคนิคในการจูงใจ ที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลักการสำคัญในการจูงใจ คือ การยึดมั่นในคุณธรรม การให้รางวัลตอบแทนต้องเหมาะสมกับงานที่ทำ และต้องให้เหมาะสมสอดคล้องกับบุคคลที่ทำงานอย่างเดียวกัน และมีผลงานระดับเดียวกัน เพราะบุคคลมีแนวโน้มที่จะเปรียบเทียบการทำงานและผลตอบแทนของตนเองกับคนอื่น หากผู้บริหารเพียงแต่พิจารณาว่าการให้รางวัลตอบแทนเหมาะสมกับผลงานที่บุคคลนั้นกระทำก็ยังไม่ถือเป็นการจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรยึดมั่นในระบบคุณธรรมในการจูงใจ

เวอร์เทอร์ และ เควิส เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง,(2543 ) อ่างใน มะณู บุญศรีมณีชัย (2548 :13) กล่าวถึงวิธีการจูงใจสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 วิธีใหญ่ๆ คือ การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน การจูงใจด้วยงาน และการจูงใจด้วยการบริหาร ดังนี้

1. การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส คอมมิชชั่น ส่วนแบ่งกำไร เป็นต้น เงินเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต สนองความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัย และสนองความต้องการด้านอื่น และเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนกับปัจจัยที่จำเป็นในสังคม

1.2 สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน มีวิธีการต่างๆ ดังนี้

1.2.1 การแข่งขัน เช่น การประกวดผลงาน คนชนะก็จะได้รับเกียรติยศชื่อเสียง แต่ก็ควรระวังการอิจฉาริษยาที่ทำให้คนทำงานมุ่งชนะกันมากกว่าผลงาน

1.2.2 ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึงการไม่ถูกล้อออกจากงานง่ายๆ โดยขาดหลักประกัน ควรจะมีการกำหนดเวลาว่าจ้างหรืออายุงาน และมีหลักประกันในการทำงานมีค่าตอบแทนเมื่อเกิดอุบัติเหตุ มีประกันชีวิตในงานที่เสี่ยงอันตราย

1.2.3 ความก้าวหน้า ทำให้ผลงานของตนดีขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น ทำให้มีกำลังใจในการทำงานเพราะเป็นความคาดหวังของชีวิต

1.2.4 ความภาคภูมิใจ ดีใจเมื่อได้เห็นผลงานของตนเอง ผลงานที่ดีจะเป็นกำลังใจ ส่วนผลงานที่ไม่ดีจะมีโอกาสปรับปรุงแก้ไข

1.2.5 ฐานะทางสังคม หมายถึงความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นความรู้สึกให้อยากทำงาน เช่น มีสิทธิตัดสินใจและออกเสียงในการทำงานของกลุ่มรู้จุดหมายปลายทางของกลุ่มทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องานมากขึ้น

1.2.6 การให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึงผลตอบแทนหรือคำชมหากผลงานเป็นที่พอใจหรือดีเด่น ขณะเดียวกันก็มีคำหนิเมื่อมีผลเสียหายเกิดขึ้น คำชมเชยหรือสิ่งที่เป็นรางวัล รวมทั้งการลงโทษ ล้วนเป็นสิ่งที่เปลี่ยนพฤติกรรมได้

1.2.7 ใช้งานที่เหมาะสม หมายถึง ให้ทำงานเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ให้งานตามถนัด ให้งานที่ไม่ง่ายหรือยากเกินไป จะสามารถทำงานให้ได้ดีขึ้น

1.2.8 การทำให้รู้สึกว่าการงานมีความสำคัญ หมายถึง ความรู้สึกว่าการงานที่ตนเองทำมีความหมายต่อหน่วยงานของตนเอง ต่อสังคม จะเป็นแรงจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น

1.2.9 การลดความซ้ำซากจำเจ งานที่ซ้ำๆ ทุกวันก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย จึงควรพยายามทำสิ่งที่ไม่ให้เกิดความซ้ำซากขึ้น เช่น การจัดระบบงานใหม่ การจัดสถานที่ทำงานใหม่

## 2. การจูงใจด้วยงาน มีหลายวิธีด้วยกัน คือ

2.1 การหมุนเวียน(Job rotation) มีสาเหตุมาจาก การที่ผู้บริหารต้องการสร้างโอกาสก้าวหน้าในการทำงานให้แก่บุคคลโดยการเพิ่มประสบการณ์หรือทักษะให้และเพื่อสร้างความสนใจในการทำงาน ให้บุคคลมีโอกาสสัมผัสกับความหลากหลายด้านทักษะ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกท้าทายและตื่นตัวกับงานใหม่ๆ

2.2 การทำงานเป็นกลุ่ม (Team work)วิธีการจูงใจแบบนี้มีแนวคิดที่ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อพนักงานได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม แนวคิดดังกล่าวนี้ถูกนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงาน และยังช่วยสร้างความรู้สึกรักใคร่ป้องกันและสามารถสนองความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตได้ และเมื่อกระทำได้สำเร็จก็ตอบสนองความต้องการขั้นสูงได้

2.3 การออกแบบงาน (Job design)องค์การมักจะประสบปัญหาในการที่จะสนองความต้องการด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง และการยอมรับ ความต้องการความสำเร็จและความหวังในชีวิตแก่บุคลากรในองค์การ ทั้งนี้เพราะตำแหน่งงานบริหารระดับสูงมีอยู่อย่างจำกัด การจูงใจในการทำงานเพื่อสนองความต้องการดังกล่าวกระทำได้โดยการออกแบบงานให้น่าสนใจ นำตื่นเต้นและท้าทายซึ่งมีอยู่ 2 วิธีด้วยกัน คือ

2.3.1 การขยายงาน (Job Enlargement) คือการเพิ่มปริมาณงานให้มากขึ้น การเพิ่มปริมาณงานควรเป็นงานควรเป็นงานในระดับเดียวกัน ทำให้งานน่าตื่นเต้นมากขึ้นเพราะต้องใช้ทักษะในการทำงานมากขึ้น การขยายงานเป็นวิธีที่จะช่วยจูงใจบุคลากรที่ต้องการทำงานเฉพาะด้านหรืองานที่มีลักษณะประจำ ซ้ำซาก ให้ทุ่มเทความสามารถให้กับงานมากขึ้น

2.3.2 การเพิ่มความสำคัญให้กับงาน (Job Enrichment) วิธีการนี้เป็นการออกแบบงานให้น่าสนใจ โดยการกระจายอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการตัดสินใจการมีส่วนร่วมในการวางแผนและควบคุม ตลอดจนการให้โอกาสบุคลากรเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงาน

1. การจูงใจด้วยการบริหาร รูปแบบการบริหารที่สามารถจูงใจบุคลากรให้ทำงาน อาจแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบดังนี้

(1) การบริหารโดยการควบคุม (Management by Control) จากสมมติฐานตามทฤษฎี X ของ การจูงใจด้วยการบริหารแบบใช้อำนาจนี้ อาจสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการควบคุมสูง และต้องใช้เวลาอย่างมากจึงจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพราะการจูงใจแบบนี้ใช้จูงใจ ได้เพียงเพื่อให้บุคลากรทำงานตามที่กำหนดให้เท่านั้น และไม่เอื้อให้บุคคลมีความริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ ลักษณะการบริหารแบบนี้เห็นได้ชัดในการบริหารแบบราชการ ซึ่งมีกฎระเบียบ วินัย อย่างเคร่งครัด ทำให้บุคลากรสนใจแต่ทำงานให้ได้ตามที่กำหนดไว้เท่านั้นและไม่กล้าที่จะเสี่ยงที่จะดำเนินการใด ๆ ที่ขัดต่อระเบียบที่กำหนดไว้ซึ่งไม่เป็นไปในทางสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

(2) การบริหารโดยให้อำนาจปกครองโดยตนเอง (Management by Autonomy) จากสมมติฐานตามทฤษฎี Y กล่าวว่า บุคคลจะมีความพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นถ้าได้รู้ว่าสภาพแวดล้อมของงานเป็นไปในลักษณะที่ส่งเสริมให้มีอำนาจปกครองตนเองได้รับความไว้วางใจและได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ การบริหาร โดยการให้การปกครองตนเองแบบประชาธิปไตยจึงเป็นวิธีการจูงใจในการทำงานเพราะเป็นการบริหารที่ส่งเสริมธรรมชาติที่มีอยู่ในตัวบุคคล

(3) การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objective) ใช้ได้กับการบริหารทุกระดับ ทุกหน้าที่ ทั้งองค์การขนาดเล็กและขนาดใหญ่ โดยไม่คำนึงว่าจะมีธรรมชาติแบบใด การบริหารโดยวัตถุประสงค์มีสมมติฐานสำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรกบุคคลจะทำงานได้ดี ถ้า ได้รับรู้ยอมรับและรู้สึกร่วมกิจกรรมนั้น ๆ มีจุดมุ่งหมายในการกระทำสูง ประการที่สอง ได้รับรู้และเข้าใจในวัตถุประสงค์และคาดหวังจะได้รับรางวัลจากการมีส่วนร่วมช่วยเหลือให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นได้

ริววรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) มะณู บุญศรีมณีชัย (2548 :13) ได้ให้เทคนิคที่สำคัญในการจูงใจ คือ

1. เงิน (Money) เป็นสิ่งกระตุ้นที่มีความสำคัญในรูปของเงินเดือน หรือค่าจ้าง องค์การทุกแห่งใช้เงินเป็นตัวกระตุ้นเพื่อแข่งขัน เพื่อบูชา และดึงดูดบุคคลไว้

2. การมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมในการทำงานจะช่วยให้บุคคลมีความรู้ และเข้าใจปัญหาและผลงาน การมีส่วนร่วมย่อมหมายถึงการยอมรับและการผูกพัน ทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสำเร็จ

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life ) การออกแบบงาน การพัฒนางาน และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการจัดระบบในการทำงานจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานองค์การตลอดไป

## 1.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

**1.6.1 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของ McClelland (McClelland's Acquired-Needs Theory)** (อ้างใน ธเนศ เหลืองวิริยะแสง 2550 :54-55) อธิบายว่า บุคคลมีความต้องการแตกต่างกันและเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นแรงจูงใจที่จะแสวงหาความสำเร็จปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี พยายามที่จะบรรลุมาตรฐานที่ดี ให้ความสนใจกับเป้าหมายที่เป็นจริงและท้าทาย ชอบลักษณะงานที่ต้องขบคิดแก้ปัญหาที่ท้าทายและหน้าที่การงานที่ซับซ้อน มีความสุขสมหวังเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วง ในขณะที่เดียวกันก็จะไม่มีความสุขเมื่อพบว่าตนเองทำงานไม่ประสบความสำเร็จ บุคคลที่มีแรงจูงใจเช่นนี้จึงมักหลีกเลี่ยงงานที่มีจุดหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือยากเกินไปเนื่องจากมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว ในขณะที่เดียวกันก็มีความสุขกับการทำงานที่ท้าทายเกินไป แต่จะเลือกงานที่มีความยากในระดับที่ท้าทายความสามารถของตนเองและมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้จริง รวมถึงความต้องการพัฒนาในหน้าที่การงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะได้รับรู้ผลตอบรับจากการกระทำของตนเอง

2) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Authority/Power Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการจะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทั้งในเรื่องของการจูงใจให้กระทำและการลงโทษเพื่อไม่ให้กระทำสิ่งต่าง ๆ ต้องการมีความสามารถในการควบคุมสิ่งต่าง ๆ หรือควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ รวมถึงความต้องการที่จะเป็นผู้นำและเพิ่มพูนสถานะของตนเอง

3) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motivation) เป็นแรงจูงใจในการสร้างรักษา ตลอดจนฟื้นฟูความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ซึ่งความสัมพันธ์นี้จะต้องเพียงพอต่อการให้คำจำกัดความว่าเป็นมิตรภาพได้ โดยบุคคลมีความชื่นชมผู้อื่นและปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นชื่นชมยอมรับ และให้อภัยตัวเองรวมถึงชอบการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมตามบรรทัดฐานของกลุ่มเพื่อให้ได้รับการยอมรับ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธต่ำจะรู้สึกไม่สบาย



ใจที่จะต้องติดต่อกับผู้อื่นและเลือกที่จะมีความสัมพันธ์กับคนกลุ่มน้อยอย่างเช่น  
ครอบครัวกับผู้ใกล้ชิดเท่านั้น ขาดแรงจูงใจและพลังในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่น

**1.6.2 ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฟร็ดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two Factors Theory)** (1990 : 163 อ้างถึงใน สมเดช มุงเมือง, 2544 : 145) ทฤษฎีนี้ได้ศึกษาถึงสาเหตุของการจูงใจให้บุคคลได้ทำงาน โดยเฮอร์ซเบิร์ก พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ 2 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่เกิดจากลักษณะภายในและภายนอกของงานเอง ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้คนที่ทำงานแล้วมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำอยู่ กล่าวคือ มีความรู้สึกในด้านที่ดี และเป็นการจูงใจภายในของงานเองจึงทำให้เกิดความพอใจในงานขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่แล้วก็จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ โดยคนจะถูกจูงใจในการให้ผลผลิต เช่น ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือลักษณะของงาน โดยตัวของมันเอง ความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพ ปัจจัยกระตุ้นเหล่านี้จะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานได้ด้วย

2) ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เช่น นโยบายของหน่วยงานหรือองค์การ การบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพของการปฏิบัติงาน และความมั่นคง เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีได้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ก็ส่งเสริมให้คนที่ทำงานได้ปฏิบัติงานไปด้วยความเรียบร้อยเท่านั้น และเป็นการจูงใจภายนอกของงาน

นอกจากนี้แล้ว เฮอร์ซเบิร์ก ยังได้ใช้เรียกชื่อของทฤษฎีให้แตกต่างกันไปตามความเกี่ยวข้องกับปัญหาพฤติกรรมในการทำงานของคน โดยใช้เรียกชื่อว่า ทฤษฎีแรงจูงใจกับความสบาย (Motivation Hygiene Theory) กล่าวคือ แรงจูงใจ เป็นการกระตุ้นจากองค์ประกอบภายในของงานเอง จึงทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำอยู่ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้าของงาน ส่วนความสบายนั้นเป็นการกระตุ้นจากองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานขึ้นได้ เช่น นโยบายของบริษัทหรือนโยบายของหน่วยงาน การบริหาร การให้คำแนะนำ การให้ความช่วยเหลือ เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ร่วมงาน และสภาพของงาน เป็นต้น ดังนั้นแรงจูงใจกับความสบาย จึงเป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของคนซึ่ง เฮอร์ซเบิร์ก ได้ศึกษาเรื่องนี้ ดังจะเห็นได้จากผลงานที่เขียนไว้ในหัวข้อที่ว่า จะจูงใจลูกจ้างของท่านได้อย่างไร และการกระทำที่จะช่วยกระตุ้นให้คนเราได้มีความรู้สึกอยากจะทำงานขึ้นมาเอง ซึ่งเราเรียกว่า การปลุกฝังให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และอาจทำได้ดังต่อไปนี้

