

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังเข้าสู่ภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายใน และภายนอกที่สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งการทำงานในองค์กรนั้นมียุคประกอบอยู่หลายปัจจัยที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีความราบรื่น และหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่ผลักดันให้เกิดผลนั้นได้ คือ ความร่วมมือ ร่วมใจกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง โดยนายจ้างจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อลูกจ้างทั้งด้านสวัสดิการ และความมั่นคงทางสังคมแก่ลูกจ้าง ดังนั้น การที่จะบริหารงานภายในองค์กรเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสนใจการบริหารในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ โดยต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น การที่ทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน เพราะแรงจูงใจที่ดีจะทำให้บุคลากรมีขวัญ มีกำลังใจในการทำงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความตั้งใจ เต็มใจในการที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดทำให้องค์กรก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการทำงาน หน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร คือ การสร้างขวัญ สร้างแรงจูงใจ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานอย่างกระตือรือร้น ทั้งร่างกายแข็งแรง และทุ่มเทความคิดในการทำงานให้แก่องค์กรมากที่สุด

ประเสริฐ อุไร (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน นั้น ๆ อย่างทุ่มเท เต็มกำลังความสามารถของมนุษย์คนหนึ่ง ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจ และความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมเดิม ๆ ซ้ำ ๆ สภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชา การปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้ผ่าน ๆ ไปไม่ตั้งใจ หรือไม่เอาใจใส่กับการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัว และไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายใน หรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น

แม้ว่าเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานจะมีการศึกษาอย่างมาก และเป็นที่แพร่หลายในช่วงครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาแล้ว แต่ในปัจจุบันก็ยังมีผู้ให้ความสนใจในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นเรื่องที่ทันสมัยอยู่เสมอ อาจมีสาเหตุมาจากว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้นเป็นปัญหาที่สามารถเกิดขึ้นได้แทบทุกองค์กร และยังเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งการศึกษาที่สามารถนำมาดำเนินการได้อย่างหลากหลายแนวทางนี้ จึงเป็นสิ่งจูงใจให้มีการศึกษาเรื่องนี้ตลอดมา สำหรับการศึกษาในครั้งนี้มีสาเหตุสำคัญอยู่หลายประการ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษานั้น คือ เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน เป็นเรื่องที่เป็นพื้นฐานที่ผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสนใจ และตระหนักถึงแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์ หรือจังหวะเวลา ดังนั้น การได้มีโอกาสสำรวจ

ประเด็นของปัญหาไม่ว่าจะใช้เป็นแนวทางหรือวิธีการใด ๆ ก็จะทำให้สามารถวิเคราะห์สภาพขององค์กรได้ชัดเจนมากขึ้น และอาจจะช่วยให้แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างตรงจุด ซึ่งจะนำมาวางแผนการพัฒนาองค์กรในเรื่องต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ การศึกษาในครั้งนี้ยังอาจจะช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารหันมาให้ความสนใจปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้ รวมทั้งผู้วิจัยยังเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานจะมีประโยชน์อย่างแท้จริง หากสามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการ

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 6 จังหวัด ประกอบด้วย (1) จังหวัดอุบลราชธานี (2) จังหวัดศรีสะเกษ (3) จังหวัดอำนาจเจริญ (4) จังหวัดยโสธร (5) จังหวัดมุกดาหาร และ (6) จังหวัดสุรินทร์ มีพื้นที่ป่าอนุรักษ์ที่อยู่ในความดูแลทั้งสิ้น 2,281,542.67 ไร่ ประกอบด้วยอุทยานแห่งชาติ 6 แห่ง เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า 6 แห่ง และวนอุทยาน 5 แห่ง รวมถึงหน่วยงานภาคสนามที่อยู่ในความรับผิดชอบอื่น ๆ เช่น หน่วยจัดการต้นน้ำ สถานีควบคุมไฟป่า โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โครงการปลูกป่า มีบุคลากรในสังกัด แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย (1) ข้าราชการ (2) ลูกจ้างประจำ (3) พนักงานราชการ และ (4) พนักงานจ้างเหมา ซึ่งบุคลากรแต่ละประเภท จะได้รับสวัสดิการที่แตกต่างกันออกไป ทั้งในเรื่องของเงินเดือน หรือสวัสดิการที่คุ้มครองยามที่บาดเจ็บ หรือเสียชีวิตขณะในการทำงาน หากเป็นลูกจ้างประจำ จะได้รับเงินเดือนและสวัสดิการตามระเบียบของกรมบัญชีกลางในการเบิกจ่าย พนักงานราชการจะได้รับเงินเดือนตามระเบียบของกรมบัญชีกลางและสิทธิประกันตนจากประกันสังคม (สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9, 2564: เว็บไซต์) แต่สำหรับพนักงานจ้างเหมาจะไม่ได้สวัสดิการใดมารองรับ เงินเดือนที่ได้รับเป็นการจัดสรรของผู้บังคับบัญชาซึ่งจะได้รับอยู่ที่ประมาณ 9,000 บาท ซึ่งขณะที่ได้สวัสดิการและค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับภารกิจงานนั้น อาจไม่มีความเหมาะสม ซึ่งร้อยละ 50 ของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี ในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ในการปกป้อง คุ้มครอง รักษาทรัพยากรของประเทศนั้น ล้วนเป็นพนักงานจ้างเหมา (สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9, 2564: เว็บไซต์) ปัจจุบันกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้ตระหนักถึงปัญหาและความสำคัญจึงได้มีการปฏิรูปพัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อบุคลากรโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า โดยการร่างกฎหมายในเรื่องของสวัสดิการและความคุ้มครองให้แก่เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า ลงในพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2565 และมีการจัดตั้งมูลนิธิพิทักษ์ป่าและทะเล โดยความร่วมมือกับอีก 2 กรม คือ กรมป่าไม้ และกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยหวังว่าจะช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2563: เว็บไซต์) ด้วยเล็งเห็นว่าค่าตอบแทน และสวัสดิการเป็นหนึ่งในแรงจูงใจที่เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความมานะ พยายาม เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งแรงจูงใจ คือ แรงกระตุ้น หรือตัวเร่งให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความแข็งขัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงาน เพื่อช่วยให้การกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงด้วยดี (บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สารภูมิ, 2559) อย่างไรก็ตาม นอกเหนือจากค่าตอบแทน และสวัสดิการ ยังมีตัวแปรอื่น ๆ เช่น ด้านที่อาจเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลเลือกที่จะเข้ามาเป็นบุคลากรในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี หากทราบถึงข้อมูล ก็จะทำให้องค์กรสามารถที่จะนำมาปรับปรุง หรือพัฒนารูปแบบ

เพื่อที่จะบริหารทรัพยากรบุคคล ในสายอาชีพนี้ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กร

