

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

Morale and Motivation in Working Operation of Government Officers

in Ecclesiastical Property Office on National Office of Buddhist

ดร.สุเมธ ชัยเลิศวณิชกุล หัวหน้า

มาณี ศรีประโคน ผู้ช่วย

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 28 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท เท่ากับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีขวัญและกำลังใจอันดับที่หนึ่งคือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ อันดับที่สองคือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อันดับที่สามคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อันดับที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: ขวัญ กำลังใจ ปฏิบัติงาน ข้าราชการ สำนักงานศาสนสมบัติ
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

Abstract

The objectives of this study were to find out the morale and motivation in working operation of government officers in Ecclesiastical Property Office on National Office of Buddhist and take the results to the commanders for reinforcing the morale and motivation in working operation of government officers in Ecclesiastical Property Office on National Office of Buddhist in the aspect of working achievement, job characteristic, working responsibility, working progression and salary and benefits classified by personal characteristics of gender, age, level of education, marital status, working experience and average salary.

The population in this study was 28 government officers in Ecclesiastical Property Office on National Office of Buddhist. The needed instrument for gathering data was in form of questionnaire. The statistics for analyzing data were percentage, mean and standard deviation.

The results revealed that the majority of respondents were female, were aged 31 – 40 years old, got Bachelor's degree, were married, had working experience higher than 15 years and had average salary 20,001 – 25,000 Baht as equal as higher than 25,000 Baht. The morale and motivation in working operation of government officers in Ecclesiastical Property Office on National Office of Buddhist was in moderate level for overall. For considering each aspect, the aspect of working achievement was at the first sequence. The aspect of working responsibility was at the second sequence. The aspect of job characteristic was at the third sequence. The aspect of salary and benefits was at the forth sequence and the last sequence was the aspect of working progression respectively.

Keywords: Morale, Motivation, Work Operation, Government Officers,
Ecclesiastical Property Office, National Office of Buddhist

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้รับความสนใจจากนักบริหารและนักวิจัยอย่างมากมาในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้เน้นแนวความคิดทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น การให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อความรู้สึกรหรือเจตคติส่วนบุคคลซึ่งมีมากขึ้นในองค์การประเภทต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การทางการปกครอง ซึ่งมีบุคลากรเป็นจำนวนมากจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและความสมัครใจ หรือมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในที่สุด ในแต่ละองค์การย่อมจะต้องประกอบด้วยบุคคลหลายระดับ ซึ่งมีวิถีทางทำงานเกี่ยวพันกันเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมาย บุคคลในระดับผู้บริหารถือได้ว่าเป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะทำให้ระบบกลไกต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคลระดับนี้ย่อมจะมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งน่าจะถือได้ว่าจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงกว่าระดับอื่นๆ เนื่องจากมีความรับผิดชอบสูงกว่าภาระหน้าที่ของหัวหน้างานนั้นมีมากมาย

และลดหลังแตกต่างกัน แต่ที่สำคัญคือการทำให้ผู้ที่บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานประสานสามัคคีกันเพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้และวิธีการที่จะผสมผสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจนั้นมีหลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับความสนใจและนิยมมากคือการจูงใจ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 303)

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้เสริมสร้างขวัญและกำลังใจโดยเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่ต้องนำมาเป็นหลักในการบริหารจัดการภายในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ การสร้างขวัญและกำลังใจมีหลายรูปแบบด้วยกันเช่น เงิน (Money) เป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญอยู่ในรูปของเงินเดือนหรือค่าจ้าง เงินมีแนวโน้มจะมีความสำคัญต่อบุคคลมากขึ้นสำหรับบุคคลที่มีครอบครัวเงินเป็นสิ่งที่ใช้ให้บรรลุมาตรฐานการครองชีพ การมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมในการทำงานจะช่วยให้บุคคลมีความรู้และเข้าใจปัญหาและผลงาน การมีส่วนร่วมย่อมหมายถึงการยอมรับและการผูกพัน ทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสำเร็จ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) การออกแบบงาน การพัฒนางานและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการจัดระบบในการทำงานจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานในองค์การตลอดไป (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2543: 347)

เพราะปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีมีลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันดีด้วยการมอบหมายงานให้ปฏิบัติหรือรับผิดชอบที่เหมาะสมกับบุคคล การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย ตามสุขลักษณะมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนการโยกย้ายความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์กร ตลอดจนการจัดองค์กรและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร สุขภาพทั้งทางกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัยที่ไม่ดี เป็นต้น และยังคงคำนึงถึงอารมณ์โดยทั่วไปของแต่ละบุคคลซึ่งเปลี่ยนไปมาอยู่เสมอไม่เหมือนกัน มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน ไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งใดๆ เกี่ยวกับศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สิ่งแวดล้อมทางสังคม การควบคุมดูแลอย่างเพียงพอ ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม การ

ให้สวัสดิการบำเหน็จ บำนาญ โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ (พรนพ พุกกะพันธุ์. 2544: 235-237)

