

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า
ในท้องที่จังหวัดแพร่

JOB SATISFACTION OF FOREST PROTECTION UNIT
OFFICERS IN PHRAE PROVINCE, THAILAND



นายคมศักดิ์ ไสภรัตน์

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการเกษตรและป่าไม้

พ.ศ. 2541

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองปัญหาพิเศษ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการเกษตรและป่าไม้)

ปริญญา

บริหารการเกษตรและป่าไม้

ส่งเสริมการเกษตร

สาขาวิชา

ภาควิชา

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า
ในท้องที่จังหวัดแพร่

JOB SATISFACTION OF FOREST PROTECTION UNIT OFFICERS IN PHRAE
PROVINCE ,THAILAND

นามผู้วิจัย นายคมศักดิ์ ไสภารัตน์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพ พงษ์พานิช)

วันที่ 19 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2541

กรรมการที่ปรึกษา

.....
(อาจารย์อ้อมทิพย์ เมฆรักษาวนิช แคมป์)

วันที่ 14 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2541

กรรมการที่ปรึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเมธ ศิริรินทร์)

วันที่ 19 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2541

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัฐมา สิทธิชัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 19 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2541

บทคัดย่อ

บทคัดย่อปัญหาพิเศษ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการเกษตรและป่าไม้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่

โดย

นายคมศักดิ์ ไสภารัตน์

สิงหาคม 2541

ประธานกรรมการที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.เทพ พงษ์พานิช

ภาควิชา/คณะ: ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ 2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ 4) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ จำนวนทั้งสิ้น 123 คน โดยรวบรวมข้อมูลจากประชากร ทั้งหมด และใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผ่านการทดสอบความตรงและความเที่ยงแล้ว จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS/PC⁺)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีอายุเฉลี่ย 39 ปี โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการป่าไม้ มีอายุราชการเฉลี่ย 15 ปี ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำในตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า โดยมีเงินเดือนและรายได้พิเศษเฉลี่ย 12,160 บาท ได้รับการพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ 2 ชั้น เฉลี่ย 3 ครั้ง และเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องการป้องกันรักษาป่าเฉลี่ย 2 ครั้งต่อปี

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากต่อภาพรวมเกี่ยวกับ ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง ด้านงานสารบรรณ และด้านงานอื่นๆ

ในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ พบว่า วุฒิการศึกษา เงินเดือนและรายได้พิเศษ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบและการฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจดังกล่าว ได้แก่ อายุ อายุราชการ และระดับตำแหน่ง ตามทฤษฎีของผู้ให้ข้อมูล

ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ นั้น พบว่า ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ในเรื่องของยานพาหนะ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีปริมาณไม่เพียงพอ และที่มีใช้ปฏิบัติงานอยู่ก็มีสภาพเก่า ชำรุด ทрудโทรม ยังขาดอัตรากำลังของ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน นอกจากนั้นนโยบายของรัฐก็ยังไม่แน่นอนและต่อเนื่อง ขาดเอกภาพ เนื่องจากเปลี่ยนรัฐบาลบ่อย ส่วนด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ พบว่า ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และ ความชำนาญ ขาดยานพาหนะและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ สำหรับงานด้านคดีและของกลาง พบว่า ไม่มีสถานที่จัดเก็บของกลาง มีรั้วล้อมรอบ จึงอาจทำให้เกิดการเสียหายและสูญหายได้และไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ในด้านงานสารบรรณ พบว่า วัสดุและครุภัณฑ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และด้านงานอื่นๆ พบว่า แผนงานไม่ชัดเจนและต่อเนื่อง เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความสามารถและมีไม่เพียงพอ นอกจากนี้ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ

ABSTRACT

Abstract of special problem submitted to the Graduate School of Maejo University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Agriculture and Forestry Administration

**JOB SATISFACTION OF FOREST PROTECTION UNIT
OFFICERS IN PHRAE PROVINCE, THAILAND**

BY

KOMSAK SOPARAT

AUGUST 1998

Chairman: Associate Professor Dr.Thep Phongpamich

Department/Faculty: Department of Agricultural Extension, Faculty of Agricultural Business

The purposes of this research were to identify 1) personal, economic, and social characteristics of forest protection unit officers in Phrae province; 2) levels of their job satisfaction; 3) factors related to their job satisfaction; and 4) problems and obstacles related to their work in forest protection units. The data were collected by means of questionnaires, pretested for reliability and validity, from all of the 123 forest protection officers in Phrae and analyzed by the SPSS/PC⁺.

The findings concerning the respondents' personal, economic and social characteristics indicated that their average age was 39 years and most of them had obtained a forestry certificate. Their average working experience was 15 years as permanent employees in the forest security position, with an average salary of 12,160 baht/month. Their average two-step promotion in salary was three times and their average attendance in forest protection training was twice a year.

The forest protection officers in Phrae province indicated a high level of overall satisfaction with forest protection, public relations and dissemination, legal execution, correspondence and other activities. Level of education, salary, extra income, special promotion, and training were found to be related to their level of job satisfaction while age, years of work, and rank of position were not.

The problems and obstacles faced by the forest protection officers in Phrae were: forest protection: inefficiency and insufficiency in vehicles, materials and equipment, shortage in working staff, and lack of continuity and unity in policy; public relations and dissemination: lack of knowledgeable and skillful personnel and shortage of vehicles, materials and equipment to use as media for public relations and information dissemination; legal execution: no secure place to keep confiscated evidence and lack of staff directly responsible for this job; correspondence: insufficient and inefficient materials and equipment; other activities: unclear and non-continuous planning, lack of knowledgeable and skillful staff, insufficiency in materials and equipment, and limited budgets.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จากความกรุณาของท่านคณะกรรมการที่ปรึกษา ซึ่งประกอบด้วยรองศาสตราจารย์ ดร.เทพ พงษ์พานิช อาจารย์อ้อมทิพย์ เมฆรักษาวนิช แคมป์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเมธ ศิริจันทร์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างดีแก่ผู้ศึกษา มาโดยตลอด รวมทั้ง อาจารย์ ดร. วีรศักดิ์ ปภักดี ที่ได้กรุณาตรวจทานแก้ไขบทคัดย่อภาษาอังกฤษให้ด้วย และขอขอบคุณ สำนักงานป่าไม้จังหวัดน่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทดสอบแบบสอบถาม และในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษา การเรียบเรียงข้อมูลเพื่อการนำไปวิเคราะห์ ได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากสำนักงานป่าไม้อำเภอเด่นชัย สำนักงานป่าไม้จังหวัดแพร่ โดยเฉพาะ คุณมนู สมจิตร ป่าไม้จังหวัดแพร่ และเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า สำนักงานป่าไม้จังหวัดแพร่

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ให้คำแนะนำ สั่งสอน ให้การศึกษาเป็นพื้นฐาน ขอขอบคุณภรรยา บุตร ธิดา ซึ่งเป็นผู้ให้ความสนับสนุนและกำลังใจ ตลอดมา

คมศักดิ์ ไสภาร์ตัน

สิงหาคม 2541

สารบัญเรื่อง

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญเรื่อง	(8)
สารบัญตาราง	(12)
สารบัญภาพ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
ปัญหาการวิจัย	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย	4
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	6
ประวัติความเป็นมาของหน่วยป้องกันรักษาป่า	6
บทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ต้องปฏิบัติ	8
ความหมายและแนวคิดของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	9
องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	11
องค์ประกอบส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	14
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ	21
มาตรการวัดความพึงพอใจ	23
ภาคสรุป	24
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	26
สมมติฐานของการวิจัย	27

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	28
สถานที่ดำเนินการวิจัย	28
ผู้ให้ข้อมูล	29
ตัวแปรและการวัดตัวแปร	31
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	33
การทดสอบเครื่องมือ	34
วิธีการรวบรวมข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	35
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	36
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	38
ตอน 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่	38
ลักษณะส่วนบุคคล	
อายุ	38
วุฒิการศึกษา	39
อายุราชการ	39
ระดับตำแหน่ง	40
อัตราเงินเดือนและรายได้พิเศษ	40
การได้รับการพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ 2 ชั้น	41
จำนวนครั้งในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้	41
ตอน 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่	45
ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมาย ว่าด้วยการป่าไม้	46
ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่	47

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
ด้านงานคดีและของกลาง	48
ด้านงานสารบรรณ	49
ด้านงานอื่นๆ	49
ตอน 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่	66
ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	67
ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	67
ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	68
ความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	68
ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและรายได้พิเศษกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	69
ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการพิจารณาความดี ความชอบกรณีพิเศษ 2 ชั้นกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	70
ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	70
ตอน 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่	73
ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิด กฎหมายว่าด้วยการป่าไม้	74
ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่	74
ด้านงานคดีและของกลาง	75

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
ด้านงานสารบรรณ	76
ด้านงานอื่นๆ ได้แก่ การป้องกันไฟฟ้า การปฏิบัติ งานตามแผนบิณฑตรวจสอบสภาพป่าประจำปี การตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้ การตรวจสอบ การได้รับใช้ประโยชน์ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติ การส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ	76
บทที่ 5 สรุป และข้อเสนอแนะ	84
ผลการวิจัย	85
ข้อเสนอแนะ	90
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	92
เอกสารอ้างอิง	93
ภาคผนวก	98
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม	99
ภาคผนวก ข. ประวัติผู้วิจัย	115

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า	29
2	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม	42
3	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้	53
4	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่	55
5	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านงานคดีและของกลาง	57
6	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านงานสารบรรณ	59
7	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านงานอื่นๆ	60
8	สรุปจำนวนและร้อยละเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง ด้านงานสารบรรณ และด้านงานอื่นๆ ของเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่	65
9	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม กับความพึงพอใจในปฏิบัติงาน รวม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง ด้านงานสารบรรณ และด้านงานอื่นๆ ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่	72
10	จำนวนของข้อมูลปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่	79

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงลำดับชั้นของความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow	18
2	แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของแรงจูงใจ	19
3	กรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework)	26



บทที่ 1
บทนำ
(INTRODUCTION)

ป่านไม้เป็นทรัพยากรธรรมชาติ ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และมีความสัมพันธ์กับสังคมมนุษย์มาตั้งแต่ดึกดำบรรพ์ เพราะป่านไม้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมมนุษย์ได้ 2 ทาง คือ ประโยชน์ทางตรง ได้แก่ ผลผลิตที่ได้จากป่า เช่น ไม้สำหรับใช้ในการก่อสร้าง ไม้เป็นเชื้อเพลิง วัตถุเคมี อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และของป่าต่างๆ กับประโยชน์ทางอ้อม ได้แก่ ควบคุมสภาพดินฟ้าอากาศ ป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทั้งดิน น้ำ และอากาศ เป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจและเป็นส่วนประกอบสำคัญ ที่ทำให้สิ่งแวดล้อมรื่นรมย์ และเหมาะแก่การดำรงชีพของมนุษย์ แต่สถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยกำลังตกอยู่ในสภาวะวิกฤตทางธรรมชาติ เนื่องจากป่านไม้ถูกบุกรุกและทำลายมากขึ้นจนทำให้พื้นที่ป่านไม้ของประเทศลดลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการลักลอบตัดไม้และการ บุกรุกแผ้วถางป่า อันเป็นการกระทำของมนุษย์ (กรมป่าไม้, 2529 ก: 1) ประเทศไทยเคยมีพื้นที่ ป่านไม้จำนวน 165.44 ล้านไร่ คิดเป็นร้อยละ 51.50 ของเนื้อที่ประเทศ (เทียม คมกฤต, 2508: 5) จากการศึกษาโดยการประเมินผลพื้นที่ป่าไม้จากภาพถ่ายดาวเทียมพบว่าปัจจุบันประเทศไทยคงเหลือพื้นที่ ป่านไม้จำนวน 82.17 ล้านไร่ คิดเป็นร้อยละ 25.62 ของเนื้อที่ประเทศ (กรมป่าไม้, 2539 ค: 1-3) ซึ่งต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในนโยบายป่าไม้แห่งชาติที่ประกาศใช้ เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2528 ที่ได้กำหนดให้มีพื้นที่ป่าไม้ จำนวน 128.28 ล้านไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ 40 ของเนื้อที่ประเทศ (กรมป่าไม้, 2529 ข: 5) หากปล่อยให้พื้นที่ป่าไม้ถูกทำลายไปมากมายเช่นนี้ ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายทั้งในด้านเศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศ จึงจำเป็นที่จะต้องรักษาพื้นที่ป่าไม้ที่มีอยู่ไว้ให้ได้ ด้วยการหาทางป้องกันและปราบปราม

ดังนั้นกรมป่าไม้ ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐบาลที่มีอำนาจหน้าที่ และรับผิดชอบ ในการศึกษาค้นคว้าวิจัย ทดลอง และพัฒนาวิชาการด้านป่าไม้ และสัตว์ป่า ดำเนินตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า กฎหมายว่าด้วยสวนป่า ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และฟื้นฟูระบบนิเวศในพื้นที่ป่าไม้ (กรมป่าไม้, 2539 ก: 2) ได้มีความพยายามที่จะให้มีพื้นที่ป่าไม้ในสัดส่วนที่เหมาะสมและสมดุลในระบบนิเวศ ตามหลักวิชาการ คือ ร้อยละ 40 ของ

เนื้อที่ประเทศ หรือจำนวน 128.28 ล้านไร่ โดยการป้องกันรักษาป่าที่มีอยู่ให้มีเนื้อที่และสภาพคงเดิม และหาทางส่งเสริมและบำรุงฟื้นฟูสภาพป่าที่ถูกทำลายหรือป่าที่มีสภาพเสื่อมโทรมให้กลับคืนดี เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อมได้อีกตลอดไป นโยบายป่าไม้แห่งชาติจึงได้กำหนดมาตรการ และขั้นตอนที่แน่นอน ชัดเจน ในการป้องกันและปราบปราม และการลงโทษผู้กระทำผิด ทั้งนี้โดยให้หน่วยป้องกันรักษาป่า ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ของรัฐ สังกัดกรมป่าไม้ อันได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานป่าไม้ เจ้าพนักงานป่าไม้ และพนักงานพิทักษ์ป่า เป็นผู้ดำเนินการในการบริหาร และปฏิบัติในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิดเกี่ยวกับป่าไม้ เจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า จึงเป็นกำลังสำคัญในการแก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้ของชาติ

ปัญหาการวิจัย (Research Problem)

หน่วยป้องกันรักษาป่า นับว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ บุคคลที่สำคัญในหน่วยป้องกันรักษาป่า ก็คือเจ้าหน้าที่ป่าไม้นั่นเอง งานป้องกันและปราบปรามเป็นงานที่สำคัญยิ่ง ผู้ปฏิบัติหน้าที่จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านวิชาการในการป้องกันรักษาป่าและต้องเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้วิชาการใหม่ๆ หลายๆ สาขา เพื่อที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และทำให้เกิดผลดีแก่ทางราชการ โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงานเป็นที่แน่นอน มีการดำเนินงานที่เป็นไปตามนโยบาย และแผนการปฏิบัติของกรมป่าไม้ที่ได้กำหนดแนวทางไว้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะได้มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่แน่นอน มีโครงการและการวางแผนที่ดี มีรูปแบบของแผนงานที่เหมาะสม มีการเตรียมพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน แต่ก็จะไม่มีความหมายถ้าบุคคลในหน่วยงานนั้นไม่มีคุณภาพ ไม่มีควมตั้งใจหรือพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะว่าคนเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีพฤติกรรมที่เป็นอากัปกริยาหรือการแสดงออกที่ส่งผลถึงการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ (วินัย สมมิตร, 2525: 43)

สถานการณ์ปัจจุบัน การป้องกันรักษาป่าต้องพบกับปัญหาข้อขัดข้องในการดำเนินงานอยู่เสมอ จากรายงานการติดตามและประเมินผลงาน ซึ่งได้จากการนิเทศงานของ เจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ ของกรมป่าไม้ พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับงานหลายประการและมีปัจจัยต่างๆ เข้ามาเป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ทำให้พื้นที่ป่าไม้ของประเทศลดลง จะเห็นได้ว่าหน่วยป้องกันรักษาป่า มีบทบาทในด้านการป้องกันรักษาป่าเป็นอย่างมาก อันจะทำให้ทรัพยากรป่าไม้ของประเทศไทยคงอยู่หรือไม่ให้ถูกทำลาย และทำนุบำรุงรักษาไว้ให้ยั่งยืนตลอดไป หากเจ้าหน้าที่ป่าไม้ไม่มีความพึงพอใจหรือมีปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานแล้ว เป้าหมายของกรมป่าไม้ที่วางไว้ก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการทราบว่าเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่าในท้องที่จังหวัดแพร่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับใด รวมทั้งมีปัจจัยอะไรบ้าง ที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อทราบข้อมูลที่เป็นพื้นฐานเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับสูง จะได้ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ และปรับปรุงการดำเนินงานป้องกันรักษาป่าให้ถูกต้อง เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานป้องกันรักษาป่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives of the Study)

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อศึกษาถึง

1. ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่
2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่
4. ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(Expected Results)

ผลการวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคล หรือหน่วยงาน ดังนี้

1. ป่าไม้จังหวัดแพร่ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ให้ดียิ่งขึ้น และนำปัญหา อุปสรรค ที่พบไปแก้ไข
2. ผู้บริหารระดับสูงของกรมป่าไม้ สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลไปพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารงาน และกำหนดนโยบายในการป้องกันรักษาป่าให้เหมาะสมสอดคล้องกับ ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ผู้ที่สนใจในการศึกษาด้านนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในด้านการขยายขอบเขต การวิจัย ให้กว้างขวางขึ้น หรือลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตและข้อจำกัดในการวิจัย

(Scope and Limitations of the Study)

1. การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานป่าไม้ เจ้าพนักงานป่าไม้ และพนักงานพิทักษ์ป่า ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า จำนวน 123 คน ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดแพร่
2. การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ต่อองค์ประกอบของงาน จำนวน 5 ด้าน คือ
 - 2.1 ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้
 - 2.2 ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่
 - 2.3 ด้านงานคดีและของกลาง
 - 2.4 ด้านงานสารบรรณ
 - 2.5 ด้านงานอื่นๆ ตามที่กรมป่าไม้ ป่าไม้จังหวัด และหัวหน้าฝ่ายป้องกันรักษาป่า จะสั่งการ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ในระหว่างเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2540 ถึงเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2540 เท่านั้น

นิยามศัพท์

(Definition of Terms)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่องานและสภาพการทำงานต่อเพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงาน ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

เจ้าหน้าที่ป่าไม้ หมายถึง เจ้าหน้าที่บริหารงานป่าไม้ เจ้าพนักงานป่าไม้ และพนักงานพิทักษ์ป่า ที่ปฏิบัติราชการประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่

หน่วยป้องกันรักษาป่า หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่ในการป้องกันรักษาป่าในพื้นที่รับผิดชอบ

การป้องกันรักษาป่า หมายถึง การรักษาป่าที่มีอยู่แล้วให้มีเนื้อที่และสภาพอย่างน้อยคงเดิม ทั้งนี้โดยการป้องกันมิให้มีการบุกรุกเนื้อที่ป่าหรือการกระทำอื่นใดอันจะทำให้เนื้อที่ปาลดน้อยลง รวมทั้งการป้องกันมิให้มีการทำลายป่าโดยการตัดไม้หรือเก็บหาของป่าทั้งในทางที่ถูกกฎหมายและในทางที่ผิดกฎหมาย ซึ่งเป็นการเกินกำลังของป่าและมีได้เป็นไปตามหลักวิชาการ และการป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับป่าอันเกิดจากไฟป่า

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

(REVIEW OF RELATED LITERATURE)

การศึกษาเอกสารในบทนี้เป็นการศึกษาทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาจากเอกสารต่างๆ เพื่อให้เกิดความกระจ่างซึ่งปัญหาและดำเนินการวิจัยได้อย่างถูกต้อง โดยครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

1. ประวัติและความเป็นมาของหน่วยป้องกันรักษาป่า
2. บทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่าที่ต้องปฏิบัติ
3. ความหมายและแนวคิดของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ
6. มาตรการวัดความพึงพอใจ

ประวัติความเป็นมาของหน่วยป้องกันรักษาป่า

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (ร.5) ได้พระราชทานพระราชหัตถเลขาที่ 62/385 ลงวันที่ 18 กันยายน พ.ศ.2439 ถึงเสนาบดีกระทรวงมหาดไทยทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งกรมป่าไม้ขึ้นโดยให้อยู่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ที่ทำการอยู่ ณ จังหวัดเชียงใหม่ (ซึ่งเป็นสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ในปัจจุบัน) มี มร.เฮช เสดด เป็นเจ้ากรมป่าไม้ (อธิบดี) คนแรก มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการควบคุมกิจการป่าไม้ของประเทศให้มีเสถียรภาพอันมั่นคง (เทียม คมกฤต, 2508: 51-52) ปัจจุบันกรมป่าไม้ได้จัดโครงสร้างการแบ่งงานภายในตามพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2535 เพื่อบริหารราชการตามหน้าที่ออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง และ ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (กรมป่าไม้, 2539 ข: 1-72) เมื่อเริ่มสถาปนากกรมป่าไม้ขึ้นใน พ.ศ. 2439 ได้มีกฎหมายออกมาใช้ เพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพของป่าหลายฉบับ แต่ต่อมาได้มีการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เป็นฉบับเดียวกันและประกาศใช้เป็นพระราชบัญญัติป่าไม้ พุทธศักราช 2484 เพื่อใช้ในการคุ้มครองรักษาป่าไม้ของประเทศมาจนถึงปัจจุบันนี้

กรมป่าไม้ (2534:1-2) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 งานด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมได้ตื่นตัว และขยายวงกว้างขึ้น ประกอบกับจำนวนพลเมืองได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ความต้องการที่อยู่อาศัยและที่ทำกินเพิ่มขึ้น การได้มาซึ่งที่ทำกินปรากฏว่าได้มีราษฎรเข้าไปบุกรุกแผ้วถางป่าในที่ดินป่าไม้ เป็นเหตุให้ป่าไม้ของชาติ ถูกทำลายเสียหายอย่างหนัก ฉะนั้นเพื่อให้มีการควบคุมสภาพป่ามิให้ผู้บุกรุกทำลายต่อไป กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงได้จัดตั้งหน่วยงานขึ้นเรียกว่า “หน่วยป้องกันรักษาป่า” สังกัดสำนักงานป่าไม้เขตซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลาง โดยเริ่มจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2504 ซึ่งเป้าหมายหลักของการปฏิบัติงานของหน่วยป้องกันรักษาป่าจึงเน้นหนักไปในด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิด พระราชบัญญัติป่าไม้ พระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ และพระราชบัญญัติอื่นๆ ที่เกี่ยวกับป่าไม้และมีนโยบายที่จะตั้งหน่วยป้องกันรักษาป่า ให้มีจำนวนถึง 650 หน่วย ให้ครอบคลุมเนื้อที่ป่าทั่วประเทศประมาณ 250,000 ตารางกิโลเมตร หรือให้มีเนื้อที่ป่าอยู่ในเขตความรับผิดชอบของหน่วยประมาณ 200 - 500 ตารางกิโลเมตร ซึ่งได้ดำเนินการจัดตั้งมาแต่ ปี พ.ศ. 2504 จนถึงปี พ.ศ. 2538 หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ได้ตั้งขึ้นแล้วรวมทั้งสิ้น 598 หน่วย

สำหรับหน่วยป้องกันรักษาป่าที่ตั้งอยู่ในท้องที่จังหวัดแพร่ จำนวน 24 หน่วย เดิมได้สังกัดสำนักงานป่าไม้เขตแพร่ทั้งหมด ซึ่งเป็นการบริหารราชการส่วนกลาง ต่อมากกรมป่าไม้ได้มีนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารราชการจากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาคมากขึ้น จึงได้มีคำสั่งกรมป่าไม้ที่ 1521/2535 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2535 ให้โอนหน่วยป้องกันรักษาป่าจากสำนักงานป่าไม้เขตแพร่ ไปสังกัดสำนักงานป่าไม้จังหวัดแพร่ จำนวน 4 หน่วย (กรมป่าไม้, 2535: ไม่ระบุหน้า) และตามคำสั่งกรมป่าไม้ที่ 1738/2539 ลงวันที่ 18 กันยายน 2539 ให้โอนหน่วยป้องกันรักษาป่าจากสำนักงานป่าไม้เขตแพร่ทั้งหมด จำนวน 20 หน่วย ไปสังกัดสำนักงานป่าไม้จังหวัดแพร่ (กรมป่าไม้, 2539 ข: ไม่ระบุหน้า) แต่การปฏิบัติงานก็ยังคงเป็นการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิดตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ทั้งสิ้น

บทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่าที่ต้องปฏิบัติ

กรมป่าไม้ (2534: 20-25) ได้จัดแบ่งงานของหน่วยป้องกันรักษาป่าจังหวัดแพร่ โดยให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้ซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานป่าไม้ เจ้าพนักงานป่าไม้ และพนักงานพิทักษ์ป่า มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ จำนวน 5 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติป่าไม้พุทธศักราช 2484 พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 พระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507 พระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติสวนป่า พ.ศ. 2535 ในพื้นที่จังหวัดแพร่ และดำเนินการตามระเบียบของกรมป่าไม้ การจัดการของกลางคดีป่าไม้ การเร่งการติดตามผลคดี การบังคับคดี การดำเนินการป้องกันและควบคุมไฟป่า และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้คือ

1. งานป้องกันและปราบปราม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานด้านป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ การวางแผนป้องกันและปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า การสืบสวนหาแหล่งการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ จัดตั้งจุดตรวจเพื่อสกัดกั้นการลักลอบนำไม้หรือของป่าที่มีขอบด้วยกฎหมาย และชุดปฏิบัติงานลาดตระเวน งานตามแผนการบินสำรวจป่า ตรวจสอบควบคุมการนำไม้หรือของป่าเคลื่อนที่ ตรวจสอบผู้รับอนุญาตอุตสาหกรรมไม้ การใช้ประโยชน์ที่ดิน และตรวจสอบการอนุญาต ทุกประเภทตามกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ การปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ มีหน้าที่รับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมเผยแพร่ข้อมูลความรู้ งานกิจการด้านป่าไม้ งานกิจการโครงการพิเศษ โครงการส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ โครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติฯ ดูแลปฏิบัติงานตามแผนที่แจ่งแนะนำสนับสนุนกล้าพันธุ์ไม้จากแหล่งเพาะชำต่างๆ ร่วมปลูกป่าตามโครงการต่างๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ ติดตามผลการปฏิบัติงาน ร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. งานคดีและของกลาง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานคดีและของกลางในคดีป่าไม้ทุกประเภท จัดทำสารบบคดีป่าไม้ ทะเบียนของป่าของกลาง ทะเบียนอุปกรณ์การกระทำผิด ตรวจสอบเร่งรัดการรับมอบไม้ของกลาง เร่งรัดการจัดการของกลาง ตามระเบียบว่าด้วยการดำเนินการเกี่ยวกับของกลางในคดีความผิดเกี่ยวกับการป่าไม้ จัดเก็บรักษา และการจำหน่ายของ

กลางทุกประเภท จัดทำรายงานต่างๆ เกี่ยวกับคดีป่าไม้ ตามระเบียบและคำสั่งกรมป่าไม้ การดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีและการปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4. งานสารบรรณ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการร่าง ได้ตอบ พิมพ์สำเนาหนังสือราชการทุกประเภทการบริหารงานเอกสาร การรับ การส่ง การทำลาย การเสนอ การเก็บเอกสาร ประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. งานอื่นๆ ตามที่กรมป่าไม้ ป่าไม้จังหวัดแพร่ และหัวหน้าฝ่ายป้องกันรักษาป่า สำนักงานป่าไม้จังหวัดแพร่ จะสั่งการ เช่น งานป้องกันไฟป่า แผนบินตรวจสอบสภาพป่า งานตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้ งานตรวจสอบการใช้ประโยชน์ที่ดินในเขตป่าสงวนแห่งชาติ งานเพาะชำกล้าไม้ เป็นต้น

ในแต่ละงานดังกล่าวข้างต้น ได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานเจ้าหน้าที่เข้าร่วมปฏิบัติงาน และรับผิดชอบในแต่ละชุดปฏิบัติงาน ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน หรือต้องใช้กำลังสนับสนุนเป็นจำนวนมาก ในการปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบของหน่วยฯ ชุดปฏิบัติงาน ทั้งหมดของหน่วยฯ สามารถร่วมประสานงานกันได้หรือสนับสนุนกำลังเป็นครั้งคราวไปตามความจำเป็นและเหมาะสม

ความหมายและแนวคิดของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ (satisfaction) เป็นลักษณะนามธรรม ไม่สามารถที่จะมองเห็นเป็นรูปร่างได้ แต่สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกของบุคคลที่มีความพึงพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด

ตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ (2530: 383) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "พึง" เป็นคำช่วยกริยาอื่นแปลว่า "ควร" "ต้อง" เช่น พึงพอใจหมายความว่าพอใจ ชอบใจ พึงสงวน หมายความว่า ควรรักษาไว้ พึงประสงค์ ต้องประสงค์ ต้องการ

Good (1973: 320) ในวิลยา บุตรดี (2533: 10) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึงคุณภาพงาน หรือระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่างๆ และ

ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน Wolman (1973: 384) ในนิคม พรหมย์อัย (2529: 11) ได้อธิบายเพิ่มเติมความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก (feeling) มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จ ตามความมุ่งหมาย หรือความต้องการ หรือแรงจูงใจ ในทำนองเดียวกัน Vroom (1964) ใน ฌเรศ เรืองเดช (2536: 7- 8) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ทำที่หรือทัศนคติที่ดี ต่องาน และขวัญในการทำงาน ทั้งสามอย่างนี้มีความหมายอย่างเดียวกัน คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ซึ่งต่างมีบทบาทและหน้าที่ต่างกันออกไป การที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่องาน คือ มีความพึงพอใจในงานและถ้ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน คือ ไม่พึงพอใจในการทำงาน

อารี เพชรผุด (2530: 51- 52) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานและกำลังขวัญในการทำงานนั้น มีลักษณะใกล้เคียงและมีความสัมพันธ์กัน โดยความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่ ผู้บังคับบัญชามีต่องานและต่อผู้บังคับบัญชา เป็นอารมณ์พึงพอใจสบายใจที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานของบุคคล ความพึงพอใจและความสบายใจมีผลมาจากงานนั้น ได้ทำให้ความต้องการทางด้านร่างกาย และด้านจิตใจได้รับการตอบสนอง ส่วนกำลังขวัญนั้นเป็นทัศนคติที่เกิดขึ้นจากความพอใจที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเป็นความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มในองค์การ จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องของบุคคลแต่ละบุคคลที่มีความรู้สึกจากสภาพการณ์การทำงาน ส่วนกำลังขวัญจะเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจของกลุ่มที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน กำลังขวัญเป็นการคำนึงถึงอนาคต ส่วนความพึงพอใจในการทำงานเป็นการคำนึงถึงปัจจุบันและอดีต ดังนั้นสาเหตุหนึ่งที่เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้กำลังขวัญสูงหรือต่ำก็คือความพึงพอใจในการทำงาน

เชษฐา มิ่งฉาย (2537: 21) ได้ให้ทรรศนะว่า เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

จากความหมายของความพึงพอใจในหลาย ๆ ความหมายที่ได้กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนองตอบของเขาทั้ง

ด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนจะพอใจมากหรือน้อยนั้น ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของเขาเองและองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น

องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน การที่คนในหน่วยงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจและผู้บริหารของหน่วยงานนั้น

อารี เพชรผุด (2530: 56-57) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบพื้นฐานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีดังต่อไปนี้

1. งาน (work) งานจะเป็นองค์ประกอบอันแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึงว่าคนนั้นชอบงานนั้นหรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็จะมี ความพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท้าทายถ้าเกิดความสนใจในงานก็จะทำให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นอกจากนี้ งานก็ต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำด้วยไม่ใช่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป จำนวนหรือปริมาณงานก็พอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคล ไม่ใช่ปริมาณมากเกินไปให้ทำในเวลาจำกัดมาก งานนั้นส่งเสริมให้ผู้ที่ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการ และสถิติการทำงานของตนเองได้ และพัฒนาได้

2. ค่าจ้าง (pay) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างหนึ่งที่ลูกจ้างจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ นอกจากนี้การจ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบรรดาคนงานหรือลูกจ้างประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน วิธีจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างหรือคนทำงานพอใจ หรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินเป็นรายเดือนจ่ายรายปักษ์รายวัน หรือจ่ายเหมาเป็นรายๆ หรือจ่ายจากจำนวนผลผลิต เป็นต้น

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (promotion) องค์ประกอบอีกประการหนึ่งก็คือ โอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้นไปเพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือ

ผู้บริหารระดับสูงหรือให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้และการพิจารณาตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ (recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงาน เกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่อง และประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ควรให้เครดิตกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลงด้วยดี

5. ผลประโยชน์ (benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานหรือคาดหวังว่าจะได้รับ ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (working conditions) สภาพการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ (physical environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิการถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน การทำงานที่ตั้งขององค์การ เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงาน ก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (leader) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ หัวหน้าแบบต่างๆ มีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์อย่างไร และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงไร

8. เพื่อนร่วมงาน (co-workers) เพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่ง ที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่น ในทางตรงกันข้ามถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถพึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานไปด้วย

9. องค์การและการจัดการหรือการบริหาร (organization and management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในขององค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการ

พิจารณาความดีความชอบ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานมาคิดตัดสินใจ และทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

Gilmer ในอนันต์ ปัญญาวีร์ (2534: 12-13) ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ประมาณ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อย หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน
4. ลักษณะงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตรงตามความต้องการ และความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ
5. การนิเทศงาน (supervision) มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ต้องย้ายงานและลาออกจากงาน
6. ลักษณะทางสังคม (social aspects of job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในการทำงานนั้น
7. การติดต่อสื่อสาร (communications) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีระดับการศึกษาสูง กระบวนการทำงาน และบุคคลระดับต่างๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินผลงานทุกกระบวนการ ต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม
8. สถานภาพการทำงาน (working conditions) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน

9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่แตกต่าง (benefit) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน กองบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

10. ค่าจ้าง (wage) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าทำการในหน่วยงานรัฐ

องค์ประกอบส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

อาร์วี เพชรผุด (2530: 62) กล่าวว่า ลักษณะเฉพาะของบุคคลก็เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเช่น

1. ลักษณะส่วนตัว

เช่น อายุ เพศ และการศึกษา ก็มีส่วนที่จะทำให้บุคคลพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน คนอายุมากจะมีความพึงพอใจมากกว่าบุคคลอายุน้อย ผู้หญิงมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำมากกว่าผู้ชายอาจจะเป็นเพราะผู้หญิงมีโอกาสน้อยกว่าและสถานภาพด้อยกว่า คนงานที่มีการศึกษาสูงหรือดีกรีสูงจะมีความพอใจในการทำงานมากกว่าคนงานที่มีการศึกษาต่ำ

2. ความสามารถ (abilities)

ความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ถ้าตรงกับความต้องการที่จะใช้ในการทำงานแล้วจะทำให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าความสามารถที่มีอยู่แต่ใช้ในการทำงานไม่ได้

3. บุคลิกภาพ (personality characteristics)

ลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง คนที่มีบุคลิกภาพที่เข้มแข็งมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจจากภายนอก (extrinsic motivation)

การจูงใจ (motivation) ในการทำงาน หมายถึง การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพื่อคนมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับงานอยากที่จะทำงาน เสียสละเพื่อองค์กร และหน่วยงาน ซึ่งการจูงใจ (motivation) จะเกิดขึ้นมาได้ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ (incentive) เป็นเครื่องล่อใจ

สิ่งจูงใจ (incentive) หมายถึง องค์กรประกอบต่างๆ ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุหรือสภาวะใดๆ ซึ่งจะเป็นเครื่องช่วยโน้มน้าวจิตใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

เกล็ดแก้ว ร่วงลือ (2528: 16) ได้อ้างถึง Bernard ซึ่งได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่ได้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพอใจ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ ประกอบกิจกรรมต่างๆ

2. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical condition) คือ สิ่งแวดล้อมในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกาย

3. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่สนองความต้องการของบุคคล

4. ความดึงดูดใจทางสังคม (associated attractiveness) คือ ความสัมพันธ์อันที่มิตรกับผู้ร่วมงาน อันจะเกิดความผูกพันและความพึงพอใจ และสภาพของการอยู่ร่วมกัน (the condition of communion) เป็นความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักประกัน และความมั่นคงในการประกอบกิจกรรม ซึ่ง เกล็ดแก้ว ร่วงลือ (2528: 19) ได้อ้างถึง Zaleznik, et al. ที่กล่าวถึงทฤษฎีการให้รางวัลเพื่อจูงใจในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดความพึงพอใจโดยจำแนกทฤษฎีให้รางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (external rewards) ได้แก่ ค่าใช้จ่าย สิ่งตอบแทน ความมั่นคง ความปลอดภัยในการประกอบกิจกรรมและกิจกรรมที่น่าสนใจ

2. รางวัลภายใน (internal rewards) รางวัลที่ผู้ประกอบกิจกรรมได้รับมาจากกลุ่มผู้ร่วมกิจกรรมหรือบุคคลอื่นๆ ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์

สมพงษ์ เกษมสิน (2517: 75 -76) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (financial incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งแบ่งสิ่งจูงใจประเภทนี้ออกเป็น 2 ชนิด

ก. สิ่งจูงใจทางตรง (direct incentive) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง

ข. สิ่งจูงใจทางอ้อม (indirect incentive) ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (non - financial incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มักจะเป็นเรื่องที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น คำยกย่องชมเชย การยอมรับจากหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงาน

อุทัย ใน ธรรมนุญ ศิริพันธ์ (2530: 17) อ้างถึง Vemimant, Toren ana Kapell เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจกับสิ่งจูงใจ คือ

สิ่งที่สร้างความพึงพอใจ ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การสรรเสริญเมื่อทำดี
3. สัมพันธภาพของบุคคล
4. ที่ตั้งของที่ทำงาน

สิ่งจูงใจในการทำงาน ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมที่ดี
2. ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ
3. งานที่ท้าทาย
4. ความรับผิดชอบที่เหมาะสม
5. การมีส่วนร่วมในการทำงาน

Maslow ได้เขียน “ทฤษฎีสิ่งจูงใจ” หรือที่เรียกว่า “ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ” (Maslow's General Theory of Human Motivation) เป็นทฤษฎีซึ่ง Maslow ตั้งสมมติฐานสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2523: 245)

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการนี้ไม่มีสิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่
2. ความต้องการที่ได้รับตอบสนองแล้ว จะไม่มีเครื่องจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

4. ความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็มีความต้องการตอบสนองทันที

ความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow ทั้ง 5 ขั้นที่จะกล่าวต่อไปจะบอกให้รู้ว่าการพัฒนาของคนมีการพัฒนาไปตามลำดับขั้นจากต่ำสุดไปสูงสุด Klein และ Ritti ใน นำชัย ทนุผล (2529: 88) ได้กล่าวถึงความต้องการเหล่านี้ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการแรกสุด ซึ่งจะขาดไม่ได้ เช่น ต้องการอาหาร การขับถ่าย การเคลื่อนไหว การพักผ่อน ฯลฯ

2. ความต้องการความปลอดภัย (security needs) เป็นความต้องการด้านจิตใจ เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายแล้ว สิ่งที่ต้องการต่อไป คือ ความมั่นคงปลอดภัย เช่น เด็กต้องการความคุ้มครองจากผู้ใหญ่ ความมั่นคงทางอาชีพ

3. ความต้องการการยอมรับ (belongingness needs) เมื่อได้รับการตอบสนองทางร่างกาย และความปลอดภัยแล้ว คนก็ต้องการการยอมรับนับถือ ต้องการความรัก ความห่วงใย ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ซึ่งความต้องการแบบนี้ เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน เช่น เพื่อนต่อเพื่อน พ่อแม่กับลูก ชายหนุ่มกับหญิงสาว ครูกับนักเรียน

4. ความต้องการในเกียรติยศชื่อเสียงของตนเอง (esteem needs) เป็นความต้องการที่รู้สึกว่าคุณค่าในสายตาของผู้อื่น เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยอมรับความสามารถของตนเองทำให้ตนเองเกิดความพึงพอใจ

5. ความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเองหรือรู้จักตนเอง (self actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการรู้จักตนเองตาม สภาพที่ตนเองเป็นอยู่ เข้าใจความสามารถและความต้องการของตนเอง โดยไม่มีการบิดเบือน ยอมรับในสิ่งที่บกพร่องของตนเองแต่คนส่วนใหญ่จะไม่สามารถที่จะพัฒนาถึงขั้นนี้ได้ เพราะพยายามปกปิดสิ่งบกพร่องของตนเองเสมอมา



ภาพที่ 1 แสดงลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow

ที่มา: นำชัย ทนผล (2529: 89)

Berelson และ Steiner ใน นำชัย ทนผล (2529: 122) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจที่มีผลผลักดันพฤติกรรมของคน ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความต้องการไว้ว่า แรงจูงใจใด ๆ ก็ตามที่มีความเข้มข้นสูงสุดมักจะมีอิทธิพลต่อการผลักดันพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ อันเป็นบ่อเกิดของแรงจูงใจนั้น ความเข้มข้นของแรงจูงใจมนุษย์มักจะมีแนวโน้มที่จะลดลง ด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังนี้

1. เมื่อได้รับตอบสนองความต้องการแล้ว แรงจูงใจในเรื่องนั้นก็หมดไป
2. ความขัดข้องไม่สมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการแรงจูงใจก็ลดน้อยถอยลง ความขัดข้องไม่สมปรารถนาดังกล่าว อาจนำมาซึ่งความไม่พอใจในการทำงาน แรงจูงใจนี้ เป็นเรื่องของกระบวนการแลกเปลี่ยนองค์ประกอบ 4 ประการด้วยกัน Smith และ Cramy ใน นำชัย ทนผล (2529: 122) ได้ชี้ให้เห็นถึงการแลกเปลี่ยนกันขององค์ประกอบ 4 ประการ คือ

- 2.1 การปฏิบัติงาน
- 2.2 รางวัลที่จะรับจากการปฏิบัติงาน
- 2.3 ความพยายามหรือความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน
- 2.4 ความพึงพอใจ



ภาพที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของแรงจูงใจ

ที่มา: นำชัย ทนุผล (2529: 122)

เมื่อพิจารณาจากปลายลูกศร จะพบว่าความตั้งใจในการทำงานขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานที่ได้รับ และรางวัลขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกัน ความตั้งใจที่จะทำงานก็ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจที่จะทำงาน และความพึงพอใจในงานจะมีแค่นั้นก็อยู่ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานนั่นเอง

Herzberg, Mausner และ Synderman (1959: 157) ใน อนันต์ ปัญญาวีร์ (2534: 16) ได้ศึกษาถึงผลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg (Herzberg's two factors theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยได้ทดลองกับวิศวกร และนักการบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมือง Pittsburgh รัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสัมภาษณ์คนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า "อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบ หรือ ไม่ชอบงาน" Herzberg และคณะได้สรุปว่า มีปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์ กับความรู้สึกชอบ หรือรู้สึกไม่ชอบงานของแต่ละคน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor)

ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) เป็นปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของคน (achievement) หมายถึง การที่คนสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับการปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำการอย่างหนึ่งอย่างใดประสบผลสำเร็จ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังได้

4. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อ หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) เป็นปัจจัยที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวังว่าจะได้รับการจากการทำงาน สิ่งเหล่านี้ถ้าไม่มีจะก่อให้เกิดความไม่พอใจขึ้น แต่ถ้ามีก็จะไม่ถึงกับก่อให้เกิดความพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะผู้ปฏิบัติงานคิดว่าเป็นสิ่งที่เขาควรจะได้รับอยู่แล้ว ถ้าไม่ได้ ก็จะไม่พอใจ แต่ถ้าได้ก็จะไม่เกิดความไม่พอใจ ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้ คือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relations among superior and subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นทางกาย วาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี

3. สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพโดยทั่วไปของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ชั่วโมงการทำงาน

4. เงินเดือน (salary) เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

5. ความมั่นคงในการทำงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนด เบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง จากการศึกษาของ Herzberg พบว่า ปัจจัยค้ำจุนจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในการทำงาน และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค้ำจุน ย่อมเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยค้ำจุนอยู่ แต่ถ้ามีอยู่ก็ไม่หมายความว่าความพอใจในงานที่ทำ เพราะปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงข้อกำหนดเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น (สมัยศ นาวิกการ, 2521: 100) ส่วนปัจจัยจูงใจไม่ได้เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนพอใจในงานที่ทำ

จากการตรวจเอกสาร เกี่ยวกับเรื่ององค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ทำให้เห็นว่าประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการ มีทั้งที่เป็นวัตถุและไม่ได้เป็นวัตถุ และในการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากพอสมควร ทั้งนี้ก็เพราะว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละคนนั้นแตกต่างกันไปตามลักษณะของแต่ละบุคคล ดังนั้น ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งในเรื่องนี้ได้มีผู้วิจัยถึงอิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

1. ฮาสุ จุมพล หนีมพานิช (2527: 86) กล่าวว่า คนที่มีอายุ 30-45 ปี ต้องการความสำเร็จ ต้องการความมั่นคงทางจิตใจ และสนใจในเกียรติภูมิขององค์การและงานที่เขาทำอยู่ อายุระดับนี้ได้รับการจูงใจจากรายได้ที่รับอยู่ในปัจจุบันในทำนองเดียวกัน Salen และ Otis ใน เบล่งศรี อิงคินันท์ (2526: 49) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นเรื่อยๆตามอายุ และจะลดลงเมื่อใกล้เกษียณอายุ เบล่งศรี อิงคินันท์ (2526: 49) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า อายุเป็นตัวแปรสำคัญในการตรวจสอบความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว คนที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนหนุ่มสาวในสภาพของงานชนิดเดียวกัน ในทางตรง

กันข้าม Manning ในวัลยา บุตรดี (2533: 21) ศึกษาพบว่า อายุไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. **วุฒิการศึกษา** เกล็ดแก้ว ร่วงลือ (2528: หน้า จ.) กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าหรือผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ทุกองค์ประกอบของงาน ส่วน สนธิ ศษสิทธิ์ (2524: 497) ได้วิจัยและพบว่า วุฒิปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี กับวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มีความแตกต่างในเรื่องของความพึงพอใจ แต่จะแตกต่างกันทางรายด้านองค์ประกอบของงาน ในทำนองเดียวกัน คำนึ่ง นกแก้ว (2524: หน้า จ.) ได้ศึกษาและพบว่า วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีไม่มีความแตกต่างกันเลยในทุกๆ องค์ประกอบ

3. **อายุราชการ** เชาวน์ โจรจนแสง (2527: 241) ได้กล่าวถึงอายุราชการว่า คนที่มีอายุในการทำงานนานถือว่ามีความรู้ในการทำงานมานาน ทั้งประสบการณ์และอาวุโสเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานมีประสิทธิภาพ และสมพงษ์ เกษมสิน (2526: 57) ได้กล่าวสนับสนุนว่า บุคคลที่ทำงานมานาน สถานภาพในการปฏิบัติงานย่อมจะได้รับยกย่องนับถือสูงกว่าผู้เข้ามาทำงานใหม่ ในทางตรงกันข้าม อนันต์ ปัญญาวีร์ (2534: 120) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า อายุราชการ มิใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งหมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานมีระยะเวลาในการทำงานมากหรือน้อย จะไม่ส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานดีขึ้นหรือเลวลง และขวัญในการทำงานก็จะไม่เปลี่ยนแปลงตามระยะเวลาการทำงาน