1. การลดเวลาที่ใช้ในการทำงานให้น้อยลง วิธีที่ได้ผลดีก็คือ การจัดให้มีชั่วโมงสำหรับนั้นหนาการขึ้นในวันทำงานวันใดวันหนึ่ง โดยเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้หยุดพักจากการทำงานมาร่วมกันสังสรรค์พักผ่อน ซึ่งก็จะทำให้ทุกคนได้รู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานกัน มีความสนิทสนมกัน จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อกัน จะทำให้คนที่ทำงานไม่อยากหยุดงานและลาออกจากงานแต่ต้องการให้มีชั่วโมงการทำงานมากขึ้น เพราะมีความผูกพันกันนั่นเอง

2. การหมุนเวียนค่าจ้างหรือค่าตอบแทน เป็นวิธีการที่จะกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นเพราะ เมื่อระบบการหมุนเวียนเพิ่มค่าจ้างขึ้น คนงานทุกคนก็จะเกิดความหวังที่จะได้มีโอกาสได้รับการเพิ่มเงินค่าจ้าง และระบบการหมุนเวียนจะทำให้คนได้รับประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรม ซึ่งจะเป็นการช่วยส่งเสริมให้คนในหน่วยงานสามัคคีกันด้วย

3. การให้ผลประโยชน์พิเศษที่นอกเหนือจากค่าจ้าง จะทำให้ลูกจ้างเกิดความารู้สึกที่มั่นคงและปลอดภัย ตั้งใจทำงานตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และคนจะไปทำงานพิเศษที่อื่นน้อยลง ถ้าทุกคนเห็นว่าหน่วยงานที่ทำอยู่นั้นได้รับเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ากพอแล้ว ก็จะไม่แสวงหางานทำที่อื่นอีกต่อไป

4. การฝึกอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทุกคนจะนึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเป็นที่ตั้ง รวมทั้งความร่วมมือที่จะต้องให้กับคนอื่น เข้าใจลักษณะธรรมชาติของคนอื่นด้วย เพื่อให้สัมพันธภาพระหว่างพนักงานด้วยกันดำเนินไปด้วยดี สำหรับวิธีการที่จะช่วยให้เข้าใจและการยอมรับตัวเอง ได้ก็คือ การฝึกการร่วมรับรู้ทางอารมณ์และความรู้สึกกับคนในกลุ่ม

5. การติดต่อสื่อสารกัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นของการดำรงชีวิตในทุก รูปแบบ เพื่อจะทำให้เกิดความเข้าใจตัวเองและผู้อื่นได้ถูกต้อง วิธีการติดต่อสื่อสารกันนั้นควรจะมีการนำมาใช้ให้เหมาะสมกับโอกาสที่เอื้ออำนวย และที่สำคัญก็คือ จะต้องทำให้เกิดความรู้สึกที่ติดต่อกันได้ทั้งสองฝ่าย ทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายบริหาร ต่างก็ส่งและรับการสื่อสารซึ่งกันและกัน ที่เรียกว่า การติดต่อสื่อสาร 2 ทาง (Two-way Communication) นั่นเอง

6. การเปิดบริการให้คำแนะนำปรึกษาแก่ลูกจ้าง วิธีการนี้จะช่วยลดความคับข้องใจของลูกจ้างลงได้ รวมทั้งเป็นการช่วยกระตุ้นความรู้สึกในทางที่ดีขึ้นได้ เพื่อเป็นการผ่อนคลายปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการทำงานในองค์กร

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน ซึ่งเรียกว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) นั้นมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านความรับผิดชอบ

สำหรับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factor) มีอยู่ 7 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ความสัมพันธ์ในการทำงาน
3. นโยบายและการบริหารงาน
4. สภาพการทำงาน
5. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
6. การปกครองบังคับบัญชา
7. ความมั่นคง

ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ Herzberg นี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในอันที่จะรักษาพฤติกรรมมนุษย์ที่พึงประสงค์ไว้โดยคำนึงอยู่เสมอว่าความพอใจในการทำงานจะทำให้เกิด ความตั้งใจในการทำงานและความพยายามปรับปรุงปัจจัยเกี่ยวกับการงานเพื่อสร้างแรงจูงใจ และ พยายามรักษาปัจจัยแวดล้อมของงานให้อยู่ในระดับที่จะไม่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้

### 1.6.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

(Abraham Maslow ,1943 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 145) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow เป็นทฤษฎีการ จูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับ ขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุป เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง แล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1) ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้น พื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การนอนและการพักผ่อน มาสโลว์ ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้ เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัว ต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3) ความต้องการยอมรับ หรือความผูกพัน หรือความต้องการทางสังคม (Affiliation or Acceptance Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจึงต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

4) ความต้องการยกย่องหรือความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการยอมรับแล้ว จะต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self-Actualization) ความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

**1.6.4 ทฤษฎีจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer ERG Theory)** (Alderfer, 1958 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 148) เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับชั้นความต้องการ Alderfer ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภทเหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้

- 1) ความต้องการในการอยู่รอด หรือความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ [Existence Needs (E)] เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการของร่างกายและต้องการความปลอดภัย
- 2) ความต้องการความสัมพันธ์ [Related Needs (R)] มีลักษณะเป็นรูปธรรม น้อยลงประกอบด้วย ความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความปลอดภัย และความต้องการการยกย่อง
- 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า [Growth Needs (G)] เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการ การยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

**1.6.5 ทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม สร้อยตระกูล อรรถมานะ** (2545 อ้างถึงใน มะณู บุญศรีมณีชัย, 2548 : 21) เป็นทฤษฎีที่มีรากเหง้ามาจากแนวความคิดเกี่ยวกับประชาชน ซึ่งเป็นเรื่องของความคิด ความเชื่อ มีแนวความคิดสำคัญ 3 ประการคือ

ประการแรก จำนวนที่ประกอบกันขึ้นเป็นความชอบ (Valence) หมายถึง ระดับความชอบของเอกบุคคลในผลลัพธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นั่นคือระดับมากน้อยของความชอบ หรือการเห็นในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้จากการกระทำนั่นเอง ดังนั้น ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ Valence จะมีค่าเป็นศูนย์เมื่อบุคคลไม่รู้สึกรักสนใจใฝ่ต่อผลลัพธ์ที่จะได้และมีค่าติดลบเมื่อบุคคลนั้นไม่ยอมรับผลนั้นเลย

ประการที่สอง ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึง ความเป็นไปได้หรือโอกาสของผลปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ในระดับแรกจะทำให้ได้ผลตอบแทนในระดับต่อไป ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น สมมติว่าคุณคนหนึ่งปรารถนาที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและเขาเห็นว่า การปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์ดีเป็นปัจจัยสำคัญทำให้เป้าหมายของเขาเป็นผลได้ ดังนั้นผลลัพธ์ในระดับแรกของเขาจึงเป็นการปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์ดี และผลลัพธ์ระดับแรกจะมี Valence ในทางบวก เพราะผลลัพธ์ระดับแรกนี้จะมีสัมพันธภาพกับผลลัพธ์ในระดับที่สอง ที่คาดหวัง นั่นคือการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อาจกล่าวได้ว่าผลลัพธ์ระดับแรกจะเป็นเครื่องมือเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ระดับที่สองนั่นเอง

ประการสุดท้ายความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่การกระทำ หรือความพยายาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งอย่างหนึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง โดยเฉพาะความคาดหวังนี้ต่างไปจากการเป็นเครื่องมือ โดยที่ความคาดหวังจะเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะได้มาซึ่งผลลัพธ์ในระดับที่หนึ่งและที่สอง

ในทัศนะของวรูม ระดับการจูงใจของบุคคลจะขึ้นอยู่กับผลคูณของ Valence กับความเป็นเครื่องมือ และความคาดหวัง และหากบุคคลกระทำการหลายอย่างก็เอาระดับการจูงใจที่หาได้มารวมกันก็ได้พลังในการจูงใจ

**1.6.6 ทฤษฎีการจูงใจโดยการเสริมแรงบวก (Positive Reinforcement) ของ B.F. Skinner** (B.F. Skinner 1971; อ้างถึงใน มะณู บุญศรีมณีชัย, 2548 : 25) เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งเป็นผู้สนับสนุนความคิดที่ว่า การดัดแปลงทางด้านพฤติกรรมเป็นเครื่องมือของการจูงใจอย่างหนึ่ง และเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเราทุกอย่างมีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการมีสิ่งเร้า พฤติกรรมจะถูกดัดแปลงไปทางด้านดีที่สุด เมื่อได้มีการตัดสินใจว่าพฤติกรรมอะไรเป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนาแล้วเลือกใช้สิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนานั้นๆ

ในด้านการบริหาร สิ่งเร้าที่ที่เป็นการกระตุ้นนั้น คือ สิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมขึ้น สิ่งเร้านั้นอาจจะเป็นสิ่งเร้าในด้านบวก เช่น การให้สัญญาว่าจะเพิ่มเงินค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง หรือการมอบหมายให้ทำงานที่ดีกว่าเดิมหรือสิ่งเร้านั้นอาจจะเป็นสิ่งเร้าในด้านลบ เช่น การขู่ว่าจะมีการลดตำแหน่ง ลดเงินค่าจ้าง หรือย้ายไปทำงานที่ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องการ จะทำ เป็นต้น

## 2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการป้องกันรักษาป่า

### 2.1 นิยามของป่าไม้

ป่า ตามพระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) ป่าไม้ พุทธศักราช 2481 หมายถึง ที่ดินที่ไม่มีบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มาซึ่งกรรมสิทธิ์ครอบครองตามกฎหมายที่ดิน

ป่า” ตามพระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507 หมายความว่า ที่ดินรวมตลอดถึง ภูเขา ห้วย หนอง คลอง บึง บาง ลำน้ำ ทะเลสาบ เกาะ และที่ชายทะเลที่ยังมิได้มีบุคคลได้มาตามกฎหมาย

Allen (1950 อ้างถึงใน นิวัติ เรื่องพานิช, 2528 : 94) ได้ให้คำจำกัดความของป่าไม้ไว้ดังนี้ "ป่าไม้ คือ สังคมของต้นไม้และสิ่งมีชีวิตอื่นๆ อันมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและปกคลุมเนื้อที่กว้างใหญ่มีการใช้ประโยชน์จากอากาศ น้ำ และวัตถุแร่ธาตุต่างๆ ในดินเพื่อการเจริญเติบโตจนถึงอายุขัยและมีการสืบพันธุ์ของตนเอง ทั้งให้ผลผลิตและบริการที่จำเป็นอันจะขาดเสียมิได้ต่อมนุษย์"

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ([www.deqp.go.th](http://www.deqp.go.th) ค้นคืนเมื่อ วันที่ 11 มีนาคม 2552) ให้ความหมายไว้ว่า ป่าไม้ หมายถึง สังคมของต้นไม้ขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของคนมากกว่าที่จะหมายถึง พืชเล็กๆ ชนิดอื่นๆ อย่างไรก็ตามพืชเล็กๆ ชนิดต่างๆ ก็มีความสำคัญไม่แพ้ต้นไม้ขนาดใหญ่แต่อย่างใด ความหมายกว้างๆ ของป่าไม้จึงครอบคลุมถึง พืชทุกชนิดที่ขึ้นอยู่บน พืชดินด้วย นอกจากนั้นยังรวมถึงสิ่งมีชีวิตอย่างอื่น ๆ ที่มี อยู่ในพื้นดินด้วย เช่น แบคทีเรีย เชื้อรา แมลง สัตว์ป่าชนิดต่างๆ เป็นต้น และสิ่งที่ไม่มีชีวิต ซึ่งเป็นองค์ประกอบของพื้นดินด้วย เช่น แม่น้ำ ภูเขา ทิวทัศน์ที่สวยงาม ซากพืชซากสัตว์ที่ตายแล้วเนาเปื่อยทับถมกันอยู่ในพื้นดินนั้น

การป้องกันรักษาป่า หมายถึง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ในอันที่จะปกป้อง ดูแล รักษาพื้นที่ป่าไม้ รวมถึงทรัพยากรป่าไม้อื่นๆ ทุกประเภทในเขตป่าสงวนแห่งชาติที่รับผิดชอบในทุกรูป เเท่าที่มีอำนาจหน้าที่ที่กำหนดได้กำหนดไว้ในบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้

### 2.2 หลักการเกี่ยวกับการป้องกันรักษาป่า

ตามระเบียบกรมป่าไม้วาดด้วยอำนาจและหน้าที่ของหน่วยป้องกันรักษาป่า ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2512 อธิบดีกรมป่าไม้จึงได้กำหนดระเบียบว่าด้วยอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยป้องกันรักษาป่าขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกรมป่าไม้ ว่าด้วยอำนาจและหน้าที่ของหน่วยป้องกันรักษาป่า ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2512”

ข้อ 2. ให้ยกเลิกระเบียบและข้อบังคับของกรมป่าไม้ที่ได้กำหนดไว้แล้ว ซึ่งขัดแย้งกับระเบียบนี้ โดยให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 3. หน่วยป้องกันรักษาป่า ตั้งอยู่ในเขตแห่งท้องที่ป่าไม้เขตใด ให้ป่าไม้เขตนั้นเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและพนักงานที่ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่านั้น และรับผิดชอบควบคุมราชการภายในเขตหน่วยป้องกันรักษาป่านั้นด้วย

ข้อ 4. หน่วยป้องกันรักษาป่าทุกหน่วย นอกจากมีหัวหน้าหน่วยป้องกันรักษาป่าแล้ว ให้มีพนักงานเจ้าหน้าที่ป่าไม้หรือพนักงานอื่น ๆ ประจำปฏิบัติหน้าที่ตามที่กรมป่าไม้ได้มีคำสั่งแต่งตั้งไว้

ข้อ 5. หัวหน้าหน่วยป้องกันรักษาป่า มีหน้าที่เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและพนักงานที่ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า และรับผิดชอบควบคุมราชการในหน้าที่ของหน่วยป้องกันรักษาป่า ภายในเขตท้องที่ของหน่วยป้องกันรักษาป่า รองจากป่าไม้เขตและผู้ช่วยป่าไม้เขต

ข้อ 6. ให้หัวหน้าหน่วยป้องกันรักษาป่า มีหน้าที่ตามกฎหมายภายในเขตพื้นที่ของหน่วยป้องกันรักษาป่าของตน ตามที่กรมป่าไม้ได้ประกาศกำหนดไว้แล้ว ดังต่อไปนี้

