

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานที่ดินจังหวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา และสำนักงานที่ดินอำเภอในตำแหน่งระดับต่าง ๆ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามหัวข้อดังนี้

- 4.1 สถานภาพโดยทั่วไปของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ
- 4.2 สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
- 4.3 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ
- 4.4 แนวทางในการส่งเสริมสภาพขวัญและกำลังใจ

4.1 สถานภาพโดยทั่วไปของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ

ในการวิจัยผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเช่น เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถานภาพทั่วไปของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ

สถานภาพโดยทั่วไป	จำนวน (n = 277)	ร้อยละ
1. เพศ		
(1) ชาย	186	67.10
(2) หญิง	91	32.90
2. อายุ		
(1) ไม่เกิน 30 ปี	56	20.20
(2) 31-40 ปี	92	33.20
(3) 41-50 ปี	88	31.80
(4) มากกว่า 50 ปี	41	14.80
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกรมที่ดิน		
(1) 1-5 ปี	76	27.40
(2) 6-10 ปี	32	11.60
(3) 11-15 ปี	49	17.70
(4) มากกว่า 15 ปี	120	43.30
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
(1) ปวช.	111	40.10
(2) ปริญญาตรี	104	37.50
(3) ปวส.	56	20.20
(4) สูงกว่าปริญญาตรี	6	2.20

ตารางที่ 2 สถานภาพทั่วไปของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ (ต่อ)

สถานภาพโดยทั่วไป	จำนวน (n = 277)	ร้อยละ
5. ลักษณะตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ		
(1) เจ้าหน้าที่ที่ดิน	62	22.40
(2) นักวิชาการ	53	19.10
(3) เจ้าหน้าที่บริหารงานที่ดิน	49	17.70
(4) นายช่างรังวัด	31	11.20
(5) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	27	9.70
(6) ช่างรังวัด	27	9.70
(7) เจ้าหน้าที่บริหารที่ดินอำเภอ	20	7.30
(8) เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	8	2.90
6. ระดับตำแหน่ง		
(1) ระดับ 1-3	112	40.40
(2) ระดับ 4-5	100	36.10
(3) ระดับ 6	45	16.20
(4) ระดับ 7	20	7.30
7. สถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน		
(1) สำนักงานที่ดินจังหวัด	136	49.10
(2) สำนักงานที่ดินอำเภอ	79	28.50
(3) สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา	62	22.40

จากตารางที่ 2 พบว่าข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 277 คน จำแนกเป็น เพศชาย 186 คน คิดเป็นร้อยละ 67.10 และเพศหญิง 91 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 ส่วนมากอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.20 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกรมที่ดินมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.30 และส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คิดเป็นร้อยละ 40.10

ลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งส่วนมากมีตำแหน่ง ข้าราชการสำนักงานที่ดิน คิดเป็นร้อยละ 22.40 ระดับ 1-3 คิดเป็นร้อยละ 40.40 และส่วนมากมีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานที่ดิน จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 49.10

4.2 สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ ผลการวิเคราะห์จะเสนอทั้งในภาพรวม และรายชื่อดังแสดงไว้ในตารางที่ 3 ถึง ตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวม

สภาพขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับที่
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.44	0.74	ปานกลาง	6
2. ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.61	0.78	สูง	3
3. ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.85	0.55	สูง	1
4. ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ	3.49	0.59	ปานกลาง	5
5. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.65	0.67	สูง	2
6. ความรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อม	3.20	0.66	ปานกลาง	7
7. การยอมรับจากสังคม	3.53	0.64	สูง	4
รวม	3.51	0.50	สูง	

จากตารางที่ 3 พบว่าในภาพรวมสภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ อยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า สภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ ที่อยู่ในระดับสูง 4 ด้านคือ

1. ความรู้สึกรับผิดชอบ
2. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
3. ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน
4. การยอมรับจากสังคม

และมีสภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับ ปานกลาง 3 ด้านคือ

1. ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ
2. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
3. ความรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่

สภาพขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น		
	X	S.D.	แปลความ
<u>ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน</u>			
1. ความรู้สึกภาคภูมิใจในการที่ได้มาทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้	4.19	0.94	สูง
2. ถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะดูแลและให้มีการรักษาความ สะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของห้องทำงานหรือ สถานที่ทำงาน	4.04	0.89	สูง
3. มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักงาน	3.79	0.93	สูง
4. มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	3.52	1.02	สูง
5. ในระยะนี้ไม่เคยคิดถึงเรื่องการโอนย้ายหรือลาออกจาก หน่วยงานนี้เลย	3.48	1.39	ปานกลาง
6. แนะนำเพื่อนหรือญาติให้โอนย้ายเข้ามาทำงานในหน่วยงาน เมื่อมีผู้มาขอคำแนะนำเกี่ยวกับการโอนย้ายหรือการสมัคร เข้าทำงานใหม่	2.55	1.24	ปานกลาง
7. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ และกฎเกณฑ์ ต่าง ๆ ของหน่วยงาน	2.53	1.26	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.44	0.74	ปานกลาง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ (ต่อ)

สภาพขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
<u>ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน</u>			
8. คิดว่า งานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงดี	4.07	0.91	สูง
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ ทำให้มีเกียรติยศ ชื่อเสียง และ มีโอกาสดำรงตำแหน่ง ทั้งในด้านราชการ และส่วนตัว	3.76	1.06	สูง
10. หากทำงานอยู่กับกรมที่ดินตลอดไปคิดว่าจะมีโอกาส ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพราชการเป็นอย่างดี	3.49	0.99	ปานกลาง
11. รายได้ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันนี้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.14	1.11	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.61	0.78	สูง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ (ต่อ)

สภาพขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ความรับผิดชอบต่อ			
12. เต็มใจจะให้บริการแก่บุคคลที่มาติดต่องานในสำนักงานโดยไม่เลือกชั้นวรรณะ	4.61	0.63	สูงที่สุด
13. ถ้าไม่มีเหตุจำเป็นจริง ๆ มักจะมาทำงานทันเวลาและกลับหลังเลิกงาน	4.29	0.94	สูง
14. เชื่อว่าความสำเร็จของงานนั้น ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบต่อเป็นสำคัญ	4.17	0.91	สูง
15. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ๆ อยู่เสมอ	3.36	0.99	ปานกลาง
16. ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่เสมอ	2.81	1.25	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.85	0.55	สูง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ (ต่อ)

สภาพขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ			
17. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาเป็นส่วนใหญ่	4.21	0.72	สูง
18. ทุกคนในหน่วยงานจะทำงานร่วมกันได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.92	0.85	สูง
19. รู้สึกว่าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.70	0.80	สูง
20. สามารถเสนอให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้หน้าที่เกี่ยวข้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.45	1.00	ปานกลาง
21. มักจะได้รับคำยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงได้ดี	3.21	0.93	ปานกลาง
22. ได้รับพิจารณาความดีความชอบ 2 ครั้งน้อยครั้ง	2.47	1.14	ต่ำ
รวมเฉลี่ย	3.49	0.59	สูง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ (ต่อ)

สภาพขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน			
23. มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน	4.05	0.75	สูง
24. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมน่านับถือ	3.88	1.01	สูง
25. เพื่อนร่วมงานอยากคบหาสมาคมโดยปราศจากข้อรังเกียจใด ๆ	3.84	0.82	สูง
26. เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	3.74	0.88	สูง
27. รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาได้พยายามส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.65	1.01	สูง
28. พอใจในผลงานที่เกิดจากการกระทำร่วมกันของทุกฝ่ายในหน่วยงาน	3.61	0.97	สูง
29. เมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัวหรือการงานเพื่อนฝูงที่ทำงานร่วมกันได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.60	0.93	สูง
30. ทุก ๆ คนในหน่วยงานต่างก็ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี โดยไม่มีการชิงดีชิงเด่น หรือขัดแย้งขัดขากัน	3.45	1.20	ปานกลาง
31. เมื่อมีปัญหาในเรื่องส่วนตัว มักจะปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน	3.00	1.20	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.65	0.67	สูง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ (ต่อ)

สภาพขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ความรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อม			
32. ผู้ร่วมงานทุกคน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้งานประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี	3.62	0.80	สูง
33. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือทุกครั้งที่ต้องการความช่วยเหลือ	3.53	0.95	สูง
34. พอใจในบรรยากาศการทำงานในหน่วยงาน	3.51	1.06	สูง
35. ประชาชนในพื้นที่ยอมรับและชอบของหน่วยงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	3.40	0.91	ปานกลาง
36. ทุกคนในหน่วยงานมีสภาพขวัญและกำลังใจดี	3.33	1.02	ปานกลาง
37. ทุกคนในหน่วยงานรับบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี	3.32	1.03	ปานกลาง
38. การติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และทันเวลา	3.27	1.05	ปานกลาง
39. หน่วยงานมีสวัสดิการที่ดี เพียงพอและเหมาะสมกับบุคลากรทุกคน	2.80	1.01	ปานกลาง
40. สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สนามกีฬา สโมสร มีให้อย่างเพียงพอ	1.95	1.13	ต่ำ
รวมเฉลี่ย	3.20	0.66	ปานกลาง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ (ต่อ)

สภาพขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
การยอมรับจากสังคม			
41. คิดว่าอาชีพที่ทำอยู่นี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	4.22	0.96	สูง
42. ได้รับการยอมรับจากญาติมิตรและเพื่อนฝูง	3.88	0.82	สูง
43. ได้รับการยอมรับจากประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่	3.71	0.75	สูง
44. ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	3.56	0.76	สูง
45. เมื่อมีงานบุญประเพณี และงานเทศกาลมักจะ ได้รับเชิญ ไปร่วมหรือ ไปเป็นเกียรติ	3.18	1.06	ปานกลาง
46. เมื่อมีการชุมนุมเพื่อระดมความคิดเห็นต่าง ๆ มักจะได้รับ เชิญให้พูดหรืออภิปรายในเรื่องต่าง ๆ	2.62	1.14	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.53	0.64	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า ในภาพรวมแล้วสภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงาน
ที่ดินฯ อยู่ในระดับ สูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน แล้วจะพบว่า สภาพขวัญและกำลังใจ
ของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ อยู่ในระดับ สูง จำนวน 5 ด้านคือ

1. ความรู้สึกรับผิดชอบ /
2. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน /
3. ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน /
4. การยอมรับจากสังคม
5. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ /

สำหรับที่เหลืออีก 2 ด้าน จะอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ

6. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

7. ความรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อม

และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านจะปรากฏผลดังนี้

- 1) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ มีสภาพขวัญและกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่แสดงสภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ อยู่ในระดับ สูง ได้แก่ ความรู้สึกภาคภูมิใจในการที่ได้มาทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ ถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะดูแลให้มีการรักษาความละเอียด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของห้องทำงานและสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่
- 2) ด้านความ รู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ มีสภาพขวัญและกำลังใจในด้านนี้อยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาในรายข้อก็พบว่า ข้อที่แสดงสภาพขวัญและกำลังใจในระดับ สูง ได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงดี งานที่ทำให้มีเกียรติยศ ชื่อเสียง และโอกาสก้าวหน้า โอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพราชการ
- 3) ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ มีสภาพขวัญและกำลังใจในด้านนี้อยู่ในระดับ สูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่แสดงสภาพขวัญและกำลังใจในระดับ สูงที่สุด คือ เต็มใจจะให้บริการแก่บุคลากรที่มาติดต่องานในสำนักงาน โดยไม่เลือกชั้นวรรณะ
- 4) ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ พบว่า สภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ ในด้านนี้อยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่แสดงสภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ ในระดับ สูง ได้แก่ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาเป็นส่วนใหญ่ ทุกคนในหน่วยงานจะทำงานร่วมกันได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีความรู้สึกทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ มีสภาพขวัญและกำลังใจในด้านนี้อยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่แสดงสภาพขวัญและกำลังใจในระดับ สูง ได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นความน่าเชื่อถือ เพื่อนร่วมงานอยากคบหาสมาคมด้วยโดยปราศจากข้อรังเกียจติใด ๆ

6) ด้านความรู้สึกรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อม พบว่า สภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ ด้านนี้อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่แสดงสภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ อยู่ในระดับ สูง ได้แก่ ผู้ร่วมงานทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบทำให้งานประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือทุกครั้งที่ต้องการความช่วยเหลือ ความพอใจในบรรยากาศการทำงานในหน่วยงาน

7) ด้านการยอมรับจากสังคม พบว่า สภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ ในด้านนี้อยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้อที่แสดงสภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับ สูง ได้แก่ ได้รับการยอมรับจากญาติมิตรและเพื่อนฝูง ได้รับการยอมรับจากประชาชนในพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน อาชีพที่ทำอยู่นี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

4.3 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ผลวิเคราะห์จะเสนอในภาพรวม และรายชื่อดังแสดงไว้ในตารางที่ 5 ถึงตารางที่ 6