4. **ระดับตำแหน่ง** ในอนันต์ ปัญญาวีร์ (2534: 20) ได้กล่าวว่า ตำแหน่งมีส่วนสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจที่จะทำงาน คนที่มีตำแหน่งสูงๆ ย่อมมีความภูมิใจในความสำเร็จของตัวเอง มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นไปด้วย ในทำนองเดียวกัน จุมพล หนิมพานิช (2527: 90) ได้กล่าวถึงการเลื่อนระดับในการทำงานว่า การเลื่อนระดับมีประสิทธิภาพผลมากที่สุดที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน เพราะบุคคลโดยทั่วไปได้รับสถานภาพเกียรติภูมิเพิ่มขึ้นเขาจะได้รับการยกย่องรู้จักจากบุคคลโดยทั่วไปในองค์กร จึงเป็นสิ่งปรารถนาเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน และทำให้มีความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ อนันต์ บันทะวงศ์ (2535: 60) ได้วิจัยและพบว่า ระดับตำแหน่งตามระบบ "ซี" ที่ต่างกัน ย่อมมีระดับขวัญในการปฏิบัติที่ต่างกัน

5. **เงินเดือนและรายได้พิเศษ** สุชา จันทร์โสมและสุรางค์ จันทร์โสม (2524: 91) กล่าวว่า คนทำงาน ก็เพราะมีความประสงค์จะได้รับค่าตอบแทน เพื่อการครองชีพและยกมาตรฐานการครองชีพ ส่วน อรุณ รักธรรม (2523: 145) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและสวัสดิการของข้า

ราชการมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติเต็มความสามารถและให้ข้าราชการพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่นานที่สุด และ สมพงษ์ เกษมสิน (2519: 125) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ค่าจ้างและเงินเดือนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงานของคนงานและเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ รักรงาน และปฏิบัติงานได้ผลดี

6. การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ บุญธรรม จิตอนันต์ ใน อนันต์ ปัญญาวีร์ (2534: 21) ได้กล่าวถึงความดีความชอบว่า การพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรมและเหมาะสม เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ในทำนองเดียวกัน จุมพล หนีมพานิช (2527: 21) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า รางวัลหรือผลตอบแทนสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และผู้บริหารที่ต้องการสนับสนุนความพึงพอใจในงานของผู้ร่วมงาน ความเหมาะสมของรางวัลหรือผลตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญ

7. การฝึกอบรม สมยศ นาวิการ (2525: 40) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ ประสบการณ์ที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ส่วน อวยชัย ชะบา (2525: 379) กล่าวเพิ่มเติมว่า ข้าราชการที่มีอยู่ในองค์การถ้าได้รับการฝึกอบรมตามโครงการที่จัดขึ้นจะสามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์อย่างเดียว ในทำนองเดียวกัน จุมพล หนีมพานิช (2527: 112) ได้กล่าวว่า บุคคลในองค์การตระหนักว่างานที่ตนกำลังทำนั้น ควรที่จะทำให้ดีแต่ไม่สามารถทำให้ได้ตั้งใจ จะทำให้ไม่มีความสุข เกิดการเบื่อหน่าย ไม่พอใจในการทำงาน ถ้าไม่สามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะ โดยการฝึกอบรม

มาตรการวัดความพึงพอใจ

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2528: 153) กล่าวว่า ความพึงพอใจหรือทัศนคติ หรือ เจตคติ เป็นนามธรรม เป็นการแสดงออกค่อนข้างลับซับซ้อน จึงเป็นการยากที่จะวัดทัศนคติได้โดยตรง แต่ก็สามารถวัดได้โดยทางอ้อม โดยการวัดจากความคิดเห็นของบุคคลที่จะศึกษา และ ใช้เทคนิคของ Likert ในการวัด โดยการสร้างประโยคหรือ ข้อความเกี่ยวกับเรื่องที่จะวัด ซึ่งกำหนดหัวข้อให้เลือกโดยทั่วไปจะกำหนดไว้ 5 ข้อ เมื่อวัดทัศนคติในทุกประเด็นแล้วก็นำผลของคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยและผลออกมาเป็นค่าของทัศนคติ ซึ่งสอดคล้องกับ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2531: 185) ที่ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า เทคนิคนี้สามารถนำไปใช้วัดกับทัศนคติอื่นๆ ได้ และให้ความเที่ยงตรงสูง

โยธิน คັນสนยุทธ (2530: 60 - 70) ได้เสนอมาตรการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถกระทำได้ ดังต่อไปนี้

1. วัดโดยใช้แบบสอบถาม วิธีนี้เป็นวิธีที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย โดยขอความร่วมมือบุคคลให้ตอบแบบสอบถาม อาจจะทำให้เลือกตอบหรือตอบแบบอิสระ คำถามอาจจะมีคำถามเกี่ยวกับเรื่องการบริหาร ความสัมพันธ์ สวัสดิการขององค์การที่ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่หรืออื่นๆ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาข้อสรุปที่แน่นอนต่อไป
2. วัดโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งวิธีนี้จะต้องใช้เทคนิค และการวางอุบายอย่างมาก มิฉะนั้นจะได้คำตอบซึ่งมีความไม่เที่ยงตรงหรือไม่มีผล
3. การสังเกต วิธีนี้ไม่ค่อยแพร่หลาย และไม่สามารถทำได้ในองค์กรที่มีผู้ปฏิบัติงานมากมาย คงทำได้ในองค์กรที่มีผู้ปฏิบัติงานไม่มากนัก ซึ่งวิธีนี้ผู้สังเกตต้องใช้ความพยายามอย่างสูง และจะต้องใช้เวลาและความถี่ในการสังเกตอย่างทั่วถึง

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าวิธีการในการวัดความพึงพอใจ สามารถทำได้หลายวิธี การจะเลือกใช้วิธีไหนนั้นควรคำนึงถึงความเหมาะสม ขนาดของตัวอย่างประชาชนที่จะทำการศึกษาและคำนึงถึงเรื่องที่จะทำการ ศึกษาว่าเหมาะสมกับวิธีการใด จึงจะได้ผลถูกต้องที่สุด

ภาคสรุป

(Overview)

หน่วยป้องกันรักษาป่า มีบทบาทและหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ และงานด้านอื่นๆ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ส่งเสริมเผยแพร่ข้อมูลความรู้ งานกิจกรรมด้านป่าไม้ งานกิจกรรมโครงการพิเศษ โครงการส่งเสริมการปลูกป่าไม้ เศรษฐกิจ โครงการพระราชดำริ โครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติฯ การเพาะชำกล้าไม้เพื่อผลิตต้นไม้อแจกจ่ายให้แก่ราษฎรทั่วไป การบำรุงรักษาต้นไม้อในป่าที่รับผิดชอบ การสำรวจตรวจสอบแนวเขตป่าสงวนแห่งชาติหรือการซ่อมแซมแนวเขตป่าสงวนแห่งชาติ ร่วมปลูกป่าตามโครงการต่างๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ ร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ทั้งนี้การที่หน่วยป้องกันรักษาป่าจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จึงจำเป็นที่จะต้องทราบถึงสภาพความเป็นอยู่ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนสภาพปัญหาอุปสรรคต่างๆ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่าเป็น

อย่างดี เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานและยุทธวิธีในการดำเนินงานของหน่วยป้องกันรักษาป่าให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง ด้านงานสารบรรณ ด้านงานอื่นๆ ตามที่กรมป่าไม้ ป่าไม้จังหวัด หัวหน้าฝ่ายป้องกันรักษาป่า จะสั่งการ โดยให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้ในพื้นที่เป้าหมาย เป็นผู้ระบุลงในแบบสอบถามเพื่อจะได้ทราบว่า ในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจอย่างไร ทั้งนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้ปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความรู้ต่างๆ ที่ได้ศึกษามานี้ สามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดในการทำความเข้าใจ และวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยอะไรบ้าง ซึ่งสามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิด ตามที่ได้แสดงไว้ ดังภาพที่ 3

กรอบแนวความคิดในการวิจัย
(Conceptual Framework of the Study)



ภาพที่ 3 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย (Research Hypothesis)

ผลจากการตรวจเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลหลายกลุ่ม สามารถนำมากำหนดสมมติฐานได้ดังนี้คือ ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ อายุ วุฒิมัธยมศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง เงินเดือนและรายได้พิเศษ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่



บทที่ 3 วิธีการวิจัย

(RESEARCH METHODOLOGY)

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วย
ป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ได้มีการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย (Locale of the Study)

สถานที่ดำเนินการวิจัยครั้งนี้ จะดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ป่าไม้
ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานป่าไม้จังหวัดแพร่ จำนวน 24
หน่วย

เหตุผลที่เลือกจังหวัดแพร่เพื่อดำเนินการวิจัย มีดังต่อไปนี้

1. พื้นที่ของจังหวัดแพร่ส่วนใหญ่ (74 เปอร์เซ็นต์) เป็นป่าไม้ และประชาชนส่วน
มาก (70 เปอร์เซ็นต์) มีอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งพื้นที่ป่าไม้ถูกบุกรุกทำลายเป็นจำนวนมาก เพื่อนำ
พื้นที่เหล่านั้นไปทำเกษตรกรรม ฉะนั้น เจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า จึงมีบทบาท
สำคัญ ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ที่คงเหลืออยู่ไว้ให้ได้ และปรับปรุงพัฒนาพื้นที่ทรัพยากร
ป่าไม้ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น
2. ผู้วิจัยเป็นข้าราชการของกรมป่าไม้ ทำหน้าที่ป่าไม้อำเภอเด่นชัย สังกัดสำนัก
งานป่าไม้จังหวัดแพร่ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการปราบปรามการกระทำผิดตามกฎหมาย ว่าด้วย
การป่าไม้ ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า ในพื้นที่รับผิดชอบ จึง
สมควรเลือกจังหวัดแพร่ เป็นพื้นที่ศึกษาประเด็นการวิจัยซึ่งจะสะดวกต่อการดำเนินการวิจัย ทั้ง
ในด้านการเดินทางจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล หรือติดต่อประสานงานกับหน่วย
ราชการในสังกัดสำนักงานป่าไม้จังหวัดแพร่

ผู้ให้ข้อมูล
(The Respondents)

การวิจัยครั้งนี้ ได้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ เนื่องจากจำนวนประชากรที่จะศึกษามีไม่มากนัก ซึ่ง นำชัย ทนุผล (2531: 52) กล่าวไว้ว่า งานวิจัยใดที่มีประชากรเป็นเป้าหมายไม่เกินกำลังความสามารถของผู้วิจัยในการเก็บข้อมูล และ อยู่ในวิสัยที่จะศึกษาเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยได้ ก็ควรจะศึกษาประชากรทั้งหมด เพื่อความถูกต้อง แม่นยำ และไม่จำเป็นต้องใช้สถิติอนุมานมาประมาณค่า หรือทดสอบสมมติฐาน

ดังนั้นหน่วยของวิเคราะห์ (unit of analysis) ในครั้งนี้ได้แก่ ตัวบุคคล คือเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ จำนวนทั้งสิ้น 123 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่

ลำดับที่	ชื่อหน่วยป้องกันรักษาป่า	จำนวนประชากรเจ้าหน้าที่ป่าไม้
1.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 1 (แม่สรอย) อำเภอวังชิ้น	3
2.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 2 (แม่ป้าก) อำเภอวังชิ้น	3
3.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 3 (นาอูน่อง) อำเภอคลอง	3
4.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 4 (บ้านปิน) อำเภอคลอง	6
5.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 5 (แม่ต้าตอนใต้) อำเภอคลอง	5
6.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 6 (แม่ต้าตอนขุน) อำเภอคลอง	5
7.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 7 (แม่แย้-แม่สาง) อำเภอสูงเม่น	6
8.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 8 (ห้วยขมิ้น) อำเภอเมืองแพร่	7
9.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 9 (แม่แฮด) อำเภอหนองม่วงไข่	4

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อหน่วยป้องกันรักษาป่า	จำนวนประชากร เจ้าหน้าที่ป่าไม้
10.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 10 (ดอยหลวง) อำเภอสอง	6
11.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 11 (แม่ปุง) อำเภอสอง	3
12.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 13 (แม่ยมใส) อำเภอสอง	5
13.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 14 (แม่สอง) อำเภอสอง	6
14.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 15 (แดนชุมพล) อำเภอสอง	7
15.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 16 (ห้วยแก็ด) อำเภอร่องวาง	3
16.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 17 (ร่องวาง) อำเภอร่องวาง	5
17.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 18 (น้ำเลา) อำเภอร่องวาง	5
18.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 19 (ซอแฮ) อำเภอเมืองแพร่	7
19.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 20 (แม่จ๊ะวะ) อำเภอเด่นชัย	7
20.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 21 (แม่ปาน) อำเภอเด่นชัย	6
21.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 22 (แก่งหลวง) อำเภอลอง	5
22.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 23 (ป่อแก้ว) อำเภอเด่นชัย	5
23.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 24 (แม่สิน) อำเภอวังชิ้น	5
24.	หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ พร. 25 (แม่แปง) อำเภอวังชิ้น	4
รวม		123 คน

ตัวแปรและการวัดตัวแปร (Variables and Measurement)

การวิจัยครั้งนี้ตัวแปรเป็นลักษณะเฉพาะตัวบุคคลซึ่งเป็นนามธรรม (construct) เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในปัญหาการวิจัยตรงกัน จึงจำเป็นต้อง นิยามศัพท์ปฏิบัติการ (operational definition of terms) ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ซึ่งเป็นเป้าหมาย ได้แก่ อายุ และวุฒิการศึกษา

ลักษณะเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง สภาพการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ได้แก่ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง เงินเดือนและรายได้พิเศษ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และ การฝึกอบรม

วุฒิการศึกษา เป็นคุณวุฒิด้านการศึกษาระดับสูงสุดของผู้ให้ข้อมูล ในการเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ป่าไม้ โดยแบ่งเป็นวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือสูงกว่า

อายุราชการ หมายถึง จำนวนเดือนหรือปี ที่เจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่าในท้องที่จังหวัดแพร่ ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ป่าไม้จนถึงปัจจุบัน

ระดับตำแหน่ง หมายถึงระดับ พี.ซี. (P.C) ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ทำงานในปัจจุบัน

อัตราเงินเดือนและรายได้พิเศษ หมายถึง จำนวนเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน และเงินรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน เฉลี่ยต่อเดือนคิดเป็นจำนวนบาท

การได้รับพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ 2 ชั้น หมายถึง การได้รับพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ตั้งแต่เริ่มรับราชการในตำแหน่ง

จำนวนครั้งในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้ให้ข้อมูลเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ในหลักสูตรการป้องกันรักษาป่า จากหน่วยต้นสังกัด เอกชน และหน่วยงานอื่นที่จัด ทำขึ้นในรอบปี พ.ศ. 2539

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจ ต่อการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าด้านต่างๆ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง ด้านงานสารบรรณ ด้านงานอื่นๆ ตามที่กรมป่าไม้ ป่าไม้จังหวัดแพร่ หัวหน้าฝ่ายป้องกันรักษาป่าจะสั่งการ โดยแบ่งความรู้สึกออกเป็น 2 ประเภท คือ พึงพอใจ และไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ วัดได้โดยระบบการให้คะแนน (scoring system) ที่ผู้ให้ข้อมูลระบุค่า ตามแบบสอบถาม (check list) ซึ่งได้กำหนดการให้คะแนน ดังนี้ คือ พึงพอใจ เท่ากับ 2 คะแนน ไม่พึงพอใจ เท่ากับ 1 คะแนน จากนั้นนำคะแนนแต่ละด้านของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ตามสภาพที่เป็นจริงมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (weight mean score) โดยดัดแปลงจากหลักการของ Likert ใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2538: 107-108) เพื่อจัดระดับความพึงพอใจ โดยมีเกณฑ์ในการเปรียบเทียบดังนี้คือ

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล (The Research Instrument)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนววัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยคำถามแบบปลายเปิด (open-ended questions) และคำถามแบบปลายปิด (close-ended questions) โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพราชการ ระดับตำแหน่ง (P.C.) อัตราเงินเดือนและรายได้พิเศษ ความดีความชอบกรณีพิเศษ 2 ชั้น และจำนวนครั้งในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง ด้านงานสารบรรณ ด้านงานอื่นๆ ตามที่กรมป่าไม้ ป่าไม้จังหวัด หัวหน้าฝ่ายป้องกันรักษาป่า จะสั่งการ

ทั้งนี้แบบสอบถามที่ใช้จะเป็นคำถามแบบปลายปิด และเป็นแบบเลือกคำตอบ (check list) โดยให้คะแนนเป็น 2 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน 2 หมายถึง พึงพอใจ

คะแนน 1 หมายถึง ไม่พึงพอใจ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ซึ่งได้แก่ ด้านงาน ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ด้านงานประชาสัมพันธ์ และ เผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง ด้านงานสารบรรณ และด้านงานอื่นๆ ได้แก่ การป้องกันไฟป่า การปฏิบัติงานตามแผนบินตรวจสอบสภาพป่าประจำปี การตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้ในพื้นที่รับผิดชอบ และการตรวจสอบการได้รับอนุญาตใช้ประโยชน์ที่ดินป่าสงวนแห่งชาติในพื้นที่ รับผิดชอบ โครงการส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ โดยให้ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร

การทดสอบเครื่องมือ (Pre-testing of the Instrument)

การทดสอบแบบเครื่องมือ อันได้แก่ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปทดสอบความตรงในเนื้อหา (content validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ดังนี้

1. การทดสอบความตรงในเนื้อหา (content validity) เพื่อหาความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ โดยนำแบบสอบถามไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) นำแบบสอบถาม ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดน่าน จำนวน 20 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาความคงตัวภายใน (internal consistency) แบบ Kuder Richardson โดยใช้สูตร KR 21 ใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2538: 124) ดังนี้

$$r_{tt} = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum (k - \bar{x})^2}{KS^2} \right]$$

ในที่นี้	r_{tt}	= ความเชื่อมั่น
	K	= จำนวนข้อทดสอบทั้งหมด
	\bar{x}	= ค่าคะแนนเฉลี่ย
	S_i^2	= ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ในการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้าน โดยการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดน่าน ผลการทดสอบผู้วิจัยเลือกข้อความในแบบสอบถาม ที่ผ่านการทดสอบที่มีค่า r_{tt} ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (วีรศักดิ์ ปรกติ, 2539: 19-20) ให้เป็นเครื่องมือในการวัด ซึ่งผลการทดสอบแบบสอบถามปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่น (r_{tt}) 0.95

วิธีการรวบรวมข้อมูล (Data Gathering)

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานไว้ดังนี้

1. ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยแม่โจ้ถึงป่าไม้จังหวัดแพร่ เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูลในการวิจัย
2. ประสานงานโดยตรงกับผู้ให้ข้อมูล ในวันประชุมประจำเดือนข้าราชการสำนักงานป่าไม้จังหวัดแพร่
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดโดยการแจกแบบสอบถามพร้อมทั้งอธิบายชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บแบบสอบถามภายในกำหนดเวลา
4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แปลความ สรุปและรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา แล้วถอดรหัส จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences, SPSS/PC⁺) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (percentage) เพื่อแจกแจงความถี่ในการจัดลำดับชั้นของลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของผู้ให้ข้อมูล
2. ค่ามัธยเลขคณิต (arithmetic means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และการกระจายของลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของผู้ให้ข้อมูล
3. การระบุระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูล โดยใช้วิธีการคำนวณน้ำหนักค่าเฉลี่ย (weight mean score) ของความพึงพอใจในแต่ละด้าน โดยตัดแปลงจากหลักของ Likert ใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2538 : 107-108) โดยใช้หลักสูตร ดังนี้

$$WMS = \frac{2f_1 + f_2}{TNR}$$

WMS	หมายถึง พึงพอใจ
f_1	หมายถึง จำนวนของผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่าพึงพอใจ
f_2	หมายถึง จำนวนของผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่าไม่พึงพอใจ
TNR	หมายถึง จำนวนของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

4. ค่าสถิติสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และไคสแควร์ (Chi-Square Test) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของผู้ให้ข้อมูล เช่น อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพราชการ ระดับตำแหน่ง เงินเดือนและรายได้พิเศษ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ 2 ชั้น และการฝึกอบรม กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย
(Research Duration)

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2540 ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2541 รวมเวลาทั้งสิ้น 1 ปี 5 เดือน

บทที่ 4
ผลการวิจัยและวิจารณ์
(RESULTS AND DISCUSSION)

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า รวมทั้ง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วย ป้องกันรักษาป่า ตลอดจนทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ การวิจัยครั้งนี้ได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบ สอบถามกับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า สำนักงานป่าไม้จังหวัดแพร่ ซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานป่าไม้ เจ้าหน้าที่งานป่าไม้ และพนักงานพิทักษ์ป่า รวมทั้งสิ้น 123 คน การนำ เสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางข้อมูลประกอบคำบรรยาย และความเรียงเป็นตอนๆ ดังนี้

ตอน 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วย ป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่

ตอน 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกัน รักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่

ตอน 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่

ตอน 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วย ป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่

**ตอน 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม
ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกัน รักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่**

ลักษณะส่วนบุคคล

อายุ

ผลการวิจัยในตารางที่ 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีอายุมากที่สุดคือ 58 ปี และอายุน้อยที่สุดคือ 26 ปี สำหรับผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ร้อยละ 40.65 มีอายุอยู่ในช่วง 28 - 36 ปี รองลงมาร้อยละ 34.96 มีอายุอยู่ในช่วง 37 - 45 ปี ร้อยละ 15.45 มีอายุอยู่ในช่วง 46 - 54 ปี ร้อยละ 4.88 มีอายุอยู่ในช่วง 55 ปี และมากกว่า ร้อยละ 4.06 มีอายุอยู่ในช่วง 27 ปี และต่ำกว่า สำหรับอายุเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลเท่ากับ 39.06 ปี โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.98 จากข้อมูลดังกล่าว สรุป ได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลมีอายุแตกต่างกันพอสมควร สำหรับอายุเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล คือ 39 ปี กล่าว ได้ว่าเป็นช่วงที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่เข้มแข็งและสร้างตัวมีประสบการณ์ทำงานพอสมควรและเป็นช่วงที่มีความอดทน สุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงานและมีความชำนาญ ซึ่ง จุมพล หนีมพานิช (2527: 86) ได้กล่าวว่า คนที่มีอายุ 30 - 45 ปี ต้องการความสำเร็จ ต้องการความมั่นคงทางจิตใจ และ สนใจในเกียรติภูมิขององค์การและงานที่เขาทำอยู่ อายุระดับนี้ได้รับการจูงใจจากรายได้ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ เปล่งศรี อินคันทน์ (2526: 49) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นเรื่อยๆ ตามอายุและจะลดลงเมื่อใกล้จะเกษียณอายุ และอายุเป็นตัวสำคัญในการตรวจสอบความพึงพอใจในการทำงาน

วุฒิการศึกษา

ผลการวิจัยในตารางที่ 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ร้อยละ 30.08 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาการป่าไม้ รองลงมาร้อยละ 25.20 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 15.51 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ร้อยละ 13.82 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า และร้อยละ 11.39 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาพาณิชยกรรมหรือเทียบเท่า จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลกล่าวได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาการป่าไม้ รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี เหตุที่เจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่าในท้องที่จังหวัดแพร่ส่วนใหญ่ มีวุฒิการ

ศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาการป่าไม้ นั่น เนื่องจากการบรรจุเข้ารับ ราชการของเจ้าหน้าที่ ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ส่วนใหญ่บรรจุในตำแหน่งเจ้าพนักงาน ป่าไม้ ซึ่งคุณสมบัติของตำแหน่งนี้ ต้องจบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาการป่าไม้ หลังจากนั้น ผู้ให้ข้อมูลจึงไปศึกษาเพิ่มเติมภายหลังจากได้รับการบรรจุให้ปฏิบัติราชการแล้ว สำหรับผู้ ให้ข้อมูลที่ดำรงตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า นั้น ในการบรรจุเข้ารับราชการได้กำหนดคุณสมบัติ ของผู้เข้ารับราชการในตำแหน่งนี้ไว้ในระดับไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า ซึ่งเป็น ตำแหน่งลูกจ้างประจำจึงไม่มีโอกาสเลื่อนระดับตำแหน่งที่ ให้สูงขึ้นได้ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ พนักงานพิทักษ์ป่าไม่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อายุราชการ

