

Received: 18-06-2020

Revised: 14-08-2020

Accepted: 17-08-2020

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

Performance of Suppression Division Officials of
The Department of National parks, Wildlife and Plants Conservation

เกียรติศักดิ์ วังวล¹

Kiatissak Wangwon

Wankhom_t@hotmail.comดุสิต เวชกิจ²

Dusit Wechakit

dusit.wec@stou.ac.thชัยวัฒน์ คงสม²

Chaiwat Kongsom

chaiwat.kon@stou.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล 2) ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม 3) ผลการปฏิบัติงาน 4) ผลความพึงพอใจ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และ 5) การเปรียบเทียบความพึงพอใจตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม สังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำนวนรวม 182 คน ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการจำนวน 35 คน และกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่สุ่มตัวอย่างแบบง่ายได้ 147 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ One-Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 45.88 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) สมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ภาคเหนือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Student in Master of Agriculture Program in School of Agriculture and Cooperative, Sukhothai Thammarathirath Open University

² สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

School of Agriculture and Cooperative, Sukhothai Thammarathirath Open University

18,633.77 บาท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ และปฏิบัติงานภาคสนาม มีอายุราชการเฉลี่ย 13.23 ปี โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามเฉลี่ย 13.24 ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคเหนือ มีภาวะหนี้สิน เคยได้รับการฝึกอบรมด้านการป้องกันและปราบปราม และส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับความดีความชอบ ไม่มีโรคประจำตัวที่เป็นอุปสรรค และไม่มีอาชีพเสริมระหว่างทำงาน ด้านความรู้ของเจ้าหน้าที่พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ด้านผลการปฏิบัติงานพบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการลาดตระเวนตรวจปราบปรามมากที่สุด ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านภูมิปัญญา และลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สำหรับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ควรเร่งปรับปรุงสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนให้เหมาะสม ควรฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย และปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดสรรงบประมาณ อัตราค่าจ้าง อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมเพียงพอ และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ควรพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใสเป็นธรรม รวมทั้งควรพิจารณาโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ไปปฏิบัติงานในลักษณะงานด้านอื่นๆ เพื่อให้ได้เรียนรู้ลักษณะงานใหม่ๆ ที่อาจเป็นการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

คำสำคัญ: เจ้าหน้าที่ป่าไม้, การปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม, กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

Abstract

The objectives of this research were to study 1) personal information 2) knowledge concerning protection and suppression 3) operation results 4) operation satisfaction, problem, obstruction and suggestion and 5) comparison among satisfactions through personal conditions of forest officers Suppression Division, Department of National parks, Wildlife and Plants Conservation (DNP).

The sample group studied as a forest officers in Suppression Division, Department of National parks, Wildlife and Plants Conservation (DNP), who had been working during the fiscal year 2018, a total 182 people consisted of a sample 35 government forest officers and 147 government employees and government staffs which were selected by a simple random sampling method. Data collection had also been conducted by using validated questionnaires. Descriptive statistics were applied for data analysis. Independent t-test and One-Way ANOVA were used to analyze factors affecting job satisfaction of the forest officers.

The research revealed that, 1) majority of forest officers were male at the average age of 45.88 years old with high school education. Most of them were married and were born in the Northern region. The average monthly incomes were 18,633.77 Baths. They mostly were forest government employees and staffs who had been working in the field in north region and had suppression experiences at the average of 13.24 years. Most were in debt status and had suppression trained. Most of them had never been promoted for higher salary level and did not have personal illness that obstruct their occupations. 2) Mean score of knowledge of forest officers was medium. 3) Most worked as suppression patrol. 4) The mean score for job satisfaction was medium. Moreover it was found that the factors of birthplace and job characteristics were statistically significant and affected to job satisfaction of the forest officers ($p < 0.05$). 5) Recommendations from research expressed that to increase suppression efficiency in DNP, the forest officers should be promoted on benefits and welfare, including training courses for concerned regulations, forest laws and related laws. Suppression manual, budget allocation, appropriate technology and necessary equipment should be improved for proper forest officer operations. The DNP should fairly consider the salary promotion and forest officer rotation to receive new experience and knowledge that might motivate their works.