ก. ตรวจสอบและควบคุมตามกฎหมาย ว่าด้วยการป่าไม้

- (1) ตรวจสอบและควบคุมการทำไม้และการเก็บหาของป่า
- (2) ตรวจสอบและควบคุมการนำไม้และของป่าเคลื่อนที่
- (3) ตรวจสอบและควบคุมการแปรรูปไม้
- (4) ตรวจสอบและควบคุมการแผ้วถางป่า
- (5) ตรวจสอบและควบคุมพื้นที่ที่ขอประทานบัตรเหมืองแร่ ระเบิดย่อย

หิน ขุดดิน ถูกรัง ดินขาว ทราย ฯลฯ

(6) ปราบปรามผู้ฝ่าฝืนและกระทำผิดตามบทบัญญัติในกฎหมาย ว่าด้วยการป่าไม้ และตรวจให้ทั่วบริเวณพื้นที่ในความรับผิดชอบของตนอย่างน้อยเดือนละครั้ง

ข. ตรวจสอบและควบคุมตามกฎหมาย ว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า

- (1) ตรวจสอบและควบคุมการค้าสัตว์ป่าสงวนและสัตว์ป่าคุ้มครอง
- (2) ตรวจสอบและควบคุมเกี่ยวกับการมีไว้ในครอบครอง เพื่อการค้าในสภาพของสัตว์เป็นหรือเนื้อของสัตว์ป่าหวงห้าม

(3) ตรวจสอบและควบคุมบริเวณที่จัดไว้เป็นเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า

(4) ปรากฏผู้ฝ่าฝืนและกระทำผิดตามบทบัญญัติในกฎหมาย ว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า

ค. ตรวจสอบและควบคุมตามกฎหมาย ว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ หน่วยป้องกันรักษาป่าหน่วยใด มีพื้นที่อุทยานแห่งชาติอยู่ในเขตควบคุม ให้ตรวจสอบป้องกันสภาพป่าธรรมชาติ รวมทั้งพิทักษ์อันสวยงามตามธรรมชาติด้วย

ง. ตรวจสอบและควบคุมตามกฎหมาย ว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ

(1) ตรวจสอบและควบคุมการทำไม้และเก็บหาของป่า

(2) ตรวจสอบและควบคุมการเข้าถือสิทธิ์ครอบครองที่ดินในเขตป่าสงวนแห่งชาติ รวมทั้งการนำสัตว์เข้าไปเลี้ยงด้วย

(3) ปรากฏผู้ฝ่าฝืนและกระทำผิดตามบทบัญญัติในกฎหมาย ว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ

จ. หน้าที่ทางวิชาการ

(1) ดำเนินเบื้องต้นเพื่อวางโครงการทำไม้

(2) ทำแผนที่สต็อกและแผนที่อื่น ๆ เกี่ยวกับการป่าไม้

(3) หมายเขตตอนหรือแปลงตัดฟันประจำปี ซ่อมเขตตอนหรือแปลงตัดฟันประจำปี

(4) บำรุงป่าธรรมชาติให้มีการสืบพันธุ์ตามธรรมชาติ รวมถึงการบำรุงรักษาต้นไม้ลูกไม้ ที่เกิดจากการสืบพันธุ์ตามธรรมชาติด้วย

(5) ปลูกซ่อมป่าที่ถูกแผ้วถางหรือป่าที่ทรุดโทรมหนัก โดยที่ป่าไม้สามารถฟื้นฟูตามธรรมชาติได้

(6) จัดทำและบำรุงรักษาแปลงเพาะเมล็ดพันธุ์ไม้ชนิดต่าง ๆ

(7) สำรวจ รั้ววัด หรือซ่อมแซมเขตป่าสงวนแห่งชาติ

(8) สำรวจคัดเลือกดีตราไม้กระยาเลยให้ตัดฟัน

(9) งานด้านวิชาการอื่น ๆ ที่ป่าไม้เขต จะสั่งการเป็นเฉพาะเรื่อง เฉพาะราย และในกรณีใดที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานและเป็นผลดีในการจัดการป่าไม้ ให้เสนอความเห็นต่อป่าไม้เขตทราบ

ฉ. หน้าที่อื่น ๆ ของหน่วยป้องกันรักษาป่า

(1) ทำการเผยแพร่ให้ข้าราชการ พ่อค้า ประชาชน และนักเรียน ได้ทราบถึงคุณค่าของป่าไม้และโทษของการทำลายป่า ทั้งในด้านธรรมชาติและตามกฎหมายป่าไม้



- (2) ส่งเสริมและแนะนำให้สถานที่ราชการ วัดวาอาราม โรงเรียน และประชาชนทั่วไป ปลูกและบำรุงรักษาต้นไม้
- (3) ให้ความรู้ แนะนำ และอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว หรือผู้มาติดต่อ เพื่อทราบเกี่ยวกับพันธุ์ไม้ การทำไม้ รวมทั้งระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับป่าไม้
- (4) ซ่อมแซมที่ทำการและบ้านพักให้มั่นคงแข็งแรง รวมทั้งรักษาความสะอาดและตกแต่งบริเวณหน่วยให้ร่มรื่นสวยงามอยู่เสมอ
- (5) จัดให้มีสมุดลงเวลาประจำวันสำหรับข้าราชการและพนักงาน ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า
- (6) จัดให้มีสมุดทะเบียนแสดงรายการปฏิบัติงานประจำวันของข้าราชการและพนักงาน เพื่อให้ทุกคนลงรายการปฏิบัติงานประจำวัน
- (7) จัดให้มีทะเบียนไม้และของป่าของกลางประจำหน่วยๆ เพื่อรายการไม้และของป่า ซึ่งได้ยึดหรืออายัดไว้ในระหว่างดำเนินคดีและเมื่อคดีได้เสร็จสิ้นลงแล้ว
- (8) จัดทำแผนที่แสดงอาณาเขตท้องที่ซึ่งอยู่ในความควบคุมของหน่วยๆ ตามประกาศกรมป่าไม้ โดยใช้มาตราส่วนใหญ่หรือไม่เกิน 1 : 50,000 ในแผนที่ให้แสดงรายละเอียดต่าง ๆ เช่น บริเวณป่าไม้ หมู่บ้าน แม่น้ำลำคลอง ถนน เส้นทางซักลากไม้ เป็นต้น แล้วใส่กรอบติดไว้ในที่เห็นได้ชัด
- (9) ให้ทำแผ่นป้ายแสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยติดไว้ในที่สามารถมองเห็นจากภายนอกอาคารที่ทำการหน่วยได้โดยง่าย
- (10) จัดทำตารางหรือกราฟสถิติข้อมูลและผลงานก้าวหน้าแสดงไว้ในที่ทำการหน่วยๆ
- (11) ให้จัดตั้งเวรยามป้องกันอัคคีภัยไว้ เพื่อความไม่ประมาท

ข้อ 7. การประสานงานระหว่างหน่วยป้องกันรักษาป่ากับเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองท้องที่ ให้ปฏิบัติดังต่อไปนี้

- (1) ด้านการประชาสัมพันธ์ ให้พยายามหาโอกาสออกไปปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง เมื่อมีการประชุมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือการประชุมราษฎร เพื่อจะได้เผยแพร่ความรู้ด้านการป่าไม้ให้ทั่วถึง กับเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เข้าใจกันได้ทุกฝ่าย
- (2) การอนุญาตทำไม้ การแผ้วถางป่า และการอนุญาตเก็บหาของป่า เมื่อพนักงานชั้นอำเภอหรือจังหวัดได้ออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ใดทำการอย่างใด ในเขตหน่วยป้องกันรักษาป่าหน่วยใดแล้ว ให้แจ้งหน่วยป้องกันรักษาป่าหน่วยนั้นทราบ เพื่อควบคุมให้เป็นไปตามอนุญาตและถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้

## (3) การปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมายป่าไม้และการดำเนินคดี

(ก) ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่าปฏิบัติงานตามลำพัง เมื่อมีการจับกุมผู้กระทำผิด ให้เจ้าหน้าที่ประจำหน่วยฯ เป็นผู้กล่าวโทษแล้วมอบเรื่องให้อำเภอหรือจังหวัดแล้วแต่กรณีรับไปดำเนินการจนถึงที่สุด เมื่อคดีถึงที่สุดแล้วแจ้งให้หน่วยฯ ทราบ เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับของกลางที่ยึดไว้ต่อไป ส่วนไม้หรือของป่าของกลางในระหว่างดำเนินคดี ให้หัวหน้าหน่วยฯ จัดการตามระเบียบ ว่าด้วยการรักษาและจำหน่ายของกลาง

(ข) ในกรณีที่ต้องร่วมปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองท้องถิ่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อมีการจับกุมการกระทำผิดแล้ว ให้มอบเรื่องให้ฝ่ายปกครองท้องถิ่นรับเรื่องไปดำเนินการจนถึงที่สุด เจ้าหน้าที่ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า เพียงแต่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการสืบสวนเพื่อให้การดำเนินคดีเป็นผลดี แต่เพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจยึดให้มีสำเนาไว้ เพื่อรายงานให้ ป่าไม้เขตทราบ เมื่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองได้ดำเนินคดีถึงที่สุดแล้ว แจ้งให้หน่วยป้องกันรักษาป่าทราบ เพื่อปฏิบัติเกี่ยวกับทะเบียนของกลางได้ถูกต้องตรงกัน

(4) ในพื้นที่เขตควบคุมของหน่วยป้องกันรักษาป่า หากมีการเปลี่ยนแปลงสภาพป่า เพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างอื่น โดยการดำเนินงานของจังหวัดหรือของอำเภอก็ตาม ถ้าจังหวัดหรืออำเภอขอความร่วมมือมาอันมิใช่ผลเสียหายโดยตรงต่อกิจการป่าไม้แล้ว ให้หน่วยป้องกันรักษาป่าให้ความร่วมมือได้ และรายงานให้ป่าไม้เขตทราบ

ข้อ 8. หน่วยพัฒนาป่าไม้ที่ได้จัดตั้งขึ้นตาม โครงการเร่งรัดพัฒนาชนบท และมีลักษณะงานคล้ายคลึงกับหน่วยป้องกันรักษาป่า ให้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกับหน่วยป้องกันรักษาป่าโดยอนุโลม เว้นแต่การปลูกสร้างเสริมป่าไม้ในเขตควบคุมของหน่วย ให้เป็นไปตามที่กรมป่าไม้กำหนด

ข้อ 9. ให้ป่าไม้เขตรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้โดยเคร่งครัด และให้มีอำนาจกำหนดระเบียบอื่นใดที่เห็นสมควรเป็นส่วนปลีกย่อย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยไม่ขัดแย้งต่อกฎหมายหรือระเบียบนี้ได้

ข้อ 10. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2512 เป็นต้นไป

### 3. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี)

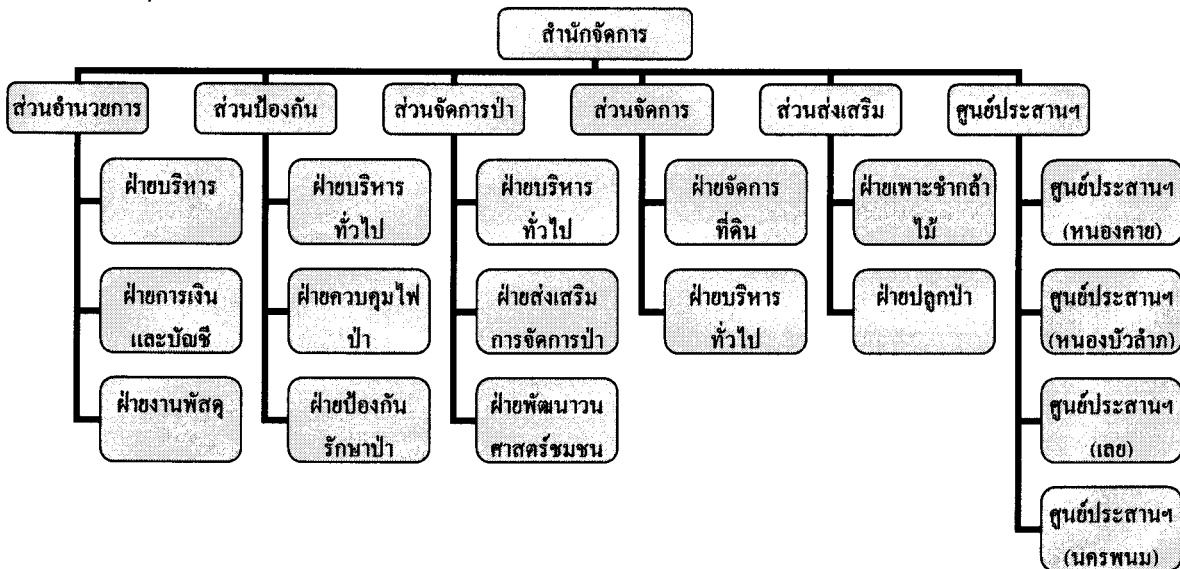
#### 3.1 ความเป็นมา

3.1.1 คำสั่งกรมป่าไม้ ที่ 263/2550 ลงวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2550 จัดตั้งสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ 1 - 19 เป็นหน่วยงานส่วนกลางของกรมป่าไม้ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในภูมิภาค มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรมป่าไม้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ โดยยึดหลักการจัดการทรัพยากรป่าไม้แบบอเนกประโยชน์เพื่อความยั่งยืนของทรัพยากรป่าไม้ การบริหารตอบสนองพันธกิจของกรมป่าไม้ การสนับสนุนการบริหารงานวิชาการด้านป่าไม้ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดและการอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน จึงให้ปรับปรุงการจัดหน่วยงานเป็นการภายในกรมป่าไม้ไปพลางก่อน ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมป่าไม้

3.1.2 สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี) มีพื้นที่รับผิดชอบ 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุตรธานี จังหวัดเลย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดหนองคาย เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2550 เป็นต้นมา

#### 3.2 โครงสร้าง

โครงสร้างของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี) ตามคำสั่งกรมป่าไม้ที่ 4603/2551 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2551 ได้กำหนดโครงสร้างของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี) โดยแสดงไว้ในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี)

หมายเหตุ : คำสั่งกรมป่าไม้ที่ 4603/2551 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2551 ได้กำหนดโครงสร้างของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี)