สำนักงานศาสนสมบัติ ได้มีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เนื่องจากเป็นกองงานส่วนหนึ่งของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งได้มีการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มาตรา 46 กำหนดให้มีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติขึ้น โดยได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ทรัพย์สินงบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้างและอัตรากำลังของกระทรวงศึกษาธิการ ในส่วนของกรมการศาสนามาเป็นสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามมาตรา 159 ประกอบกับมาตรา 161 แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการและมติมหาเถรสมาคม ครั้งที่ 30/2545 เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2545 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ นอกจากแบ่งส่วนราชการออกเป็นราชการบริหารส่วนกลางแล้วยังมีหน่วยงานในส่วนภูมิภาค คือสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดประจำอยู่จังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ

(คู่มือการดูแลและจัดการศาสนสมบัติ. 2553: บทนำ) สำนักงานศาสนสมบัติ มีอำนาจหน้าที่ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ.2549 ในด้าน การศึกษาวิเคราะห์วางระบบ กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการจัด ประโยชน์และพัฒนารายได้ให้เหมาะสมกับ สภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดูแล รักษาและจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง ควบคุมแนะนำและให้ความช่วยเหลือในการ จัดการศาสนสมบัติของวัด ดำเนินการจัดเก็บ รายได้ รักษาผลประโยชน์ของศาสนสมบัติ ตามที่ได้รับมอบหมาย รวบรวมข้อมูลในการ จัดทำงบประมาณและจัดหารายได้ให้เป็นไป ตามงบประมาณ ศาสนสมบัติกลางประจำปี เป็นสำนักงานนายทะเบียนทรัพย์สินของวัด ร้างและศาสนาสมบัติกลาง ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย **(กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ. 2549: 11-16)** ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของข้าราชการ สำนักงาน ศาสน สมบัติ สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ได้รับมอบหมายนั้น มีขอบเขตของภารกิจที่มีความเกี่ยวข้องกับการ จัดประโยชน์ศาสนสมบัติของวัด ที่ธรณีสงฆ์ ที่ดิน วัดร้าง และที่ดินศาสน สมบัติกลาง ข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีบทบาทภารกิจที่ ต้องดำเนินงานเพื่อสนองงานแก่คณะสงฆ์และ

ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลโดยต้อง ดำเนินงาน ให้งานทั้งสองด้านนั้น มีความ สอดคล้องกันเอื้อประโยชน์สุขแก่สาธารณะ ชน โดยรวม ซึ่งในการบริหารงานจำเป็นที่ จะต้องมีข้าราชการที่มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถมีความเสียสละมีความตั้งใจจริง ในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสามารถพัฒนาองค์กรให้ เป็นตัวขับเคลื่อนงานด้านพระพุทธศาสนาให้ มีความมั่นคงยั่งยืนต่อไป ซึ่งในการทำงานนั้น ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญเป็น กลไกในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงจำเป็น อย่างยิ่งที่ข้าราชการของสำนักงานศาสน สมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ที่กำหนดไว้และนอกเหนือจากนั้นขวัญและ กำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่เป็นสิ่งที่มิ มีประโยชน์และมีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติ หน้าที่ของผู้ปฏิบัติหน้าที่ทุกคนในองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องคำนึงถึงและ จะต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาใน องค์กรของตน ถ้าผู้ปฏิบัติหน้าที่มีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่สูง ก็จะเกิดความ ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคีมี ความซื่อสัตย์ต่อองค์กรมีความเชื่อมั่นมีความ กระตือรือร้นในการทำงานทำให้งานมี ประสิทธิภาพและบรรลุถึงเป้าหมายของ

(6)

องค์การแต่ด้วยเหตุที่ว่าข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีบทบาทภารกิจด้านการสนองงานคณะสงฆ์และปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลที่เพิ่มขึ้นตามการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจและสังคมเมือง จึงทำให้ข้าราชการทุกคนต้องประสบกับปัญหางานล้นมือ เนื่องจากกำลังเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเบื่อหน่าย ไม่ทุ่มเทในการทำงาน งานสำเร็จล่าช้ากว่ากำหนด ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่บรรจุให้เข้ารับราชการมีการขอโอนย้ายไปยังกระทรวง ทบวง กรม อื่นๆ เกิดขึ้นหลายครั้ง ทำให้จำนวนข้าราชการของสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีจำนวนลดลง ผนวกกับอัตราการเกษียณอายุราชการในแต่ละปีมีจำนวนมาก กรณีเช่นนี้ย่อมส่งผลให้ความสำเร็จขององค์การเกิดขึ้นยากไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติหน้าที่ได้และยังก่อให้เกิดความแตกแยกขัดแย้งในองค์การอีกด้วย ส่งผลให้การดำเนินงานเพื่อสนองงานคณะสงฆ์และการปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล ให้เป็นไปได้เพื่อประโยชน์สุขแก่สาธารณชนนั้นขาดซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัญหาเหล่านี้เป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและควรหาหนทางที่จะยับยั้งมิให้