ผลการวิจัยในตารางที่ 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีอายุราชการมากที่สุดคือ 34 ปี และ น้อยที่สุดคือ 3 ปี โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ร้อยละ 48.78 มีอายุราชการอยู่ในช่วง 5 - 13 ปี รอง ลงมาร้อยละ 31.70 มีอายุราชการอยู่ในช่วง 14 - 22 ปี ร้อยละ 16.26 มีอายุราชการอยู่ในช่วง 23-31 ปี และร้อยละ 1.63 มีอายุราชการอยู่ในช่วงปี 4 ปีและต่ำกว่า และอยู่ในช่วง 32 ปีและมาก กว่า เท่ากัน โดยผู้ให้ข้อมูลมีอายุราชการเฉลี่ย 15 ปีและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.84 จาก ผลการวิจัยสามารถกล่าวได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลมีอายุราชการซึ่งแตกต่างกันพอสมควร และอายุราชการ เฉลี่ยในระดับนี้จากกล่าวได้ว่า เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนานพอสมควร ย่อมมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมาเป็นอย่างดี ซึ่งช่วยให้การทำงานมี ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และสามารถนำความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในปัจจุบันนี้ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่ง เซาว์ โรจนแสง (2527: 241) ได้กล่าวว่า คนที่มีอายุการทำงานมา นานถือว่ามีความรู้ในการทำงานมานาน ทั้งประสบการณ์และอายุใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้งานมี ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 57) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ทำงาน มานาน สถานภาพในการปฏิบัติงานย่อมจะได้รับการยกย่องนับถือสูงกว่าผู้เข้ามาทำงานใหม่

ระดับตำแหน่ง

ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ป่าไม้ในตารางที่ 2 พบว่า ผู้ให้ข้อมูล ร้อยละ 36.58 เป็นลูกจ้างประจำตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า รองลงมาร้อยละ 24.39 เป็นข้าราชการอยู่ในระดับ 4 ร้อยละ 17.07 เป็นข้าราชการอยู่ในระดับ 5 ร้อยละ 15.45 เป็นข้าราชการอยู่ในระดับ 6 นอกจากนี้ร้อยละ 4.88 และร้อยละ 1.63 เป็นข้าราชการอยู่ในระดับ 3 และ 2 ตามลำดับ สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่มีระดับตำแหน่งสูงสุดคือ ระดับ 6 และระดับตำแหน่งต่ำสุดก็คือ พนักงานพิทักษ์ป่า ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวสามารถระบุได้ว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่าในท้องที่จังหวัดแพร่ ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานพิทักษ์ป่า ทั้งนี้เป็นผลเนื่องมาจากนโยบายรัฐบาลที่ต้องการเพิ่มจำนวนข้าราชการปีละร้อยละ 2 และในปี พ.ศ. 2537 ได้ยุติการผลิตบุคลากรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการป่าไม้จากโรงเรียนป่าไม้แพร่ จังหวัดแพร่ ซึ่งเป็นแห่งเดียวในประเทศไทยลงจึงทำให้การบรรจุข้าราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ป่าไม้ใหม่ไม่มี แต่ได้เปลี่ยนหลักการไปรับบุคคลที่มีคุณสมบัติการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าเข้ามาเป็นเจ้าหน้าที่ป่าไม้ในตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่าเพิ่มมากขึ้น

อัตราเงินเดือนและรายได้พิเศษ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 66.67 ได้รับเงินเดือนและรายได้พิเศษ อยู่ระหว่าง 8,001- 13,000 บาท รองลงมาร้อยละ 15.45 ได้รับเงินเดือนและรายได้พิเศษอยู่ระหว่าง 13,001 - 18,000 บาท ร้อยละ 12.19 ได้รับเงินเดือนและรายได้พิเศษอยู่ระหว่าง 18,001 - 23,000 บาท ส่วนอีกร้อยละ 3.25 และร้อยละ 2.44 ได้รับเงินเดือนและรายได้พิเศษมากกว่า 23,000 บาท และต่ำกว่า 8,001 บาท ตามลำดับ โดยผู้ให้ข้อมูลระบุว่าได้รับเงินเดือนและรายได้พิเศษน้อยที่สุดคือ 7,660 บาท และมากที่สุดคือ 26,210 บาท สำหรับเงินเดือนและรายได้พิเศษเฉลี่ยแต่ละเดือนของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดคือ 12,160 บาท และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4720.42 (ตารางที่ 2) ข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า เงินเดือนและได้พิเศษเฉลี่ยในระดับนี้ 12,160 บาท เจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ จะใช้เป็นค่าครองชีพในการดำเนินชีวิตในสังคมได้เป็นอย่างดี โดยใช้อย่างประหยัดและอดออมอันจะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่ต้องคำนึงถึงรายได้ที่จะไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในสังคม ซึ่ง อรุณ รักธรรม (2523: 145) ได้กล่าวว่า เงินเดือน

และสวัสดิการของข้าราชการมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และให้ข้าราชการพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่นานที่สุด และสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2519: 125) ที่กล่าวว่า ค่าจ้างและเงินเดือนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงานของคนงาน และเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ รั้งงาน และปฏิบัติงานได้ผลดี

การได้รับพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ 2 ชั้น

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 74.80 ระบุว่าได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 25.20 ยืนยันว่าไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ (ตารางที่ 2) สำหรับจำนวนครั้งการได้รับพิจารณาความดีความชอบนั้น ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 29.27 ระบุว่าเคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบ 1 ครั้ง รองลงมาร้อยละ 23.58 ระบุว่าเคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบ 2 ครั้ง ร้อยละ 10.57 ระบุว่าเคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบ 3 ครั้ง ร้อยละ 8.13 ระบุว่าเคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบ 4 ครั้ง ส่วนอีกร้อยละ 3.25 ระบุว่าเคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบมากกว่า 4 ครั้งคือ 5 ครั้งและ 6 ครั้งเท่ากัน ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลระบุจำนวนครั้งที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ 2 ชั้น สูงสุดคือ 6 ครั้ง และต่ำสุดคือไม่เคยได้รับเลย โดยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเฉลี่ย 3 ครั้ง และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.36 จากผลการวิจัยสามารถกล่าวได้ว่า การที่เจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ จำนวนร้อยละ 74.80 ล้วนเคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพิ่มเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น เป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่าในท้องที่จังหวัดแพร่ ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสำเร็จตามเป้าหมายของกรมป่าไม้ จึงได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้นโดยทั่วถึง และเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ มีอายุการทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปี

จำนวนครั้งในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้

ผลการวิจัยในตารางที่ 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ร้อยละ 53.66 ระบุว่า ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม รองลงมาร้อยละ 22.76 ระบุว่าเคยได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง ร้อยละ 15.45 ระบุว่าเคยเข้ารับการฝึกอบรม 2 ครั้ง ร้อยละ 5.69 ระบุว่าเคยได้รับการฝึกอบรม 3 ครั้งส่วนอีกร้อย

ละ 1.63 และร้อยละ 0.81 ระบุว่าเคยได้รับการฝึกอบรม 4 ครั้งและ 5 ครั้งตามลำดับ ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลระบุจำนวนครั้งในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ สูงสุดคือ 5 ครั้ง และต่ำสุด คือไม่เคยได้รับการฝึกอบรม โดยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้เฉลี่ย 2 ครั้ง และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.08 จากผลการวิจัยสามารถกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาในหลักสูตรการป้องกันรักษาป่า อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า เป็นการเน้นปฏิบัติงานในภาคสนามไม่ได้เกี่ยวข้องกับด้านวิชาการ และประกอบกับอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในแต่ละหน่วยมีน้อยจึงไม่สามารถจัดให้มีการฝึกอบรม หรือจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนาที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้นได้บ่อยครั้งเพราะอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายต่องานที่ปฏิบัติประจำได้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละ ของผู้ให้ข้อมูลตามลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม	จำนวน (N = 123)	ร้อยละ
อายุ		
27 ปี และต่ำกว่า	5	4.06
28 - 36 ปี	50	40.65
37 - 45 ปี	43	34.96
46 - 54 ปี	19	15.45
55 ปี และมากกว่า	6	4.88
$\mu = 39.06$	$\sigma = 7.98$	R = 26 - 58

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม	จำนวน (N=123)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือต่ำกว่า	17	13.82
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	24	15.51
ปวช. หรือ เทียบเท่า	14	11.39
ปวส. หรือ เทียบเท่า	37	30.08
ปริญญาตรี	31	25.20
อายุราชการ		
4 ปี และต่ำกว่า	2	1.63
5 - 13 ปี	60	48.78
14 - 22 ปี	39	31.70
23 - 31 ปี	20	16.26
32 ปี และมากกว่า	2	1.63
$\mu = 14.57$	$\sigma = 7.84$	R= 3 - 34
ระดับตำแหน่ง (พี.ซี)		
ลูกจ้างประจำตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า	45	36.58
ระดับ 2	2	1.63
ระดับ 3	6	4.88
ระดับ 4	30	24.39
ระดับ 5	21	17.07
ระดับ 6	19	15.45

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม	จำนวน (N=123)	ร้อยละ
อัตราเงินเดือนและรายได้พิเศษ		
8,000 บาทและต่ำกว่า	3	2.44
8,001 - 13,000 บาท	82	66.67
13,001 - 18,000 บาท	19	15.45
18,001 - 23,000 บาท	15	12.19
23,001 บาทและมากกว่า	4	3.25
$\mu = 12,160$	$\sigma = 4720.42$	R = 7,660 - 26,210
การได้รับพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ 2 ชั้น		
ไม่เคยได้รับ	31	5.20
1 ครั้ง	36	29.27
2 ครั้ง	29	23.58
3 ครั้ง	13	10.57
4 ครั้ง	10	8.13
มากกว่า 4 ครั้ง	4	3.25
$\mu = 2.57$	$\sigma = 1.36$	R=ไม่เคยได้รับ - 6

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม	จำนวน (N = 123)	ร้อยละ
จำนวนครั้งในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้		
ไม่เคยได้รับ	66	53.66
1 ครั้ง	28	22.76
2 ครั้ง	19	15.45
3 ครั้ง	7	5.69
4 ครั้ง	2	1.63
มากกว่า 4 ครั้ง	1	0.81
$\mu = 1.81$	$\sigma = 1.08$	R=ไม่เคยได้รับ - 5

ตอน 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่

การวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วย
ป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน รวม 5 ด้านได้แก่

- ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้
- ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่
- ด้านงานคดีและของกลาง
- ด้านงานสารบรรณ
- ด้านงานอื่น ๆ

และให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ระบุระดับความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 63 ข้อความ ซึ่งแต่ละข้อความมีคำตอบให้เลือกตอบ ดังนี้

มีความพึงพอใจ

ไม่มีความพึงพอใจ

จากนั้นนำคะแนนที่ผู้ให้ข้อมูลระบุมาคำนวณน้ำหนักเฉลี่ย (weight mean score) ซึ่งประยุกต์ตามแบบของ Likert โดยมีเกณฑ์สำหรับแปลผลดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
1.51 - 2.00	ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
1.00 - 1.50	ผู้ให้ข้อมูลไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยตามตาราง 3 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ ร้อยละ 78.05 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และร้อยละ 21.95 ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวม 1.78

สำหรับรายละเอียดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ในแต่ละด้านมีดังนี้

ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ตามตารางที่ 3 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.85 มีความพึงพอใจในด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ และร้อยละ 34.15 ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ นอกจากนั้นผลการวิจัย พบว่าคะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 12 ข้อความเท่ากับ 1.66 ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ สำหรับคะแนนเฉลี่ยของแต่ละข้อความในการปฏิบัติงานด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้นั้น จากการพิจารณาผลการ

วิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับที่มีความพึงพอใจมี 9 ข้อความ ซึ่งเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือการได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ (1.93) ประชาชนในพื้นที่ได้ให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับผู้ลักลอบตัดไม้ทำลายป่า (1.93) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี (1.91) หน่วยงานอื่นได้มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนในการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ (1.89) หน่วยงานของท่านได้ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ (1.87) วิธีการสืบหาแหล่งการกระทำผิดและตรวจลาดตระเวนในพื้นที่ของหน่วยฯ เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ (1.71) การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า (1.62) การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า (1.59) อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า (1.51) และระดับไม่พึงพอใจมี 3 ข้อความเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ งบประมาณที่ได้รับในการป้องกันรักษาป่า (1.23) จำนวนของยานพาหนะตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (1.12) และคุณภาพของยานพาหนะตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (1.12)

ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ตามตารางที่ 4 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ ร้อยละ 68.29 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ นอกจากนั้นผลการวิจัย พบว่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง 9 ข้อความเท่ากับ 1.68 ซึ่งกล่าวได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ สำหรับคะแนนเฉลี่ยในการปฏิบัติงานด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่นั้น จากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับที่มีความพึงพอใจมี 5 ข้อความ ซึ่งเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การรณรงค์ส่งเสริมโครงการปลูกไม้เศรษฐกิจ โครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติฯ โครงการปลูกต้นไม้ประจำปีของชาติ การป้องกันไฟป่าและการป้องกันรักษาป่า (1.86) หน่วยงานของท่านได้จัดทำแผนการประชาสัมพันธ์ประจำปีโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน (1.80) การเข้าร่วมประชุมหรือรับฟังการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ของประชาชนในพื้นที่ (1.77) หน่วยงานได้ปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมกับพื้นที่ (1.77)

การดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ประสบความสำเร็จเป็นไปตามแผนที่วางไว้ (1.73) และระดับที่ไม่พึงพอใจมี 4 ข้อความ สามารถเรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการใช้อุปกรณ์การสื่อสารงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ได้เป็นอย่างดี (1.45) อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ (1.39) จำนวนของวัสดุอุปกรณ์ของสื่อต่างๆ ที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ (1.26) งบประมาณที่ได้รับในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ (1.17)

ด้านงานคดีและของกลาง

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง ตามตารางที่ 5 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ร้อยละ 86.19 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานคดีและของกลาง และร้อยละ 13.81 ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานคดีและของกลาง นอกจากนั้นผลการวิจัย พบว่าคะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 9 ข้อความเท่ากับ 1.86 ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานคดีและของกลาง สำหรับคะแนนเฉลี่ยของแต่ละข้อความในการปฏิบัติงานด้านงานคดีและของกลางนั้น จากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับที่มีความพึงพอใจมี 7 ข้อความ ซึ่งเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การรายงานผลเกี่ยวกับคดีป่าไม้โดยจะต้องรายงานทุกเดือน (1.93) หน่วยงานของท่านมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับคดีและของกลางเป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ (1.93) การจัดทำสารบบคดีป่าไม้และทะเบียนของกลาง โดยจำแนกของกลางออกเป็นประเภทอย่างแน่นอน (1.87) ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับของกลางในคดีความผิดเกี่ยวกับการป่าไม้ตามข้อตกลงระหว่าง กระทรวงมหาดไทยกับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ฉบับลงวันที่ 1 มกราคม 2532 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (1.80) วิธีดำเนินการงานตามระเบียบกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ว่าด้วยการปฏิบัติเกี่ยวกับของกลางในคดีความผิดเกี่ยวกับการป่าไม้ พ.ศ. 2533 เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (1.73) การจัดการจำหน่ายของกลางระหว่างคดีหรือคดียังไม่สิ้นสุดโดยวิธีการประมูลจำหน่ายท้องตลาด (1.67) การจัดการทำลายของกลางเช่น การใช้ไฟเผาเลื่อยไซ้ (1.59) และระดับไม่พึงพอใจมี 2 ข้อความ ดังนี้คือ การคืนของกลางกรณียึดการตั้งไม้พ้องหรือศาลสั่งจัดการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 85 (วรรคท้าย) (1.40) สถานที่จัดเก็บรักษาของกลางในคดีป่าไม้ ของหน่วยป้องกันรักษาป่าไว้ให้ปลอดภัย (1.37)

ด้านงานสารบรรณ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ด้านงานสารบรรณ ตามตารางที่ 6 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ ร้อยละ 78.86 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานสารบรรณ และร้อยละ 21.14 ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานสารบรรณ นอกจากนั้นผลการวิจัย พบว่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง 7 ข้อความเท่ากับ 1.79 ซึ่งกล่าวได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานสารบรรณ สำหรับคะแนนเฉลี่ยในการปฏิบัติงานด้านงานสารบรรณนั้น จากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับที่มีความพึงพอใจมี 6 ข้อความ ซึ่งเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยคือ การรับ ส่ง ได้ตอบหนังสือราชการของหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความรวดเร็ว (1.82) การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สารบรรณต่อการปกปิดหนังสือของทางราชการที่เป็นความลับ (1.82) การจัดเก็บหรือทำลายหนังสือของทางราชการในระยะเวลา 1 - 10 ปี (1.80) การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สารบรรณซึ่งเป็นไปตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง (1.73) เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านสารบรรณ (1.66) อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสารบรรณประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า (1.54) และระดับที่ไม่พึงพอใจมี 1 ข้อความ คือจำนวนของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานสารบรรณ (1.37)

ด้านงานอื่น ๆ

1. การป้องกันไฟป่า

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ด้านงานอื่นๆ คือการป้องกันไฟป่า ตามตารางที่ 7 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ร้อยละ 56.10 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการ ป้องกันไฟป่า และร้อยละ 43.90 ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันไฟป่า นอกจากนั้นผลการวิจัย พบว่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง 6 ข้อความเท่ากับ 1.56 ซึ่งกล่าวได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันไฟป่า สำหรับคะแนนเฉลี่ยในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันไฟป่านั้น จากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับที่มีความพึงพอใจมี 5 ข้อความ ซึ่งเรียงตามลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยคือ หน่วยงานของท่านได้มีการจัดทำแผนงานป้องกัน ไฟป่าประจำปี เป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน (1.71) การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่เพื่อป้องกันไฟป่า (1.69) เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ด้านไฟฟ้า (1.67) อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่ใช้ในการป้องกันไฟฟ้า (1.58) หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณตามแผนที่วางไว้ (1.51) และระดับที่ไม่พึงพอใจมี 1 ข้อความ คือ จำนวนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานป้องกันไฟฟ้า (1.42)

2. การปฏิบัติงานตามแผนบิณฑรรวสอบสภาพป่าประจำปี

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ด้านงานอื่นๆ คือการปฏิบัติงานตามแผนบิณฑรรวสอบสภาพป่าประจำปี ตามตารางที่ 7 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ร้อยละ 70.73 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานตามแผนบิณฑรรวสอบสภาพป่าประจำปี และร้อยละ 29.27 ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานตามแผนบิณฑรรวสอบสภาพป่าประจำปี นอกจากนี้ผลการวิจัย พบว่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง 5 ข้อความเท่ากับ 1.71 ซึ่งกล่าวได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานตามแผนบิณฑรรวสอบสภาพป่าประจำปี สำหรับคะแนนเฉลี่ยในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานตามแผนบิณฑรรวสอบสภาพป่าประจำปีนั้น จากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับที่มีความพึงพอใจมี 4 ข้อความซึ่งเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ หน่วยงานของท่านเมื่อปฏิบัติงานตามแผนบิณฑรรวสอบสภาพป่าประจำปีแล้ว สามารถทราบบริเวณพื้นที่ป่าที่ถูกทำลายได้อย่างรวดเร็วและดำเนินการตรวจปราบปรามได้อย่างมีประสิทธิภาพ (1.80) การปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่การบินและเจ้าหน้าที่ภาคพื้นดินสามารถประสานกันได้เป็นอย่างดีและเหมาะสม (1.76) การปฏิบัติตามแผนบิณฑรรวสอบสภาพป่าประจำปีประสบผลสำเร็จเป็นไปตามแผนที่วางไว้ (1.74) หน่วยงานของท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามแผนบิณฑรรวสอบสภาพป่าปีละ 1 - 2 ครั้ง (1.58) และในระดับที่ไม่พึงพอใจมี 1 ข้อความ คือ สภาพเครื่องบินของกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ที่นำมาใช้ตามแผนบิณฑรรวสอบสภาพป่าประจำปีที่ผ่านมา (1.49)

3. การตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้ในพื้นที่รับผิดชอบ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ด้านงานอื่นๆ คือการตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้ในพื้นที่รับผิดชอบ ตามตารางที่ 7 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ร้อยละ 82.11 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้ในพื้นที่รับผิดชอบ และร้อยละ 17.89 ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้ในพื้นที่รับผิดชอบ นอกจากนี้

ผลการวิจัย พบว่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง 5 ข้อความเท่ากับ 1.82 ซึ่งกล่าวได้ว่า ผู้ให้ข้อมูล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้ในพื้นที่รับผิดชอบสำหรับคะแนนเฉลี่ยในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้ในพื้นที่รับผิดชอบนั้น จากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับที่มีความพึงพอใจทั้งหมด มี 5 ข้อความ ซึ่งเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ นโยบายของรัฐที่มีมาตรการให้ประชาชนใช้ทรัพยากรป่าไม้ในด้านอุตสาหกรรมให้ประหยัดที่สุดและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (1.93) หน่วยงานของท่านได้ให้ความรู้และความเข้าใจแก่ผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมไม้เกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายป่าไม้บรรลุตฤประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ (1.76) ความรู้ความสามารถ หรือความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านอุตสาหกรรมไม้ (1.75) หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้รับอนุญาต เพื่อป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับกฎหมายป่าไม้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (1.75) นโยบายของกรมป่าไม้ พ.ศ. 2538 ที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การอนุญาตตั้งโรงงานแปรรูปไม้และค้าหรือมีไว้ในครอบครองเพื่อการค้าซึ่งสิ่งประดิษฐ์ เครื่องใช้หรือสิ่งอื่นใดบรรดาที่ทำด้วยไม้หวงห้ามตาม พ.ร.บ.ป่าไม้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (1.74)

4. การตรวจสอบการได้รับการใช้ประโยชน์ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติ ในพื้นที่รับผิดชอบ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่าในท้องที่จังหวัดแพร่ ด้านงานอื่นๆ คือการตรวจสอบการได้รับการใช้ประโยชน์ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติในพื้นที่รับผิดชอบ ตามตารางที่ 7 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ร้อยละ 73.98 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการได้รับการให้ใช้ประโยชน์ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติในพื้นที่รับผิดชอบ และร้อยละ 26.02 ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการได้รับการให้ใช้ประโยชน์ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติในพื้นที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ ผลการวิจัย พบว่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง 5 ข้อความเท่ากับ 1.74 ซึ่งกล่าวได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการได้รับการใช้ประโยชน์ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติ ในพื้นที่รับผิดชอบ สำหรับคะแนนเฉลี่ยในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการได้รับการใช้ประโยชน์ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติในพื้นที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับที่มีความพึงพอใจทั้งหมดมี 5 ข้อความ ซึ่งเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การที่ผู้ได้รับอนุญาตได้ปฏิบัติตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์และข้อแนะนำเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ที่ดินป่าสงวนแห่งชาติจาก เจ้าหน้าที่ (1.81) การที่ผู้ได้รับการให้ใช้ประโยชน์ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติแล้วผู้รับอนุญาตนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้ม

ค่าและเหมาะสม (1.76) วิธีการปฏิบัติงานตามระเบียบกรมป่าไม้ว่าด้วยการอนุญาตให้เข้าประโยชน์หรืออยู่อาศัยภายในเขตป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2539 เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (1.66) หน่วยงานของท่านได้รับมอบหมายให้ทำการควบคุมตรวจสอบการอนุญาตให้เข้าทำประโยชน์หรืออยู่อาศัยในเขตป่าสงวนแห่งชาติปีละ 1 ครั้ง (1.65) ผลการปฏิบัติงานควบคุมตรวจสอบการใช้ประโยชน์ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติในรอบปีที่ผ่านมา (1.60)