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ ในภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับที่
1. ปัจจัยด้านสภาพของที่ทำงาน	4.45	0.58	มาก	1
2. ปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้	4.32	0.73	มาก	4
3. ปัจจัยด้านความยุติธรรม	4.30	0.84	มาก	5
4. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	4.27	0.76	มาก	6
5. ปัจจัยด้านศักดิ์ศรี อาชีพในการปฏิบัติงาน	4.07	0.61	มาก	9
6. ปัจจัยด้านสวัสดิการในหน่วยงาน	4.23	0.81	มาก	8
7. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.58	มาก	3
8. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา	4.42	0.64	มาก	2
9. ปัจจัยด้านการยอมรับจากสังคม	4.24	0.62	มาก	7
รวม	4.30	0.51	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ในภาพรวมของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของ
ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ อยู่ในระดับ มาก และเมื่อนิยามเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ
มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ อยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ปัจจัยด้านสภาพของที่ทำงาน			
1. การที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างพร้อมและเพียงพอเสมอ	4.51	0.87	มากที่สุด
2. มีสถานที่ทำงานอยู่ใกล้กับบ้านพักหรือเส้นทางคมนาคมสะดวกในการไป-กลับ	4.50	0.72	มาก
3. การที่มีสถานที่ทำงานอยู่ใกล้ ๆ กับชุมชนและสถานที่ราชการอื่น ๆ ซึ่งทำให้สะดวกในการติดต่อประสานงานในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว	4.55	0.70	มากที่สุด
4. การมีบรรยากาศที่ดีของสถานที่ทำงาน อันได้แก่ แสง เสียง และห้องสุขา ฯลฯ ที่มีความสะอาด เหมาะสม และเพียงพอแก่การให้บริการ	4.49	0.80	มาก
5. จัดแบ่งห้องทำงานในหน่วยงานไว้อย่างเป็นสัดส่วนและมีจำนวนเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน	4.45	0.84	มาก
6. การมีที่ทำงานที่มีบริเวณกว้างขวางสามารถบริการประชาชนผู้มาติดต่อได้อย่างสะดวก	4.46	0.85	มาก
7. การที่ได้ทำงานในสถานที่ที่ใกล้ความเจริญ	4.10	0.86	มาก
รวมเฉลี่ย	4.45	0.58	มาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
<u>ปัจจัยด้านความพึงพอใจของรายได้</u>			
8. การมีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข	4.42	0.79	มาก
9. การมีเงินเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่าเดินทางที่พอเพียงที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.34	0.86	มาก
10. การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงาน	4.29	0.76	มาก
11. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานในหน่วยงานที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีภารกิจคล้ายกัน	4.24	0.91	มาก
รวมเฉลี่ย	4.32	0.89	มาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ปัจจัยด้านความยุติธรรม			
12. การได้รับมอบหมายงานให้ทำ โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ไม่ใช่เป็นตามความพอใจของผู้บังคับบัญชา	4.39	0.89	มาก
13. การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักความเป็นธรรมเป็นหลักเสมอ	4.36	0.93	มาก
14. การพิจารณาสีทธิพิเศษต่าง ๆ มีความยุติธรรมและเหมาะสม	4.31	0.94	มาก
15. การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก	4.24	1.15	มาก
16. การได้รับคำตอบแทนอย่างเหมาะสมกับงาน	4.22	0.89	มาก
รวมเฉลี่ย	4.30	0.84	มาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการงาน			
17. การปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	4.41	0.78	มาก
18. การมีโอกาสนำเสนอในอาชีพข้าราชการในสังกัดกรมที่ดิน	4.34	0.86	มาก
19. การปฏิบัติงานมีสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยของหน่วยงาน	4.26	1.00	มาก
20. การได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	4.20	0.98	มาก
21. การที่ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกันไม่ว่าจะปฏิบัติงานในด้านใดของหน่วยงาน	4.12	1.02	มาก
รวมเฉลี่ย	4.27	0.76	มาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ปัจจัยด้านศักดิ์ศรีอาชีพในการปฏิบัติงาน			
22. อาชีพการงานนี้มีโอกาสช่วยสังคมได้	4.31	0.65	มาก
23. การมีความภาคภูมิใจที่ได้มีอาชีพนี้	4.23	0.74	มาก
24. การมีความพอใจและมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะรับ ราชการที่ดิน ไปจนกระทั่งถึงเกษียณอายุ	4.13	0.94	มาก
25. ความรู้สึกว่าอาชีพพนักงานที่ดินนั้นเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่องและนับถือจากประชาชนทั่วไป	4.00	0.75	มาก
26. ความรู้สึกว่าอาชีพนี้จะสามารถช่วยยกระดับตนเองให้มี ชื่อเสียงได้ดีกว่าวิชาชีพอื่น	3.68	0.90	มาก
รวมเฉลี่ย	4.07	0.67	มาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ปัจจัยด้านสวัสดิการในหน่วยงาน			
27. การที่หน่วยงานมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีเมื่อเจ็บป่วย	4.45	0.78	มาก
28. การที่หน่วยงานมีสวัสดิการด้านการเงินฉุกเฉินที่ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้ข้าราชการและครอบครัวอย่างเพียงพอ	4.35	0.89	มาก
29. การที่หน่วยงานมีสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.25	0.96	มาก
30. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนในหน่วยงาน เช่น สโมสร สนามกีฬา ฯลฯ อย่างเพียงพอ	4.06	1.01	มาก
31. การจัดให้มีพาหนะรับส่งสำหรับข้าราชการและครอบครัวในการไปปฏิบัติงานและศึกษาเล่าเรียนให้เพียงพอ	4.02	1.09	มาก
รวมเฉลี่ย	4.23	0.81	มาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
<u>ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน</u>			
32. การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.43	0.66	มาก
33. การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถ	4.39	0.66	มาก
34. การได้ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.37	0.67	มาก
35. การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเป็นหมู่คณะโดยไม่มีปัญหา	4.29	0.79	มาก
36. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับความเดือดร้อนหรือเจ็บป่วย	4.17	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย	4.33	0.58	มาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
<u>ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา</u>			
37. การที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี	4.55	0.70	มากที่สุด
38. การที่ผู้บังคับบัญชาที่มีใจเป็นธรรม	4.50	0.77	มาก
39. การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.41	0.76	มาก
40. การไม่เอาัดเอาเปรียบของผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าเรื่องใดในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	4.40	0.80	มาก
41. การลงโทษของผู้บังคับบัญชาที่ใช้เหตุผลแทนการใช้อารมณ์	4.33	0.94	มาก
42. การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเรื่องส่วนตัวหรือการงาน	4.27	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย	4.42	0.64	มาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
<u>ปัจจัยด้านการยอมรับจากสังคม</u>			
43. การที่สังคมโดยส่วนรวมให้การยอมรับ	4.29	0.64	มาก
44. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากชุมชน	4.25	0.74	มาก
45. การที่สังคมโดยส่วนรวมให้การยอมรับในอาชีพพนักงานที่ดิน	4.22	0.72	มาก
56. การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ ในชุมชนเดียวกัน	4.20	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย	4.24	0.62	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ ทั้ง 9 ปัจจัยนั้น อยู่ในระดับ มาก และเมื่อจำแนกเป็นรายปัจจัยแล้วก็พบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ มีความคิดเห็นว่า ทุกปัจจัยมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับ มาก ทั้งหมด

และเมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย จะพบว่า

1) ปัจจัยด้านสภาพของที่ทำงาน ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ มีความเห็นว่า ปัจจัยด้านสภาพรวมของที่ทำงาน ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ปัจจัยด้านสภาพของที่ทำงานส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ มากที่สุด ได้แก่ ด้านการที่ทำงานเมื่ออุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างพร้อมและเพียงพอเสมอ และสถานที่ทำงานอยู่ใกล้ ๆ กับชุมชนและสถานที่ราชการอื่น ๆ ซึ่งทำให้สะดวกในการติดต่อประสานงานในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว

2) ปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ เป็นปัจจัยที่ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ มีความคิดเห็นว่า จะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาในรายข้อก็พบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ เห็นว่า ทุกข้อส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับ มาก เช่น ด้านการมีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ มีเบี้ยเลี้ยงค่าเช่าที่พัก ค่าเดินทางพอเพียงที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การมีรายได้เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงาน

3) ปัจจัยด้านความยุติธรรม ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ มีความเห็นว่า ปัจจัยนี้มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาในรายข้อก็พบว่า อยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ เช่น การได้รับมอบหมายงานให้ทำ โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ไม่ใช่เป็นไปตามความพอใจของผู้บังคับบัญชา การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักความเป็นธรรมเป็นหลักเสมอ การพิจารณาลิทธิพิเศษต่าง ๆ มีความยุติธรรมและเหมาะสม

4) ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ เห็นว่า ปัจจัยด้านนี้มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เช่น การปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ การมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ การปฏิบัติงานมีสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยของหน่วยงาน

5) ปัจจัยด้านศักดิ์ศรีอาชีพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนี้ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ มีความเห็นว่า มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เช่น อาชีพการงานมีโอกาสช่วยสังคมได้ การมีความภาคภูมิใจในอาชีพนี้ การมีความพอใจและมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะรับราชการที่ดินไปจนกระทั่งเกษียณอายุ

6) ปัจจัยด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ มีความเห็นว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาในรายข้อก็พบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ เช่น การที่หน่วยงานมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเป็นอย่างดีเมื่อเจ็บป่วย มีสวัสดิการด้านการเงินลูกเงินที่ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ข้าราชการ และครอบครัวอย่างเพียงพอ มีสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน

7) ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ มีความเห็นว่า ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ เช่น การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย) การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถ การได้ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

8) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี

9) ปัจจัยด้านการยอมรับจากสังคม ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ มีความเห็นว่า ปัจจัยด้านนี้ มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายข้อก็พบว่า ข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ เช่น การที่สังคมโดยส่วนรวมให้การยอมรับ การที่สังคมโดยส่วนรวมให้การยอมรับในอาชีพพนักงานที่ดิน

4.4 แนวทางในการส่งเสริมสภาพขวัญและกำลังใจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินฯ สำหรับข้อมูลในตอนที่ผู้วิจัย ได้ถามในลักษณะคำถามปลายเปิด โดยให้เสนอแนวทางแยกกันจากหลายฝ่ายดังนี้

- 4.4.1 แนวทางส่งเสริมสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยข้าราชการเอง
 - 4.4.2 แนวทางส่งเสริมสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเพื่อนร่วมงาน
 - 4.4.3 แนวทางส่งเสริมสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหาร
 - 4.4.4 แนวทางส่งเสริมสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารระดับสูง
- โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.4.1 แนวทางส่งเสริมสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยตัวข้าราชการเอง