### 3.3 อำนาจหน้าที่

#### 3.3.1 อำนาจหน้าที่ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี)

- 1) ประสานแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานส่วนกลาง ให้เป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของกรม จังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 2) ควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรป่าไม้ ในพื้นที่รับผิดชอบด้านงานป้องกันการบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าไม้ งานจัดการที่ดินป่าไม้ งานส่งเสริมการปลูกป่า งานจัดการป่าชุมชน งานกำกับ ควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยสวนป่า กฎหมายว่าด้วยเลื่อยโซ่ยนต์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 3) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในพื้นที่ และรวบรวมเป็นข้อเสนอแนะให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 3.3.2 ส่วนป้องกันรักษาป่า มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

- 1) ปฏิบัติการด้านการป้องกัน และปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ประสานงานเพื่อสนับสนุนข้อมูลการข่าวการสืบสวนสอบสวน ดำเนินคดีและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับผู้กระทำผิด ประสานติดตาม สถานการณ์ เพื่อการหยุดยั้งการทำลายป่าไม้
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมายส่วนป้องกันรักษาป่า โดยแบ่งหน่วยงานภายใน ดังนี้
  - (1) ฝ่ายบริหารทั่วไป เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่ งานพัสดุ งานสารสนเทศ งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ จัดทำแผนปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า สรุปผลการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า ติดตาม ประเมินผล ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
    - ก. งานธุรการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่ งานพัสดุ ควบคุมการลงทะเบียนการลา การขออนุมัติไปราชการ
    - ข. งานแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติงาน สรุปผลการปฏิบัติงาน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการป้องกันทรัพยากรป่าไม้งานสารสนเทศงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่
  - (2) ฝ่ายยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุก

ทำลายทรัพยากรป่าไม้ ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีนายสมเด็จ จำปี  
เจ้าหน้าที่บริหารงานป่าไม้ 6 ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่าย

ก. งานแผนป้องกันและปราบปราม มีหน้าที่และความรับผิดชอบ  
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนงานด้านการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ การจัดตั้งสายตรวจ  
ปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ประสานงานและสนับสนุนการตรวจ  
ปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนเฉพาะ  
กิจเพื่อยับยั้งการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในกรณีเร่งด่วน (การสนธิกำลัง) ดำเนินการตาม  
แผนปฏิบัติการใช้อากาศยานบินตรวจสอบสภาพป่า ตามแผนปฏิบัติการของกรมป่าไม้ มีเจ้าหน้าที่  
ปฏิบัติงาน

ข. งานการตรวจสอบ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน  
ด้านการตรวจสอบข้อเท็จจริง ตามหนังสือร้องเรียน ตรวจสอบไม้และของป่า เพื่อป้องกันมิให้มี  
การลักลอบตัดไม้ทำลายป่าจากภายในประเทศ นำมาสวมปลอมปนว่าเป็นไม้ที่นำมาจาก  
ต่างประเทศ

ค. ฝ่ายป้องกันรักษาป่า เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่และความ  
รับผิดชอบเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ ในเขตพื้นที่  
รับผิดชอบประสานงานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยป้องกันรักษาป่า ศึกษา  
วิเคราะห์ ตรวจสอบข้อเท็จจริง ตลอดจนแก้ไขปัญหาการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้  
ติดตามสถานการณ์เพื่อการหยุดยั้งทำลายป่า ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ก) งานป้องกันรักษาป่า มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ  
การประสานงานติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยป้องกันรักษาป่า ในพื้นที่  
รับผิดชอบ ศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบข้อเท็จจริง ติดตามสถานการณ์ เพื่อการหยุดยั้งการทำลายป่าไม้

ข) งานคดีและของกลาง มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ  
การประสานงานเพื่อสนับสนุนข้อมูลการข่าว การสืบสวน และดำเนินคดี การแก้ไขปัญหาการ  
กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับผู้กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับ  
การป่าไม้

ง. หน่วยป้องกันรักษาป่า เป็นหน่วยงานที่มีสถานที่ตั้งสำนักงาน  
อยู่ในพื้นที่ป่า มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า ในเขต  
พื้นที่รับผิดชอบของหน่วยป้องกันรักษาป่า โดยการออกตรวจปราบปรามการกระทำผิดกฎหมาย  
เกี่ยวกับการป่าไม้ การประชาสัมพันธ์ รณรงค์ การป้องกันรักษาป่า เพื่อสร้างจิตสำนึกให้  
ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ประสานการปฏิบัติงานกับหน่วยงานต่างๆ ใน

พื้นที่ ปฏิบัติการเพื่อยับยั้งการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในกรณีเร่งด่วน ตลอดจนปฏิบัติงานอื่น  
ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ประกอบด้วยหน่วยป้องกันรักษาป่า 29 หน่วย ดังนี้

- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ อด.2 (หนองแวง)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ อด.3 (บ้านดุง)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ อด.5 (นาบุง)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ อด.7 (ศรีธาตุ)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ อด.8 (หนองวัวซอ)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ อด.10 (วังสามหมอ)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ อด.12 (กุฉีชัย)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ อด.16 (บ้านฝ่อ)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ลย.1 (เอราวัณ)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ลย.2 (ปากชม)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ลย.3 (นาด้วง)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ลย.4 (ด่านซ้าย)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ลย.7 (ภูเรือ)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ลย.8 (ห้วยกระเจิง)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ลย.9 (นาแห้ว)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ลย.10 (น้ำพุง)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ลย.11 (ชมน้อย)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ลย.12 (หัวฝาย)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ลย.13 (จอมศรี)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ลย.14 (ผาขาว)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ลย.15 (ภูหอ)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ลย.19 (วังยาง)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ลย.20 (แก่งม่วง)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ นค.1 (หนองหลวง)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ นค.2 (สังคม)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ นค.4 (เซกา)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ นค.5 (พรเจริญ)
- หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ นภ.1 (สุวรรณคูหา)

หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ นภ.1 (ศรีบุญเรือง)

3.4 อัตรากำลังสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) ตามกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) ปี 2552 ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) โดยแสดงไว้ในภาพที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี)

บุคลากร	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	57
ลูกจ้างประจำ	120
พนักงานราชการ	291
<b>รวม</b>	<b>468</b>

หมายเหตุ: กรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) ปี 2552

#### 4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัจฉรา จรูญวรรณนะ (2542) ศึกษา พฤติกรรมผู้นำและการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสงขลา พบว่า พยาบาลประจำการมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งแบบกิจสัมพันธ์และแบบสัมพันธ์ภาพอยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานโดยรวมของหัวหน้า หอผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนสูงสุดคือ การประสานงาน คะแนนต่ำสุดคือ การ อำนวยการและการรายงาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนน สูงสุดคือด้านลักษณะของงาน และความสำเร็จในการทำงาน คะแนนต่ำสุดคือด้าน โอกาสก้าวหน้า

ชลิต ปาลเดชพงศ์ (2547) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียน เลิศหล้า พบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แรงจูงใจในระดับมาก จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบด้าน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านสถานภาพหน่วยงาน ด้านภาวะเงื่อนไขใน

การทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และ  
แรงจูงใจในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรู้สึกมั่นคง  
ในหน้าที่การงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านเงินเดือนหรือรายได้

สุชาดา เจตนาวิชย์ (2547) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน  
ประกันสังคมจังหวัดระยอง พบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่  
ถ้าพิจารณาเป็นปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ  
พิจารณาเฉพาะปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ  
ทั้งด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้าน  
ความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และทุกด้านของปัจจัยอนามัย ได้แก่ ด้าน  
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการบริหารงานและนโยบายขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการ  
ทำงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ และด้านผลตอบแทนและ  
เงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ  
ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และปัจจุบันทำงานที่ฝ่ายมีผลต่อการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล  
ที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลกระทบต่อ  
การปฏิบัติงาน

ณิชา แว่นแคว้น (2547) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน  
กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบล เขต 6 พบว่า  
แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทฯ อย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการทำงานด้านที่อยู่ใน  
ระดับสูง มี 5 ด้านคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านการ  
ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านสถานภาพในการทำงาน

เสรีภาพ สุขเจริญ (2548) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ กรณีศึกษาสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง พบว่า ด้านความยึด  
มั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ ด้านงานในหน้าที่ที่มีความมั่นคงดีแล้ว ด้านความรู้สึกว่าเป็นหน่วยงานมี  
ชื่อเสียง ได้คะแนนสูงสุด

คันสร แสงศรีจันทร์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรเทศบาลตำบล บ้านคู้ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู้เห็นว่า ปัจจัยด้าน  
แรงจูงใจ และปัจจัยการ บำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยในปัจจัย  
ด้านแรงจูงใจพบว่า ด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้าน  
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้าน ความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้าน



ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ส่วนในปัจจัยการบำรุงรักษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ด้าน นโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีระดับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดาราพร รักหน้าที่ (2548) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 7 ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ โดยมีการกำหนดรูปแบบการวิจัย เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ และมีวิธีดำเนินการวิจัย 4 หัวข้อ ตามลำดับ ได้แก่

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) จำนวน 468 คน ซึ่งผู้ศึกษาขอเสนอเป็นภาพประกอบในส่วนของประชากร ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) พ.ศ. 2552

บุคลากร	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	57
ลูกจ้างประจำ	120
พนักงานราชการ	291
<b>รวม</b>	<b>468</b>

หมายเหตุ : กรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) ปี 2552

เมื่อได้ประชากรกลุ่มเป้าหมายแล้ว ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 214 ตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan แล้วทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยป้องกันรักษาป่าในช่วงเวลาที่กำหนดจนครบตามจำนวนตัวอย่างที่กำหนด

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจะอิงอยู่กับข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมหรือการศึกษาเอกสาร ทั้งนี้แบบสอบถามจะประกอบไปด้วยเนื้อหา 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบรายการเลือกตอบเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ณ ปัจจุบัน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และพื้นที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน

**ตอนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด เป็นลักษณะคำถามปลายปิด

**ตอนที่ 3** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด เป็นลักษณะคำถามปลายปิด

**ตอนที่ 4** เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า คือ

1. ท่านคิดว่าอะไรส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านลดลง
3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

เมื่อสร้างข้อคำถามหรือแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างเสร็จแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบตามขั้นตอนต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่หนึ่ง** ยกร่างแบบสอบถาม โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการศึกษา

**ขั้นตอนที่สอง** การตรวจสอบความเที่ยงตรง เป็นลักษณะของการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนเนื้อหาและถ้อยคำของแบบสอบถามให้รัดกุมและถูกต้อง ขั้นตอนนี้ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบ คือ

1. นายสมเกียรติ ชันบุญใส

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส

สังกัด สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 (อุตรธานี)

การศึกษา เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

2. นายทวี แก้วพวง

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส

สังกัด สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 (อุตรธานี)

การศึกษา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. นายปัญญา ดิคม

ตำแหน่ง นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ

สังกัด สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 (อุตรธานี)

การศึกษา เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

**ขั้นตอนที่สาม** การตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้ศึกษาได้หาค่าความเชื่อมั่นขอบแบบสอบถามโดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 (อุตรธานี) จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ผลการหาความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.853

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ขอความร่วมมือสอบถามตามแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) โดยได้ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา พร้อมทั้งอธิบายเป็นรายข้อแล้วให้ทำแบบสอบถาม โดยเก็บแบบสอบถามได้จำนวน 214 ชุด คิดเป็น 100%

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลอีกครั้ง แล้วนำข้อมูลมาทำการบันทึกลงรหัสข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้สถิติ ดังนี้

4.1 อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 อธิบายความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation , S.D.)

4.3 อธิบายปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation , S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอย (Stepwise Regression)

4.4 อธิบายข้อเสนอแนะแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

4.5 การวัดระดับความคิดเห็นของผู้ใช้บริการแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ 1 – 2 – 3 – 4 โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

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

ดังนั้น การแปลความหมายตามค่าเฉลี่ยต่างๆ คือ

1.00 - 1.75 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.76 - 2.50 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

2.51 - 3.25 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

3.26 - 4.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง** เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาจำนวนและค่าร้อยละ

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม** ประกอบด้วย 2 หัวข้อ

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation , S.D.)

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation , S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอย (Stepwise Regression)

**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี)** วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

**ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง**

สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างเป็นเรื่องเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ณ ปัจจุบัน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และพื้นที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน

### 1.1 เพศ

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	196	91.6
หญิง	18	8.4
<b>รวม</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน ส่วนมากเป็นเพศชาย 196 คน (ร้อยละ 91.6) และเป็นเพศหญิง 18 คน (ร้อยละ 8.4)

### 1.2 อายุ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ระหว่าง 18- 25 ปี	11	5.1
ระหว่าง 26- 33 ปี	39	18.2
ระหว่าง 34-41 ปี	56	26.2
ระหว่าง 42-49 ปี	74	34.6
อายุ 50 ปี ขึ้นไป	34	15.9
<b>รวม</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่ม



ตัวอย่าง จำนวน 214 คน มีช่วงอายุระหว่าง 42 – 49 ปี มากที่สุด จำนวน 74 คน (ร้อยละ 34.6) และช่วงอายุระหว่าง 18 – 25 ปี น้อยที่สุด จำนวน 11 คน (ร้อยละ 5.1)

### 1.3 ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	9	4.2
มัธยมศึกษาตอนต้น	36	16.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	104	48.6
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	18	8.4
ปริญญาตรี	42	19.6
สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.4
<b>รวม</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มากที่สุด จำนวน 104 คน (ร้อยละ 48.6) และสูงกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.3)

### 1.4 อายุงาน ณ ที่ทำงานปัจจุบัน

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ จำแนกตามอายุงาน ณ ที่ทำงานปัจจุบัน

อายุงาน ณ ที่ทำงานปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	21	9.8
6-10 ปี	59	27.6
11 – 15 ปี	64	29.9
16 – 20 ปี	37	17.3
21 – 25 ปี	15	7.0
26 – 30 ปี	15	7.0
31 ปีขึ้นไป	3	1.4
<b>รวม</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน มีอายุงาน ณ ที่ทำงานปัจจุบัน 11 – 15 ปี มากที่สุด จำนวน 64 คน (ร้อยละ 29.9) และ อายุงาน ณ ที่ทำงานปัจจุบัน 31 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.4)

### 1.5 ตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	30	14.0
ลูกจ้างประจำ	52	24.3
พนักงานราชการ	132	61.7
<b>รวม</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน เป็นพนักงานราชการ มากที่สุด จำนวน 132 คน (ร้อยละ 61.7) และข้าราชการ น้อยที่สุดจำนวน 30 คน (ร้อยละ 14)

### 1.6 อัตราเงินเดือน

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
5,000-10,000 บาท	130	60.7
10,001-15,000 บาท	37	17.3
15,001-20,000 บาท	25	11.7
20,000 บาท ขึ้นไป	22	10.3
<b>รวม</b>	<b>214</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน มีเงินเดือน 5,000 – 10,000 บาท มากที่สุด จำนวน 130 คน (ร้อยละ 60.7) และอัตราเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 22 คน (ร้อยละ 10.3)

