

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรม  
อุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช  
JOB SATISFACTION OF PLANNING AND INFORMATION OFFICE DIRECTOR  
NATIONAL PARK, WILDLIFE AND PLANT CONSERVATION DEPARTMENT  
EMPLOYEES

รจเรช อารยะปัจจุกุล

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Rodjarek Arayapanjakul

Email: rodjarek.buu@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

---

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 101 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.943 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.740 และผ่านการวิเคราะห์การหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วย Factor Analysis ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงานที่ต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, เจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

## Abstract

The objective of this study was 1) to study a job satisfaction of Planning and Information office Director National Park, Wildlife and Plant Conservation Department employees. 2) to study motivational and contributing factors that have an effect on job satisfaction of Planning and Information office Director National Park, Wildlife and Plant Conservation Department employees. 3) 1) to study a job satisfaction of Planning and Information office Director National Park, Wildlife and Plant Conservation Department employees separated by personal factors. The sample group was 101 people in Planning and Information office Director National Park, Wildlife and Plant Conservation Department. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The questionnaire was assessed by the Content validity and Cronbach's alpha, which resulted a validity of 0.943 and reliability of 0.640. The results showed that Planning and Information office Director National Park, Wildlife and Plant Conservation Department with gender age experience and position are different, making job satisfaction of Planning and Information office Director National Park, Wildlife and Plant Conservation Department in overall was not different. Moreover, the motivational and contributing factors of policy and management affect to job satisfaction of Planning and Information office Director National Park, Wildlife and Plant Conservation Department.

**keyword:** job satisfaction, Intrinsic factors, Extrinsic Factors, Planning and Information office Director National Park, Wildlife and Plant Conservation Department employees.

## บทนำ

ในปัจจุบันทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เพราะเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากองค์กรมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การคัดเลือก ดูแลรักษา และพัฒนาอย่างเต็มที่ ย่อมส่งผลทำให้พนักงานที่อยู่ในองค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ทำให้เขาพร้อมทำงานอย่างทุ่มเทเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นให้ผลงานออกมามีที่สิ้นสุดและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการพัฒนาองค์กรของตนให้บรรลุเป้าหมาย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันและรักในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล และช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีภารกิจในการศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนแม่บท / แผนปฏิบัติราชการ รวมทั้งเร่งรัดติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานภายในสำนัก ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องมีทรัพยากรพื้นฐานหลักที่

สำคัญนั้น คือ ทรัพยากรบุคคล ที่เป็นส่วนในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรนั้นสามารถดำเนินงานได้ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ในอนาคต

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้ความสำคัญกับบุคคล และการรักษาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กร และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

### ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีจำนวน 101 คน
2. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน น่าจะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน น่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

2. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

### **ทบทวนวรรณกรรม**

#### **แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ**

Davis et al. (1985) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของคนที่มีต่องานทั้ง ความรู้สึกด้านบวกและด้านลบ รวมถึงการที่บุคคลได้รับการตอบสนองต่อความความต้องการทางด้านวัตถุ และจิตใจ ทำให้เกิดพฤติกรรมความพึงพอใจในการทำงาน

(Rue and Byars, 2003) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานอยู่ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงาน เงินเดือน โอกาสและก้าวหน้า การจัดการ กลุ่มงานและสภาพการทำงาน

เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ถือเป็นเครื่องมือในการระบุปัญหาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีด้วยกัน 3 ประการ คือปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยการจัดการ

#### **แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

Herzberg, F. (1959) กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ทเบิร์ก หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors Theory) เป็นการศึกษาเจตคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อหาแนวทางในการเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงานและการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน รวมทั้งเพื่อเป็นส่วนช่วยในการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานให้บุคคลมีความสุขกายสบายใจ และมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

เฮิร์ทเบิร์ก กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพภาพในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน สถานะของอาชีพ

#### **ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัททำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจมากที่สุดคือด้านลักษณะงาน รองลงมาคือด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบ และความคิดเห็นปัจจัยค้ำจุนที่สำคัญมากที่สุดคือด้านสถานะทางอาชีพ รองลงมาคือด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และจากการแสดงความเห็นพบว่าความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก (2) สำหรับข้อมูลเชิงสถิติ พบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือด้านความสำเร็จ สำหรับปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านสถานะทางอาชีพ

ศุภกิตต์ กิจประพทธีกุล (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แบงกอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน (2) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ทั้ง 2 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (3) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคง และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สำหรับด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

### วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non - Experimental research design) ซึ่งมีการแสวงหาคำตอบและเก็บข้อมูลจากสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่แล้วตามธรรมชาติไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือสร้างขึ้นใหม่ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 101 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และ ตำแหน่งงาน มีจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะของงาน โอกาสและความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ และปัจจัยค่าจูงใจ

ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีข้อความทั้งหมด 23 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด มีจำนวนข้อความ 1 ข้อ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยเชิงจิต ประกอบด้วย ลักษณะงาน โอกาสและความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับ ตัวแปรปัจจัยค่าจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน และตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

### 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test

2.2 เจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิต และปัจจัยค่าจุนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านลักษณะงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำให้ตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้ร้อยละ 47.2 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.2 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่  $\pm 0.046$

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในงานที่รับมอบหมาย งานนั้นมีความท้าทายและน่าสนใจ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย จึงส่งผลให้ด้านลักษณะงานมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mohammed Saleh Alshmemri (2014) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือในความรับผิดชอบ จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ เช่น งานมีความยากซับซ้อนเป็นงานที่ทำท้อความสามารถจะต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมากโดยเจ้าหน้าที่

มีความพึงพอใจที่หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างบุคลากรที่เหมาะสมและครอบคลุมกับลักษณะงานที่ทำ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ นโยบายของสำนัก รวมถึงมีการถ่ายทอดนโยบายและการบริหารงานลงสู่ระดับปฏิบัติและสามารถปฏิบัติได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, F. (1959) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน การจัดการและการบริหารองค์การมีความเหมาะสม มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน หากมีการวางแผนนโยบายและการปฏิบัติงานที่ดีย่อมส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานฯ ในอนาคต ดังต่อไปนี้

### ปัจจัยจูงใจ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยภาพรวม องค์กรควรมีการมอบหมายงานให้แก่เจ้าหน้าที่ในปริมาณงานที่เหมาะสม มีความยากง่ายสลับกัน เพื่อเป็นการยืดหยุ่นและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ รวมทั้งทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกงานที่ได้รับมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถอยู่ตลอด ส่งผลให้มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จความเป้าหมายที่กำหนด

### ปัจจัยค้ำจุน

จากการศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยภาพรวม องค์กรควรมีการถ่ายทอดนโยบายมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของทุกส่วน มีการวางแผนการทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนเพื่อให้การสื่อสารรับทราบนโยบายที่ทั่วถึงและรวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปแผนนโยบายที่กำหนด

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรในปัจจัยอื่นๆ เพิ่มขึ้นด้วย ที่อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เช่น ปัจจัยด้านทัศนคติ



ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการสร้างควมพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกรมอุทยานฯ ต่อไปได้ในอนาคต

2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่อาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักแผนงานและสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

### เอกสารอ้างอิง

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (2561). **ประวัติและความเป็นมา.**

[ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://www.portal.dnp.go.th/Content?contentId=5>

เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน**

**ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว.**

งานนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2548). **การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล.** กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ปริญญา สัตยธรรม. (2552). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน**

**กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. สารนิพนธ์**

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรใน**

**บริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ ปริญญา**

มหาบัณฑิต. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.

รสริน ศรีสีกันนท์. (2555). **การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis).**

[ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก

<http://www.saruthipong.com/port/document/299-705/299-705-8.pdf>.

ศุภกิตต์กิจ ประพทฤกษ์กุล. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ**

**พนักงาน บริษัท แบลกอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.**

สุริยะ ประเสริฐศรี. (2556). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน**

**สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.**

Armstrong, M. (2006). **A Handbook of Human resource Management Practice, Tenth**

Edition, Kogan Page Publishing, London, , p. 264

Collinearity.(2012). Retrieved from: [www.nitiphong.com/paper\\_word/phd/Collinearity.doc](http://www.nitiphong.com/paper_word/phd/Collinearity.doc).

Davis, K. and Nestrom, J.W. (1985). **Human Behavior at work: Organizational Behavior**, 7 edition, McGrawHill, New York, p.109

Gilmer, V. Haller B. et al. (1966). **Industrial Psychology**. New York : McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1959). **The motivation to work**, by Frederick Herzberg and others. 1959  
New York, Wiley.

Hoppock, R. (1935). **Job Satisfaction**, Harper and Brothers, New York, p. 47

Mohammed Saleh Alshmemri. (2014) **Job Satisfaction of Saudi nurse working in Saudi Arabian public hospitals. the Degree of Doctor of Philosophy**. Royal Melbourne Institute of Technology University Melbourne, Australia

Rue, L.W. and Byars, L. (2003). **Management**, Skills and Application, 10 ed., McGraw-Hill/Irwin, New York, p.259

Vroom, V.H. (1964). **Work and motivation**, John Wiley and Sons, New York, p.99