เกิดเหตุดังกล่าว สำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์การ ทั้งนี้เพื่อลดการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญ ควบคู่กับการรักษาไว้ให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์การต่อไป

ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์ปฏิบัติการมีความสนใจศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชา เป็นแนวทางในการปรับปรุงเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีและมีใจรักองค์กรของตนเอง รวมถึงปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศา

สนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนา
แห่งชาติ

2. เพื่อนำผลการศึกษาเสนอ
ผู้บังคับบัญชาสำหรับเป็นแนวทางเสริมสร้าง
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษา
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสำนักงาน ศาสนสมบัติ สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ

2. ขอบเขตด้านตัวแปร
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
ประกอบด้วย

2.1. ตัวแปรอิสระ
(Independent variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล
ของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ นั้น
ผู้ศึกษามุ่งศึกษาตัวแปรดังนี้

2.1.1. เพศ

2.1.2. อายุ

2.1.3. ระดับการศึกษา

2.1.4. สถานภาพ

2.1.5. ประสบการณ์

ทำงาน

2.1.6. รายได้เฉลี่ยต่อ
เดือน

2.2. ตัวแปรตาม (Dependent
variables) คือ ขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสน
สมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
นั้น ผู้ศึกษามุ่งศึกษา ตัวแปรดังนี้

2.2.1. ด้านความสำเร็จ
ของงานที่ปฏิบัติ

2.2.2. ด้านลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติ

2.2.3. ด้านความรับผิดชอบ
ในการปฏิบัติงาน

2.2.4. ด้านความก้าวหน้า
ในการปฏิบัติงาน

2.2.5. ด้านเงินเดือน
และผลประโยชน์ตอบแทน

3. ขอบเขตด้านประชากร
ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ
ข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 28
คน (ฝ่ายพัฒนาบุคลากร กองกลางสำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ. 2556)

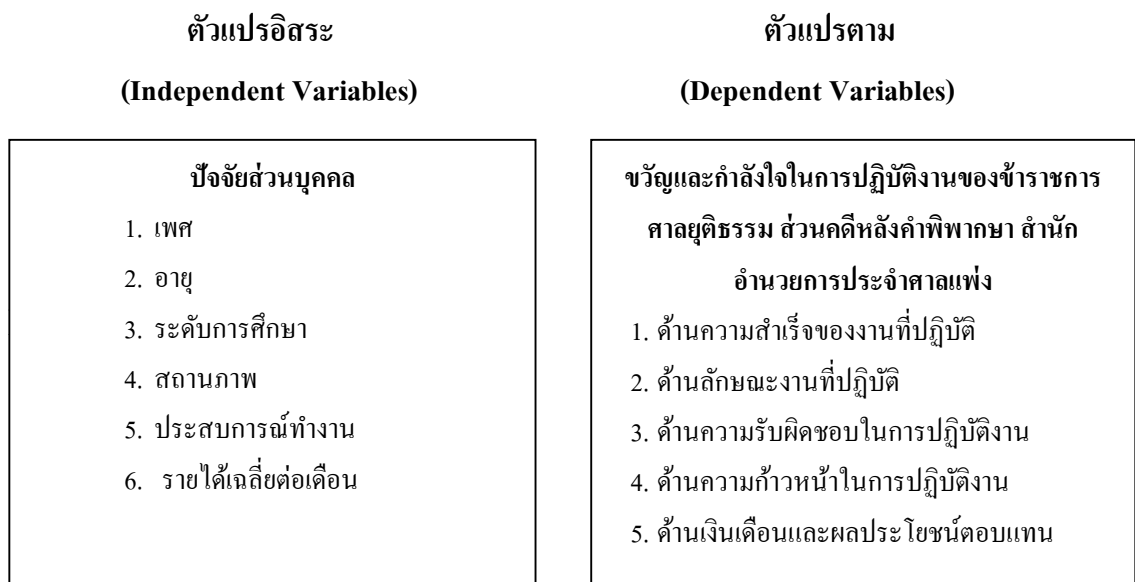
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา
การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลา
2 เดือน ตั้งแต่เดือน มิถุนายน ถึงเดือน
กรกฎาคม พ.ศ. 2557

กรอบแนวคิดของการศึกษา

การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ นั้น ผู้ศึกษาได้นำ ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากการศึกษาของ สีรุ่ง ทองเปรม (2556: บทคัดย่อ) และ ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงานปฏิบัติงาน (ชงชัย สันติวงษ์. 2543: 93)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2541:42) ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (พุลสุข สังข์รุ่ง. 2546: 160) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. 2540:239) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (พนัส หันนาคินทร์. 2543: 66) จากการศึกษาของ สีรุ่ง ทองเปรม (2556:บทคัดย่อ) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษา

แผนภูมิที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการศึกษา



ที่มา: ปรับปรุงจาก สีรุ่ง ทองเปรม (2556: บทคัดย่อ) ชงชัย สันติวงษ์ (2543: 93) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541: 42) พุลสุข สังข์รุ่ง (2546: 160) ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540: 239) และพนัส หันนาคินทร์ (2543: 66)