## 1.7 พื้นที่ปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน

พื้นที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
เลย	96	44.8
หนองคาย	19	8.8
หนองบัวลำภู	9	4.2
อุดรธานี	90	42
<b>รวม</b>	<b>214</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน มีพื้นที่ปฏิบัติงานปัจจุบันอยู่จังหวัดเลย มากที่สุด จำนวน 96 คน (ร้อยละ 44.9) และจังหวัดหนองบัวลำภู น้อยที่สุด จำนวน 9 คน (ร้อยละ 4.2)

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า

ด้านที่	แรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.37	0.55	มากที่สุด
2	ด้านความกระตือรือร้น	3.42	0.56	มากที่สุด
3	ด้านความพยายาม	3.13	0.60	มาก
4	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.08	0.61	มาก
รวม		3.25	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.25) โดยด้านความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.42) และด้านความพยายาม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.13)

### 2.1.1 ด้านการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	หน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม	3.31	0.64	มากที่สุด
2	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับคนอื่นในกลุ่ม	3.27	0.56	มากที่สุด
3	ท่านดูแลรักษามิตรภาพกับเพื่อนร่วมงานให้ดีอยู่เสมอ	3.24	0.49	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
4	ท่านเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน	3.66	0.49	มากที่สุด
	รวม	3.37	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.37) โดยประเด็นการเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.66) และประเด็นการดูแลรักษามิตรภาพกับเพื่อนร่วมงานให้ได้อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.24)

### 2.1.2 ด้านความกระตือรือร้น

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความกระตือรือร้น

ข้อที่	ด้านความกระตือรือร้น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
5	ท่านปรารถนาที่จะมีตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.49	0.62	มากที่สุด
6	ท่านพอใจในการทำงานที่ได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่	3.35	0.56	มากที่สุด
7	ท่านกล้าเสี่ยงรับผิดชอบงานที่มีความยากและท้าทาย	3.14	0.57	มาก
8	ท่านต้องการให้งานทุกชิ้นที่ท่านทำเป็นประโยชน์สูงสุดต่อทางการ	3.69	0.50	มากที่สุด
	รวม	3.42	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.42) โดยประเด็นความต้องการให้งานทุกชิ้นที่ทำเป็นประโยชน์สูงสุดต่อทางการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.69) และประเด็นความกล้าเสี่ยงรับผิดชอบงานที่มีความยากและท้าทาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.14)

### 2.1.3 ด้านความพยายาม

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี) กรมป่าไม้ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความพยายาม

ข้อที่	ด้านความพยายาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
9	ท่านต้องการให้งานทุกชิ้นมีคุณภาพเกินกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.49	0.53	มากที่สุด
10	ท่านทำงานด้วยความสามารถของตนเองมากกว่าขอความช่วยเหลือจากใครหรือรอคอยโชคชะตา	3.11	0.63	มาก
11	ท่านไม่ชอบทำงานที่ง่ายเกินไป	2.69	0.61	มาก
12	ท่านชอบทำงานที่มีความยากและซับซ้อน ท้าทายความสามารถของตนเอง	2.92	0.65	มาก
13	ท่านมักจะอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.42	0.57	มากที่สุด
<b>รวม</b>		<b>3.13</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านความพยายามอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.13) โดยประเด็นความต้องการให้งานทุกชิ้นมีคุณภาพเกินกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.49) และประเด็นการไม่ชอบทำงานที่ง่ายเกินไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.69)

### 2.1.4 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุครธานี) กรมป่าไม้ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ข้อที่	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
14	ท่านสามารถตัดสินใจปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.11	0.54	มาก
15	หน่วยงานของท่านยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ	3.07	0.68	มาก
16	งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสดำเนินการริเริ่มสร้างสรรค์	3.02	0.62	มาก
17	ท่านชอบคิดค้นสิ่งใหม่หรือวิธีการทำงานใหม่ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.13	0.59	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.08</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.08) โดยประเด็นการชอบคิดค้นสิ่งใหม่หรือวิธีการทำงานใหม่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.13) และประเด็นงานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสดำเนินการริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.02)



## 2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการ ทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี)

### 2.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ  
ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากร  
ป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า

ด้านที่	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการป้องกันรักษาป่า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.17	0.53	มาก
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.17	0.56	มาก
3	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.18	0.71	น้อย
4	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.45	0.71	น้อย
5	ด้านความรับผิดชอบ	3.06	0.53	มาก
6	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.09	0.77	น้อย
7	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.91	0.80	มาก
8	ด้านลักษณะของงาน	2.67	0.70	มาก
	รวม	2.71	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความ  
คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.71) โดย  
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน  
(ค่าเฉลี่ย 3.17) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.09)

## 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุครธานี) กรมป่าไม้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	3.39	0.55	มากที่สุด
2	งานที่ท่านทำประสบผลสำเร็จเสมอ	2.99	0.45	มาก
3	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.10	0.52	มาก
4	ผลสำเร็จของงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการของหน่วยงาน	3.14	0.52	มาก
5	งานที่ท่านทำแล้วประสบความสำเร็จทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตัวเอง	3.47	0.57	มากที่สุด
6	การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.92	0.58	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.17</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.17) โดยงานที่ท่านทำแล้วประสบความสำเร็จทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตัวเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.47) และการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.92)

## 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี) กรมป่าไม้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อที่	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
7	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	2.81	0.58	มาก
8	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2.94	0.52	มาก
9	งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติ และสังคมยอมรับ	3.30	0.59	มากที่สุด
10	ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.61	0.54	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>3.17</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.15 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.17) โดยมีความภาคภูมิใจในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.61) และความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.81)

## 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ  
ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากร  
ป่าไม้ที่ 6 (อุครธานี) กรมป่าไม้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษา  
ป่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
11	สถานที่ทำงานมีระบบความปลอดภัยที่ เพียงพอ เช่น อาวุธปืน ฯลฯ	2.05	0.81	น้อย
12	มีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และเครื่องมือที่ช่วย อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ	1.97	0.77	น้อย
13	งบประมาณที่ใช้ในการทำงานมีเพียงพอ	1.92	0.62	น้อย
14	สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด	2.79	0.63	มาก
	<b>รวม</b>	<b>2.18</b>	<b>0.71</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.16 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความ  
คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานใน  
ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.18) โดยประเด็นสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด มี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.79) และประเด็นงบประมาณที่ใช้ในการทำงานมีเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด  
(ค่าเฉลี่ย 1.92)

## 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุครธานี) กรมป่าไม้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อที่	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
15.	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะ ในงานอยู่เสมอ	2.75	0.64	มาก
16.	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ ชัดเจนและยุติธรรม	2.48	0.78	น้อย
17.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.09	0.75	น้อย
18.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับ ความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น	2.49	0.68	น้อย
	รวม	2.45	0.71	น้อย

จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความ  
คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน  
ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.45) โดยประเด็นการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้า  
มากกว่าที่อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.49) และประเด็นการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มี  
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.09)

## 5) ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุครธานี) กรมป่าไม้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความรับผิดชอบ

ข้อที่	ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
19.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	3.11	0.50	มาก
20.	ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน	2.76	0.65	มาก
21.	ท่านทุ่มเทเวลาเพื่อให้งานในความรับผิดชอบแล้วเสร็จ	3.26	0.48	มาก
22.	ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ	3.01	0.52	มาก
23.	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	3.14	0.52	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.06</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.18 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความรับผิดชอบในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.06) โดยประเด็นการทุ่มเทเวลาเพื่อให้งานในความรับผิดชอบแล้วเสร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.26) และประเด็นการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.76)

## 6) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี) กรมป่าไม้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อที่	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
24.	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	2.26	0.70	น้อย
25.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ	2.06	0.70	น้อย
26.	สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ	2.14	0.86	น้อย
27.	ค่าพาหนะและค่าเบี่ยงเลี้ยงในการเดินทางไปราชการมีความเหมาะสม	1.90	0.81	น้อย
<b>รวม</b>		<b>2.09</b>	<b>0.77</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.19 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.09) โดยประเด็นค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.26) และประเด็นค่าพาหนะและค่าเบี่ยงเลี้ยงในการเดินทางไปราชการมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 1.90)

## 7) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุครธานี) กรมป่าไม้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
28.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	2.99	0.77	มาก
29.	ท่านได้รับความช่วยเหลือ ในเรื่องทั่วไปจาก ผู้บังคับบัญชา	2.85	0.76	มาก
30.	ท่านพอใจลักษณะความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาของท่านกับท่าน	2.98	0.78	มาก
31.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.83	0.89	มาก
<b>รวม</b>		<b>2.91</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.20 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.91) โดยประเด็นผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.99) และประเด็นผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.83)



## 8) ด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี) กรมป่าไม้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านลักษณะงาน

ข้อที่	ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
32.	ลักษณะงานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความปลอดภัยในสวัสดิภาพ	2.27	0.72	น้อย
33.	งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด	3.00	0.62	มาก
34.	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำหายความสามารถของท่าน	2.99	0.55	มาก
35.	ลักษณะของงานที่ท่านทำปลอดภัยจากการถูกฟ้องหรือร้องเรียน	2.42	0.91	น้อย
<b>รวม</b>		<b>2.67</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.21 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านลักษณะงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.67) โดยประเด็นงานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.00) และประเด็นลักษณะงานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความปลอดภัยในสวัสดิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.27)

### 2.2.2 การวิเคราะห์ผลของปัจจัยที่มีต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี)

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงงูใจในการป้องกันรักษาป่า เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านลักษณะของงาน

ตัวแปร	b	S.E.	Beta	t	sig
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1.654	.124	.666	13.318	.000
การได้รับการยอมรับนับถือ	1.553	.131	.562	11.826	.000
ความรับผิดชอบ	1.471	.135	.160	10.921	.000

แรงงูใจในการป้องกันรักษาป่า

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงงูใจในการป้องกันรักษาป่า พบว่าในภาพรวมด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะของงาน

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านลักษณะของงาน

ตัวแปร	b	S.E.	Beta	t	sig
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1.975	.202	.434	9.757	.000
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	1.923	.197	.251	9.779	.000

การทำงานเป็นทีม

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าด้านการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะของงาน

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความกระตือรือร้น เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านลักษณะของงาน

ตัวแปร	b	S.E.	Beta	t	sig
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1.892	.213	.450	8.895	.000
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.975	.215	.489	9.180	.000

ความกระตือรือร้น

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความกระตือรือร้น พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนในด้านที่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าด้านความกระตือรือร้น ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะของงาน

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความพยายาม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านลักษณะของงาน

ตัวแปร	b	S.E.	Beta	t	sig
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1.715	.211	.424	8.130	.000
ความรับผิดชอบ	1.430	.221	.275	6.471	.000
ลักษณะของงาน	1.423	.227	.010	6.279	.000

ความพยายาม

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความพยายาม พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ

ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าด้านความพยายาม ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านลักษณะของงาน

ตัวแปร	b	S.E.	Beta	t	sig
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.661	.065	.576	10.197	.000
การได้รับการยอมรับนับถือ	.420	.079	.386	5.313	.000

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความพยายาม พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านการยอมรับนับถือ

ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะของงาน

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี)

จากการที่ผู้ศึกษาได้กำหนดคำถามปลายเปิดไว้ในแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอสรุปวิเคราะห์ และนำเสนอ โดยผู้ศึกษาได้รวบรวมความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ เฉพาะส่วนที่มีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน ดังนี้

ตารางที่ 4.27 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี)

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี)	จำนวน	ร้อยละ
ท่านคิดว่าอะไรส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	208	97.20
ปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านลดลง	203	94.86
ข้อเสนอแนะอื่นๆ	172	80.37
<b>รวม</b>	<b>583</b>	<b>90.81</b>

จากตารางที่ 4.27 ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน ได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) มากที่สุด จำนวน 208 คน (ร้อยละ 97.20) โดยแสดงความคิดเห็นในส่วนของปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านลดลง จำนวน 203 คน (ร้อยละ 94.86) และข้อเสนอแนะอื่นๆ น้อยที่สุดจำนวน 172 คน (ร้อยละ 80.37)

### 3.1 ท่านคิดว่าอะไรส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.28 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี) กรมป่าไม้ ที่แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในส่วนของ “ท่านคิดว่าอะไรส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน”

ท่านคิดว่าอะไรส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน
ลักษณะการทำงานที่มีความถนัด ความรักในงาน เป็นงานที่ตรงกับอุดมการณ์	40
สร้างรายได้ให้ครอบครัว	31
การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้	72
ลักษณะความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	11
มีการทำงานเป็นทีม	12
ความก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ	24
ได้ทำงานในภูมิลาเนาที่อาศัยอยู่	12
<b>รวม</b>	<b>208</b>

จากตารางที่ 4.28 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี) โดยเห็นว่าเป็นงานที่มีส่วนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ มากที่สุด จำนวน 72 คน (ร้อยละ 33.64) รองลงมา ได้แก่ ลักษณะการทำงานที่มีความถนัด ความรักในงาน เป็นงานที่ตรงกับอุดมการณ์ จำนวน 40 คน (ร้อยละ 18.69) สร้างรายได้ให้ครอบครัว จำนวน 31 คน (ร้อยละ 14.49) และลักษณะความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา น้อยที่สุด จำนวน 11 คน (ร้อยละ 5.14)

### 3.2 ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านลดลง

ตารางที่ 4.29 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในส่วนของ “ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านลดลง”

ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านลดลง	จำนวน
งบประมาณที่จัดสรรมาถึงหน่วยงานมีน้อยมาก ไม่เพียงพอกับทรัพยากรที่ต้องดูแลรักษา งบประมาณไม่มีความต่อเนื่อง	26
เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการป้องกันดูแลรักษาป่า ทุจริตคอรัปชั่น	6
ขาดความร่วมมือจากประชาชน ไม่เข้าใจการปฏิบัติงานและมีอคติกับเจ้าหน้าที่ป่าไม้	12
ขาดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน	39
ยานพาหนะมีน้อยส่งผลให้การดูแลรักษาป่าไม้ทั่วถึงทุกพื้นที่	16
ความเสี่ยง ความไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	12
บุคลากรมีไม่เพียงพอต่องานที่ได้รับมอบหมาย	10
ความไม่เป็นกลางของผู้บังคับบัญชา	8
สถานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีไฟฟ้าและแหล่งน้ำ	6
ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	6
นักการเมืองท้องถิ่นมีอิทธิพลในพื้นที่มากและไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	16
ขาดความสามัคคีในการปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ	8
ค่าครองชีพและรายได้ไม่พอกับรายจ่าย อัตราเงินเดือน ไม่เหมาะสม	34
ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4
<b>รวม</b>	<b>203</b>