- 1) ให้อำนาจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ด้วยความตั้งใจ โดยไม่พยายามยึดติดในผลตอบแทนอื่น ๆ
- 2) ขยัน อดทน และรักงานที่ตัวเองทำอยู่
- 3) ศึกษาความรู้เพิ่มเติม ใฝ่หัดสมัย และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
- 4) ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการทำงาน
- 5) มีจิตสำนึกและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน
- 6) ศึกษาระเบียบคำสั่งให้เข้าใจ และปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ
- 7) มีความพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย และทำงานเพื่ออุดมการณ์ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและราชการและประชาชน
- 8) พยายามศึกษาด้านจิตวิทยาในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา
- 9) ต้องทำตัวให้เป็นที่รักของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- 10) ต้องรู้หลักในการครองตน ครองคน และครองงาน
- 11) ต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เพื่อชาติบ้านเมืองจะอยู่รอด
- 12) ต้องบริการประชาชนให้ชื่นใจและถือคติว่า การบริการคืองานของกรมที่ดิน
- 13) ต้องอุทิศเวลาราชการให้มากที่สุด ไม่ควรเอาเปรียบรัฐและประชาชน
- 14) มีความรักสามัคคี อย่าก่อให้เกิดการแตกแยกในหน่วยงาน
- 15) ให้การบริการประชาชนด้วยความเต็มใจ เมื่อประชาชนพอใจ เราจะรู้สึกภาคภูมิใจ
- 16) ประหยัดและรู้จักการเก็บหอมรอมริบ
- 17) มิให้ยึดติดกับวัตถุมากเกินไปจนเกินกำลังความสามารถ
- 18) ปฏิบัติงานตรงตามเวลา
- 19) ปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมาย
- 20) พยายามเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 21) ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 22) ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน (ในทางที่ดี) ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง
- 23) ยกย่องส่งเสริมแก่ทุกคนในหน่วยงานและให้กำลังใจ

- 24) ควรสวดสวดดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 25) มีความเมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงาน
- 26) ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน
- 27) มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 28) ให้เกียรติและเคารพเพื่อนร่วมงาน
- 29) มีความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน
- 30) มองเพื่อนร่วมงานในด้านดี
- 31) ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น
- 32) สร้างภาพพจน์ที่ดีในสายตาประชาชน
- 33) เมื่อปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จแล้ว ควรรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกระยะ

4.4.2 แนวทางส่งเสริมสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเพื่อนร่วมงาน

- 1) เพื่อนร่วมงานในสำนักงานทุกคนควรให้ความเป็นธรรมและเป็นกันเอง
- 2) เพื่อนร่วมงานควรมีความรู้ความสามารถในการทำงาน
- 3) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการปฏิบัติงานร่วมกัน
- 4) ต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้กำลังใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 5) ไม่ควรตำหนิลับหลัง ควรส่งเสริมให้กำลังใจกันตลอดเวลา
- 6) ไม่ควรอิจฉาริษยาคนที่เขาโชคดีกว่า ควรปรับตัวเองให้ได้อยู่เสมอ
- 7) ในกรณีที่มีปัญหาควรหันหน้ามาปรึกษากัน ไม่ควรถือทิฐิมานะ
- 8) เปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละฝ่ายได้พูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในลักษณะช่วยกันร่วมมือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในสำนักงาน
- 9) จัดกิจกรรมระหว่างเพื่อนร่วมงานเช่น รับประทานอาหารร่วมกัน การแข่งกีฬา และพัฒนาบริเวณรอบ ๆ สำนักงาน
- 10) ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ดี และยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
- 11) ช่วยกันดูแลสวดดูแลและจัดหมู่เพื่อนที่ชักชวนไปในทางที่ผิด
- 12) สนับสนุนและส่งเสริมคนดีให้มีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ
- 13) ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน เคารพในสิทธิของเพื่อนร่วมงาน

- 14) ให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานให้เกิดอิทธิพลซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ
- 15) เมื่อเพื่อนร่วมงานมีทุกข์ทั้งด้านงานและครอบครัวควรช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้
- 16) ไม่ควรนำเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องกับงาน
- 17) มีสัมมาคารวะ พูดจาไพเราะน่าฟัง รู้จักถ่อมตน ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน
- 18) สนับสนุนคนดี ตรงต่อเวลา เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
- 19) ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน
- 20) ไม่ควรก้าวก่ายหน้าที่ของคนอื่น และรับฟังคำติชมจากเพื่อนร่วมงาน
- 21) ควรจัดงานเลี้ยงพบปะสังสรรค์ เพื่อให้ความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น