Keywords: Forest officers, Suppression, The Department of National parks, Wildlife and Plants Conservation.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรป่าไม้ เป็นทรัพยากรอันมีค่า และเป็นฐานความมั่นคงทางทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ แต่เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของประชากร ประชากรบางส่วนขาดจิตสำนึก และนโยบายของภาครัฐในการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านการสร้างสาธารณูปโภคพื้นฐาน และด้านการส่งเสริมให้มีการปลูกพืชเศรษฐกิจในภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งการให้สิทธิทำกินเพื่อทำเกษตรกรรมที่ดินในพื้นที่ป่าไม้ตามนโยบายประชานิยม ซึ่งขาดการบริหารจัดการที่ดีตลอดในช่วงหลายสิบปีที่ผ่านมา ทำให้เกิดการเข้าไปบุกรุกตัดไม้ทำลายพื้นที่ป่า เพื่อให้ได้มาซึ่งที่ดิน ไม้ และของป่า เพื่อตอบสนองให้เพียงพอแก่ความต้องการต่างๆ ข้างต้น จากการศึกษาพบว่าในปี พ.ศ. 2504 ประเทศไทยมีพื้นที่ป่าไม้ประมาณ 171 ล้านไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ 53.33 ของพื้นที่ประเทศ (ธงชัย จารุพัฒน์, 2541) ต่อมาปี พ.ศ.2556 ประเทศไทยมีพื้นที่ป่าไม้เหลืออยู่

ประมาณ 102.2 ล้านไร่ (กรมป่าไม้, 2558) หรือคิดเป็นร้อยละ 31.62 ของพื้นที่ประเทศ จะเห็นได้ว่าในช่วงกว่า 50 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยสูญเสียพื้นที่ป่าไม้ไปกว่า 53 ล้านไร่ ซึ่งสถานการณ์พื้นที่ป่าไม้ของประเทศไทยในปัจจุบันจึงไม่เป็นไปตามนโยบาย ป่าไม้แห่งชาติปี 2528 และแผนแม่บทแก้ไขปัญหาระบบการพังทลายของดิน การบุกรุกที่ดินของรัฐ และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2557) ซึ่งกำหนดให้ประเทศควรจะมีพื้นที่ป่าไม้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศ หรือคิดประมาณ 129 ล้านไร่ โดยแบ่งเป็นพื้นที่ป่าอนุรักษ์ร้อยละ 25 และป่าเศรษฐกิจ ร้อยละ 15 แต่เดิมภารกิจด้านการป้องกันรักษาป่าทั้งหมด เป็นของกรมป่าไม้เพียงหน่วยงานเดียว ต่อมาปี พ.ศ. 2545 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 บังคับใช้ ทำให้มีการแบ่งส่วนราชการที่มีการเกี่ยวข้องกับดูแลป้องกันรักษาป่า ออกเป็น 3 กรม ได้แก่ กรมป่าไม้ ดูแลพื้นที่ป่าเศรษฐกิจ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดูแลพื้นที่ป่าอนุรักษ์ และกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ดูแลพื้นที่ป่าชายเลนและทรัพยากรทางทะเล (พระราชกฤษฎีกาโอนกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปเป็นกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และปรับปรุงอำนาจหน้าที่และกิจการของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กรมป่าไม้ และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2546, 2546) โดยกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งดูแลพื้นที่ป่าอนุรักษ์ ประมาณ 73 ล้านไร่ มีหน่วยงานหลักด้านการป้องกันและปราบปราม ได้แก่ สำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟป่า โดยมีส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่กำหนดกลยุทธ์ มาตรการ และแผนปฏิบัติการป้องกันรักษาป่า และมีสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปราม ที่ 1-4 เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคขึ้นตรงกับส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า โดยมีความอิสระในการปฏิบัติงานในพื้นที่ของแต่ละภาค ภารกิจการดูแลป้องกันรักษาป่าอนุรักษ์ที่เหลืออยู่ จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของเจ้าหน้าที่ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรในการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น มีความจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