จากตารางที่ 4.29 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) โดยเห็นว่าขาดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน มากที่สุดจำนวน 39 คน (ร้อยละ 18.22) รองลงมาได้แก่ค่าครองชีพและรายได้ไม่พอกับรายจ่าย อัตรา



เงินเดือน ไม่เหมาะสม จำนวน 34 คน (ร้อยละ 15.88) งบประมาณที่จัดสรรมาถึงหน่วยงานมีน้อยมาก ไม่เพียงพอกับทรัพยากรที่ต้องดูแลรักษา งบประมาณไม่มีความต่อเนื่อง จำนวน 26 คน (ร้อยละ 12.15) และไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน น้อยที่สุด จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.87)

### 3.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ตารางที่ 4.30 จำนวนและร้อยละของประชาชนผู้รับบริการที่แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อการให้บริการของศาลจังหวัดเลยแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะอื่นๆ	จำนวน
ในการป้องกันรักษาป่าต้องให้เจ้าหน้าที่ในภาคสนามกำหนดแผนและเบิกจ่ายเงินงบประมาณเอง จะได้ผลดีกว่าให้บุคลากรในสำนักงานจัดทำ	5
ควรมีการประชุมสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจและมีส่วนร่วมในการป้องกันรักษาป่า	9
รัฐบาลควรให้ความสำคัญ และเพิ่มงบประมาณในการดูแลรักษาด้านทรัพยากรป่าไม้	19
ควรเพิ่มอัตรากำลังให้เพียงพอกับพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน	4
ค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน จึงควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มากขึ้น เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	37
ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็น เช่น วิทยุสื่อสาร อาวุธปืนที่ถูกกฎหมาย ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	25
ควรจัดสรรที่พักของทางราชการให้ทั่วถึง รวมถึงสวัสดิการอื่นๆ	5
ควรรหาแนวทางแก้ไขสำหรับหน่วยงานที่ขาดแคลนน้ำ ไฟฟ้า ถนนลาดยาง	4
ผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรออกตรวจพื้นที่ห่างไกลบ้าง เพื่อจะได้รับทราบถึงปัญหาต่างๆ และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและหาแนวทางแก้ไขต่อไป	7
ควรปรับปรุงระบบการบริหารงานในหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมทั้งต่อประชาชนและผู้ใต้บังคับบัญชา และทันสมัย	9
ควรจัดหายานพาหนะที่พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลาให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	33
ควรจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันภัยในการปฏิบัติงานที่พร้อมใ้ใช้อยู่เสมอ	7

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะอื่นๆ	จำนวน
ควรมีการฝึกอบรมเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และมีความรู้ความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย	6
ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่าเดิม	3
<b>รวม</b>	<b>172</b>

จากตารางที่ 4.30 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) โดยเห็นว่าค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน จึงควรเพิ่มค่าตอบแทน และสวัสดิการให้มากขึ้น เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มากที่สุด จำนวน 37 คน (ร้อยละ 17.29) รองลงมาได้แก่ ควรจัดหายานพาหนะที่พร้อมใช้งาน ได้ตลอดเวลาให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 33 คน (ร้อยละ 15.42) ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็น เช่น วิทยุสื่อสาร อาวุธปืนที่ถูกกฎหมาย ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 25 คน (ร้อยละ 11.68) รัฐบาลควรให้ความสำคัญ และเพิ่มงบประมาณในการดูแลรักษาด้านทรัพยากรป่าไม้ จำนวน 19 คน (ร้อยละ 8.88) และผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่าเดิม น้อยที่สุด จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.40)

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ ผู้ศึกษาแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วนที่สำคัญ ส่วนแรกเป็นการสรุปการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ส่วนถัดมาเป็นการนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล และส่วนสุดท้ายเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะ ในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ โดยมีวัตถุประสงค์ การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ดังนี้

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี)

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี)

1.1.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี)

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) จำนวน 468 คน โดยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง จำนวน 214 ราย จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan แล้วทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีทั้งหมด 4 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม หรือที่เรียกว่าข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า โดยแบ่งออกเป็นการทำงานเป็นทีม ความกระตือรือร้น ความพยายาม และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า โดยแบ่งออกเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และลักษณะของงาน ตอนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี)

1.2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบตามขั้นตอนดังนี้ขั้นตอนที่หนึ่ง ยกร่างแบบสอบถาม โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการศึกษา ขั้นตอนที่สอง นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบเมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น ขั้นตอนที่สาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับประชากรที่ศึกษา คือ ผู้ใช้บริการจากศาลจังหวัดเลย จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.853

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม 2552 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2552 เป็นเวลา 3 เดือน โดยผู้ศึกษาได้ชี้แจงให้ผู้ที่มาใช้บริการเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา พร้อมทั้งอธิบายเป็นรายข้อแล้วให้ทำแบบสอบถาม ตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยเก็บแบบสอบถามได้จำนวน 214 ชุด คิดเป็น 100%

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้สถิติ ดังนี้ อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) อธิบายคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation , S.D.) การวิเคราะห์การถดถอย (Regression) และอธิบายความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

### 1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน ส่วนมากเป็นเพศชาย 196 คน (ร้อยละ 91.6) โดยมีช่วงอายุ ระหว่าง 42 – 49 ปี มากที่สุด จำนวน 74 คน (ร้อยละ 34.6) มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มากที่สุด จำนวน 104 คน (ร้อยละ 48.6) มีอายุงาน ณ ที่ทำงานปัจจุบัน 11 – 15 ปี มากที่สุด จำนวน 64 คน (ร้อยละ 29.9) เป็นพนักงานราชการ มากที่สุด จำนวน 132 คน (ร้อยละ 61.7) และมีพื้นที่ปฏิบัติงานปัจจุบันอยู่จังหวัดเลย มากที่สุด จำนวน 96 คน (ร้อยละ 44.9)

#### 1.3.2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) ในการป้องกันรักษาป่า

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.25) โดยด้านความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.42) และด้านความพยายาม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.13) แยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ มีแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.37) โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.66) และการดูแลรักษามิตรภาพกับเพื่อนร่วมงานให้ได้อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.24)

2. ด้านความกระตือรือร้น ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ มีแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.42) โดยประเด็นความต้องการให้งานทุกชิ้นที่ทำเป็นประโยชน์สูงสุดต่อทางการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.69) และประเด็นความกล้าเสี่ยงรับผิดชอบงานที่มีความยากและท้าทาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.14)

3. ด้านความพยายาม ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี)

กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านความพยายามอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.13) โดยประเด็นความต้องการให้งานทุกชิ้นมีคุณภาพเกินกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.49) และประเด็นความไม่ชอบทำงานที่ง่ายเกินไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.69)

4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.08) โดยประเด็นความชอบคิดค้นสิ่งใหม่หรือวิธีการทำงานใหม่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.13) และประเด็นงานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสดำเนินความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.02)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี)

#### 1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.71) โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.17) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.09) แยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.17) โดยงานที่ทำแล้วประสบความสำเร็จทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตัวเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.47) และการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.92)

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.17) โดยมีความ

ภาคภูมิใจในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.61) และความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.81)

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.18) โดยสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.79) และงบประมาณที่ใช้ในการทำงานมีเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 1.92)

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.45) โดยการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.49) และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.09)

1.5 ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.06) โดยทุ่มเทเวลาเพื่อให้งานในความรับผิดชอบแล้วเสร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.26) และมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.76)

1.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.09) โดยค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.26) และค่าพาหนะและค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางไปราชการมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 1.90)

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.91) โดย

ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.99) และผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.83)

1.8 ด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.67) โดยงานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.00) และลักษณะงานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความปลอดภัยในสวัสดิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.27)

## 2. ผลของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนในภาพรวมด้านที่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะของงาน โดยแยกเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยด้านที่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะของงาน

2.2 ด้านความกระตือรือร้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจด้านความกระตือรือร้นมากที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนในภาพรวมด้านที่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าด้านความกระตือรือร้น ได้แก่ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะของงาน

2.3 ด้านความพยายาม ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจด้านความพยายามมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านที่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ป้องกันรักษาป่าด้านความพยายาม ได้แก่ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.4 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากที่สุด รองลงมาคือด้านการยอมรับนับถือส่วนปัจจัยด้านที่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะของงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี)

1. ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี) กรมป่าไม้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน ได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี) มากที่สุด จำนวน 208 คน (ร้อยละ 97.20) โดยแสดงความคิดเห็นในส่วนของปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านลดลง จำนวน 203 คน (ร้อยละ 94.86) และข้อเสนอแนะอื่นๆ น้อยที่สุดจำนวน 172 คน (ร้อยละ 80.37) แยกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

2. ท่านคิดว่าอะไรส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี) โดยเห็นว่าเป็นงานที่มีส่วนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ มากที่สุด จำนวน 72 คน (ร้อยละ 33.64) รองลงมาได้แก่ลักษณะการทำงานที่มีความถนัด ความรักในงาน เป็นงานที่ตรงกับอุดมการณ์ จำนวน 40 คน (ร้อยละ 18.69) สร้างรายได้ให้ครอบครัว จำนวน 31 คน (ร้อยละ 14.49) และลักษณะความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา น้อยที่สุด จำนวน 11 คน (ร้อยละ 5.14)

3. ปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านลดลง ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี) โดยเห็นว่าขาดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน มากที่สุด จำนวน 39 คน (ร้อยละ 18.22) รองลงมาได้แก่ค่าครองชีพและรายได้ไม่พอกับรายจ่าย อัตราเงินเดือนไม่เหมาะสม จำนวน 34 คน (ร้อยละ 15.88) งบประมาณที่จัดสรรมาถึงหน่วยงานมีน้อยมาก ไม่เพียงพอกับทรัพยากรที่ต้องดูแลรักษา

งบประมาณไม่มีความต่อเนื่อง จำนวน 26 คน (ร้อยละ 12.15) และไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน น้อยที่สุด จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.87)

4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) โดยเห็นว่าค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน จึงควรเพิ่มค่าตอบแทน และสวัสดิการให้มากขึ้น เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มากที่สุด จำนวน 37 คน (ร้อยละ 17.29) รองลงมาได้แก่ ควรจัดหายานพาหนะที่พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลาให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 33 คน (ร้อยละ 15.42) ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็น เช่น วิทยุสื่อสาร อาวุธปืนที่ถูกกฎหมาย ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 25 คน (ร้อยละ 11.68) รัฐบาลควรให้ความสำคัญ และเพิ่มงบประมาณในการดูแลรักษาด้านทรัพยากรป่าไม้ จำนวน 19 คน (ร้อยละ 8.88) และผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่าเดิม น้อยที่สุด จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.40)

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ งานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

### 2.1 ความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้

ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีความคิดเห็นในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจสูงสุดด้านความกระตือรือร้นในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความพยายาม ตามลำดับ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ

**ด้านการทำงานเป็นทีม** ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด เพราะว่า โดยธรรมชาตินั้นการทำงานป้องกันรักษาป่าของเจ้าหน้าที่ป่าไม้มีลักษณะของการทำงานกันเป็นทีม ดังจะเห็นได้จากในการปฏิบัติหน้าที่ในการออกตรวจปราบปรามในแต่ละครั้ง ต้องมีการเตรียมการวางแผน กำลังคน และวัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ

ให้พร้อมเสมอ ดังนั้นไม่สามารถที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จโดยลำพังได้ การทำงานเป็นทีม จึงมีความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าอย่างยิ่ง

การทำงานเป็นกลุ่ม (Team work) วิธีการจูงใจแบบนี้มีแนวคิดที่ว่าประสิทธิภาพในการทำงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อพนักงานได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม แนวคิดดังกล่าวนี้ถูกนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงาน และยังช่วยสร้างความรู้สึกใคร่ป้องกันและสามารถสนองความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตได้ และเมื่อกระทำได้สำเร็จก็ตอบสนองความต้องการขั้นสูงได้

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เวอร์เทอร์ และ เดวิส แนวคิด อังโน มะณู บุญศรี มณีชัย (2548 :13) อธิบายว่าการทำงานเป็นกลุ่ม (Team work) ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อพนักงานได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยแนวคิดดังกล่าวนี้ถูกนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงาน โดยการสร้างกลุ่มงานขึ้นเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ซึ่งการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการป้องกันรักษาป่า ก็ทำงานกันเป็นทีมอยู่แล้ว ไม่สามารถทำโดยลำพังได้ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

**ความกระตือรือร้น** ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด จากผลการศึกษาพบว่าความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่าการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ต้องมีการทำงานเชิงรุก จะเห็นได้จากในการปฏิบัติหน้าที่ในการลาดตระเวนป้องกันการตัดไม้ทำลายป่า จำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นในการเฝ้าระวังป้องกันการลักลอบตัดไม้ เนื่องจากในสถานการณ์ที่ทรัพยากรป่าไม้มีอยู่อย่างจำกัด แต่ความต้องการที่จะใช้ทรัพยากรมีมากกว่า การป้องกันรักษาป่าจึงต้องมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการเฝ้าระวังป้องกันรักษาป่า ไม่ให้ทรัพยากรป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ถูกทำลาย และเพื่อให้การป้องกันรักษาป่ามีประสิทธิภาพ ความกระตือรือร้นจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าเชิงรุก

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (สมพร สุทัศนีย์, 2539) ที่อธิบายว่าคนที่ต้องการความสำเร็จสมหวังมักตั้งเป้าหมายของงานไว้สูง และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง และยังคงสอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของพนัส หันนาคินทร์, 2542 อังโนคาราพร รักษาหน้าที่ (2548 : 20) กรลงมือทำงานหรือกระทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งมีกำหนดเวลาหรือเป็นกิจวัตร หรือยึดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งาน ไม่ว่าจะเป็งานง่ายหรือยากลักษณะงานที่ทำให้คนพึงพอใจได้แก่ ลักษณะงานที่เหมาะสมกับความสามารถ งานที่น่าสนใจ มีลักษณะท้าทาย งานที่มีโอกาสได้เรียนรู้ งานที่มีลักษณะเป็นงานอิสระ สามารถทำสำเร็จได้เพียงลำพัง และงานที่มีกิจกรรมหลากหลาย งานที่มี

คุณค่า สามารถปฏิบัติได้สำเร็จในเวลาอันสั้น ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวจะกระตุ้นให้คนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