นิยามศัพท์เฉพาะ

ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอันจะส่งผลสะท้อนถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานในที่นี้ หมายถึง ขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่บุคคลกระทำด้วยกำลังกายและกำลังใจ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การและเป้าหมายของบุคคล ในที่นี้ หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอันจะส่งผลสะท้อนถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและเป้าหมายของบุคคล ในที่นี้ หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวง

กรมฝ่ายพลเรือน ในที่นี้หมายถึงข้าราชการสำนักงานสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 28 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

สำนักงานศาสนสมบัติ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดประโยชน์ในที่ดินและอาคารศาสนสมบัติกลางและวัดร้างและวัดที่มีพระภิกษุจำพรรษาที่มอบให้จัดประโยชน์แทน ในที่นี้หมายถึง สำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หมายถึง ส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ได้มีการแบ่งส่วนราชการกรมการศาสนา ออกเป็น 2 หน่วยงาน คือ กรมการศาสนา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานสนองงานคณะสงฆ์และรัฐ โดยการทำนุบำรุงส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ให้การอุปถัมภ์คุ้มครอง และส่งเสริมพัฒนางานพระพุทธศาสนา ดูแล รักษา จัดการศาสนสมบัติ พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งให้การสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางศาสนา โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์ กฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา

รวมทั้งกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รับสนองงานประสานงานและถวายการสนับสนุนกิจการและการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ เสนอแนวทางการกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา ส่งเสริมดูแลรักษาและทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา ดูแลรักษาและจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา ทำนุบำรุงพุทธศาสนศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติหรือนายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย ปัจจุบันตั้งอยู่ที่อาคารหลวงพ่อกำน้ำ ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในที่นี้หมายถึงข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

เพศ หมายถึง ลักษณะที่แสดงให้ทราบว่าหญิงหรือชาย ในที่นี้หมายถึง เพศของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

อายุ หมายถึง ช่วงระยะเวลา นับตั้งแต่ปีเกิดจนถึงปัจจุบันตามปฏิทิน ในที่นี้หมายถึง อายุของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ในที่นี้หมายถึงระดับการศึกษาของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สถานภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ทางครอบครัวประกอบด้วย โสด สมรส หย่าร้างและหม้ายในที่นี้หมายถึง สถานภาพของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่วันแรกที่ทำงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม ในที่นี้หมายถึง ประสบการณ์ทำงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในแต่ละเดือน ในที่นี้หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ ภาคภูมิใจ และปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน หรือสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ในที่นี้หมายถึง ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการ

สำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ทำทวยความสามารถหรือเป็นงานที่เรียบง่าย ปริมาณงาน งานที่มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ ในที่นี้หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลอยากทำงาน ในที่นี้หมายถึง ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น การศึกษาต่อหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานให้เจริญก้าวหน้าในที่นี้หมายถึง ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนต่างๆ ในการปฏิบัติงานซึ่งในรูปแบบของเงินเดือน

เบี้ยเลี้ยงรางวัลในการปฏิบัติงาน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ในที่นี้หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

2. ทำให้ทราบถึงผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการปรับปรุงเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการศึกษา โดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนนี้ผู้ศึกษา ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้องกับขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ศาสน สมบัติ สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยกำหนดกรอบ แนวคิดการศึกษา วัตถุประสงค์ของการศึกษา ประชากรและเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน

ผู้ศึกษาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นแบบสอบถาม นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและให้ ข้อคิดเห็นและดำเนินการแก้ไขปรับปรุง แบบสอบถามเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ก่อน การกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การ วิเคราะห์ข้อมูลและการกำหนดสถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผล การศึกษา

ขั้นตอนนี้เป็นการจัดทำรายงาน ผลการศึกษา จากการสรุปผลการศึกษาและ อภิปรายผลการศึกษาและการจัดทำ ข้อเสนอแนะ การจัดทำรูปเล่ม และการ นำเสนอบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงาน ศาสน สมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 28 คน (ฝ่ายพัฒนาบุคลากร กองกลาง สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. 2556) โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงลำดับที่ คำนำหน้า ชื่อ ชื่อสกุลและตำแหน่งของข้าราชการสำนักงาน ศาสน สมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ลำดับที่	คำนำหน้า	ชื่อ	ชื่อสกุล	ตำแหน่ง
1	นาย	อินทพร	จันเี่ยม	ผู้บริหารระดับต้น
2	นางสาว	สุวรรณี	แก้วมณี	เจ้าหน้าที่จัดผลประ โยชน์ชำนาญการพิเศษ
3	นาง	ฐิตาภา	เมตไตรพันธุ์	เจ้าหน้าที่จัดผลประ โยชน์ชำนาญการพิเศษ
4	นาย	พูนศักดิ์	บุศยศิริ	เจ้าหน้าที่จัดผลประ โยชน์ชำนาญการพิเศษ
5	นาง	สุนตรา	เอี่ยมวรกุล	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ
6	นาง	สัมพันธ์	น้อมบุญลือ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
7	นาย	คม	ภัทรกุลประเสริฐ	เจ้าหน้าที่จัดผลประ โยชน์ชำนาญการ