ภายใต้สภาวะเศรษฐกิจ สภาวะสังคม ที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง นวัตกรรมใหม่ ๆ ของเทคโนโลยี และโรคระบาดสายพันธุ์ใหม่อย่าง Covid-19 ที่กำลังจะกลายเป็นโรคประจำถิ่น จึงทำให้องค์การต้องมีการกำหนดมาตรการการทำงานโดยให้บุคลากรที่ทำงานในสำนักงานทำงานแบบ Work From Home เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดโรคติดต่อ Covid-19 ปรับโครงสร้างการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งการบริหารจัดการ และพัฒนาองค์กรใด ๆ นั้นจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหารจัดการ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ การอยู่รอดขององค์กร คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรโดยผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร เนื่องจากจะเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ให้ผ่านพ้นช่วงวิกฤติ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ในระดับหนึ่ง อาจกล่าวได้ว่าทั้งสองส่วนมีความสัมพันธ์กัน คือ ผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการวางแผน หรือวางแผนการทำงาน การกำกับดูแล การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรภายในองค์กร และผู้ตามจะเกี่ยวข้องกับการทำงาน ตามที่ผู้นำได้มีการวางแผน หรือวางแผนการทำงานไว้ให้สำเร็จตามเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตาม การทำงานของบุคลากรในองค์กรอาจส่งผลให้งานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ สาเหตุอาจเนื่องมาจากสถานการณ์โรคติดต่อในปัจจุบัน หรือการขาด ว่างของบุคลากรในองค์กร ซึ่งอาจส่งผลต่อการทำงานทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน อาจส่งผลทำให้งานที่ไม่สำเร็จตามที่วางแผนหรือตั้งเป้าหมายเอาไว้ จึงต้องกำหนดมาตรการในการทำงาน และมาตรการในการลงโทษ เช่น บุคลากรทำหนที่ขาดงานเกิน 3 วัน หรือมากกว่า 3 วัน โดยไม่มีใบลาหรือไม่บอกกล่าว การกระทำผิดข้อตกลงหรือมาตรการของหน่วยงานในสังกัด กระบวนการถัดไปจะถูกหัวหน้างานหรือหน่วยงานต้นสังกัดลงโทษไม่ว่าจะเป็นการตักเตือน การออกหนังสือเตือน การหักเงินเดือน หรือการพักงาน จากปัญหาดังกล่าวทำให้บุคลากรที่ทำงานเกิดแรงกดดันในการทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาในเรื่องของการบริหารงานภายในที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ส่งผลต่อบุคลากรที่ทำงานโดยตรง นอกเหนือจากนั้นยังมีปัจจัยอีกหนึ่งอย่างที่ทำให้บุคลากรทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ คือ ช่องว่างระหว่างบุคลากร หัวหน้างาน และผู้บริหาร โดยเนื่องจากสายการบังคับบัญชาที่เน้นการสั่งการแบบบนสู่ล่างทำให้บุคลากรมีทำงานที่ไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงานเท่าที่ควร จากความแตกต่างกันของตำแหน่งงานทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องรายได้ หน้าที่ความรับผิดชอบ สวัสดิการ ซึ่งมีความแตกต่างกันมากระหว่างข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมา สิ่งเหล่านี้อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี ว่ามีความคิดเห็นอย่างไร พร้อมทั้งข้อเสนอแนะจากบุคลากรในองค์กรจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารขององค์กรใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการทำงาน สามารถนำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งนำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนการพัฒนา

ทักษะแก่ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร และพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน หรือพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองแก่อาชีพ และดำรงรักษาให้บุคลากรในสายอาชีพนี้คงอยู่กับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการปกป้อง ดูแลผืนป่าของประเทศ ต่อไป (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2564: เว็บไซต์)

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี

## 1.3 ขอบเขตของการศึกษา

### 1.3.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้กำหนดพื้นที่การศึกษา คือ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี ตั้งอยู่ที่ 189 ถนนแจ้งสนิท ตำบลแจระแม อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี 34000 ประกอบด้วย 6 จังหวัด คือ (1) จังหวัดอุบลราชธานี (2) จังหวัดศรีสะเกษ (3) จังหวัดอำนาจเจริญ (4) จังหวัดยโสธร (5) จังหวัดมุกดาหาร และ (6) จังหวัดสุรินทร์

### 1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ขอบเขตของการวิจัยนี้ จะทำการศึกษาจากกลุ่มประชากร บุคลากรทั้ง 4 ประเภท คือ (1) ข้าราชการ (2) ลูกจ้างประจำ (3) พนักงานราชการ และ (4) พนักงานจ้างเหมา ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัด สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี จำนวน 314 คน ตั้งแต่มกราคม-มีนาคม 2566

### 1.3.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี ซึ่งมีรายละเอียดของตัวแปรต้น และตัวแปรตามดังต่อไปนี้

#### 1.3.3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable)

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน จังหวัด และลักษณะการปฏิบัติงาน
- 2) ผู้ศึกษาได้นำ แนวคิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานของ Zigarmi et al. (2009) (Work Passion) มากำหนดเป็นตัวแปร จัดเป็น 3 กลุ่มปัจจัยหลัก ได้แก่