4.4.3 แนวทางส่งเสริมสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหาร

- 1) ใช้เทคนิคการบริหารที่ทันสมัย
- 2) ควรยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน
- 3) ให้ความรักและเมตตาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค
- 4) มอบหมายการงานในหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม
- 5) ผู้บังคับบัญชาควรให้คำชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี
- 6) การพิจารณาความดีความชอบควรพิจารณาผลงานมากกว่าตัวบุคคลและอย่างเป็นธรรม
- 7) ผู้บังคับบัญชาควรมีใจเป็นธรรม ไม่เอาัดเอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่
- 8) ผู้บังคับบัญชาควรสอดส่องดูแล บัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสม่ำเสมอ
- 9) จัดให้มีสวัสดิการในสำนักงาน
- 10) จัดให้มีกิจกรรมสันทนาการ เพื่อพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- 11) จัดให้มีกิจกรรมบำรุงขวัญต่าง ๆ เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน เล่นกีฬา
- 12) มีการประชุมปรึกษาหารือเรื่องราวต่าง ๆ
- 13) เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น
- 14) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

- 15) เป็นตัวอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน
- 16) เชื่อมเขียนผู้ได้บังคับบัญชาตามโอกาสอันสมควร
- 17) ลดระเบียบขั้นตอนในการช่วยเหลือข้าราชการชั้นผู้น้อย
- 18) ผู้บริหารควรให้ความรักและเมตตาต่อผู้ได้บังคับบัญชา
- 19) จัดหาสถานที่สะอาดและกว้างขวาง น่ายุ่
- 20) ต้องมีสายตาวีขาว มองบุคลากรและสภาพงานให้ทั่วถึง
- 21) ควรให้รางวัลสำหรับคนที่ทำงานดี และมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และคนบ้าง
- 22) ควรแนะนำตักเตือนลูกน้องเมื่อมีสัญญาณเตือนภัย
- 23) ถือว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 24) การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของส่วนรวม
- 25) ไม่คำนึงถึงสินจ้าง บั๊จจัย ประจบสอพอช่างฟ้อง
- 26) จัดหาอุปกรณ์และเอกสารและสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ให้พอเพียง
- 27) ควรจัดให้มีการประชุมทุก ๆ เดือน
- 28) ควรมีงานเลี้ยงพบปะสังสรรค์บำรุงขวัญและกำลังใจเมื่อมีโอกาส
- 29) ควรให้โอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาสในการสับเปลี่ยนโยกย้าย
- 30) พยายามลดความแตกต่างกันเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานระดับเดียวกัน
- 31) ให้สำนักงานจัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่นบ้าง เพื่อความเข้าใจอันดี
- 32) ควรมีการจัดทัศนศึกษาเพื่อดูงานนอกสถานที่

4.4.4 แนวทางส่งเสริมสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารระดับสูง

- 1) จัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้พอเพียง และคำนึงถึงปริมาณงานเป็นสำคัญ
- 2) จัดบุคลากรให้เพียงพอในการทำงาน
- 3) จัดหาที่พักอาศัยให้แก่ข้าราชการชั้นผู้น้อย
- 4) มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม

- 5) ควรมีการออกเยี่ยมผู้ได้บังคับบัญชาในส่วนภูมิภาค
- 6) ผู้บังคับบัญชาควรมีความโอบอ้อมอารี
- 7) ให้ทุกคนมีโอกาสเป็นผู้มีส่วนร่วมและแสดงข้อคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ โดยจัดให้มีการประชุมข้าราชการทั้งหมดเดือนละครั้ง
- 8) ควรโยกย้ายให้ได้อยู่ในท้องที่ภูมิลำเนาเดิม และมีการสลับเปลี่ยนที่ทำงานในชนบทบ้าง
- 9) การแต่งตั้งโยกย้ายควรพิจารณาอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาถึงความเดือดร้อนของแต่ละบุคคล
- 10) เมื่อมีผู้ทำคำร้องขอย้าย ควรพิจารณาให้โดยรับด้านที่เหมาะสมกับเหตุผล
- 11) เมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีเรื่องเดือดร้อนไม่ว่าส่วนตัวหรือหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาควรจะยื่นมือเกี่ยวข้องและให้ความเป็นธรรม เพื่อเป็นแนวทางสร้างขวัญและกำลังใจปฏิบัติงานต่อไป
- 12) ส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น
- 13) ควรให้โอกาสบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ
- 14) ปรับปรุงระบบทดลองปฏิบัติราชการให้มีระบบการประเมินผลที่เข้มงวดขึ้นเพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมจริง ๆ เข้าปฏิบัติงาน
- 15) มีมาตรการพัฒนาข้าราชการเพื่อสร้างคุณภาพและคุณธรรม
- 16) ควรลดขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สั้นลงเพื่อความรวดเร็วประชาชนจะได้รับบริการดีขึ้น
- 17) ควรมีการจัดลำดับเข้าสู่ตำแหน่ง
- 18) เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับ ควรปรับระดับเหมือนกระทรวงอื่นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะรัฐไม่ต้องเสียงบประมาณเพิ่ม