ตารางที่ 1 แสดงลำดับที่ คำนำหน้า ชื่อ ชื่อสกุลและตำแหน่งของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ต่อ)

ลำดับที่	คำนำหน้า	ชื่อ	ชื่อสกุล	ตำแหน่ง
8	นางสาว	อรวิ	แย้มกวีตระกูล	เจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์ชำนาญการ
9	นางสาว	ภาวิณี	ไม้สุวรรณ	เจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์ชำนาญการ
10	นางสาว	บังอร	บุญธรรม	เจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์ชำนาญการ
11	นาย	ปฏิเวช	มากานนท์	เจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์ชำนาญการ
12	นาง	ขวัญใจ	พร โสภณ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
13	นางสาว	พิศเพลิน	ทองอยู่	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
14	นาง	วิณา	อารยะสุข	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
15	นางสาว	ประภา	บุญมีรติ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
16	นาง	ธิดารัตน์	ทำดี	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
17	นางสาว	บุบผา	หิมพานต์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
18	นางสาว	วารุณี	วัฒนกุล	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
19	นาง	ฐิติวรรณ	สนามไชย	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญการ
20	นาง	ชมพู่	โพธิ์แก้ว	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญการ
21	นางสาว	อาริษา	ม่วงมณี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญการ
22	นาย	ชำนาญ	ชาญไชย	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญการ
23	นางสาว	สุพรรณษา	พุกมาลา	เจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์ปฏิบัติการ
24	นาย	กิตติ	คำมีอ่อง	เจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์ปฏิบัติการ
25	นาย	ปวรุตม์	ฐิติพงษ์ศิริกุล	เจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์ปฏิบัติการ
26	นางสาว	ศิริวรรณ	มาเสนาะ	เจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์ปฏิบัติการ
27	นางสาว	จุไรลักษณ์	จันทสิทธิ์ราช	เจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์ปฏิบัติการ
28	นางสาว	ปาริชาติ	วิหังเงิน	เจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์ปฏิบัติการ

ที่มา : ปรับปรุงจากฝ่ายพัฒนาบุคลากร กองกลางสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. 2556

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงมาจากการศึกษาของ สิริรุ่ง ทองเปรม (2556: แบบสอบถาม) ในด้านตัวแปรอิสระ

ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ สิริรุ่ง ทองเปรม (2556:แบบสอบถาม) ในด้านตัวแปรตาม ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงานที่

ปฏิบัติ (ชงชัย สันติวงษ์.2543: 93) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์.2541: 42) ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (พุลสุข สังข์รุ่ง.2546: 160) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์.2540: 239) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (พนัส หันนาคินทร์. 2543: 66) โดยกำหนดจากวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตของการศึกษากรอบแนวคิดของการศึกษา มากำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ (Operational Definition) เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามคำนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยผู้ศึกษาได้กำหนดให้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check List) โดยจะมีคำถาม

เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ สำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเตล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2572: 98)

คะแนน	5	หมายถึง	ขวัญและกำลังใจมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	ขวัญและกำลังใจมาก
คะแนน	3	หมายถึง	ขวัญและกำลังใจปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	ขวัญและกำลังใจน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	ขวัญและกำลังใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดแสดงข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามในการศึกษาเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 28 ชุด โดยมีวิธีดำเนินการดังต่อไปนี้

1. แจกแบบสอบถาม และชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้กับข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในเดือนมิถุนายน ถึงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2557

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด โดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

$$\begin{aligned} \text{พิสัย (Range)} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

4. นำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best. 1977: 147 อ้างถึงใน วาริน แซ่ตัน. 2543: 66)

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลของค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ขวัญและกำลังใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ขวัญและกำลังใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ขวัญและกำลังใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ขวัญและกำลังใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ขวัญและกำลังใจน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐานคือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage: P) โดยใช้สูตร (นิสาร์ตัน ศิลปเดช. 2542: 144)

$$P = \frac{f \times 100}{N}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	จำนวนหรือความถี่ที่ต้องการหาค่าร้อยละ
	n	แทน	จำนวนประชากร

2. ค่าเฉลี่ย (Mean: μ) โดยใช้สูตร (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2542: 27)

$$\mu = \frac{\sum fx}{N}$$

เมื่อ	μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
	N	แทน	จำนวนประชากร
	fx	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544: 65)

$$\sigma = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละประชากรยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	σ	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	N	แทน	จำนวนประชากร

สรุปผลการศึกษา

1. ข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 28 คน ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 31- 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 20,001-25,000 บาท และตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีขวัญและกำลังใจอันดับที่หนึ่งคือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอันดับที่สองคือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อันดับที่สามคือ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อันดับที่สองคือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละด้านดังนี้