2.1) ปัจจัยด้านงาน (Job Factors) ประกอบด้วย อำนาจในการตัดสินใจทำงานที่มีคุณค่า การให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน ความสมดุลของภาระงาน และความหลากหลายของงาน

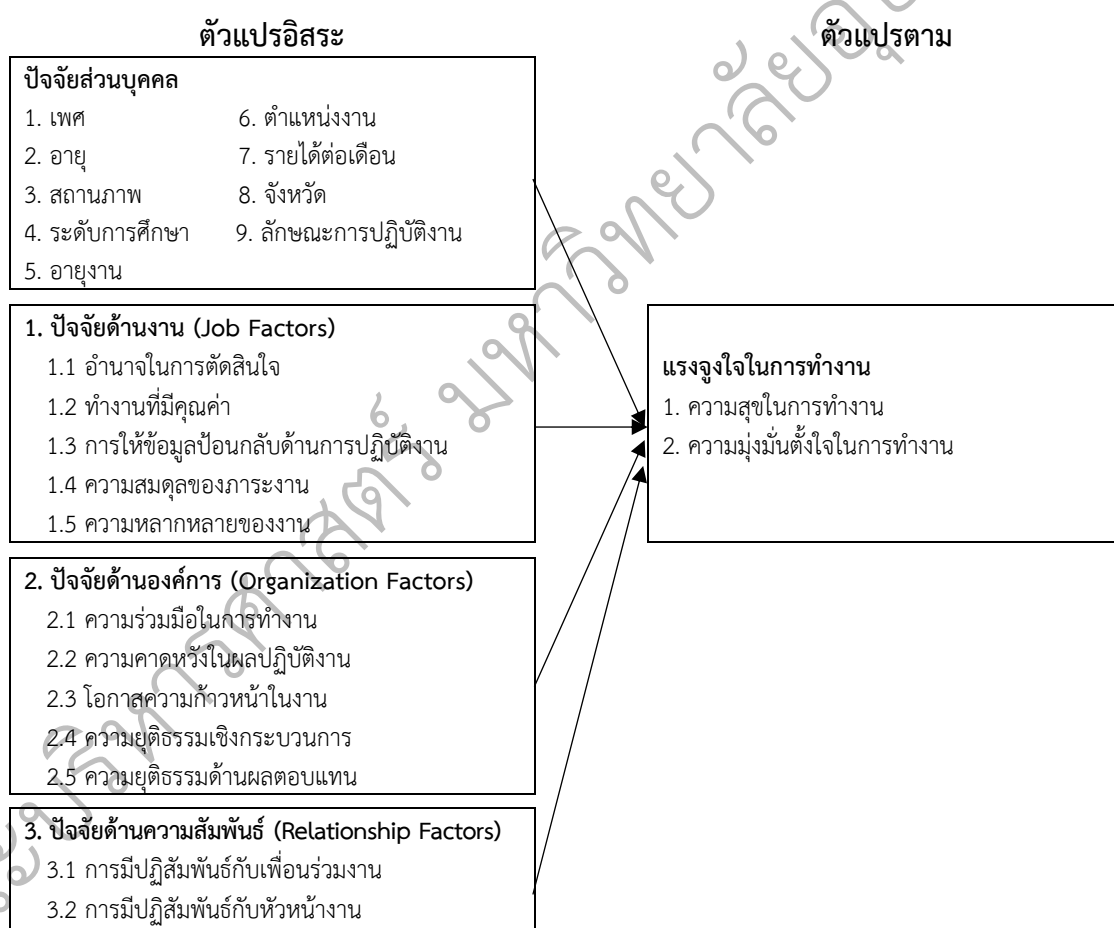
2.2) ปัจจัยด้านองค์การ (Organization Factors) ประกอบด้วย ความร่วมมือในการทำงาน ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ถึงโอกาสความก้าวหน้าในงาน ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ และความยุติธรรมในด้านผลตอบแทน