5. โครงการส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ด้านงานอื่นๆ คือโครงการส่งเสริมการปลูก ป่าไม้เศรษฐกิจ ตามตารางที่ 7 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ร้อยละ 74.80 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโครงการส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ และร้อยละ 25.20 ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโครงการส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ นอกจากนั้นผลการวิจัย พบว่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง 5 ข้อความ เท่ากับ 1.75 ซึ่งกล่าวได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโครงการส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ สำหรับคะแนนเฉลี่ยในการปฏิบัติงานด้านโครงการ ส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจนั้น จากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับที่มีความพึงพอใจมี 4 ข้อความ ซึ่งเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ นโยบายของรัฐที่ให้เงินสนับสนุนผู้เข้าร่วมโครงการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจไร่ละ 3,000 บาท (1.87) ท่านได้ดำเนินการตามโครงการส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจแล้วราษฎรได้รับความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ (1.85) ผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจในรอบปีที่ผ่านมา (1.76) งบประมาณที่ได้รับในการส่งเสริมโครงการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ (1.56) และระดับที่ไม่พึงพอใจมี 1 ข้อความคือ อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ใช้ในการส่งเสริมโครงการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ (1.49)

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละ ของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้

(N=123)

งานด้านป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้	พึงพอใจ		ไม่พึงพอใจ		คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- การได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ	115	93.5	8	6.5	1.93	0.25
- ประชาชนในพื้นที่ได้ให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับผู้ลักลอบตัดไม้ทำลายป่า	115	93.5	8	6.5	1.93	0.25
- การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี	112	91.1	11	8.9	1.91	0.29
- หน่วยงานอื่นได้มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนในการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้	110	89.4	13	10.6	1.89	0.31
- หน่วยงานของท่านได้ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้	107	87.0	16	13.0	1.87	0.34
- วิธีการสืบหาแหล่งการกระทำผิดและตรวจลาดตระเวนในพื้นที่ของหน่วยฯ เพื่อป้องกันและปราบปรามตามกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้	87	70.7	36	29.3	1.71	0.46
- การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า	76	61.8	47	38.2	1.62	0.49
- การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานฯ ในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า	73	59.3	50	40.7	1.59	0.49
- อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า	63	51.2	60	48.8	1.51	0.50

ตารางที่ 3 (ต่อ)

งานด้านป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้	พึงพอใจ		ไม่พึงพอใจ		คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- งบประมาณที่ได้รับในการป้องกันรักษาป่า	28	22.8	95	77.2	1.23	0.42
- จำนวนของยานพาหนะตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	15	12.2	108	87.8	1.12	0.33
- คุณภาพของยานพาหนะตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	15	12.2	108	87.8	1.12	0.33
เฉลี่ย	81	65.85	42	34.15	1.66	0.48

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละ ของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่

(N=123)

งานด้านประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ว่าด้วยการป่าไม้	พึงพอใจ		ไม่พึงพอใจ		คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- การรณรงค์ส่งเสริมโครงการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ โครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติฯ โครงการปลูกต้นไม้ประจำปีของชาติ การป้องกันไฟป่า และการป้องกันรักษาป่า	106	86.2	17	13.8	1.86	0.35
- หน่วยงานของท่านได้จัดทำแผนการประชาสัมพันธ์ประจำปีโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน	99	80.5	24	19.5	1.80	0.40
- การเข้าร่วมประชุมหรือรับฟังการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ของประชาชนในพื้นที่	95	77.2	28	22.8	1.77	0.42
- หน่วยงานได้ปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมกับพื้นที่	95	77.2	28	22.8	1.77	0.42
- การดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ประสบผลสำเร็จเป็นไปตามแผนที่วางไว้	90	73.2	33	26.8	1.73	0.44
- ความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการใช้อุปกรณ์การสื่อสารงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ได้เป็นอย่างดี เช่น ภาพถ่ายสไลด์ กล้องถ่ายรูป เครื่องเสียงและวิดีโอ เป็นต้น	56	45.5	67	54.5	1.45	0.50

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ว่าด้วยการป่าไม้	พึงพอใจ		ไม่พึงพอใจ		คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
- อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่	48	39.0	75	61.0	1.39	0.49	
- จำนวนของวัสดุอุปกรณ์ของสื่อต่างๆ เช่นแผ่นปลิว แผ่นโฆษณา เอกสารเผยแพร่ ภาพถ่ายสไลด์ กล้องถ่ายรูป เครื่องเสียงและวิดีโอ ฯลฯ	32	26.0	91	74.0	1.26	0.44	
- งบประมาณที่ได้รับในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่	21	17.1	102	82.9	1.17	0.38	
	เฉลี่ย	84	68.29	39	31.71	1.68	0.47

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละ ของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านงานคดีและของกลาง

(N=123)

ด้านงานคดีและของกลาง	พึงพอใจ		ไม่พึงพอใจ		คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- การรายงานผลเกี่ยวกับคดีป่าไม้ โดยจะต้องรายงานทุก 1 เดือน	115	93.5	8	6.5	1.93	0.25
- หน่วยงานของท่านมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับคดีและของกลางเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	114	92.7	9	7.3	1.93	0.26
- การจัดทำสารบบคดีป่าไม้และทะเบียนของกลางโดยจำแนกของกลางออกเป็นประเภทอย่างแน่นอน	107	87.0	16	13.0	1.87	0.34
- ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับของกลางในคดีความผิดเกี่ยวกับการป่าไม้ตามข้อตกลงระหว่างกระทรวงมหาดไทยกับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ฉบับลงวันที่ 1 มกราคม 2532 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	99	80.5	24	19.5	1.80	0.40
- วิธีการดำเนินงานตามระเบียบกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ว่าด้วยการปฏิบัติเกี่ยวกับของกลางในคดีความผิดเกี่ยวกับการป่าไม้ พ.ศ. 2533 เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	89	72.4	34	27.6	1.73	0.45
- การจัดการจำหน่ายของกลางระหว่างคดีหรือคดียังไม่สิ้นสุดโดยวิธีการประมูลจำหน่ายท้องตลาด	82	66.7	41	33.3	1.67	0.47
- การจัดทำลายของกลาง เช่น การใช้ไฟเผาเลื่อยไซ	73	59.3	50	40.7	1.59	0.49

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านงานคดีและของกลาง	พึงพอใจ		ไม่พึงพอใจ		คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
- การคืนของกลางกรณีการสั่งไม่ฟ้องหรือศาลสั่งจัดการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 85 (วรรคท้าย)	49	39.8	74	60.2	1.40	0.49	
- สถานที่จัดเก็บรักษาของกลางในคดีป่าไม้ของหน่วยป้องกันรักษาป่าไว้ให้ปลอดภัย	46	37.4	77	62.6	1.37	0.49	
	เฉลี่ย	106	86.19	17	13.81	1.86	0.35

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละ ของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับด้านงานสารบรรณ

(N=123)

ด้านงานสารบรรณ	พึงพอใจ		ไม่พึงพอใจ		คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
- การรับ ส่ง ได้ตอบหนังสือราชการของหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความรวดเร็ว	101	82.1	22	17.9	1.82	0.38	
- การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สารบรรณต่อการปกปิดหนังสือของทางราชการที่เป็นความลับ	101	82.1	22	17.9	1.82	0.38	
- การจัดเก็บหรือทำลายหนังสือราชการในระยะเวลาอย่างน้อย 1 - 10 ปี	99	80.5	24	19.5	1.80	0.40	
- การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สารบรรณซึ่งเป็นไปตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง	90	73.2	33	26.8	1.73	0.44	
- เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านสารบรรณ	81	65.9	42	34.1	1.66	0.48	
- อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสารบรรณประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า	66	53.7	57	46.3	1.54	0.50	
- จำนวนของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานสารบรรณ	46	37.4	77	62.6	1.37	0.49	
	เฉลี่ย	97	78.86	26	21.14	1.79	0.41

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละ ของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามระดับความพึงพอใจด้านงานอื่นๆ

(N=123)

1. การป้องกันไฟฟ้า	พึงพอใจ		ไม่พึงพอใจ		คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
- หน่วยงานของท่านได้มีการจัดทำแผนงานป้องกันไฟฟ้าประจำปีเป็นขั้นตอน อย่างชัดเจน	88	71.5	35	28.5	1.71	0.45	
- การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่เพื่อป้องกันไฟฟ้า	85	69.1	38	30.9	1.69	0.46	
- เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ด้านการป้องกันไฟฟ้า	83	67.5	40	32.5	1.67	0.47	
- อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานการป้องกันไฟฟ้า	72	58.5	51	41.5	1.58	0.49	
- หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณตามแผนที่วางไว้	63	51.2	60	48.8	1.51	0.50	
- จำนวน วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานการป้องกันไฟฟ้า	52	42.3	71	57.7	1.42	0.50	
	เฉลี่ย	69	56.10	54	43.90	1.56	0.50

ตารางที่ 7 (ต่อ)

	พึงพอใจ		ไม่พึงพอใจ		คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
- หน่วยงานของท่านเมื่อปฏิบัติงานตามแผนปีตรวจสอบสภาพป่าประจำปีแล้ว สามารถทราบบริเวณพื้นที่ป่าที่ถูกทำลายได้อย่างรวดเร็วและดำเนินการตรวจปราบปรามได้อย่างมีประสิทธิภาพ	98	79.7	25	20.3	1.80	0.40	
- การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การบินและเจ้าหน้าที่ภาคพื้นดินว่าประสานงานกันดีเป็นปกติและเหมาะสม	93	75.6	30	24.4	1.76	0.43	
- การปฏิบัติงานตามแผนปีตรวจสอบสภาพป่าประจำปี ประสบผลสำเร็จไปตามแผนที่วางไว้	91	74.0	32	26.0	1.74	0.44	
- หน่วยงานของท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามแผนปีตรวจสอบสภาพป่าปีละ 1 - 2 ครั้ง	71	57.7	52	42.3	1.58	0.50	
- สภาพเครื่องบินของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่นำมาใช้ตามแผนปีตรวจสอบสภาพป่า ประจำปีที่ผ่านมา	60	48.8	63	51.2	1.49	0.50	
	เฉลี่ย	87	70.73	36	29.27	1.71	0.46

ตารางที่ 7 (ต่อ)

3. การตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบ	พึงพอใจ		ไม่พึงพอใจ		คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- นโยบายของรัฐที่มีมาตรการให้ประชาชนใช้ทรัพยากรป่าไม้ในด้านอุตสาหกรรมให้ประหยัดที่สุดและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	115	93.5	8	6.5	1.93	0.25
- หน่วยงานของท่านได้ให้ความรู้และความเข้าใจแก่ผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมไม้เกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายป่าไม้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ	94	76.4	29	23.6	1.76	0.43
- ความรู้ ความสามารถหรือความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านอุตสาหกรรมป่าไม้	92	74.8	31	25.2	1.75	0.44
- หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้รับอนุญาตเพื่อป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับกฎหมายป่าไม้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	92	74.8	31	25.2	1.75	0.44
- นโยบายของกรมป่าไม้ พ.ศ. 2538 ที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การอนุญาตตั้งโรงงานแปรรูปไม้ และค้าหรือมีไว้ครอบครองเพื่อการค้า ซึ่งสิ่งประดิษฐ์ เครื่องใช้หรือสิ่งอื่นใด บรรดาที่ทำด้วยไม้หวงห้ามตาม พ.ร.บ.ป่าไม้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	91	74.0	32	26.0	1.74	0.44
เฉลี่ย	101	82.11	22	17.89	1.82	0.39

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(N=123)

4. การตรวจสอบการได้รับการใช้ประโยชน์ที่ดินป่าสงวนแห่งชาติในพื้นที่ รับผิดชอบ	พึงพอใจ		ไม่พึงพอใจ		คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
- การที่ผู้ที่ได้รับอนุญาตได้ปฏิบัติตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์และข้อแนะนำเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ที่ดิน ป่าสงวนแห่งชาติจากเจ้าหน้าที่	100	81.3	23	18.7	1.81	0.39	
- การที่ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ใช้ประโยชน์ที่ดินป่าสงวนแห่งชาติแล้วผู้รับอนุญาตนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า และเหมาะสม	93	75.6	30	24.4	1.76	0.43	
- วิธีการปฏิบัติงานตามระเบียบกรมป่าไม้ ว่าด้วยการอนุญาตให้เข้าทำประโยชน์หรืออยู่อาศัยภายในเขตป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2539 เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	81	65.9	42	34.1	1.66	0.48	
- หน่วยงานของท่านได้รับมอบหมายให้ทำการควบคุมตรวจสอบ การอนุญาตให้เข้าทำประโยชน์หรืออยู่อาศัยในเขตป่าสงวนแห่งชาติปีละ 1 ครั้ง	80	65.0	43	35.0	1.65	0.48	
- ผลการปฏิบัติงานควบคุมตรวจสอบการใช้ประโยชน์ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติในรอบปีที่ผ่านมา	74	60.2	49	39.8	1.60	0.49	
	เฉลี่ย	91	73.98	32	26.02	1.74	0.44

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(N=123)

5. โครงการส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ	พึงพอใจ		ไม่พึงพอใจ		คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
- นโยบายของรัฐที่ให้เงินสนับสนุนผู้เข้าร่วมโครงการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจไร่ละ 3,000 บาท	107	87.0	16	13.0	1.87	0.34	
- ท่านได้ดำเนินการตามโครงการส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจแล้วราษฎรได้ รับความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้	104	84.6	19	15.4	1.85	0.36	
- ผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจในรอบปีที่ผ่านมา	93	75.6	30	24.4	1.76	0.43	
- งบประมาณที่ได้รับในการส่งเสริมโครงการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ	69	56.1	54	43.9	1.56	0.50	
- อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ใช้ในการส่งเสริมโครงการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ	60	48.8	63	51.2	1.49	0.50	
	เฉลี่ย	92	74.80	31	25.20	1.75	0.44

ตารางที่ 8 สรุปจำนวนและร้อยละเฉลี่ย ของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมาย
 ว่าด้วยการป่าไม้ ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง ด้านงานสารบรรณ และด้านงานอื่นๆ ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า
 ในท้องที่จังหวัดแพร่

(N=123)

งานที่ปฏิบัติ	พึงพอใจ		ไม่พึงพอใจ		คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้	81	65.85	42	34.15	1.66	0.48
- ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่	84	68.29	39	31.71	1.68	0.47
- ด้านงานคดีและของกลาง	106	86.19	17	13.81	1.86	0.35
- ด้านงานสารบรรณ	97	78.86	26	21.14	1.79	0.41
- ด้านงานอื่นๆ						
- การป้องกันไฟป่า	69	56.10	54	43.90	1.56	0.50
- การปฏิบัติงานตามแผนบินตรวจสอบสภาพป่าประจำปี	87	70.73	36	29.27	1.71	0.46
- การตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้ในพื้นที่รับผิดชอบ	101	82.11	22	17.89	1.82	0.39
- การตรวจสอบการได้รับการใช้ประโยชน์ที่ดินป่าสงวนแห่งชาติใน พื้นที่รับผิดชอบ	91	73.98	32	26.02	1.74	0.44
- โครงการส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ	92	74.80	31	25.20	1.75	0.44
รวม (ด้านอื่นๆ)	92	74.80	31	25.20	1.75	0.44
รวมทั้ง 5 ด้าน	96	78.05	27	21.95	1.78	0.41

ตอน 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่

การศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ โดยได้ตั้งสมมติฐานคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ มีความสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ตามทฤษฎีของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้คือ

1. อายุ
2. วุฒิการศึกษา
3. อายุราชการ
4. ระดับตำแหน่ง
5. เงินเดือนและรายได้พิเศษกรณีพิเศษ 2 ชั้น
6. การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ
7. การฝึกอบรม

สำหรับการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว ได้ใช้สถิติสหสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และไคสแควร์ (Chi-Square Test) ที่กำหนดให้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่าตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร จากตัวแปรทั้งหมด 7 ตัวแปร มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจที่ต้องปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานสารบรรณและด้านงานอื่นๆ คือ การปฏิบัติงานตามแผนบิณฑรสอบสภาพป่าประจำปี การตรวจสอบการได้รับการใช้ประโยชน์ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติ ของผู้ให้มุล ซึ่งได้แก่วุฒิการศึกษา เงินเดือนและรายได้พิเศษ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ 2 ชั้น และการฝึกอบรม สำหรับตัวแปรอิสระอีก 3 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด ซึ่งได้แก่ อายุ อายุราชการและระดับตำแหน่ง ซึ่งผลการวิจัยมีดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง ด้านงานสารบรรณและด้านงานอื่น ๆ ตามตารางที่ 9 พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านแต่อย่างใด หมายความว่าอายุไม่มีผลทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัลยา บุตรดี (2533: 21) ที่กล่าวว่า อายุไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ ตามตารางที่ 9 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง ด้านงานสารบรรณ และด้านงานอื่น ๆ ผลการศึกษาเมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าวุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กันไปในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เพียงงานเดียวคือ การตรวจสอบการได้รับการใช้ประโยชน์ ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติ แต่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง ด้านงานสารบรรณแต่อย่างใด เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรในภาพรวมแล้ว พบว่าวุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด ซึ่งหมายความว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงหรือต่ำไม่มีผลทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลแตกต่างกันแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สนธิ ศุภสิทธิ์ (2524:97) วิจัยและพบว่า วุฒิปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี กับวุฒิที่สูงกว่าปริญญาตรี ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของความพึงพอใจแต่จะแตกต่างกันทางรายด้านองค์ประกอบของงาน ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ระบุว่า วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูล

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างอายุราชการ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง ด้านงานสารบรรณและด้านงานอื่นๆ ตามตารางที่ 9 นั้น พบว่าในภาพรวมอายุราชการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 ด้านแต่อย่างใด ซึ่งหมายความว่า ผู้ที่มีอายุราชการมากขึ้นไม่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนันต์ ปัญญาวีร์ (2534: 120) ที่กล่าวว่า อายุราชการ มิใช่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานแต่อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งหมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานมีระยะเวลาในการทำงานมากหรือน้อย จะไม่ส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานดีขึ้นหรือเลวลง และขวัญในการทำงานก็จะไม่เปลี่ยนแปลงตามระยะเวลาการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ตามตารางที่ 9 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่งกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง ด้านงานสารบรรณ และด้านงานอื่นๆ ในภาพรวมพบว่าระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านแต่อย่างใด ซึ่งหมายความว่า ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงหรือต่ำจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกันเลย ซึ่งผลการวิจัยนี้แตกต่างจากผลการศึกษาของ อนันต์ ปัญญาวีร์ (2534: 20) ที่กล่าวว่า ตำแหน่งมีส่วนสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจที่จะทำงาน คนที่มีตำแหน่งสูงๆ ย่อมจะมีความภูมิใจในความสำเร็จของตนเองมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นไปด้วย ดังนั้นจึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ระบุว่า ระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูล

ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและรายได้พิเศษกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและรายได้พิเศษ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านได้แก่ งานด้านป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง ด้านงานสารบรรณและด้านงานอื่นๆ ตามตารางที่ 9 นั้น ผลการศึกษาเมื่อแยกพิจารณาของแต่ละด้านแล้วพบว่า เงินเดือนและรายได้พิเศษมีความสัมพันธ์กันไปในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความพึงพอใจในด้านงานสารบรรณเพียงด้านเดียว แต่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจด้านงานป้องกัน และปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง และด้านงานอื่นๆ ทุกงานแต่อย่างใด เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรในภาพรวมแล้ว พบว่าเงินเดือนและรายได้พิเศษไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด ซึ่งหมายความว่าผู้ที่มีเงินเดือนและรายได้พิเศษมากหรือน้อยไม่มีผลทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันแต่อย่างใด ซึ่งผลการวิจัยนี้แตกต่างจากผลการศึกษาของ สมพงษ์ เกษมสิน (2519: 125) ที่กล่าวว่า ค่าจ้างและเงินเดือนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงานของคนงาน และเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจรักงานและปฏิบัติงานได้ดี ดังนั้นจึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ระบุว่า เงินเดือนและรายได้พิเศษมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูล แต่อย่างไรก็ตามพบว่า เงินเดือนและรายได้พิเศษมีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.21 ซึ่งหมายความว่าถ้าเจ้าหน้าที่ป่าไม้มีโอกาสได้รับเงินเดือนและรายได้พิเศษเพิ่มมากขึ้น อาจจะมีแนวโน้มในการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2523: 145) ที่กล่าวว่า เงินเดือนและสวัสดิการของ ข้าราชการมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติเต็มความสามารถ และให้ข้าราชการพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่นานที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ 2 ชั้นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ 2 ชั้นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง ด้านงานสารบรรณ และด้านงานอื่นๆ ตามตารางที่ 9 ผลการศึกษาเมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้านพบว่า การได้รับการพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ 2 ชั้น มีความสัมพันธ์กันไปในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานสารบรรณเพียงด้านเดียว แต่ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง และด้านงานอื่นๆ ทุกงานแต่อย่างใด เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรในภาพรวมแล้วพบว่า การได้รับการพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ 2 ชั้น ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด ซึ่งหมายความว่า ผู้ที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ 2 ชั้นบ่อยครั้งไม่มีผลทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้แตกต่างจากผลการศึกษาของ จุมพล หนีมพานิช (2527: 21) ที่กล่าวว่า รางวัลหรือผลตอบแทนสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและผู้บริหารที่ต้องการสนับสนุน ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ความเหมาะสมของรางวัลหรือผลตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นจึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ระบุว่า การได้รับการพิจารณาความดีความชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูล

ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง ด้านงานสารบรรณ และด้านงานอื่นๆ ตามตารางที่ 9 ผลการศึกษาเมื่อแยกพิจารณาแล้วแต่ละด้าน พบว่าการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กันไปในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่และงานด้านอื่นๆ คือ การตรวจสอบการได้รับการ

ใช้ประโยชน์ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติและปฏิบัติงานตามแผนบิณฑรตรวจสอบสภาพป่าประจำปี แต่
ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานป้องกัน
และปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ด้านงานคดีและของกลางและด้านงาน
สารบรรณแต่อย่างใด เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรในภาพรวมแล้ว พบว่าการฝึกอบรม
ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลแต่
อย่างใด ซึ่งหมายความว่า ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมากหรือน้อยไม่มีผลทำให้ระดับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานแตกต่างกันแต่อย่างใด ซึ่งผลการวิจัยนี้แตกต่างจากผลการศึกษาของ สมยศ
นาวิการ (2525: 40) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มความรู้ ความชำนาญและความสามารถ
ประสบการณ์ที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นจึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ระบุว่า การฝึก
อบรมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูล



ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิด กฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง ด้านงานสารบรรณและด้านงานอื่นๆ ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วย ป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่

(N=123)

ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม	ค่าสหพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม										รวมทั้ง รวม 5 ด้าน
	ด้านงานป้องกัน และปราบปราม การกระทำผิด กฎหมายว่าด้วย การป่าไม้	ด้านงาน ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่	ด้านงาน คดีและ ของกลาง	ด้านงาน สารบรรณ ไฟป่า	ด้านงาน งานป้องกัน การปฏิบัติงาน ตามแผนบิน ตรวจสอบสภาพ ป่าประจำปี	ด้านอื่นๆ การตรวจ สอบกิจการ จุดสถานีกรม ไม้ในพื้นที่ รับผิดชอบ	การตรวจสอบ การได้รับใช้ การปลูกป่า ประโยชน์ที่ดิน ป่าสงวนแห่ง ชาติในพื้นที่ รับผิดชอบ	การส่งเสริม การปลูกป่า ไม้เศรษฐกิจ	รวม		
- อายุ	r = - 0.02 p = 0.84	r = 0.01 p = 0.94	r = - 0.01 p = 0.90	r = - 0.09 p = 0.33	r = - 0.01 p = 0.87	r = 0.04 p = 0.69	r = - 0.00 p = 0.98	r = 0.01 p = 0.92	r = - 0.09 p = 0.30	r = 0.01 p = 0.88	r = - 0.04 p = 0.63
- วุฒิการศึกษา	$\chi^2 = 5.99$ p = 0.06	$\chi^2 = 7.74$ p = 0.01	$\chi^2 = 8.55$ p = 0.03	$\chi^2 = 9.10$ p = 0.02	$\chi^2 = 6.08$ p = 0.07	$\chi^2 = 5.54$ p = 0.16	$\chi^2 = 4.41$ p = 0.15	$\chi^2 = 12.50^*$ p = 0.00	$\chi^2 = 7.92$ p = 0.69	$\chi^2 = 14.38$ p = 0.06	$\chi^2 = 9.07$ p = 0.15
- อายุราชการ	r = - 0.02 p = 0.81	r = - 0.01 p = 0.93	r = - 0.05 p = 0.54	r = - 0.13 p = 0.13	r = 0.01 p = 0.91	r = 0.04 p = 0.68	r = - 0.00 p = 0.99	r = - 0.03 p = 0.76	r = - 0.09 p = 0.31	r = 0.02 p = 0.80	r = - 0.05 p = 0.56
- ระดับตำแหน่ง	$\chi^2 = 9.67$ p = 0.36	$\chi^2 = 3.58$ p = 0.82	$\chi^2 = 5.64$ p = 0.18	$\chi^2 = 7.40$ p = 0.03	$\chi^2 = 7.56$ p = 0.47	$\chi^2 = 9.60$ p = 0.70	$\chi^2 = 3.59$ p = 0.60	$\chi^2 = 3.17$ p = 0.19	$\chi^2 = 4.86$ p = 0.48	$\chi^2 = 2.71$ p = 0.80	$\chi^2 = 23.27$ p = 0.73
- เงินเดือนและรายได้พิเศษ	r = - 0.04 p = 0.65	r = - 0.02 p = 0.78	r = - 0.11 p = 0.21	r = - 0.21 p = 0.02	r = - 0.06 p = 0.48	r = 0.00 p = 0.97	r = - 0.05 p = 0.57	r = - 0.12 p = 0.19	r = - 0.11 p = 0.24	r = - 0.02 p = 0.84	r = - 0.08 p = 0.37
- การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	r = 0.06 p = 0.50	r = 0.03 p = 0.76	r = - 0.13 p = 0.16	r = - 0.18 p = 0.05	p = 0.03 p = 0.72	r = 0.03 p = 0.72	r = - 0.02 p = 0.79	r = - 0.09 p = 0.31	r = - 0.13 p = 0.15	r = - 0.06 p = 0.51	r = - 0.12 p = 0.17
- การฝึกอบรม	r = 0.13 p = 0.15	r = 0.17* p = 0.05	r = 0.10 p = 0.25	r = 0.11 p = 0.21	r = 0.03 p = 0.75	r = 0.17* p = 0.06	r = 0.06 p = 0.53	r = 0.19* p = 0.04	r = 0.14 p = 0.12	r = 0.19 p = 0.03	r = 0.14 p = 0.12

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอน 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ นั้น เป็นการให้ความเห็นตามที่เจ้าหน้าที่ป่าไม้แต่ละคนประสบกับตนเอง ซึ่งเป็นผลให้การปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ในการศึกษาครั้งนี้ เจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่าในท้องที่จังหวัดแพร่ ได้ระบุถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ

- ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้
- ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่
- ด้านงานคดีและของกลาง
- ด้านงานสารบรรณ
- ด้านงานอื่นๆ

ซึ่งผลการวิจัยในตารางที่ 10 ได้นำเสนอปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ผ่านมาในแต่ละด้านคือ

ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ผู้ให้ข้อมูล 87 คน ระบุว่ารถยนต์และรถจักรยานยนต์ของทางราชการที่ใช้ประจำหน่วยฯ ส่วนใหญ่มีสภาพเก่าเนื่องจากใช้งานมาหลายปีทำให้ชำรุดทรุดโทรม ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รองลงมา 55 คน ระบุว่างบประมาณที่ได้รับเป็น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าซ่อมรถยนต์และรถจักรยานยนต์ ไม่เพิ่มขึ้นมีแต่จะลดลง จึงเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน 52 คน ระบุว่าอาวุธปืนที่ใช้ประจำหน่วยฯมีไม่เพียงพอต่อปริมาณและลำสมัย 50 คน ระบุว่าวิทยุสื่อสารที่ใช้ประจำหน่วยฯมีไม่เพียงพอต่อปริมาณและด้วยคุณภาพ 42 คน ระบุว่าอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยฯไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 30 คน ระบุว่าการทำงานของเจ้าหน้าที่มักจะได้รับ การต่อต้านหรือถูกขัดขวางจากราษฎรในพื้นที่ ทั้งนี้เนื่องจากราษฎรเหล่านั้นยังต้องอาศัยรายได้จากการลักลอบทำไม้และเก็บหาของป่าอยู่ เนื่องจากความยากจนและไม่มีอาชีพอื่นทดแทน

21 คน ระบุว่าเจ้าหน้าที่บางหน่วยงานขาดความจริงใจไม่สนับสนุนในการป้องกันรักษาป่า แต่จะไปรู้เห็นเป็นใจหรือสนับสนุนผู้กระทำผิดหรือกระทำเสียเอง 19 คน ระบุว่าขาดขวัญและกำลังใจในการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชา 17 คน ระบุว่าเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยยังขาดความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในบางสาขาวิชาการที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน 17 คน ระบุว่านโยบายของรัฐในด้านการป้องกันรักษาป่าไม่แน่นอนและต่อเนื่อง ขาดเอกภาพเนื่องจากเปลี่ยนรัฐบาลบ่อยจึงทำให้นโยบายเปลี่ยนตามไปด้วย 15 คน ระบุว่าในการปฏิบัติต้องเสี่ยงภัยอันตราย แต่กฎหมายการป้องกันตัวเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพของเจ้าหน้าที่ยังไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเท่าที่ควร 14 คน ระบุว่าราษฎรขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ที่ดีพอ ต้องให้การศึกษาอบรมสร้างจิตสำนึกใหม่ 13 คน ระบุว่าค่านิยมที่ลึกลับตาดและนำต้นไม้ขนาดใหญ่ออกจากป่ามาปลูกสร้างที่อยู่อาศัยยังมีอยู่ 13 คน ระบุว่าการเพิ่มขึ้นของประชากรจึงทำให้ต้องการที่ดินเพื่อทำการเกษตรกรรมในลักษณะทำไร่เลื่อนลอย และใช้เป็นที่อยู่อาศัยมีมากขึ้นโดยลักลอบเข้าไปแผ้วถางป่าในเขต ป่าสงวนแห่งชาติ 13 คน ระบุว่ากฎหมายลงโทษผู้กระทำผิดเกี่ยวกับการป่าไม้มียังมีช่องโหว่ควรปรับปรุงและเพิ่มโทษหนักขึ้น 13 คน ระบุว่าผู้กระทำผิดรู้การเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ดี เพราะมีเครื่องมือการสื่อสารที่ดีมักจะแจ้งข่าวให้พรรคพวกทราบล่วงหน้าอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลก็คือคน หมายถึงตัวเจ้าหน้าที่ป่าไม้ผู้ปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอและยังขาดความรู้ ความสามารถในบางสาขาวิชาที่จะนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ขาดขวัญและกำลังใจเนื่องจาก ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่ได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจังและขาดความร่วมมือจากประชาชนในการที่จะ ป้องกันรักษาป่าให้คงอยู่ นอกจากนี้ก็เกิดจากนโยบายของรัฐบาลที่ไม่แน่นอนเพราะเปลี่ยนรัฐบาลบ่อย และงบประมาณที่ได้รับ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่ามีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน

ดำเนินงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ดำเนินงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ผู้ให้ข้อมูล 63 คน ระบุว่าขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ การผลิตสื่อและการใช้สื่อต่างๆ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อ

พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น 45 คน ระบุว่าขาดวัสดุอุปกรณ์และสื่อต่างๆที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ได้แก่ รถยนต์ที่ใช้ประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ เครื่องเสียง เครื่องฉายสไลด์ วีดีโอ เอกสารเผยแพร่ แผ่นพับ แผ่นโฆษณา 43 คน ระบุว่างบประมาณที่ได้รับในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ไม่เพียงพอ 29 คน ระบุว่าราษฎรในพื้นที่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือ รับประทานแต่ไม่สนใจปฏิบัติตาม ขาดจิตสำนึกเนื่องจากการศึกษาต่ำทำให้ไม่เข้าใจถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และ 16 คน ระบุว่าการประสานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้การประชาสัมพันธ์ไม่บรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่อยู่ที่การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญด้านการประชาสัมพันธ์โดยเฉพาะ ซึ่งจะเป็นบุคคลที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ โน้มน้าวประชาชนให้เกิดความสนใจเข้าร่วมรับฟังและนำกลับไปปฏิบัติได้ แต่ในการประชาสัมพันธ์ที่จะให้บังเกิดผลดีได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยสื่อต่างๆ อย่างเพียงพอ

ด้านงานคดีและของกลาง

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ด้านงานคดีและของกลาง ผู้ให้ข้อมูล 41 คน ระบุว่าไม่มีสถานที่จัดเก็บรักษาของกลาง ไม่มีรั้วล้อมรอบขอบเขตจึงไม่มีความปลอดภัยต่อการเสียหายสูญหาย 25 คน ระบุว่าไม่มีเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบโดยตรง ผู้ที่ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ ความเข้าใจด้านงานคดีและของกลางดีพอ จึงทำให้การจัดการเกี่ยวกับของกลางไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 24 คน ระบุว่าการบังคับคดีเกี่ยวกับของกลางตามระเบียบและกฎหมายยังมีช่องโหว่ทำให้คดีบางคดีที่มีตัวผู้ต้องหา และมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการกระทำผิดมักจะคืนของกลางให้แก่เจ้าของที่แท้จริงเนื่องจากอัยการสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องหรือศาลสั่งคดีถึงที่สุดให้จัดการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 85 (วรรคท้าย) 17 คน ระบุว่าควรแก้กฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ให้เหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ โดยให้มีการยึดอุปกรณ์ของกลางที่ใช้ในการกระทำผิดทุกชนิดเพื่อจะได้ยึดหาลบและไม่สามารถนำกลับมาใช้กระทำผิดได้อีก และ 16 คน ระบุว่าการประเมินราคาไม้ของกลางเพื่อขายให้แก่องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ยังต่ำเกินไปควรจะปรับปรุงแก้ไขค่าภาคหลวงของไม้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลด้านงานคดีและของกลาง ปัญหาสำคัญมีสาเหตุมาจากไม่มีสถานจัดเก็บรักษาของกลางซึ่งทำให้ของกลางที่เป็นไม้

และของปาถูกปล่อยทิ้งไว้ให้ตากแดดถูกฝนจึงเกิดการเสียหายผุพังซึ่งทำให้ขายไม่ได้ราคา ส่วนปัญหาอีกประการหนึ่งได้แก่การคืนอุปกรณ์ของกลางให้แก่เจ้าของที่แท้จริง ซึ่งไม่รู้เห็นเป็นใจโดยศาลจะไม่สั่งริบของกลาง อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่เป็นช่องว่างของกฎหมายที่ผู้กระทำผิดใช้เป็นข้ออ้างในทางกฎหมายว่า อุปกรณ์ของกลางที่ใช้ในการกระทำความผิดนั้นไม่ใช่เป็นของตนเองแต่เป็นกรรมสิทธิ์ของผู้อื่นหรือบริษัทห้างร้านที่ตนเองเช่าซื้อมา โดยยังไม่ได้มีการจดทะเบียนจำหน่ายจ่ายโอนให้แต่อย่างใด ซึ่งเมื่อถูกจับกุมก็จะให้เจ้าของกรรมสิทธิ์ที่แท้จริงนำหลักฐานมาแสดงขอรับของกลางคืนทุกครั้ง

ด้านงานสารบรรณ

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ด้านงานสารบรรณ ผู้ให้ข้อมูล 52 คน ระบุว่าขาดพัสดุ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้ ตู้เอกสาร 35 คน ระบุว่างบประมาณจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องเขียน เครื่องพิมพ์ กระดาษพิมพ์ ได้ไม่เพียงพอ จึงทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร และ 30 คน ระบุว่าเครื่องพิมพ์ดีดที่ใช้ประจำหน่วยฯ เป็นเครื่องรุ่นเก่า ชำรุดทรุดโทรม ไม่มีคุณภาพ ใช้ในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ด้านงานสารบรรณ ปัญหาสำคัญมีสาเหตุมาจากขาดพัสดุครุภัณฑ์ตลอดจนเครื่องใช้ต่างๆ ที่ใช้ประจำหน่วยฯ มีจำนวนไม่เพียงพอ เพราะงบประมาณที่จัดสรรให้มีจำกัด

ด้านงานอื่นๆ

1. การป้องกันไฟป่า

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ด้านการป้องกันไฟป่า ผู้ให้ข้อมูล 58 คน ระบุว่าไม่มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการดับไฟป่าที่เพียงพอ ทำให้เมื่อมีไฟป่าเกิดขึ้นจึงไม่สามารถที่จะควบคุมได้ 42 คน ระบุว่าขาดความร่วมมือและสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในด้านวิธีการปฏิบัติงาน และ 38 คน ระบุว่าราษฎรในพื้นที่ขาดจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อการที่ก่อไฟ เพื่อทำการเกษตรกรรม หรือล่าสัตว์แล้วไม่มีการควบคุม

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันไฟป่า ปัญหาสำคัญมีสาเหตุมาจากขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการดับไฟป่าซึ่งมีไม่เพียงพอต่อปริมาณ

งานเป็นส่วนใหญ่ และรองลงมาเป็นปัญหาระบุว่า ขาดความร่วมมือและสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและราษฎรในพื้นที่

2. การปฏิบัติงานตามแผนบิณฑตรวจสอบสภาพป่าประจำปี

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ด้านการปฏิบัติงานตามแผนบิณฑตรวจสอบสภาพป่าประจำปี ผู้ให้ข้อมูล 53 คน ระบุว่ามีปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณในการดำเนินงาน โดยให้เหตุผลว่างบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนไม่เพียงพอกับปริมาณงานทำให้การบิณฑตรวจสอบสภาพป่าได้น้อยครั้ง 34 คน ระบุว่าเครื่องบิณฑของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานมีสภาพเก่ามาก สมรรถนะต่ำจึงไม่มีความปลอดภัยเพียงพอต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน 17 คน ระบุว่าการชักลากไม้ของกลางออกจากป่าที่เป็นภูเขาสูงชันหรือเหวลึกไม่สามารถจะกระทำได้ โดยผู้ให้ข้อมูลให้เหตุผลว่าเนื่องจากไม่มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยจำเป็นต้องขออนุมัติทิ้งไว้ ซึ่งไม่เป็นผลดีแต่อย่างใด และ 16 คน ระบุว่าการใช้เครื่องบิณฑขึ้นบิณฑสำรวจสภาพป่าเป็นการเปิดเผยความลับของทางราชการ ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลให้เหตุผลว่าทำให้ผู้กระทำผิดกฎหมายทราบความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่จึงสามารถหลบหนีได้

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามแผนบิณฑตรวจสอบสภาพป่าประจำปี ปัญหาสำคัญมีสาเหตุมาจากการใช้เครื่องบิณฑขึ้นบิณฑตรวจสอบสภาพป่านั้นแม้ว่าจะได้รับผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่การปฏิบัติงานตามแผนการบิณฑสามารถปฏิบัติได้เพียงปีละ 1 - 2 ครั้งต่อหน่วย โดยให้เหตุผลว่า งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อปริมาณงานและรองลงมาระบุว่า ขาดความเชื่อมั่นในสมรรถนะของเครื่องบิณฑเนื่องจากมีสภาพเก่าใช้งานมานานปี

3. การตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้ในพื้นที่รับผิดชอบ

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ด้านการตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้ในพื้นที่รับผิดชอบ ผู้ให้ข้อมูล 20 คน ระบุว่ามีปัญหา เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานการตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้ 17 คน ระบุว่าอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ 14 คน ระบุว่าหน่วยป้องกันรักษาป่าบางพื้นที่มีปริมาณในด้านกิจการอุตสาหกรรมไม้มากเกินไปจึงไม่สามารถทำการตรวจสอบและควบคุมดูแลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้ในพื้นที่รับผิดชอบอยู่ที่อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และยังขาดความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในวิธีการตรวจสอบและควบคุม

4. การตรวจสอบการได้รับการใช้ประโยชน์ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติ ในพื้นที่รับผิดชอบ

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ด้านการตรวจสอบการได้รับการใช้ประโยชน์ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติในพื้นที่รับผิดชอบ ผู้ให้ข้อมูล 25 คน ระบุว่านโยบายและกฎหมายที่ออกมาให้ถือปฏิบัติไม่มีความชัดเจนและขาดความต่อเนื่อง เพราะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ทางการเมืองเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล 20 คน ระบุว่าเจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความชำนาญในเรื่องแผนที่ และ 16 คน ระบุว่า ขาดเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบการได้รับอนุญาต เช่น กล้องรังวัดผลที่ดิน เทปวัดระยะทาง และเครื่องขีดบอกตำแหน่งที่ตั้งของที่ดิน (G.P.S)

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการได้รับการใช้ประโยชน์ที่ดินป่าสงวนแห่งชาติในพื้นที่รับผิดชอบ ปัญหาสำคัญอยู่ที่นโยบายของรัฐที่จะอนุญาตให้บุคคลหรือนิติบุคคลเข้าไปใช้ประโยชน์ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติได้หรือไม่ได้อย่างไร ขอบเขตมากน้อยแค่ไหน โดยวิธีการอย่างใดบ้าง ซึ่งจะเป็นไปตามนโยบายของแต่ละรัฐบาลที่จะเข้ามาบริหารประเทศ รองลงมาเป็นปัญหาที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ความสามารถในเรื่องแผนที่ดีพอและยังขาดเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งมีปริมาณไม่เพียงพอ

5. โครงการส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ด้านการ ส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ ผู้ให้ข้อมูล 31 คน ระบุว่าขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ 30 คน ระบุว่าขาดการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องจึงทำให้ประชาชนไม่มีความมั่นใจต่อผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ 25 คน ระบุว่าราษฎรยังไม่มีความชำนาญในการเพาะพันธุ์กล้าไม้บางชนิดด้วยตนเองได้ จึงต้องการให้ทางราชการสนับสนุนเรื่องกล้าไม้ 21 คน ระบุว่างบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน และ 18 คน ระบุว่าระเบียบและกฎเกณฑ์ยังไม่เอื้ออำนวยให้ผู้เข้าร่วมโครงการอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลด้านการส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ ปัญหาสำคัญอยู่ที่การขาดอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่ทำการส่งเสริมในด้านการปลูกป่า การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้มีความรู้ ความเข้าใจต่อการที่ผู้เข้าร่วมโครงการจะได้รับสิทธิและผลประโยชน์ในการเข้าร่วมโครงการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจได้อย่างแท้จริง และเป็นรูปธรรมที่สามารถนำไปสู่การยอมรับและนำไปปฏิบัติได้ รองลงมาเป็นปัญหาเรื่องงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอกับปริมาณงาน

ตารางที่ 10 จำนวนของข้อมูลปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่

(N=123)

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้	จำนวน
1. ปัญหาด้านงานป้องกันและปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้	
- รถยนต์และรถจักรยานยนต์ของทางราชการที่ใช้ประจำหน่วยฯ ส่วนใหญ่มีสภาพเก่าเนื่องจากใช้งานมาหลายปีทำให้ชำรุดทรุดโทรมไม่มีประสิทธิภาพใช้ในการปฏิบัติงาน	87
- งบประมาณที่ได้รับเป็น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าซ่อมรถยนต์ และรถจักรยานยนต์ ไม่เพิ่มขึ้นมีแต่จะลดลง จึงเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	55
- อาวุธปืนที่ใช้ประจำหน่วยฯ มีไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย	52
- วิทยุสื่อสารที่ใช้ประจำหน่วยฯ มีไม่เพียงพอ และด้อยคุณภาพ	50
- อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	42
- การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มักจะได้รับต่อการต่อต้านหรือถูกขัดขวางจากราษฎรในพื้นที่ ทั้งนี้เนื่องจากราษฎรเหล่านั้นยังต้องอาศัยรายได้จากการลักลอบทำไม้และเก็บหาของป่าอยู่ เนื่องจากความยากจนและไม่มีอาชีพอื่นทดแทน	30
- เจ้าหน้าที่บางหน่วยงานขาดความจริงใจไม่สนับสนุนในการป้องกันรักษาป่า แต่จะไปรู้เห็นเป็นใจหรือสนับสนุนผู้กระทำผิดหรือกระทำเสียเอง	21
- ขาดขวัญและกำลังใจในการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชา	19

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้	จำนวน
- เจ้าหน้าที่ประจำหน่วยฯ ยังขาดความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ในบางสาขาวิชาที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน	17
- นโยบายของรัฐในด้านการป้องกันรักษาป่าไม้แน่นอนและต่อเนื่อง ขาด เอกภาพเนื่องจากเปลี่ยนรัฐบาลบ่อยจึงทำให้นโยบายเปลี่ยนตามไปด้วย	17
- ในการปฏิบัติงานต้องเสี่ยงภัยอันตรายแต่กฎหมายการป้องกันตัวเพื่อคุ้มครอง สวัสดิภาพของเจ้าหน้าที่ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เท่าที่ควร	15
- ค่านิยมที่ลึกลอบตัดและนำต้นไม้ขนาดใหญ่ออกจากป่ามาปลูกสร้างที่อยู่ อาศัยยังมีอยู่	13
- การเพิ่มขึ้นของประชากรจึงทำให้ต้องการที่ดินเพื่อทำการเกษตรกรรมใน ลักษณะทำไร่เลื่อนลอย และใช้เป็นที่อยู่อาศัยมีมากขึ้นโดยลึกลอบเข้าไป แผ้วถางป่าในเขตป่าสงวนแห่งชาติ	13
- กฎหมายลงโทษผู้กระทำผิดเกี่ยวกับการป่าไม้ยังมีช่องโหว่ควรปรับปรุงและ เพิ่มโทษหนักขึ้น	13
- ผู้กระทำผิดรู้การเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ดีเพราะมีเครื่องมือการสื่อสารที่ดี มักจะแจ้งข่าวให้พรรคพวกทราบล่วงหน้าอยู่เสมอ	13
2. งานด้านประชาสัมพันธ์และเผยแพร่	
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ ด้านการ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่และการใช้สื่อต่าง ๆ ควรจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	63
- ขาดวัสดุ อุปกรณ์และสื่อต่าง ๆ ที่ใช้ในงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ได้แก่ รถยนต์ที่ใช้ประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ เครื่องฉายสไลด์ เครื่องเสียง วีดีโอ แผ่นโฆษณา แผ่นพับ เอกสารเผยแพร่	45
- งบประมาณที่ได้รับในด้านประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ไม่เพียงพอ	43

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้	จำนวน
- ประชาชนในพื้นที่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือ รับประทานแต่ไม่สนใจปฏิบัติตาม ขาดจิตสำนึกเนื่องจากการศึกษาดำ ทำให้ไม่เข้าใจถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	29
- การประสานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้การประชาสัมพันธ์ไม่บรรลุวัตถุประสงค์	16
3. งานด้านคดีและของกลาง	
- ไม่มีสถานที่จัดเก็บของกลาง ไม่มีรั้วล้อมรอบขอบเขต จึงไม่มีความปลอดภัยต่อการเสียหายสูญหาย	41
- ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความเข้าใจ ด้านงานคดีและของกลางดีพอ จึงทำให้การจัดการเกี่ยวกับของกลางไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	25
- การบังคับคดีเกี่ยวกับของกลางตามระเบียบและกฎหมายยังมีช่องโหว่ทำให้คดีบางคดีที่มีตัวผู้ต้องหาและมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการกระทำผิดมักจะคืนของกลางให้แก่เจ้าของที่แท้จริง เนื่องจากอัยการสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องหรือศาลสั่งคดีถึงที่สุดให้จัดการตาม ป.วิอาญา มาตรา 85 (วรรคท้าย)	24
- ควรแก้กฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ให้เหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ โดยให้มีการยึดอุปกรณ์ของกลางทุกชนิดเพื่อจะได้ขีดหลาบและไม่สามารถนำกลับมาใช้กระทำผิดได้อีก	17
- การประเมินราคาไม้ของกลางเพื่อขายให้แก่องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ยังต่ำเกินไปควรจะปรับปรุงแก้ไขค่าภาคหลวงของไม้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	16