2.1. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีขวัญและกำลังใจอันดับที่หนึ่งคืองานที่รับผิดชอบส่วนใหญ่ปฏิบัติได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อันดับที่สองคือ ท่านพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ อันดับที่สามคือ ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้เป็นประจำ อันดับที่ดีที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานในสำนักงานศา

สนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ส่วนใหญ่ชอบวิธีการปฏิบัติงานของท่าน และอันดับสุดท้ายคือ ท่านได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับผลงานจากหัวหน้างาน สำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามลำดับ

2.2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีขวัญและกำลังใจอันดับที่หนึ่งคือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันทำให้ท่านรู้สึกเป็นเกียรติเป็นอย่างยิ่ง อันดับที่สองคือ งานที่ท่านรับผิดชอบในสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ อันดับที่สามคือ ท่านพอใจในนโยบายการเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้และศึกษาเพิ่มเติมของสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อันดับที่ดีที่สุดคือ ขั้นตอนในการทำงานของสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เหมาะสมชัดเจน และอันดับสุดท้ายคือ งานที่ปฏิบัติในสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.3. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีขวัญและกำลังใจอันดับที่หนึ่งคือ ท่านพอใจในหน้าที่และงานของสำนักงานศาสนสมบัติ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ได้รับผิดชอบ อันดับที่สองคือ ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นได้ด้วยตนเอง เท่ากับ ท่านได้ปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างเป็นอิสระ อันดับที่ดีที่สุดคือ สำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานที่ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่ และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีอำนาจเต็มที่ในงานของสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ตามลำดับ

2.4. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีขวัญและกำลังใจอันดับที่หนึ่งคือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับอย่างยุติธรรม เท่ากับ ท่านมีโอกาสมากในการแสวงหาความรู้ประสบการณ์เพิ่มเติม อันดับที่สามคือ ท่านพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อันดับที่ดีที่สุดคือ ท่านคิดว่า การปฏิบัติงานในสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่น และอันดับสุดท้ายคือ งานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเมื่อเทียบกับสายงานอื่นตามลำดับ

2.5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีขวัญและกำลังใจอันดับที่หนึ่งคือ รายได้ที่ท่านได้รับเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้ท่านต้องการที่จะปฏิบัติงานกับสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ต่อไป อันดับที่สองคือ เงินเดือนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับภาระงานในสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และความรู้ความสามารถของท่าน อันดับที่สามคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับกับงานที่ท่านทำอยู่สมดุลกัน อันดับที่ดีที่สุดคือ ท่านได้รับความยุติธรรมจากการปฏิบัติงานกับสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และอันดับสุดท้ายคือ ค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์สวัสดิการอาทิเช่นค่าล่วงเวลา (รวมถึงโบนัส) ที่ท่านได้รับจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีการจัดให้อย่างทั่วถึงและเสมอภาค ตามลำดับ

อภิปรายผล

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีขวัญและกำลังใจ

อันดับที่หนึ่งคือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ อันดับที่สองคือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอันดับที่สามคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อันดับที่ดีที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนและอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 28 คน เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท เท่ากับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป จาก **ประสบการณ์ของผู้ศึกษา** ในฐานะที่เป็นข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีความเห็นว่าสาเหตุที่ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

อยู่ในระดับปานกลาง เพราะผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และเล็งเห็นความสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพราะเชื่อว่าหากขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ ดีแล้วย่อมนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่เนื่องจากบทบาทภารกิจของสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ค่อนข้างมาก ประกอบกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานเพื่อสนองงานคณะสงฆ์และปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลเพื่อประโยชน์สุขของสาธารณชน ด้วยการดำเนินงานที่ต้องสอดคล้องกับ มติคณะสงฆ์และนโยบายของรัฐบาลนี้เองจึงทำให้สายงานการบังคับบัญชาค่อนข้างยาวนานประสบความสำเร็จล่าช้า จึงทำให้ข้าราชการสำนักงานศาสนบัติรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้นจึงส่งผลต่อความรู้สึกของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์

ตอบแทน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันจ่าอากาศเอก ปฏิภาณ ศรีสำราญ (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝ่ายแผนการซ่อมบำรุง กรมขนส่งทหารอากาศ กองทัพอากาศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายแผนการซ่อมบำรุง กรมขนส่งทหารอากาศ กองทัพอากาศ ในด้านการยอมรับนับถือจากสังคม ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการฝ่ายแผนการซ่อมบำรุง กรมขนส่งทหารอากาศ กองทัพอากาศ จำนวน 49 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการฝ่ายแผนการซ่อมบำรุง กรมขนส่งทหารอากาศ

กองทัพอากาศ ส่วนมากมีอายุ 31-40 ปี มีระดับชั้นยศพันจ่าอากาศเอก วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปีขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายแผนการซ่อมบำรุง กรมขนส่งทหารอากาศ กองทัพอากาศโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย งามรณ (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ศึกษาเฉพาะกรณีกรุงเทพมหานคร ในด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้าน