2.3) ปัจจัยความสัมพันธ์ (Relationship Factors) ประกอบด้วย การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

#### 1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

แรงจูงใจในการทำงาน ผู้ศึกษาได้นำ แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน Diener (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26; อ้างอิงจาก Diene, 2003) แนวคิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน Zigarmi et al. (2009) แนวคิดและทฤษฎีความทุ่มเทและกระตือรือร้นในการทำงาน ของ David Sirota (1976); บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สาระภูมิ (2559) มากำหนดเป็นตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน

### 1.4 กรอบแนวคิดวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ

ที่มา: Zigarmi et al. (2009); Sirota and Wolfson (1976); Herzberg (1987); Diener (2022: Website); จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547); บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สาระภูมิ (2559)

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เป็นแนวทางในการปรับปรุงแผน และพัฒนารูปแบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล และศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.5.2 สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการสนับสนุนความจำเป็นพื้นฐานของบุคลากร ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญ และกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร

1.5.3 เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าแก่ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องแรงจูงใจ

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 **แรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้กับสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี ประกอบด้วย ความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน

1.6.2 **บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาที่มีรายได้เป็นเดือน

1.6.3 **องค์กร** หมายถึง สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย 6 จังหวัด คือ (1) จังหวัดอุบลราชธานี (2) จังหวัดศรีสะเกษ (3) จังหวัดอำนาจเจริญ (4) จังหวัดยโสธร (5) จังหวัดมุกดาหาร และ (6) จังหวัดสุรินทร์

1.6.4 **อำนาจในการตัดสินใจ** หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน และภาระหน้าที่ของตนเองสามารถควบคุม ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและใช้ความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้โดยอิสระ

1.6.6 **ทำงานที่มีคุณค่า** หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร อีกทั้งองค์กรเห็นคุณค่าและประโยชน์จากความรู้ ความสามารถในการทำงาน

1.6.7 **การให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน** หมายถึง การรับรู้ถึงข้อมูลหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตน ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีความรวดเร็ว ทันเวลา

1.6.8 **ความสมดุลของภาระงาน** หมายถึง พนักงานรับรู้ภาระงานในสัดส่วนที่เหมาะสมกับช่วงเวลาที่สามารถทำได้สำเร็จ มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ

1.6.9 **ความหลากหลายของงาน** หมายถึง พนักงานรับรู้ว่างานที่ต้องทำให้อาจสำเร็จนั้นมีความแตกต่าง และหลากหลายมากพอที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้ และมีงานที่หลากหลายไม่ทำให้อึดอัดเบื่อหน่าย

1.6.10 **ความร่วมมือในการทำงาน** หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมภายในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อให้การทำงานสำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมาย

1.6.11 **ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน** หมายถึง พนักงานต้องรับรู้ถึงผลงานที่ได้จากการทำงาน ต้องได้ทั้งคุณภาพและปริมาณ มาตรฐานของผลงานไม่เกินความรู้ความสามารถของตน

1.6.12 **โอกาสความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง การทำให้พนักงานรับรู้ว่าการมีงานสนับสนุนโอกาสในการทำงานและการเติบโตในสายอาชีพ ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในการทำงาน พร้อมทั้งพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอยู่เสมอ

**1.6.13 ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ** หมายถึง พนักงานรับรู้ในฐานะที่เท่าเทียมกัน การใช้กฎระเบียบควรเป็นธรรมสำหรับพนักงานทุกคน

**1.6.14 ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน** หมายถึง พนักงานสามารถเข้าถึงทรัพยากรค่าตอบแทน ภาระงานที่เหมาะสม มีความเท่าเทียมกัน

**1.6.15 การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของตนเอง

**1.6.16 การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน** หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานของตนเอง

**1.6.17 ความสุขในการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบ เป็นสุขกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนำมาซึ่งความสุข

**1.6.18 ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในทางบวก ทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชอบ ความรัก นำไปสู่พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความใส่ใจ ความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