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้	จำนวน
4. งานด้านสารบรรณ	
- ขาดพัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และตู้ สำหรับการ จัดเก็บเอกสารไว้ให้เป็นระเบียบ	30
- งบประมาณจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องเขียน เครื่องพิมพ์ดีด กระดาษพิมพ์ ได้ไม่เพียงพอ จึงทำให้การปฏิบัติงาน ไม่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล เท่าที่ควร	25
5. งานด้านอื่นๆ	
5.1 การป้องกันไฟป่า	
- ไม่มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการดับไฟป่าที่เพียงพอ ทำให้เมื่อมีไฟป่า เกิดขึ้นจึงยากที่จะควบคุมได้	58
- ขาดความร่วมมือและสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในด้านวิธีการ ปฏิบัติงานป้องกันไฟป่า	42
- ราษฎรในพื้นที่ขาดจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อการที่ก่อไฟเพื่อทำการ เกษตรกรรมหรือล่าสัตว์ป่าแล้วไม่มีการควบคุม	38
5.2 การปฏิบัติงานตามแผนบิณฑตรวจสอบสภาพป่าประจำปี	
- งบประมาณมีไม่เพียงพอทำให้การบิณฑตรวจสอบได้น้อยครั้งควรเพิ่มมาก ขึ้นเพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	53
- เครื่องบิณฑที่ใช้มีสภาพเก่ามากสมรรถนะต่ำ จึงไม่มีความปลอดภัยเพียงพอ ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	34

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้	จำนวน
- การใช้เครื่องบินขึ้นบินสำรวจสภาพป่าเป็นการเปิดเผยความลับของทางราชการทำให้ผู้กระทำผิดกฎหมายทราบความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ จึงสามารถหลบหนีได้	16
5.3 การตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้ในพื้นที่รับผิดชอบ	
- วิธีการปฏิบัติงานตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้	20
- อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ	17
- หน่วยฯบางพื้นที่มีปริมาณงานในด้านกิจการอุตสาหกรรมไม้มากเกินไป จึงไม่สามารถทำการตรวจสอบและควบคุมดูแลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	14
5.4 การตรวจสอบการได้รับการใช้ประโยชน์ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติในพื้นที่รับผิดชอบ	
- นโยบายและกฎหมายที่ออกมาให้ถือปฏิบัติไม่มีความชัดเจนและขาดความต่อเนื่องเพราะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ทางการเมือง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล	25
- เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความชำนาญในเรื่องแผนที่	20
- ขาดเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบการได้รับอนุญาตเช่น กล้องรังวัดที่ดิน เทปวัดระยะทางและเครื่องบอกตำแหน่งที่ตั้งของที่ดิน (G.P.S.)	16
5.5 การส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ	
- ขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ	31
- ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ประชาชนไม่มีความมั่นใจต่อผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ	30
- ราษฎรยังไม่มีความชำนาญการในการเพราะพันธุ์กล้าไม้บางชนิดด้วยตนเองได้ จึงต้องการให้ทางราชการสนับสนุนเรื่องกล้าไม้	25
- งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ	21
- ระเบียบและกฎเกณฑ์ยังไม่เอื้ออำนวยให้ผู้เข้าร่วมโครงการอย่างแท้จริง	18

บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

(SUMMARY AND RECOMMENDATIONS)

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ มีเป้าหมายเพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงระบบการบริหารงานและกำหนดนโยบายการป้องกันรักษาป่าให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า สังกัดหน่วยป้องกันรักษาป่า อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ทั้งหมดจำนวน 123 คน ระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม พ.ศ. 2540 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่
2. เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่
4. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ทั้งนี้ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามแล้วได้นำไปทดสอบความตรงในเนื้อหา (content validity) โดยนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาในการทำปัญหาพิเศษเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง จากนั้นนำแบบสอบถามตอน 2 ไปทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่าในท้องที่จังหวัดน่าน จำนวน 20 คน ผลการทดสอบปรากฏว่า ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 ซึ่งแสดงว่ามีความเที่ยงสูงและแบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวัดในเรื่องเดียวกันได้

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย สามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1. **ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของผู้ให้ข้อมูล** ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีอายุเฉลี่ย 39 ปี โดยผู้ให้ข้อมูลมีอายุต่ำสุด 26 ปี และสูงสุด 58 ปี และจบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาการป่าไม้มากที่สุด รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีอายุราชการเฉลี่ย 15 ปี ส่วนระดับตำแหน่งนั้นพบว่า เป็นลูกจ้างประจำตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่ามากที่สุด ผู้ให้ข้อมูลมีเงินเดือนและรายได้พิเศษเฉลี่ย 12,160 บาทต่อเดือน โดยมีรายได้ต่อเดือนสูงสุด 26,210 บาท และต่ำสุด 7,660 บาท สำหรับการได้รับการพิจารณาความดี ความชอบกรณีพิเศษ 2 ชั้น เฉลี่ย 3 ครั้ง ส่วนการเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องการป้องกันรักษาป่า ผู้ให้ข้อมูล ส่วนใหญ่ร้อยละ 53.66 ระบุว่าไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่ระบุว่าเคยเข้ารับการฝึกอบรมนั้น ผลการวิจัยพบว่าเข้ารับการฝึกอบรมเฉลี่ย 2 ครั้ง

สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ มีอายุและอายุราชการแตกต่างกันพอสมควร ซึ่งอายุและอายุราชการโดยเฉลี่ยในระดับนี้ กล่าวได้ว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานพอสมควร สามารถนำความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ได้เป็นอย่างดี เพราะอยู่ในวัยผู้ใหญ่ เข้มแข็งและสร้างตัว ต้องการความสำเร็จ และสนใจเกียรติภูมิขององค์กรและงานที่เขาทำอยู่ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะทำให้มีโอกาสได้เลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ประกอบกับ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาการป่าไม้และปริญญาตรี สามารถกล่าวได้ว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสาขาที่ประกอบอาชีพโดยตรง ซึ่งทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ว่าเป็นผู้ที่เข้าใจนโยบายและแผนงานได้อย่างรวดเร็ว จนสามารถนำเอาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ และหากได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนาอยู่เสมอก็จะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานฯ ได้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นการ เตรียมคนหรือพัฒนาคน ให้มีความสามารถ ประสบการณ์ที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด และส่วนมากกว่าครึ่งหนึ่ง ก็เป็นข้าราชการ ตั้งแต่ระดับ 4 - 6 ซึ่งถือได้ว่าเป็นข้าราชการระดับกลางที่มีเงินเดือนและรายได้พิเศษมากพอสมควร สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วย ป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ แยกออก 5 ด้านคือ

2.1 ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมาย ว่าด้วยการป่าไม้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 65.85 มีความพึงพอใจ และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 34.15 ไม่พึงพอใจ

2.2 ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูล ร้อยละ 68.29 มีความพึงพอใจ และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 31.71 ไม่พึงพอใจ

2.3 ด้านงานคดีและของกลาง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 86.19 มีความพึงพอใจ และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 13.81 ไม่พึงพอใจ

2.4 ด้านงานสารบรรณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 78.86 มีความพึงพอใจ และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 21.14 ไม่พึงพอใจ

2.5 ด้านงานอื่นๆ ได้แก่ งานป้องกันไฟป่า การปฏิบัติงานตามแผนบิณฑตรวจสอบสภาพป่าประจำปี การตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้ การตรวจสอบการได้รับการใช้ประโยชน์ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติ และโครงการส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 78.05 มีความพึงพอใจ และผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 21.95 ไม่พึงพอใจ

สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ส่วนใหญ่ร้อยละ 78.05 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการป้องกันรักษาป่าทั้ง 5 ด้าน ซึ่งแสดงว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำอยู่ จึงทำให้สละเวลา อุทิศแรงใจ แรงกายและแรงปัญญาให้แก่งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Smith ใน นิคม พรหมย้อย (2529: 11) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลทางจิตวิทยา สรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะ ทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงาน พุดได้อย่างจริงใจว่า เขาพอใจกับงานที่เขาทำ (job satisfaction) ส่วนผู้มีความพึงพอใจน้อย ก็มักจะทำงานเพียงตามหน้าที่ ทั้งนี้ก็เป็นผลอันเนื่องมาจากส่วนประกอบที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในงานที่ได้ปฏิบัติ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถ งบประมาณที่ได้รับ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การได้รับค่าตอบแทน การยอมรับนับถือจากหมู่คณะ ความสัมพันธ์อันดี ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน รวมทั้งเงินเดือนและรายได้พิเศษ ดังนั้น จึงทำให้เจ้าหน้าที่ ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ มีสภาพจิตใจที่ดีและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม จึงทำให้มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสามารถทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากกรมป่าไม้บังเกิดผลดี และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของผู้ให้ข้อมูลมีตัวแปรอิสระ 4 ตัวคือ วุฒิการศึกษา เงินเดือนและรายได้พิเศษ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูล สำหรับตัวแปรอิสระอีก 3 ตัว ผลการวิเคราะห์พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ได้แก่ อายุ อายุราชการ และระดับตำแหน่ง จึงถือได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวแปร ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูล

สรุปได้ว่า มีปัจจัยบางประการที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ คือ วุฒิการศึกษา เงินเดือนและรายได้พิเศษ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบและการได้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งแสดงว่า หาก ผู้บังคับบัญชานับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่าในท้องที่จังหวัดแพร่ มีโอกาสเข้าศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น ตลอดจนเปิดโอกาสให้ไปทัศนศึกษาดูงาน หรือเข้ารับการฝึกอบรมในสถานที่ที่ให้ความรู้ทางวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้ได้มีความรู้ความสามารถและมีคุณวุฒิเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งผู้บังคับบัญชามี การพิจารณาความดี ความชอบ กรณีพิเศษ 2 ชั้น ด้วยความเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลให้มีรายได้หรือรับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น ก็มีแนวโน้มว่าจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2519: 298) ที่กล่าวว่า ถ้าหน่วยงานใดหรือองค์กรใดมีผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารบุคคลเป็นอย่างดี และมีปัจจัยต่างๆ เป็นสิ่งจูงใจมาก บุคลากรหรือคนงานในองค์กรนั้น ย่อมจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก

4. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วย ป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่

4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านงานป้องกันและปราบปรามการ
กระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่า ยานพาหนะตลอดจนวัสดุอุปกรณ์
ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น รถยนต์ รถจักรยานยนต์ อาวุธปืน วิทยุสื่อสาร ที่ใช้ประจำหน่วย
ป้องกันรักษาป่าแต่ละหน่วยมีปริมาณไม่เพียงพอ และที่มีใช้ปฏิบัติงานอยู่ก็มีสภาพเก่าชำรุด ทруд
โทรม และต้องการยานพาหนะรถยนต์ที่ขับเคลื่อนด้วยระบบ 4 ล้อ ซึ่งจะทำให้สามารถไปปฏิบัติ
งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ที่เป็นภูเขาสูงชันและทุรกันดารปัญหา
ด้านงบประมาณที่ถูกตัดลดลงทำให้ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน นอกจากนี้อัตรากำลังของเจ้า
หน้าที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ขาดขวัญและกำลังใจในการเลื่อนขั้นและตำแหน่ง และปัญหา
นโยบายของรัฐที่ไม่แน่นอนและต่อเนื่อง ขาดเอกภาพ เนื่องจากเปลี่ยนรัฐบาลบ่อย

4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ผู้
ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่า ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญการด้านการ
ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ และการใช้สื่อ นอกจากนี้ยังขาดยานพาหนะและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็น
สื่อในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่

4.3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านงานคดีและของกลาง ผู้ให้ข้อมูล
ส่วนใหญ่ระบุว่า ไม่มีสถานที่จัดเก็บของกลาง ไม่มีรั้วล้อมรอบขอบเขตจึงไม่มีความปลอดภัยต่อ
การเสียหายสูญหายและไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง นอกจากนี้ระบุว่า ควรปรับปรุงแก้ไข
กฎหมายให้ยึดอุปกรณ์ของกลางที่ใช้ในการกระทำผิดทุกชนิด โดยผู้ให้ข้อมูลให้เหตุผลว่าเพื่อจะ
ทำให้ผู้กระทำผิดมีความเกรงกลัวต่อกฎหมายและนำอุปกรณ์ของกลางนั้นกลับมาใช้ในการ
กระทำผิดได้อีก และปัญหาการจำหน่ายไม้ของกลางให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ราคาต่ำเกินไป
ควรปรับปรุงแก้ไขค่าภาคหลวงของไม้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

4.4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสารบรรณ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่า
เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านสารบรรณประจำหน่วยฯ ได้แก่ เครื่องพิมพ์ดีด
เครื่องเขียน แบบพิมพ์ โต๊ะทำงาน ตู้เก็บเอกสาร มีไม่เพียงพอทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

4.5 ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานด้านอื่น ได้แก่ การป้องกันไฟป่า การปฏิบัติ
งานตามแผนการบินตรวจสอบสภาพป่าประจำปี การตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้ ในพื้นที่
รับผิดชอบ การตรวจสอบการได้รับการใช้ประโยชน์ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติในพื้นที่รับผิดชอบ
และโครงการส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่า มีปัญหาและอุปสรรคใน

เรื่องของแผนงานไม่ชัดเจนและต่อเนื่อง นอกจากนี้ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ อัตรากำลังและ ความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตลอดจนเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ

สรุปได้ว่าปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วย ป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ นั้น พบว่า ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิด กฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ในเรื่องของยานพาหนะและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ อาวุธปืน วิทยุสื่อสาร มีปริมาณไม่เพียงพอและที่มีใช้ปฏิบัติงานอยู่ก็มีสภาพเก่า ขำรุดทรุดโทรม นอกจากนี้อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ ปัญหา นโยบายของรัฐที่ไม่แน่นอนและต่อเนื่อง ขาดเอกภาพเนื่องจากเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อย ส่วนด้าน งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ พบว่า ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญ การในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ และการใช้สื่อ นอกจากนี้ยังขาดยานพาหนะและวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ สำหรับด้านงานคดีและของกลาง พบว่า ไม่มี สถานที่จัดเก็บของกลาง ไม่มีรั้วรอบล้อมขอบเขต จึงไม่ปลอดภัยต่อการเสียหาย สูญหาย และไม่มี เจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ในด้านงานสารบรรณ พบว่า วัสดุและ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องเขียน แบบพิมพ์ โต๊ะทำงาน ตู้เก็บเอกสาร มีไม่เพียงพอทั้งด้าน ปริมาณและคุณภาพ และด้านอื่นๆ พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของแผนงานไม่ชัดเจน และต่อเนื่อง นอกจากนี้ งบประมาณ อัตรากำลังและความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตลอดจน เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ ซึ่งปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่านี้เป็นปัญหาที่สำคัญ เพราะเป็นการขาดอัตรา กำลัง ที่มี ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ ประกอบกับขาดยาน พาหนะ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากรัฐบาลขาดบ งบประมาณที่จะนำมาจัดจ้างบุคลากรและจัดซื้อยานพาหนะ วัสดุอุปกรณ์ ที่จะนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงานให้เพียงพอได้ เพราะขณะนี้ประเทศไทยกำลังอยู่ในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจตกต่ำ จึงจำเป็นที่จะต้องให้หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมกับ กรมป่าไม้ในการช่วยเหลือและสนับสนุนเรื่องอัตรากำลัง ยานพาหนะ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของชาติ

ข้อเสนอแนะ
(Recommendations)

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารผู้วางแผน ป่าไม้จังหวัด ผู้บังคับบัญชาหน่วยป้องกันรักษาป่า ตลอดจนหัวหน้าหน่วยป้องกันรักษาป่า เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานบุคคลและพัฒนางานของหน่วยป้องกันรักษาป่า ให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนกำหนดนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันรักษาป่าให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อใช้ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. นโยบายและการบริหารงานของกรมป่าไม้ ในด้านการป้องกันรักษาป่า ควรชัดเจนและเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่เปลี่ยนแปลงไปตามทางการเมือง หรือการเปลี่ยนรัฐบาล แต่ควรปรับปรุงพัฒนาระบบการตรวจเยี่ยม และนิเทศงานในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง ทั้งนี้เพื่อช่วยแนะนำและสนับสนุนทางด้านวิชาการ การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสมพร้อมทั้งติดตามการปฏิบัติงานและประเมินผลงาน ตลอดจนพิจารณาดำเนินการหาแนวทางปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นระดับ 7 เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และควรจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ทักษะศึกษาหรือดูงาน อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง/คน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่เจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในด้านการป้องกันรักษาป่า ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และตระหนักถึงความสำคัญในงานที่รับผิดชอบมากขึ้น

2. กรมป่าไม้ควรเร่งดำเนินการแก้ปัญหาเรื่องยานพาหนะ วิทยุสื่อสาร อาวุธปืน โสตราทัศนูปกรณ์ เวชภัณฑ์ และอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีไม่เพียงพอ เนื่องจากขณะนี้รัฐบาลไม่มีเงินงบประมาณที่จะสนับสนุนให้ได้เพียงพอเพราะอยู่ในสภาวะที่เศรษฐกิจของประเทศตกต่ำจึงขอเสนอแนะให้กรมป่าไม้จัดทำแผนงานในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันรักษาป่า ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ เข้ามาดูแลและสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ฝ่ายทหาร ตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ยานพาหนะ วิทยุสื่อสารและอาวุธ ที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมอบพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติบางแห่งให้สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดและมีความผูกพันกับป่ามากที่สุดเป็นผู้จัดการดูแลรักษา

ตามความสามารถของแต่ละสภาพตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล ในรูปแบบของ “ป่าชุมชน” ซึ่งจะเป็นการสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นที่ได้รับผลประโยชน์จากป่าเกิดความรักและหวงแหนทรัพยากรป่าไม้ให้คงอยู่ไว้ตลอดไป

3. ป่าไม้จังหวัด หัวหน้าฝ่ายป้องกันรักษาป่า และหัวหน้าฝ่ายหน่วยป้องกันรักษาป่า ต้องมีคุณสมบัติของผู้บริหารที่ดีและมีระบบคุณธรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีอยู่ในตัวเอง ในการบริหารงานการป้องกันรักษาป่าของแต่ละบุคคล โดยจะต้องพยายามปรับปรุงตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาคือ มีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง เป็นคนตัดสินใจเด็ดขาด ไม่เป็นคนเอาแต่ใจตนเอง มีการศึกษาค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ในการบริหารงานและบริหารโครงการ รวมถึงมีความกระตือรือร้นในการติดตามข่าวสาร ตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานทางด้านป่าไม้ให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการควบคุมงานอย่างชัดเจนและต้องชี้แจงเกณฑ์ดังกล่าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบให้เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการควบคุมงานและการปรับปรุงงาน ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงของกรมป่าไม้ ควรจะได้มีการพิจารณาปรับปรุงคุณสมบัติของป่าไม้จังหวัด หัวหน้าฝ่ายป้องกันรักษาป่า และหัวหน้าหน่วย ป้องกันรักษาป่า โดยมีการประเมินผลการทำงาน และจัดฝึกอบรม สัมมนาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ทั้งในด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนางาน เพื่อให้การทำงานด้านการป้องกันรักษาป่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. สำหรับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ซึ่งส่วนใหญ่มี อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งที่สูงและมีประสบการณ์การทำงานมานาน ตลอดจนได้ผ่านการฝึกอบรมการป้องกันรักษาป่ามาแล้ว ควรใช้ความรู้เกี่ยวกับวิชาการป่าไม้ และหลักการส่งเสริมกระตุ้นให้ประชาชนมีความกระตือรือร้นและเกิดการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ๆ ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์แก่งานด้านการอนุรักษ์อย่างเต็มที่ ควรศึกษาและหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสาขาวิชา ส่งเสริมการป่าไม้ วนศาสตร์และส่งเสริมการเกษตร ซึ่งในปัจจุบันมีสถาบันของรัฐเปิดสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ทั้งหลักสูตรภาคสมทบและภาคปกติ เพื่อจะได้ใช้ความรู้ในการพัฒนางานด้านการป้องกันรักษาป่าให้ดีขึ้น เมื่อเจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความเป็นนักวิชาการและนักส่งเสริมในตัวแล้ว ความมั่นใจที่จะพัฒนางานมีมากขึ้น ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ต่อไปได้ในอนาคต ซึ่งจะทำให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการปรับระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป (Recommendations for Futher Study)

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะหน่วยป้องกันรักษาป่าในท้องที่จังหวัดแพร่ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มขยายพื้นที่ศึกษา อาจเป็นหน่วยป้องกันรักษาป่าทั่วทั้งภาคเหนือตอนบน และภาคเหนือตอนล่าง หรือภาคอื่นๆ ทั่วประเทศ เพื่อที่จะทำให้ผลการวิจัยมีประโยชน์ต่องานป้องกันรักษาป่ามากยิ่งขึ้น

2. ควรจะมีการศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำสำนักงานป่าไม้อำเภอ เพื่อที่จะได้ทราบถึงสภาพการทำงานและปัญหาต่างๆ ที่ได้ปฏิบัติมา อันจะช่วยให้ผู้บริหารระดับสูง สามารถทราบข้อมูลและพิจารณาหาทางแก้ไขได้ตรงจุดยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

กรมป่าไม้. 2529ก. เอกสารประกอบการสอนโครงการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันรักษาป่า. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด .

_____. 2529ข. รายงานผลการฝึกอบรมปัดไม้แห่งชาติหลักสูตรการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้. กรุงเทพมหานคร: กรมป่าไม้, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

_____. 2534. หน่วยป้องกันรักษาป่า 2534. กรุงเทพมหานคร: สำนักป้องกันและปราบปรามการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า, กระทรวงการเกษตรและสหกรณ์ .

_____. 2535. หนังสือกรมป่าไม้ กษ. 0702/32353 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2535. เรื่องแต่งตั้งข้าราชการ. กรุงเทพมหานคร: กรมป่าไม้, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

_____. 2539 ก. หนังสือกรมป่าไม้ กษ. 0703/18811 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2539. เรื่องการจัดส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนราชการที่ตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการส่วนป่าไม้. กรุงเทพมหานคร: กรมป่าไม้, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

_____. 2539 ข. หนังสือกรมป่าไม้ กษ. 0703/26757 ลงวันที่ 18 กันยายน 2539. เรื่องให้โอนหน่วยป้องกันรักษาป่าไปสังกัดสำนักงานป่าไม้จังหวัด. กรุงเทพมหานคร: กรมป่าไม้, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

_____. 2539 ค. หนังสือกรมป่าไม้ กษ. 0709/34848 ลงวันที่ 18 กันยายน 2539. เรื่องข้อมูลเนื้อที่ป่าของประเทศไทยจากภาพถ่ายดาวเทียม พ.ศ. 2538. กรุงเทพมหานคร: กรมป่าไม้, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

เกล็ดแก้ว ร่วงลือ. 2528. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- คำนึ่ง นกแก้ว. 2524. ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจษฎา มิ่งฉาย. 2537. ความพึงพอใจของเกษตรกรชาวไทยภูเขาเผ่าม้งที่มีต่อการดำเนินงานของโครงการเฉพาะพื้นที่อำเภอพบพระจังหวัดตาก. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- จุมพล หนิมพานิช. 2527. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาวี โรจนแสง. 2527. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณเรศ เรืองเดช. 2536. ความพึงพอใจในบทบาทของเจ้าพนักงานการเกษตรประจำตำบลในเขตภาคเหนือตอนบน. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- เทียม คมกฤส. 2508. การป่าไม้ในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: คณะวนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธรรมบุญ ศิริพันธ์. 2530. ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับการแสดงบทบาทในการสื่อสารของเกษตรกรตำบล ในจังหวัดพัทลุง. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- นิคม พรหมย้อย. 2529. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้. สงขลา: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- นำชัย ทนุผล. 2529. การตอบสนองของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาท้องถิ่น. เชียงใหม่: สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

นำชัย ทนผล. 2531. **วิธีการเตรียมโครงการวิจัย**. เชียงใหม่: ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

บุญเรียง ขจรศิลป์. 2528. "การสร้างแบบวัดเจตคติ." **วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์**. 2 (เมษายน 2528: 17)

เปล่งศรี อิงคินันท์. 2526. **ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530. 2532. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โยธิน คันสนยุทธ. 2530. **มนุษย์สัมพันธ์: จิตวิทยาการทำงานในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วินัย สมมิตร. 2525. **มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร**. ลพบุรี: ศูนย์ผลิตตำราวิทยาลัยครูเทพสตรี.