ความก้าวหน้าในการทำงานและด้านรายได้ โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 333 ราย และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี มีประสบการณ์ด้านการดับเพลิงและกู้ภัย 1-5 ปี มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับ 3-4 กลุ่มตัวอย่างมีขวัญและกำลังใจ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีขวัญและกำลังใจอันดับที่หนึ่ง คือ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรม ในองค์กรและด้านรายได้ ตามลำดับ

3. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันจ่าอากาศเอก ปฏิภาณ ศรีสำราญ (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายแผนการซ่อมบำรุง กรมขนส่งทหารอากาศ กองทัพอากาศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและ

กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่าย
แผนการซ่อมบำรุง กรมขนส่งทหารอากาศ
กองทัพอากาศ ในด้านการยอมรับนับถือจาก
สังคม ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้าน
ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติและด้านลักษณะ
งานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วน
บุคคลคือ เพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับ
การศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรที่ใช้ใน
การศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการฝ่าย
แผนการซ่อมบำรุง กรมขนส่งทหารอากาศ
กองทัพอากาศ จำนวน 49 นาย เครื่องมือที่ใช้
ในการศึกษา คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการฝ่าย
แผนการซ่อมบำรุง กรมขนส่งทหารอากาศ
กองทัพอากาศ ส่วนมากมีอายุ 31-40 ปี มี
ระดับชั้นยศพันจ่าอากาศเอก วุฒิการศึกษาต่ำ
กว่าปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มี
ประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี ขึ้นไป มี
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ฝ่ายแผนการซ่อมบำรุง กรมขนส่งทหาร
อากาศ กองทัพอากาศโดยรวมอยู่ในระดับ
มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขวัญและ
กำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้าน
การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบใน
การปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการ

ปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ
และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

4. ด้านความก้าวหน้าในการ
ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน ซึ่ง
สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย จอนรล
(2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ศึกษา
เฉพาะกรณีสำนักป้องกันและบรรเทาสา
ธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย ศึกษาเฉพาะกรณี
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กรุงเทพมหานคร ในด้านลักษณะของงาน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้าน
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา
ด้านความยุติธรรมในองค์การ ด้าน
ความก้าวหน้าในการทำงานและด้านรายได้
โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลคือ
เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่
ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย จำนวน 333 ราย และใช้
แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถาม
ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง
ส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี มี
ประสบการณ์ด้านการดับเพลิงและกู้ภัย 1-5

ปี มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับ 3-4 กลุ่ม ตัวอย่างมีขวัญและกำลังใจ โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีขวัญและกำลังใจ อันดับหนึ่ง คือ ด้านลักษณะงาน รองลงมา คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรม ในองค์กรและด้านรายได้ ตามลำดับ

5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชุม เนียมฉาย (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักรักษาความปลอดภัย ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ข้าราชการสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร

จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการรับราชการ 6-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้ศึกษา

แม้ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านที่มีขวัญและกำลังใจอันดับที่หนึ่งคือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ อันดับที่สองคือ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อันดับที่สามคือ ด้านด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อันดับที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน แต่ยังมีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนได้เสนอแนะในประเด็นนี้ในแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งผู้ศึกษาได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาเป็นข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาดังนี้

1.1. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ในเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ และผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมประเมินผลการปฏิบัติงานและรับฟังข้อเสนอแนะและปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ศาสนสมบัติ และรวมกันหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นให้หมดไปจากหน่วยงาน

1.2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ ที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ เนื่องจากการได้ทำงานตามความถนัด จะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นและมีความเชื่อมั่นในงานที่ตน

รับผิดชอบ ส่งผลให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ ได้แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาของงานอย่างเปิดเผยเพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง อันเป็นแนวทางที่จะนำปัญหาที่เกิดขึ้นไปหาสาเหตุและแนวทางการปรับปรุงกระบวนการทำงานต่อไปในอนาคต

1.3. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชาควรมีการพิจารณาในเรื่องความเหมาะสมระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับปริมาณงาน ตลอดจนความยากง่ายของงานที่จัดสรรให้กับข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หากปริมาณงานมากเกินไป ข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ ผู้รับผิดชอบไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ภายในเวลาที่กำหนดเนื่องจากปริมาณงานและความยากง่ายของงานแล้ว อาจทำให้เกิดความกดดันและเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานจะส่งผลเสียให้หน่วยงานได้ ทำให้งานที่ออกมาขาดซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้ข้าราชการสำนักงานศาสน

สมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ศึกษาต่อโดยจัดทุนการศึกษาให้ทั่วถึงและควรจัดส่งข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องนอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ อันเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้รอบด้านและสามารถนำความรู้กลับมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานได้