**ความความพยายาม** ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีแรงจูงใจในในระดับมาก โดยเพราะว่าในการทำงานป้องกันรักษาป่าของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ในการออกปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละครั้งนั้นมีความยากและซับซ้อนท้าทายความสามารถจากผู้กระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้อยู่ตลอดเวลา ยิ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมากขึ้นเท่าไรก็ยิ่งทำให้การทำงานมากยิ่งขึ้นเท่านั้น ยกตัวอย่างเช่น กระบวนการลักลอบตัดไม้ใช้โทรศัพท์มือถือที่ปัจจุบันแพร่หลายมาใช้ช่วยในการกระทำผิด ทำให้เจ้าหน้าที่จับกุมผู้กระทำผิดได้ยากมากยิ่งขึ้น เพราะมีการวางสาย และรายงานความคืบหน้าของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ออกจากหน่วยงาน แต่ถึงอย่างไรเจ้าหน้าที่ก็อุทิศเวลาการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อป้องกันรักษาทรัพยากรป่าไม้ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สอดคล้องกับแนวคิดของราณี อิศัยกุล (2544) ที่กล่าวว่า การทำความสำเร็จให้กับองค์กร โดยอาศัยความพยายามเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการต้องการ จะต้องหาทางที่จะควบคุมพฤติกรรมต่างๆ เพื่อที่จะเอื้อประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 106) กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายามหรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

**ด้านความคิดสร้างสรรค์** ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีแรงจูงใจในในระดับมาก เพราะในการทำงานป้องกันรักษาป่าของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ในการออกปฏิบัติงานในพื้นที่ทุกครั้งนั้น มีอุปสรรค มีปัญหาต่างๆ ให้ได้แก้ไขตลอดเวลา เจ้าหน้าที่ทุกคนจึงต้องแก้ไขปัญหานั้นผ่านลู่ทางไปด้วยดี เพื่อให้เกิดความปลอดภัย ทำให้มีโอกาสได้ใช้ความคิด อยู่ตลอดเวลา และเมื่อเสร็จจากการปฏิบัติงานก็จะนำปัญหา อุปสรรค เหล่านั้นมาคิดกระบวนการการทำงานใหม่ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) ที่กล่าวว่า การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

## 2.2 ปัจจัยของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่มีผลต่อแรงงใจในการป้องกันรักษาป่า ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่า ในภาพรวม ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัจจัยงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ มีความแตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่ามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ และที่มีผลต่อแรงงใจน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

**ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน** ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีความคิดเห็นในระดับมาก เพราะว่า การปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญเป็นภารกิจหลักของกรมป่าไม้ในการดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้ ให้มีความอุดมสมบูรณ์ เป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร เป็นงานที่เจ้าหน้าที่ป่าไม้ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตัวเอง ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg อ้างในคาราพร รักหน้าที่ (2548 : 19) การที่บุคคลทำงานสำเร็จ สมบูรณ์ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสำเร็จในงานเป็นยอดปรารถนาของคนทุกคน เพราะความสำเร็จนำมาซึ่งความภาคภูมิใจและความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชลิต ปาลเดชพงศ์ (2547) ศึกษาแรงงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศหล้า พบว่า มีระดับแรงงใจในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

**ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ**ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีความคิดเห็นในระดับมาก เนื่องจากว่าในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าเจ้าหน้าที่ทุกคนมีความภาคภูมิใจในอาชีพ เพราะว่า เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และสังคมยอมรับ โดยเฉพาะสังคมชนบทที่ต้องพึ่งพาอาศัยทรัพยากรป่าไม้ในการดำรงชีพ เจ้าหน้าที่ป่าไม้จะเป็นยอมรับ และเชื่อถือจากคนในท้องถิ่นนั้นๆ เป็นอย่างมาก อีกทั้งเมื่อปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เดิมอย่างต่อเนื่อง เป็นเวลานานหลายปี ก็จะมีความชำนาญในพื้นที่ ก็จะเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และชุมชนในท้องถิ่น

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวิการ, 2543 อ้างในคาราพร รักหน้าที่ (2548 : 20) การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น การ

ได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงาน หรือการดำเนินงาน เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญและมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับค่าของคน หรือค่าแห่งความเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่ามีความหมายและเป็นแรงจูงใจที่ทำให้คนมุ่งมั่นประกอบการทำงานจนเกิดผลสำเร็จ

และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฉินา แวนแคว่น (2547) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทัศนสาธารณสุขระดับตำบล เขต 6 พบว่า พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านที่อยู่ในระดับสูง คือ ด้านการยอมรับนับถือ

**ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีความคิดเห็นในระดับน้อย เนื่องจากว่า งบประมาณที่ใช้ในการป้องกันรักษาป่าไม้ไม่เพียงพอ ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการออกตรวจปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายทรัพยากรป่าไม้ ไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ป่าสงวนที่ดูแลรับผิดชอบ สัดส่วนงบประมาณที่ได้รับถือว่าน้อยมาก ในส่วนของความปลอดภัยในสถานที่ทำงานที่มีระดับความคิดเห็นน้อยนั้น เพราะว่า หน่วยป้องกันรักษาป่าส่วนใหญ่ยังขาดวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ยานพาหนะ อาวุธปืน เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า เนื่องจากในสถานการณ์ปัจจุบันทรัพยากรป่าไม้กำลังถูกบุกรุกทำลายลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องมีสิ่งต่างๆ เหล่านี้ที่เพียงพอ และเหมาะสม อันจะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้การป้องกันรักษาป่ามีประสิทธิภาพสูงสุด

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ(สมยศ นาวิการ, 2543 อ้างใน ดาราพร รักษาหน้าที่ (2548 : 26)การมีสภาพการทำงานที่ดี ปลอดภัย สะดวกมีเครื่องมือเครื่องใช้พอเพียงและมีความเหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน

**ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีความคิดเห็นในระดับน้อย เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการจึงไม่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อีกทั้งความคิดเห็นของหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นจริงของการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ในปัจจุบันที่ยังไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจนและเที่ยงธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง เพราะฉะนั้น ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง ควรมีการกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจน ยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากร

ซึ่งโดยทั่วไปแล้วบุคลากรขององค์กรทุกองค์กรปรารถนาที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน คนยังมีความรู้และประสบการณ์มากเท่าใดยังมีความต้องการความก้าวหน้ามากขึ้น

เท่านั้น ทั้งนี้เพราะ ความก้าวหน้าทำให้คนได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้คนมีรายได้สูงขึ้น ก็จะส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัจฉรา จรูญวรรณะ (2542) ศึกษา พฤติกรรมผู้นำ และการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสงขลา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม คะแนนต่ำสุดคือด้านโอกาสก้าวหน้า

และสอดคล้องกับแนวคิดของคณีย์ เทียนพุด อ่างในดาราพร รักหน้าที่ (2548 : 24) ที่กล่าวว่า การพิจารณาแต่งตั้งให้คนมีตำแหน่งสูงขึ้นว่า โดยทั่วไปพิจารณาจากกรณีคุณสมบัติที่สามารถมองการณ์ไกล มีการวางแผนที่ดี มุ่งมั่นทำงาน มีการสื่อสารที่เหมาะสม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีการค้นหาข้อมูล เพื่อการตัดสินใจ มีภาวะผู้นำ และมีคุณธรรม

**ด้านความรับผิดชอบ** ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีความคิดเห็นในระดับมาก เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ทุกคนทุ่มเทเวลาเพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จ ทันตามเวลาที่กำหนด ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า จะเห็นได้จากเมื่อเจ้าหน้าที่จับกุมผู้กระทำความผิด พร้อมของกลางต่างๆ ก่อนจะออกจากพื้นที่เกิดเหตุได้ จะต้องนำผู้กระทำความผิดส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจพร้อมเขียนบันทึกจับกุมให้รัดกุม และเก็บดูแลของกลางให้ปลอดภัย ซึ่งบางครั้งเมื่อเกิดเหตุในพื้นที่ป่าลึกไม่สามารถออกจากป่าได้ทัน ก็ต้องนอนค้างในป่า ต้องจัดเวรยามเฝ้าผู้ต้องหา และของกลางจนกว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จจึงจะออกจากพื้นที่ดังกล่าวได้ จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงถึงขั้นตอนการปฏิบัติที่ต้องมีความรับผิดชอบของการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุชาดา เจตนาวณิชย์ (2547) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมจังหวัดระยอง พบว่า เมื่อพิจารณาเฉพาะปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจระดับมาก

**ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย เนื่องจากสภาวะค่าครองชีพที่สูง ในปัจจุบันส่งผลให้ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ อีกทั้งบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่เห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับตำแหน่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mondy and others (1990 อ้างในราณี อธิชัยกุล 2544) ที่กล่าวว่า เพื่อให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพควรมีจัดสรรค่าตอบแทนตามประมาณงานและคุณภาพของงาน ความอดุสาหะอย่าง เป็นธรรมเนียมและบุคลากรที่มีความแตกต่างกันก็ควรได้รับการจัดสรรรางวัลตอบแทนที่แตกต่างกันตามความเหมาะสม

และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของวิจัยคันศร แสงศรีจันทร์ (2550) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

**ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ มีความคิดเห็นในระดับมาก เนื่องจากในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งสำคัญในการป้องกันรักษาป่า ให้ได้ผลสำเร็จ กลุ่มตัวอย่างมีความสนิทสนม เป็นกันเอง มีความจริงใจซึ่งกันและกันกับ ผู้บังคับบัญชา ได้รับการเอาใจใส่ดูแลต่อสวัสดิภาพจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานราบรื่น มีความสามัคคีในการทำงานเพื่อป้องกันรักษาทรัพยากรป่าไม้

**ด้านลักษณะของงาน** ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีความคิดเห็นในระดับน้อย ในลักษณะของงานที่ท่านทำปลอดภัยจากการถูกฟ้องหรือ ร้องเรียนในระดับน้อย ซึ่งความคิดเห็นส่วนใหญ่ยังเห็นว่าการทำงานป้องกันรักษาป่ายังเสี่ยงต่อการถูกฟ้องหรือร้องเรียน เพราะว่าการออกตรวจปราบปราม จับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมาย เกี่ยวกับการป่าไม้ ไม่ว่าจะเป็นการลักลอบตัดไม้ การบุกรุกพื้นที่ป่า เป็นต้น ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานจับกุมผู้กระทำความผิดดังกล่าว เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อทรัพยากรป่าไม้ และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหา ดังนั้นนอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถในด้าน กฎหมายบริหารงานป่าไม้ แล้วยังต้องมีประสบการณ์ในการทำงานอีกด้วย เพื่อไม่ให้สุมเสี่ยงต่อการฟ้อง หรือร้องเรียน

สอดคล้องกับแนวคิดของ ดาราพร รักษาน้ำที่ (2548 : 23) ซึ่งอธิบายว่า ผู้จะ ปฏิบัติงาน ได้ต้องศึกษาลักษณะงานและแสวงหาความรู้ และความสามารถเพื่อให้ตนเองมีความ พร้อมในการปฏิบัติงานตามลักษณะงานจึงทำให้เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องมีความตื่นตัว ในการเรียนรู้อยู่ ตลอดเวลา

ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีความเห็นในแต่ละด้าน แตกต่างกัน เช่นนี้ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความภาคภูมิใจ มีความรัก มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นที่ยอมรับนับถืออย่างกว้างขวางในอาชีพ มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าให้สำเร็จ แต่ยังคงขาดแรงจูงใจในการขาดความก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เสี่ยงต่ออันตรายในชีวิตและทรัพย์สิน และค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยไม่เพียงพอค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน



## 2.3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่ม

### ตัวอย่าง

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่า จากการที่ผู้ศึกษาได้กำหนดคำถามปลายเปิดไว้ในแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนได้ตอบเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอสรุปวิเคราะห์ และนำเสนอ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาที่ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง และข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยผู้ศึกษาได้รวบรวมความคิดเห็นของบุคลากรงาน ป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี) กรมป่าไม้เฉพาะส่วนที่มีความคิดเห็น คล้ายคลึงกัน ดังนี้

#### 2.3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลให้แรงจูงใจ คือ การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ลักษณะการทำงานตรงกับความถนัด เกิดความรักในงาน และเป็นงานที่ตรงกับอุดมการณ์ ซึ่งเกิดจากกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรักในงาน และเป็นงานที่ตรงกับอุดมการณ์ในการที่จะดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้ของชาติให้อุดมสมบูรณ์ และคงอยู่สืบไป จึงส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า

อีกทั้งยังเป็นอาชีพที่มั่นคงและสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัว เกิดความภาคภูมิใจ เพราะนอกจากจะเป็นอาชีพที่มีลักษณะโดดเด่น มีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือเป็นวิชาชีพเฉพาะทาง แล้วยังได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม เพราะว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ได้รับการยกย่อง จากทุกภาคส่วนในสังคม เนื่องจากต้องเสียสละ แม้กระทั่งชีวิตในการปกป้องดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้ ให้คงอยู่สืบต่อไป แม้ว่าเหน็ดเหนื่อยทั้งกาย ทั้งใจ แต่ก็เต็มเปี่ยมด้วยอุดมการณ์ ในการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเสรีภาพ สุขเจริญ (2548) พบว่า ด้านความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ ด้านงานในหน้าที่มีความมั่นคงดีแล้ว ด้านความรู้สึกรู้ว่าเป็นหน่วยงานมีชื่อเสียง ได้คะแนนสูงสุด

#### 2.3.2 ปัญหาที่ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าปัญหาที่ส่งผลให้แรงจูงใจลดลง คือการขาดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เช่น อาวุธปืน เป็นต้น ยานพาหนะไม่เพียงพอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานการดูแลรักษาป่าไม้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ซึ่งนอกจากจะไม่เพียงพอแล้วสภาพการใ้ใช้งานยังชำรุด ส่งผลให้มีวัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ ในการปฏิบัติงานเกิดปัญหาอุปสรรคในการออกปฏิบัติงานในพื้นที่ เพราะอุปกรณ์ดังกล่าวมีความจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า ในการออกจับกุมการ

กระทำผิดกฎหมายด้วยการป่าไม้หากไม่มีอาวุธปืน และยานพาหนะที่เพียงพอ และอยู่ในสภาพการใช้งานที่ดี ก็ไม่สามารถออกปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.3.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

จากข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่าค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน จึงควรเพิ่มค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันรักษาทรัพยากรป่าไม้มีหลายสาเหตุ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ไม่อาจจะควบคุมได้จากอุบัติเหตุทางธรรมชาติ ความขัดแย้งกับกลุ่มผู้มีอิทธิพล เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน องค์กรจึงควรเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mondy and others 1990 อ้างในราณี อิศัยกุล 2544 ที่กล่าวว่า เพื่อให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพควรได้รับการจัดสรรรางวัลตอบแทนที่แตกต่างกันตามความเหมาะสม