- 19) การแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการโยกย้ายควรจะได้มีการจัดลำดับของจังหวัดแต่ละจังหวัด แยกเป็นโซน ๆ กำหนดไว้จังหวัดใดควรอยู่โซนที่มีจำนวนงานและจำนวนเงินค่าธรรมเนียมน้อยตั้งแต่เท่าใดถึงเท่าใดแล้วแต่งตั้งหรือโยกย้ายจากจำนวนงาน-เงินน้อยไปหามากตามลำดับไปโดยยุติธรรม
- 20) ควรมีการฝึกอบรมความรู้ในการปฏิบัติงานให้ทันเหตุการณ์ หมั่นตรวจเยี่ยมผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสัมผัสกับความเป็นจริง จัดหาสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน
- 21) ควรเปิดรับข้อเสนอแนะ จากผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รู้ข้อเท็จจริงเพื่อปรับปรุงแก้ไขการทำงาน
- 22) เจ้าหน้าที่ที่ทำงานหน้าที่ทำบัญชี ซึ่งทำงานด้วยความอดทน ซื่อสัตย์ ซื่อสัตย์ ตลอดมาผู้บังคับบัญชาเมื่อนิยามการขอความดีความชอบ ไม่เหลียวแล ทำดีก็เสมอตัว ทำพลาดเมื่อไหร่ก็โดนตำหนิ ควรจะดูแลผู้ใต้บังคับบัญชารับขวัญน้อย ผู้ปฏิบัติงานบ้าง ไม่ใช่พิจารณาแต่หน้าที่การงานเท่านั้น
- 23) ในการเลื่อนขั้นตำแหน่งนั้นในหน้าที่การงานไม่ควรจะใช้ระบบการสอบเพียงอย่างเดียว
- 24) จัดให้มีสวัสดิการรับส่งข้าราชการเพื่อไป-กลับ จากการปฏิบัติงานในบางท้องถิ่น
- 25) ปัจจุบันข้าราชการส่วนใหญ่ จะมีรายได้ไม่พอรายจ่าย ควรมีการปรับปรุงอัตรา เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง เพราะข้าราชการควรมีการกินดี อยู่ดี ให้การศึกษาบุตร เพื่อศักดิ์ศรีของข้าราชการ
- 26) ความเป็นธรรมที่รัฐบาลมีแก่หน่วยงานราชการหน่วยงานต่าง ๆ นั้นไม่ว่าจะเป็นในรูปผลตอบแทนและอื่นนั้น ยังเหลื่อมล้ำกันอยู่มากไม่ว่าจะเงินเดือนหรือการกำหนดที่คิดว่ายังไม่มีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานและมีองค์กรควบคุม

- 27) เสนอให้ทางราชการจัดเงินประจำตำแหน่งต่าง ๆ ถึงแม้จะไม่เทียบเท่าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทั้งหลาย แต่ขอให้มีบ้างก็จะเป็นขวัญและกำลังใจอย่างยิ่งแก่ข้าราชการแล้ว
- 28) ควรมีการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง แผนก กรม กอง เพื่อให้มีความสามัคคี และรักษากฎกติกา
- 29) ไม่อยากเห็นผู้บังคับบัญชาระดับสูงเอาแต่อารมณ์และผลประโยชน์
- 30) ประชาชนและบุคคลทั่วไปควรมองข้าราชการที่เดินในทางบวกบ้าง เพราะส่วนใหญ่ได้ต้องการเรียกร้องผลประโยชน์ในทางมิชอบ
- 31) ผู้บังคับบัญชาไม่ควรเอาวัดเอาเปรียบ ไม่ใช่อารมณ์ ขอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม ให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว และการงาน
- 32) ควรให้มีการอบรมผู้บังคับบัญชา ไม่ให้มีจิตวิทยาในการบริหารงาน
- 33) ควรให้มีการอบรมผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้นในทุก ๆ เรื่อง เพื่อประสิทธิภาพของงานและอุทิศอย่างเต็มที่ที่จะให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานโดยไม่เลือกชั้นวรรณะ และเป็นที่พอใจ โดยถูกต้องต่อกฎระเบียบคำสั่ง
- 34) ควรมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานอย่างพอเพียง
- 35) ควรมีเงินกองทุนช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชายามเดือดร้อนสามารถกู้ยืมได้ โดยไม่ยุ่งยากและมีขั้นตอน
- 36) สวัสดิการด้านที่พักอาศัยในที่ไปรับราชการต่างท้องที่ หรือห่างไกลภูมิลำเนา ควรจะมีที่พักอาศัยให้
- 37) หน่วยงานของกรมที่ดินควรแก้ปัญหาอุปสรรคหลาย ๆ ประการ เช่น ปัญหาอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอ ปัญหาอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่เพียงพอ ทำให้บริการประชาชนได้ไม่ทั่วถึง หรือไม่ทันอกทันใจประชาชน แต่ผู้บริหารงานเบื้องต้นได้พยายามวางแผนงาน วางระเบียบให้มากขึ้นจนผู้ปฏิบัติงานทำงานไม่ทัน

สำหรับรายละเอียด สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอไว้ในบทที่ 5 ต่อไป