1.5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ผู้บังคับบัญชาควรมีการปรับปรุงด้านเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่ง เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ มีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพ ตลอดจนสิทธิต่างๆ เกี่ยวกับการเงิน เพราะจะช่วยลดปัญหาการทุจริตหรือประพฤติมิชอบได้ พร้อมกันนี้ควรส่งเสริมให้ครอบครัวข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ มีอาชีพเสริมตามความถนัดปลูกฝังค่านิยมความประหยัดแก่ข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ หรือการจัดตั้งเงินกองทุนเพื่อสำรองจ่ายล่วงหน้าในการปฏิบัติราชการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลาในการทำงานตามสิทธิที่สามารถเบิกได้ เพื่อบรรเทาความเดือนร้อนในการรอเบิกจ่ายและควรจัดหาทุนการศึกษาให้แก่บุตรของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ ที่มีความประพฤติดีและมีผลการเรียนดีด้วย

2. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

2.1. การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ

ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ โดยจัดหาสวัสดิการหรือสิ่งตอบแทนแก่ข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ ที่มีความรู้ความเข้าใจและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เช่น รางวัลในการปฏิบัติงาน เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เป็นต้น

2.2. การจัดการฝึกอบรม

ผู้บังคับบัญชาควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้และแนวปฏิบัติให้กับข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน ในอันที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ควรทำการศึกษาด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ

2.4. เปรียบเทียบแนวทาง

การสร้างขวัญและกำลังใจ

ควรศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ ส่วนงานอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อเปรียบเทียบและเพื่อทราบปัญหาและแนวทางในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาสนสมบัติ

2.5. ตัวแปรที่มีผลต่อขวัญ

และกำลังใจ

ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ยังไม่ได้มีการศึกษาไว้ เช่น ตัวแปรภูมิลาเนาเดิม ความต้องการ โยกย้ายสังกัด เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

1. หนังสือ

- กัลยา วานิชย์บัญชา. การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2542.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2 ขอนแก่น: คลังนาโนวิทยา. 2543.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์. 2544.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช. 2537.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช. และ
การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- นพพงษ์ บุญจิตราคูด. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์. 2543.
- นิสารัตน์ ศิลปเดช. เอกสารประกอบการสอนระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏธนบุรี. 2542.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. สถิติวิจัย I. กรุงเทพมหานคร: หจก.พี.เอ็น.การพิมพ์. 2542.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริม
สุขภาพจิต. 2535.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี
จำกัด. 2547.

พนัส หันนาคินทร์. **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2542.

พรนพ พุกกะพันธ์. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์. 2544.

พลสุข สังกข์รุ่ง. **การบริหารการผลิต**. กรุงเทพมหานคร: วิ.เจ.พรีนติ้ง 2546.

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: พิทักษ์อักษร. 2542.

วาริน แซ่ตัน. **ระเบียบวิธีวิจัย**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. 2543.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. 2540.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่นกรมการปกครอง. 2530.

สมพงษ์ เกษมสิน. **หลักและเทคนิคในการสืบสวน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ. 2541.

สุเมธ แสงนิ่มนวล. **ทำอย่างไรจึงจะเป็นนักบริหารชั้นยอด**. กรุงเทพมหานคร : บুদ্ধแบงก์. 2539.

สำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. **คู่มือการดูแลและจัดการศาสนสมบัติ**.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. 2556.

อุดม สารรัตน์. **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: โอ เอส พรีนติ้งเฮาส์ 2540.

2. คุษณินพนธ์และวิทยานิพนธ์

จิตติกา ขาวอ่อน. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. 2547.

ณัฐพล จำบุญมา. **ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2547.

สุรัชย์ เลสะวานิช. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2543.

3. ปริญญานิพนธ์และสารนิพนธ์

นิสา แสงทอง. **ขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด**

สมุทรปราการ. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. วิทยาลัยทองสุข. 2554.

ปฏิภาณ ศรีสำราญ. **พินิจอากาศเอก**. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ**

ฝ่ายแผนการซ่อมบำรุง กรมขนส่งทางอากาศ กองทัพอากาศ. สารนิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยทองสุข. 2555.

วิชัย งามรอด. ขวัญขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสา
ธารณภัย ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร.
สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยทองสุข. 2555.

สิริรุ่ง ทองเปรม. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ส่วนคดีหลังคำ
พิพากษา สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
วิทยาลัยทองสุข. 2556.

สุกม เนียมฉาย. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักรักษาความปลอดภัย
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
วิทยาลัยทองสุข. 2554.

สุธี ธนิษฐาพงศา. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขานุการกรม
สำนักพระราชวัง. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยทองสุข. 2555.

สุภาพ ท้วมทอง. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางพิษณุโลก.
สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยทองสุข. 2555.

4. เอกสารอื่นๆ

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. พ.ศ. 2549.

ข้อบังคับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนา
แห่งชาติ พ.ศ. 2552.

กองกลาง. โครงสร้างและอัตรา. ฝ่ายพัฒนาบุคลากร กองกลาง สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
2556.