สอดคล้องกับแนวคิดของเสนาะ ดิยาว (2543) กล่าวว่า การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานนับว่ามีความสำคัญต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

และจากข้อเสนอแนะที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรจัดหายานพาหนะ วัสดุ อุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็น เช่น วิทยุสื่อสาร อาวุธปืนที่ถูกกฎหมาย ที่พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา และให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจุบันหน่วยป้องกันรักษาป่ายังขาดแคลนปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ป้องกันรักษาทรัพยากรป่าไม้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น องค์กรจึงควรสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานดังกล่าว

สอดคล้องกับแนวคิดการกำหนดเป้าหมายของ ลอคคัลและลาเทม อ้างในราณี อิศัยกุล 2548 ที่เสนอแนะว่ากระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้บรรลุเป้าหมาย ขึ้นอยู่กับการสนับสนุนขององค์กร เช่น การมีบุคลากรเพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสม

## 3. ข้อเสนอแนะ

ในเรื่องข้อเสนอแนะนี้ ผู้ศึกษาจะได้นำเสนอเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกเป็นการเสนอแนะ ในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ส่วนที่สองเป็นข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

นอกเหนือจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลงแล้ว บุคลากรงานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ยังมีข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม ดังนี้

3.1.1 จากข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่เห็นว่ารัฐบาลควรให้ความสำคัญ และเพิ่มงบประมาณในการดูแลรักษาด้านทรัพยากรป่าไม้ และควรเพิ่มอัตราค่าจ้างให้เพียงพอกับพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน ดังนั้นควรเพิ่มเจ้าหน้าที่เพิ่ม เนื่องจากเจ้าหน้าที่ยังมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานกันรักษาป่า เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ที่มีขนาดใหญ่

3.1.2 จากข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า บุคลากรขาดความสามัคคีในการปฏิบัติงานเป็นจึงควรมีการฝึกอบรมเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และมีความรู้ความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บุคลากรมีกลมเกลียวในหมู่คณะ และมีความจริงใจต่อกัน ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวก แบ่งฝ่าย เน้นทำงานเพื่อประโยชน์ของชาติเป็นหลัก

3.1.3 จากข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่เห็นว่าควรปรับปรุงระบบการบริหารงานในหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมทั้งต่อประชาชนและผู้ได้บังคับบัญชา และทันสมัยดังนั้นผู้บริหารควรคำนึงถึงหลักคุณธรรม ระเบียบ กฎหมาย ในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากในปัจจุบันมีแนวโน้มของการใช้ระบบอุปถัมภ์ มากยิ่งขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในหน่วยงาน เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เน้นความเป็นสากล

3.1.4 จากผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.71 เนื่องจากงบประมาณในการป้องกันรักษาป่ายังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าในพื้นที่ เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ดูแลรักษา โดยเมื่อนำงบประมาณมาเฉลี่ยต่อพื้นที่(ไร่) แล้วพบว่าน้อยมากต่อการป้องกันรักษาทรัพยากรป่าไม้ของชาติเอาไว้ อีกทั้งในแต่ละปีเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณในการป้องกันรักษาป่ายังมีแนวโน้มลดน้อยลงอย่างต่อเนื่อง จึงควรจัดหางบประมาณเครื่องมือ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าในพื้นที่ เนื่องจากในการปฏิบัติงานต้องการเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย เพียงพอ มีประสิทธิภาพ เช่น ยานพาหนะมีอายุการใช้งานสมควรปลดระวาง และจัดซื้อจัดจ้างใหม่ เป็นต้น

3.1.5 จากผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับน้อย อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.71 ผู้บริหารจึงควรส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ความรู้เฉพาะ

ตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด และเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.1.6 จากผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการปรับปรุงสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.77 จึงควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม โดยครอบคลุมไปยังพนักงานจ้างเหมา ควรจัดสวัสดิการ เช่น ประกันสังคม เพื่อให้มีความคุ้มครองดูแล เมื่อเกิดอันตรายจากการทำงาน ทำให้มีความมั่นคงในการทำงาน และเพื่อเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การวิจัยในพื้นที่อื่นๆ การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ อื่นๆ หรือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า อันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาวิชาการป้องกันรักษาป่าในกรมป่าไม้ต่อไป

3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการเจาะข้อมูลเชิงลึก

**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- การพิมพ์ เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร  
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 2* ขอนแก่น  
ขอนแก่นการพิมพ์
- คันศร แสงศรีจันทร์ (ม.ป.ป) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลบ้านคู  
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
- ณิชา เว้นแคว้น (2547) “ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการ  
ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบล เขต 6”
- คาราพร รักหน้าที่ (2548) “ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ  
ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 7” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ธงชัย จารุพัฒน์ (2541) *สถานการณ์ป่าไม้ของประเทศไทย ในช่วงระยะเวลา 37 ปี (พ.ศ. 2504 –  
2541) ส่วนวิเคราะห์ทรัพยากรที่ดินและป่าไม้* กรุงเทพมหานคร กรมป่าไม้
- ธงชัย สันติวงษ์ (2535) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- \_\_\_\_\_. (2536) *การบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- \_\_\_\_\_. (2537) *องค์การและการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ชเนศ เหลืองวิริยะแสง (2548) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท  
วิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยา  
อุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท.  
\_\_\_\_\_. (2535) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร บางกอกซอฟแวร์  
เทคโนโลยี
- พิทยา บวรวัฒนา (2548) *ทฤษฎีและแนวทางการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 12  
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พูลสุข สังข์รุ่ง (2546) *การบริหารงานสำนักงาน คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต*  
พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท.

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2541) “บุคลิกภาพและการจูงใจ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา  
พฤติกรรมในองค์การ* หน่วยที่ 7 พิมพ์ครั้งที่ 16 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
\_\_\_\_\_ . (2546) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ” พิมพ์ครั้งที่ 14  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- มะณู บุญศรีมณีชัย (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนา  
ตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ระเบียบกรมป่าไม้ว่าด้วยอำนาจและหน้าที่ของหน่วยป้องกันรักษาป่า ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2512
- ราณี อธิชัยกุล (2543) “การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา  
การจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 5 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร ชีระฟิล์ม  
\_\_\_\_\_ . (2545) *องค์การและการจัดการ* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร
- สถิตการป่าไม้ (2549) *สถิตการป่าไม้ของประเทศไทย 2549* สำนักสารนิเทศ กรมป่าไม้  
กรุงเทพมหานคร
- สมเดช มุงเมือง (2544) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* พิมพ์ครั้งที่ 7 เชียงราย สยามโฆษณา  
และการพิมพ์
- สมพงษ์ เกษมสิน (2543) *หลักการจัดการองค์กร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
- สมยศ นาวิการ (2540) *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ผู้จัดการ
- สมยศ นาวิการ (2545) *การบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 3 สามัคคีสาร
- สมศักดิ์ สุขวงศ์ (2531) “การจัดการป่าไม้เพื่อแก้ไขปัญหาป่าไม้” รายงานการสัมมนาทางวิชาการ  
เรื่อง คนกับป่าไม้ : สถานการณ์ ปัญหา และอนาคต สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์  
สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545) *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์* พิมพ์ครั้งที่ 3  
กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สิริอร วิชชาวุธ (2543) *จิตวิทยาทั่วไป* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุชาดา เจตนาวิชัย (2547) “ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม  
จังหวัดระยอง” ม.ป.ท.
- สุรพล พยอมเยี่ยม (2541) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* นครปฐม โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและ  
เอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

เสนาะ ตีเขาว์ (2543) *การบริหารบุคคล* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
 อนันตศักดิ์ รุณทอง (2546) “ทัศนคติต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของราษฎรที่อาศัยในเขตพื้นที่  
 อุทยานแห่งชาติแม่ยวม ตำบลสะเอียบ อำเภอสอง จังหวัดแพร่” ปรินญาวิทยาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยศึกษา (การบริหารทรัพยากรป่าไม้) สาขาการบริหารทรัพยากรป่าไม้  
 โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา 84 หน้า

Alderfer, C.P. (1972) *Existence, Relatedness and Growth : Human Needs in Organization Setting.*

New York: Free Press.

Allen, S.W. (1959) *Conservating Natural Resource.* 2<sup>nd</sup> ed. New York: Mcgraw Hill Book

<http://www.businessballs.com/davidmcclelland.html>, April 25, 2006. Industrial and

Organizational Psychology. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Schultz, P. D. and S. E. Schultz. (1998) *Psychological & Work Today.* New Jersey:Prentice Hall.

McClelland, D. C. and D. C. Winter. (1969) *Motivation Economic Achievement.* New York:

The Free Press.

Vroom, V. H. (1995) *Work and Motivation.* California: Jossey-Bass .



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

**แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าของบุคลากร  
สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี) กรมป่าไม้**

**คำชี้แจงแบบสอบถาม**

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุตรธานี) กรมป่าไม้ คำตอบที่ได้จากท่านจะเป็นความลับและใช้เฉพาะการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น และจะไม่ส่งผลทางลบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาขอความร่วมมือมายังผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

**แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน**

- ตอนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า
- ตอนที่ 3** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า
- ตอนที่ 4** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

### ตอนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ  1.1 ชาย  1.2 หญิง
2. อายุ  2.1 18 – 25 ปี  2.2 26 – 33 ปี  
 2.3 34 – 41 ปี  2.4 42 – 49 ปี  
 2.5 อายุ 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา  3.1 ประถมศึกษา  3.2 มัธยมต้น  
 3.3 มัธยมปลาย/ปวช.  3.4 อนุปริญญา/ปวส.  
 3.5 ปริญญาตรี  3.6 สูงกว่าปริญญาตรี
4. อายุงาน ณ ที่ทำงานปัจจุบัน  4.1 น้อยกว่า 5 ปี  4.2 6-10 ปี  
 4.3 11-15 ปี  4.4 16-20 ปี  
 4.5 21-25 ปี  4.6 26-30 ปี  
 4.7 31 ปีขึ้นไป
5. ตำแหน่งงาน  5.1 ข้าราชการ  5.2 ลูกจ้างประจำ  
 5.3 พนักงานราชการ
6. อัตราเงินเดือน  6.1 5,000-10,000 บาท  6.2 10,001-15,000 บาท  
 6.3 15,001-20,000 บาท  6.4 20,000 บาท-ขึ้นไป
7. พื้นที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน  7.1 นครพนม  7.2 เลย  
 7.3 สกลนคร  7.4 หนองคาย  
 7.5 หนองบัวลำภู  7.6 อุดรธานี

## ตอนที่ 2 : คำถามเกี่ยวกับกับแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	4	3	2	1
1. หน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม				
2. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับคนอื่นในกลุ่ม				
3. ท่านดูแลรักษามิตรภาพกับเพื่อนร่วมงานให้ได้อยู่เสมอ				
4. ท่านเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน				
5. ท่านปรารถนาที่จะมีตำแหน่งที่สูงขึ้น				
6. ท่านพอใจในการทำงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่				
7. ท่านกล้าเสี่ยงรับผิดชอบงานที่มีความยากและท้าทายความสามารถ				
8. ท่านต้องการให้งานทุกชิ้นที่ท่านทำเป็นประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ				
9. ท่านต้องการให้งานทุกชิ้นมีคุณภาพเกินกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้				
10. ท่านทำงานด้วยความสามารถของตนเองมากกว่าขอความช่วยเหลือจากใครหรือรอคอยโชคชะตา				
11. ท่านไม่ชอบทำงานที่ง่ายเกินไป				
12. ท่านชอบทำงานที่มีความยากและซับซ้อน ท้าทายความสามารถของตนเอง				
13. ท่านมักจะอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่				
14. ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี				
15. หน่วยงานของท่านยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ				
16. งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
17. ท่านชอบคิดค้นสิ่งใหม่หรือวิธีการทำงานใหม่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น				

### ตอนที่ 3 : คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการป้องกันรักษาป่า

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	4	3	2	1
1. ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ				
2. งานที่ท่านทำประสบผลสำเร็จเสมอ				
3. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน				
4. ผลสำเร็จของงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการของหน่วยงาน				
5. งานที่ท่านทำแล้วประสบความสำเร็จทำให้ท่านเกิดความรู้สึกภูมิใจและเห็นคุณค่าในตัวเอง				
6. การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน				
7. ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา				
8. ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน				
9. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติและสังคมยอมรับ				
10. ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพ				
11. สถานที่ทำงานมีระบบความปลอดภัยและอุปกรณ์ป้องกันภัยที่เพียงพอ เช่น อารูรปืน ฯลฯ				
12. มีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ				
13. งบประมาณที่ใช้ในการทำงานมีเพียงพอ				
14. สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด				
15. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในงานอยู่เสมอ				
16. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม				
17. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น				

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	4	3	2	1
18. การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น				
19. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด				
20. ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน				
21. ท่านทุ่มเทเวลาเพื่อให้งานในความรับผิดชอบแล้วเสร็จ				
22. ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ				
23. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน				
24. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง				
25. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ				
26. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ				
27. ค่าพาหนะและค่าเบี่ยงเลี้ยงที่ท่านได้รับในการเดินทางไปราชการมีความเหมาะสม				
28. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง				
29. ท่านได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากผู้บังคับบัญชา				
30. ท่านพอใจลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาของท่านกับท่าน				
31. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา				
32. ลักษณะงานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความปลอดภัยในสวัสดิภาพ				
33. งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด				
34. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน				
35. ลักษณะของงานที่ท่านทำปลอดภัยจากการถูกฟ้องหรือร้องเรียน				

**ตอนที่ 4 : ข้อเสนอแนะของท่านในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า**

1. ท่านคิดว่าอะไรส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

2. ปัญหาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านลดลง

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....



**ภาคผนวก ข**

ตาราง Table for Determining Sample Size from a Given Population

ตาราง Table for Determining Sample Size from a Given Population

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	308
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	<b>480</b>	<b>214</b>	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	231	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

(Krejcie, R.V.and Morgan, D.W.Educational and Psychological Measurement, 1970:608)

**ประวัติผู้วิจัย**

<b>ชื่อ-สกุล</b>	นายยุทธพงษ์ ปัญญาใส
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	2 ตุลาคม พ.ศ. 2525
<b>สถานที่เกิด</b>	จังหวัดนครราชสีมา
<b>ประวัติการศึกษา</b>	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วนศาสตร์) วท.บ. สาขาการจัดการ ทรัพยากรป่าไม้ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2549
<b>สถานที่ทำงาน</b>	ส่วนอุทยานแห่งชาติ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 10 (อุตรธานี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
<b>ตำแหน่ง</b>	นักวิชาการป่าไม้