วีรศักดิ์ ปรกติ. 2539. **การรวบรวมข้อมูลเพื่องานวิจัย เอกสารประกอบการเรียนการสอนการวิจัยทางการส่งเสริมการเกษตร**. เชียงใหม่: สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

วัลยา บุตรดี. 2533. **ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติของเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในภาคเหนือ**. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

สุชา จันทร์อมและสุรางค์ จันทร์อม. 2524. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สนธิ คชสิทธิ์. 2524. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

สมพงษ์ เกษมสิน . 2517. สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

_____. 2519. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

_____. 2523. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

_____. 2526. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

สมยศ นาวิการ. 2521. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

_____. 2525. การบริหารและการมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อารี เพชรมุด. 2530. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.

อวยชัย ชะบา. 2528. การบริหารงานส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อรุณ วัชรธรรม. 2523. การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

อนันต์ ปัญญาวิโร. 2534. ความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการสัตวบาลประจำ
สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

อนันต์ บันทะวงศ์. 2535. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงาน
เคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

**แบบสอบถาม
งานวิจัยเรื่อง**

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า
ในท้องที่จังหวัดแพร่

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ต้องการข้อมูลที่เป็นจริงจากท่าน และขอรับรองว่า
“จะเก็บเป็นความลับที่สุด” ข้อมูลดังกล่าวจะนำไปใช้ประโยชน์ในงานวิจัยเท่านั้น เพื่อความ
สมบูรณ์ของปัญหาพิเศษ ระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการเกษตรและป่าไม้ มหาวิทยาลัย
แม่โจ้ เชียงใหม่

เลขที่แบบสอบถาม รหัสคอมพิวเตอร์ ()1 ()2 ()3

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นการสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่
ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานป่าไม้ เจ้าพนักงานป่าไม้ และ
พนักงานพิทักษ์ป่า ขอให้ท่านตอบให้ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านที่เป็นไปได้มาก
ที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์เพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการวางแผนปรับปรุงการบริหารงาน
และเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
มากขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและ
สังคม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน
ของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติ
งานของผู้ให้ข้อมูล

กรุณารอกข้อมูลทั้ง 3 ตอน

ตอน 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม ของผู้ให้ข้อมูล

โปรดใส่เครื่องหมาย ลงในช่องว่าง หน้าข้อความที่เป็นจริง หรือเติมค่าลงในช่องว่าง

1. อายุ บริบูรณ์ของท่านนับถึงปี พ. ศ. 2540ปี () 4 () 5

(ถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

2. วุฒิการศึกษา () 6

() 1. มัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 3) หรือต่ำกว่า (โปรดระบุ.....)

() 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)

() 3. ปวช. หรือเทียบเท่า

() 4. ปวส. หรือเทียบเท่า

() 5.ปริญญาตรี

() 6. สูงกว่าปริญญาตรี (โปรดระบุ.....)

3. อายุราชการปี () 7 () 8

(ถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

4. ระดับตำแหน่งพีซี () 9

() 1. พนักงานพิทักษ์ป่า

() 2. เจ้าพนักงานป่าไม้ 2

() 3. เจ้าพนักงานป่าไม้ 3

() 4. เจ้าพนักงานป่าไม้ 4

() 5. เจ้าพนักงานป่าไม้ 5

() 6. เจ้าหน้าที่บริหารงานป่าไม้ 6

5. ปัจจุบันท่านได้รับอัตราเงินเดือน บาท

รายได้พิเศษ เช่น จากเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก เหลี่ยมแล้วในแต่ละเดือน ท่านได้รับ

.....บาท รวมเงินเดือนและรายได้พิเศษ บาท

() 10 () 11 () 12 () 13 () 14

6. ตั้งแต่ท่านเข้ารับราชการ จนถึงปัจจุบันท่านเคยได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ กรณีพิเศษ 2 ชั้น จำนวน

() 15

() 1. ไม่เคยได้รับ

() 2. 1 ครั้ง

() 3. 2 ครั้ง

() 4. 3 ครั้ง

() 5. 4 ครั้ง

() 6. มากกว่า 4 ครั้ง (โปรดระบุ ครั้ง)

7. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2539 - 2540 ท่านเคยได้รับการฝึกอบรม การดูงาน การสัมมนา เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ใน สูตรการป้องกันรักษาป่า จากหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานอื่น (นอกเหนือจากการประชุมประจำเดือน) กี่ครั้ง

() 16

() 1. ไม่เคยได้รับ

() 2. 1 ครั้ง

() 3. 2 ครั้ง

() 4. 3 ครั้ง

() 5. 4 ครั้ง

() 6. มากกว่า 4 ครั้ง (โปรดระบุ ครั้ง)

ตอน 2

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ (ปีงบประมาณ 2540) โปรดอ่านและพิจารณาตัดสินใจว่าท่านมีความพึงพอใจหรือไม่ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกหรือความพึงพอใจของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อความ

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		สำหรับผู้วิจัย
	พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	
<p>1. ด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้</p> <p>1.1 การได้ไม่ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีที่ผ่านมา</p> <p>1.2 การได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของท่าน</p> <p>1.3 อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า</p> <p>1.4 งบประมาณที่ได้รับในการป้องกันรักษาป่า</p> <p>1.5 วิธีการสืบหาแหล่งการกระทำผิดและการตรวจลาดตระเวนในพื้นที่ของหน่วยฯ เพื่อป้องกันและปราบปรามตามกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้</p> <p>1.6 จำนวนของยานพาหนะตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น รถยนต์ รถจักรยานยนต์ อาวุธปืน วิทยุสื่อสาร กล้องถ่ายรูป ฯลฯ ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า</p>			<p>() 17</p> <p>() 18</p> <p>() 19</p> <p>() 20</p> <p>() 21</p> <p>() 22</p>

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		สำหรับ ผู้วิจัย
	พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	
1.7 คุณภาพของยานพาหนะตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น รถยนต์ รถจักรยาน- ยนต์ อาวุธปืน วิทยุสื่อสาร กล้องถ่ายรูป ฯลฯ ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า			() 23
1.8 การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานฯ ในการ ปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า			() 24
1.9 การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน ป้องกันรักษาป่า			() 25
1.10 หน่วยงานอื่นได้มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนใน การดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันและปราบ ปรามผู้กระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้			() 26
1.11 ประชาชนในพื้นที่ได้ให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับ ผู้ลักลอบตัดไม้ทำลายป่า			() 27
1.12 หน่วยงานของท่านได้ดำเนินงานในการป้องกัน และปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการ ป่าไม้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้า หมายที่ตั้งไว้			() 28
2. ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่			
2.1 หน่วยงานของท่านได้ จัดทำแผนการประชา- สัมพันธ์ประจำปี โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน			() 29
2.2 การดำเนินงาน ด้านประชาสัมพันธ์และเผย แพร่ ประสบผลสำเร็จเป็นไปตามแผนที่วางไว้			() 30

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		สำหรับ ผู้วิจัย
	พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	
2.3 อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่			() 31
2.4 หน่วยงานของท่านได้ปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมกับพื้นที่			() 32
2.5 จำนวนของวัสดุอุปกรณ์ ของสื่อต่างๆ เช่น แผ่น ปลิว แผ่นโฆษณา เอกสารเผยแพร่ ภายถ่ายสไลด์ กล้องถ่ายรูป เครื่องเสียงและวิดีโอ ฯลฯ			() 33
2.6 ความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในการใช้อุปกรณ์การสื่อสารงานประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ได้เป็นอย่างดี เช่น ภายถ่ายสไลด์ กล้องถ่ายรูป เครื่องเสียงและวิดีโอ เป็นต้น			() 34
2.7 การเข้าร่วมประชุมหรือรับฟังการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ของประชาชนในพื้นที่			() 35
2.8 งบประมาณที่ได้รับในการประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่			() 36
2.9 การรณรงค์ส่งเสริมโครงการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ โครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติฯ โครงการ ปลูกต้นไม้ประจำปีของชาติ การป้องกันไฟป่า และ การป้องกันรักษาป่า			() 37
3. ด้านงานคดีและของกลาง			
3.1 วิธีการดำเนินงานตามระเบียบกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ว่าด้วยการปฏิบัติเกี่ยวกับของกลาง ในคดีความผิดเกี่ยวกับการป่าไม้ พ.ศ. 2533 เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ			() 38

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		สำหรับ ผู้วิจัย
	พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	
3.2 ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับของกลางในคดีความ ผิดเกี่ยวกับการป่าไม้ ตามข้อตกลงระหว่างกระ- ทรวงมหาดไทยและกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ฉบับลงวันที่ 1 มกราคม 2532 เป็นไปอย่างมีประ สิทธิภาพ			() 39
3.3 สถานที่จัดเก็บรักษาของกลางในคดีป่าไม้ ของ หน่วยป้องกันรักษาป่าไว้ให้ปลอดภัย เช่น รถยนต์ รถจักรยานยนต์ เลื่อยโซ่ และสัตว์ พาหนะ			() 40
3.4 การจัดทำสารบบคดีป่าไม้ และทะเบียนของกลาง โดยจำแนกของกลางออกเป็นประเภท อย่างเน- นนอน			() 41
3.5 การรายงานผลเกี่ยวกับคดีป่าไม้ โดยจะต้อง รายงานทุก 1 เดือน			() 42
3.6 หน่วยงานของท่านมีการประสานงาน กับหน่วย งานอื่นที่เกี่ยวข้องกับคดีและของกลาง เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ			() 43
3.7 การจัดการทำลายของกลาง เช่น การใช้ไฟเผา เลื่อยโซ่ เป็นต้น			() 44
3.8 การคืนของกลางกรณีอัยการสั่งไม่ฟ้องหรือศาล สั่งจัดการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา ความอาญา มาตรา 85 (วรรคท้าย) เช่น รถยนต์ รถจักรยานยนต์			() 45
3.9 การจัดการจำหน่ายของกลางระหว่างคดีหรือคดี ยังไม่สิ้นสุด โดยวิธีการประมูลจำหน่ายท้องตลาด			() 46

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		สำหรับ ผู้วิจัย
	พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	
4. ด้านงานสารบรรณ			
4.1 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสารบรรณ ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า			() 47
4.2 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีความรู้ ความ สามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้าน สารบรรณ			() 48
4.3 จำนวนของวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในงานสารบรรณ เช่น เครื่องเขียน แบบพิมพ์ เครื่องพิมพ์ดีด หรือ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น			() 49
4.4 การจัดเก็บหรือทำลายหนังสือราชการ ในระยะ เวลาอย่างน้อย 1-10 ปี			() 50
4.5 การรับ ส่ง ได้ตอบหนังสือราชการของหน่วยงาน ของท่าน เป็นไปด้วยความรวดเร็ว			() 51
4.6 การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สารบรรณ ต่อการ ปกปิดหนังสือของทางราชการที่เป็นความลับ			() 52
4.7 การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สารบรรณ ซึ่งเป็น ไปตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง			() 53
5. ด้านงานอื่นๆ			
5.1 การป้องกันไฟฟ้า			
5.1.1 หน่วยงานของท่านได้มีการจัดทำแผน งานป้องกันไฟฟ้าประจำปีเป็นขั้นตอน อย่างชัดเจน			() 54
5.1.2 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ที่ใช้ในการปฏิบัติ งานการป้องกันไฟฟ้า			() 55

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		สำหรับ ผู้วิจัย
	พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	
5.1.3 หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณตามแผนที่วางไว้			() 56
5.1.4 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันไฟฟ้า			() 57
5.1.5 การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่เพื่อป้องกันไฟฟ้า			() 58
5.1.6 จำนวนวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานการป้องกันไฟฟ้า			() 59
5.2 การปฏิบัติงานตามแผนบิณฑรตรวจสอบสภาพป่า			
5.2.1 หน่วยงานของท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามแผนบิณฑรตรวจสอบสภาพป่า ปีละ 1-2 ครั้ง			() 60
5.2.2 หน่วยงานของท่านเมื่อปฏิบัติงานตามแผนบิณฑรตรวจสอบสภาพป่าประจำปีแล้ว สามารถทราบบริเวณพื้นที่ป่าที่ถูกทำลายได้อย่างรวดเร็วและดำเนินการตรวจปราบปรามได้อย่างมีประสิทธิภาพ			() 61
5.2.3 สภาพเครื่องบินของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่นำมาใช้ตามแผนบิณฑรตรวจสอบสภาพป่าประจำปีที่ผ่านมา			() 62
5.2.4 การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การบิน และเจ้าหน้าที่ภาคพื้นดินสามารถประสานงานกันดีเป็นอย่างดี และเหมาะสม			() 63

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		สำหรับ ผู้วิจัย
	พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	
5.2.5 การปฏิบัติงานตามแผนบิณฑรสอบสภาพ ปาประจำปี ประสบผลสำเร็จเป็นไปตามแผน ที่วางไว้			() 64
5.3 การตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้ในพื้นที่ รับผิดชอบ			
5.3.1 นโยบายของรัฐที่มีมาตรการให้ประชาชน ใช้ทรัพยากรป่าไม้ในด้านอุตสาหกรรม ให้ ประหยัดที่สุด และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด			() 65
5.3.2 นโยบายของกรมป่าไม้ พ.ศ. 2538 ที่ได้ กำหนดหลักเกณฑ์การอนุญาต ตั้งโรงงาน แปรรูปไม้ และค้า หรือมีไว้ในครอบครองเพื่อ การค้า ซึ่งสิ่งประดิษฐ์ เครื่องใช้ หรือสิ่งอื่น ใด บรรดาที่ทำด้วยไม้หวงห้าม ตาม พ.ร.บ. ป่าไม้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ			() 66
5.3.3 ความรู้ ความสามารถ หรือความเข้าใจของ เจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานด้าน อุตสาหกรรมไม้			() 67
5.3.4 หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานควบคุมและ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้รับอนุญาต เพื่อป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับกฎหมาย ป่าไม้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ			() 68

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		สำหรับ ผู้วิจัย
	พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	
5.3.5 หน่วยงานของท่านได้ให้ความรู้และความ เข้าใจแก่ผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมไม้ เกี่ยวกับการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย ป่าไม้บรรลุตฤประสงค์ที่ต้องการอย่างมี ประสิทธิภาพ			() 69
5.4 การตรวจสอบการได้รับการใช้ประโยชน์ที่ดิน ในป่าสงวนแห่งชาติในพื้นที่รับผิดชอบ			
5.4.1 วิธีการปฏิบัติงานตามระเบียบกรมป่าไม้ ว่าด้วยการอนุญาตให้เข้าทำประโยชน์หรือ อยู่อาศัยภายในเขตป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2539 เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิ- ภาพ			() 70
5.4.2 หน่วยงานของท่านได้รับมอบหมายให้ทำ การควบคุม ตรวจสอบ การอนุญาตให้เข้า ทำประโยชน์หรืออยู่อาศัยในเขตป่าสงวน แห่งชาติปีละ 1 ครั้ง			() 71
5.4.3 การที่ผู้ได้รับอนุญาตได้ปฏิบัติตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์และข้อแนะนำเกี่ยวกับการใช้ ประโยชน์ที่ดินป่าสงวนแห่งชาติจากเจ้าหน้าที่			() 72
5.4.4 การที่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้ประโยชน์ที่ดินป่า สงวนแห่งชาติแล้ว ผู้รับอนุญาตนำไปใช้ ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า และเหมาะสม			() 73
5.4.5 ผลการปฏิบัติงานควบคุมตรวจสอบ การใช้ ประโยชน์ที่ดินป่าสงวนแห่งชาติ ในรอบปีที่ ผ่านมา			() 74

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		สำหรับ ผู้วิจัย
	พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจ	
5.5 โครงการส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ			
5.5.1 นโยบายของรัฐที่ให้เงินสนับสนุนผู้เข้าร่วมโครงการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ ไร่ละ 3,000 บาท			() 75
5.5.2 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ที่ใช้ในการส่งเสริมโครงการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ			() 76
5.5.3 งบประมาณที่ได้รับในการส่งเสริมโครงการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ			() 77
5.5.4 ท่านได้ดำเนินการตามโครงการส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจแล้วราษฎรได้รับความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้			() 78
5.5.5 ผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจในรอบปีที่ผ่านมา			() 79

ตอน 3 โปรดระบุปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้
ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่า ในท้องที่จังหวัดแพร่ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2540

1. งานด้านการป้องกันรักษาป่า

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

2. งานด้านประชาสัมพันธ์และเผยแพร่

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

3. งานด้านคดีและของกลาง

3.1

.....

3.2

.....

3.3

.....

3.4

.....

3.5

.....

4. งานด้านสารบรรณ

4.1

.....

4.2

.....

4.3

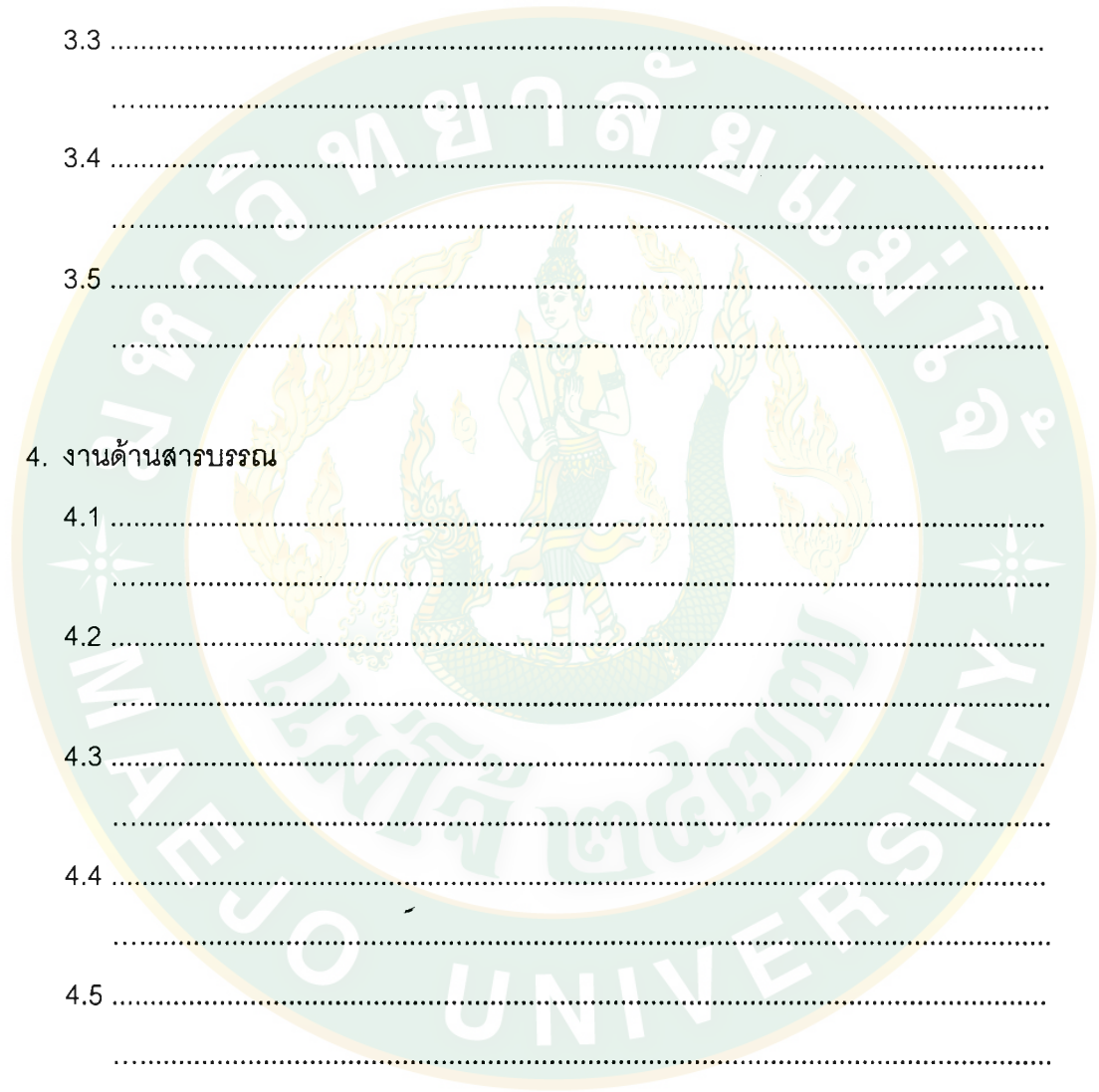
.....

4.4

.....

4.5

.....



5. งานด้านอื่น ๆ

5.1 การป้องกันไฟฟ้า

5.1.1

5.1.2

5.2 การปฏิบัติงานตามแผนบิณฑตรวจสอบสภาพป่าประจำปีประจำปี

5.2.1

5.2.2

5.3 การตรวจสอบกิจการอุตสาหกรรมไม้ในพื้นที่รับผิดชอบ

5.3.1

5.3.2

5.4 การตรวจสอบการให้บริการใช้ประโยชน์ที่ดินในป่าสงวนแห่งชาติในพื้นที่รับผิดชอบ

5.4.1

5.4.2

5.5 การส่งเสริมการปลูกป่าไม้เศรษฐกิจ

5.5.1

5.5.2

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณากรอกแบบสอบถาม



ประวัติผู้วิจัย

นายคมศักดิ์ โสภารัตน์ เกิดเมื่อวันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2492 ที่จังหวัดแพร่ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนพิริยาลัย จังหวัดแพร่ เมื่อปี พ.ศ. 2511 จบการศึกษาระดับประโยควิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการป่าไม้ โรงเรียนป่าไม้ จังหวัดแพร่ เมื่อปี พ.ศ. 2514 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาพืชศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์ เมื่อปี พ.ศ. 2533 ส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์บัณฑิต สาขาส่งเสริมการป่าไม้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เมื่อปี พ.ศ. 2535 และในปี พ.ศ. 2538 ได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการเกษตรและป่าไม้ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ด้านการทำงาน ในปี พ.ศ. 2514 ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เข้ารับราชการกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในตำแหน่ง พนักงานป่าไม้จัดวาง ฝ่ายป้องกันรักษาป่า สำนักงานป่าไม้เขตแพร่ ในปี พ.ศ. 2517 ได้รับเลื่อนให้ดำรงตำแหน่ง พนักงานป่าไม้ตรี ในปี พ.ศ. 2521 ได้รับเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานป่าไม้ 3 ในปี พ.ศ. 2523 ได้รับเลื่อนให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานป่าไม้ 4 ในปี พ.ศ. 2529 ได้รับเลื่อนให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานป่าไม้ 5 ฝ่ายปลูกสร้างและบำรุงป่า สำนักงานป่าไม้เขตแพร่ ในปี พ.ศ. 2534 ได้รับเลื่อนให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานป่าไม้ 6 ฝ่ายป้องกันรักษาป่า สำนักงานป่าไม้เขตแพร่ จากนั้น ในปี พ.ศ. 2538 ได้เปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานป่าไม้ 6 ป่าไม้อำเภอเด่นชัย จังหวัดแพร่ และในปี พ.ศ. 2539 ได้รับเลื่อนระดับตำแหน่งเป็น เจ้าหน้าที่บริหารงานป่าไม้ 7 จนถึงปัจจุบันนี้ ส่วนประวัติการศึกษาดูงาน ได้ศึกษาดูงานด้านการเกษตรและป่าไม้ ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อ วันที่ 10-25 พฤษภาคม พ.ศ. 2539