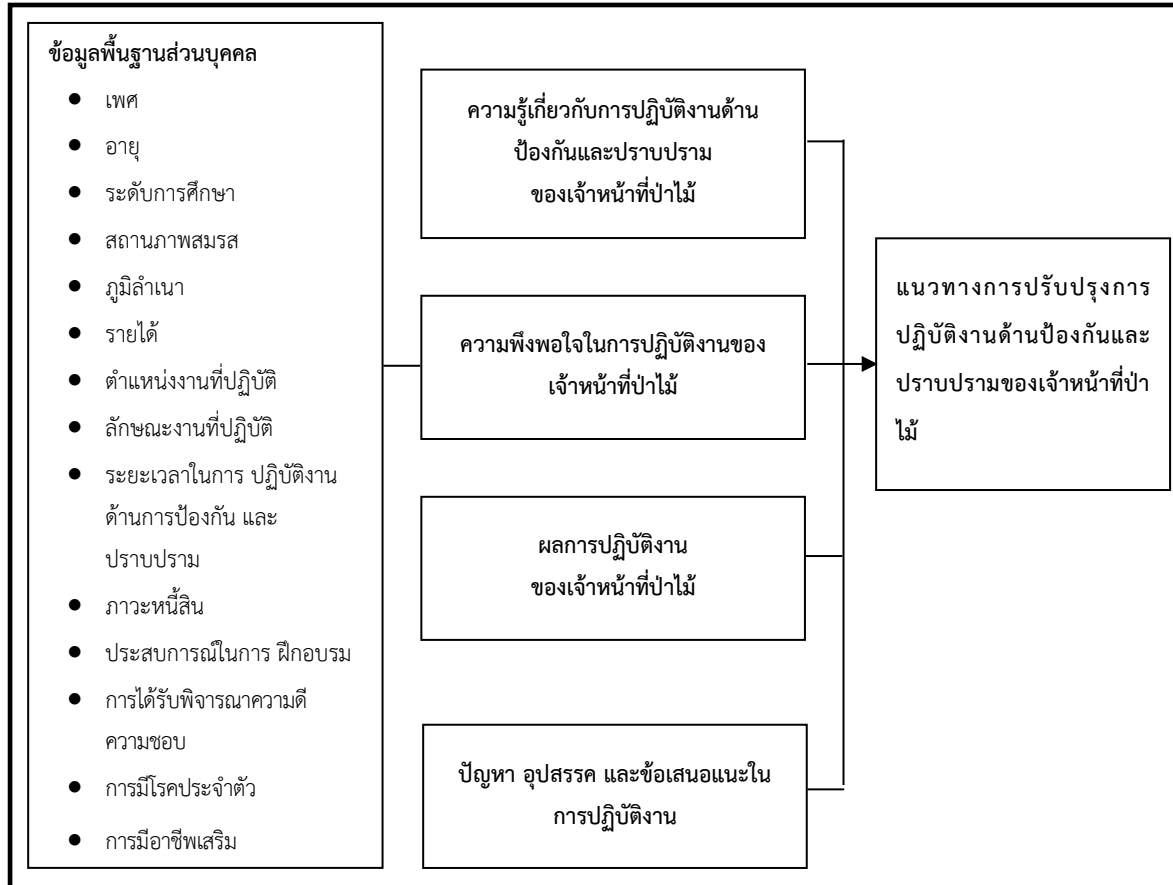
หากเจ้าหน้าที่ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อภารกิจการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรืออาจทำให้เจ้าหน้าที่เกิดการปล่อยปละละเลยหรือเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำผิด หรือใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางทุจริตแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบได้ ดังนั้น แนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม จึงเป็นเรื่องที่มีประโยชน์ เพราะจะสามารถศึกษาเรียนรู้ถึงความต้องการ ปัญหา อุปสรรค และความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจในปัญหา จนนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไข การบริหารจัดการ ภายในส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เกิดประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเอง ตลอดจนภารกิจด้านการป้องกันรักษาป่าของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม
2. เพื่อศึกษาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม
3. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

5. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบความพึงพอใจตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

นิยามศัพท์

เจ้าหน้าที่ป่าไม้ หมายถึง เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นข้าราชการ (นักวิชาการป่าไม้ เจ้าพนักงานป่าไม้ ลูกจ้างประจำ (พนักงานพิทักษ์ป่า) และพนักงานราชการ (พนักงานพิทักษ์ป่า เจ้าหน้าที่ตรวจป่า) ซึ่งปฏิบัติงานในสังกัดส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม สำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟป่า

ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม หมายถึง ส่วนงานในสังกัดสำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟป่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งมีภารกิจหน้าที่ในการกำหนดกลยุทธ์ มาตรการ แผนปฏิบัติการป้องกันรักษาป่า ปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า

การป้องกันและปราบปราม หมายถึง ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ตามอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการปองปรามมิให้มีการกระทำผิดเกิดขึ้น การตรวจยึดจับกุมดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า การตรวจสอบข้อเท็จจริง ควบคุม และเร่งรัดการปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปราม หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการสืบสวน จับกุม ปราบปราม ในฐานะพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า และตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา รายได้ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม ภาวะหนี้สิน ประสบการณ์ในการฝึกอบรม การได้รับพิจารณาความดีความชอบ การมีโรคประจำตัว และการมีอาชีพเสริมของเจ้าหน้าที่ป่าไม้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงข้อมูลและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ที่มีขวัญกำลังใจและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
2. ทราบถึงระดับความรู้ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้สามารถนำไปพัฒนาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้
3. สามารถนำผลการศึกษาไปแก้ไขปัญา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามให้กับเจ้าหน้าที่ป่าไม้
4. สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

วิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม สำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟป่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวนทั้งสิ้น 268 คน

การสุ่มตัวอย่าง

1. เจ้าหน้าที่ป่าไม้ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น 35 คน ดำเนินการศึกษาจากประชากรทั้งหมด เนื่องจากเป็นเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีความรู้และประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามมาเป็นระยะเวลานาน
2. เจ้าหน้าที่ป่าไม้ผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวนรวม 233 คน โดยกำหนดจำนวนเจ้าหน้าที่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (n) โดยใช้สูตรของ Yamane ได้จำนวนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 147 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ จำนวน 30 คน เพื่อคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาช (Cronbach, 1970) ซึ่งสามารถคำนวณค่าแอลฟา ได้เท่ากับ 0.932 จากนั้นจึงได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปสอบถามเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- 1) ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพส่วนบุคคล สภาพเศรษฐกิจและสังคมของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา รายได้ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม พื้นที่ปฏิบัติงาน ภาวะหนี้สิน ประสบการณ์ในการฝึกอบรม การได้รับพิจารณาความดีความชอบ การมีโรคประจำตัว และการมีอาชีพเสริม

2) ตอนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ และสัตว์ป่าของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตรวจยึดจับกุม ค้น สืบสวน ตามระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยให้เลือกตอบจำนวน 20 ข้อ

3) ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด ประกอบด้วย ความพึงพอใจด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยให้เลือกตอบจำนวน 50 ข้อ พร้อมทั้งให้ระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจน้อย ถึง น้อยมาก

4) ตอนที่ 4 ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิดและปลายปิด ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานตรวจลาดตระเวนป้องกันและปราบปรามการกระทำผิด การตรวจสอบข้อเท็จจริงตามเรื่องร้องเรียน การตรวจยึดจับกุมดำเนินคดีการกระทำผิด การอารักขารักษาความปลอดภัยแก่ผู้บังคับบัญชา/บุคคลสำคัญการบินตรวจสอบสภาพป่าและไฟป่า การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ข่าวสารแก่นักเรียนเยาวชน และประชาชนเพื่อป้องกันการกระทำผิด การช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ การอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในเทศกาลวันสำคัญต่างๆ กิจกรรมด้านการอนุรักษ์ป่าไม้และสัตว์ป่า การเข้าร่วมฝึกอบรมพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการดำเนินการอื่นๆ

5) ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำไปสอบถามเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ส่วนเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในภูมิภาค ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมคำอธิบายชี้แจงรายละเอียดการตอบแบบสอบถาม และเมื่อเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็ส่งคืนกลับมาให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (description analysis) ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คือ ข้อที่ตอบถูก ให้คะแนนเท่ากับ 1 และข้อที่ตอบผิด ให้คะแนนเท่ากับ 0 สำหรับการแจกแจงความถี่และคะแนนของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับช่วงคะแนนความรู้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงความกว้างระหว่างชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{20 - 0}{5} \\ &= 4 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับความรู้ ดังนี้

ช่วงคะแนน 17 – 20	คะแนน	หมายถึง	มีระดับความรู้มากที่สุด
ช่วงคะแนน 13 – 16	คะแนน	หมายถึง	มีระดับความรู้มาก
ช่วงคะแนน 9 – 12	คะแนน	หมายถึง	มีระดับความรู้ปานกลาง
ช่วงคะแนน 5 – 8	คะแนน	หมายถึง	มีระดับความรู้น้อย
ช่วงคะแนน 0 – 4	คะแนน	หมายถึง	มีระดับความรู้ที่น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ โดยใช้มาตรวัดตัวแปรเป็นแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's scale) โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 1) พึงพอใจมากที่สุด (5 คะแนน) 2) พึงพอใจมาก (4 คะแนน) 3) พึงพอใจปานกลาง (3 คะแนน) 4) พึงพอใจน้อย (2 คะแนน) และ 5) ไม่พึงพอใจ (1 คะแนน) จากนั้นนำคะแนนดังกล่าว มาอธิบายความหมายระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ มาหาค่าเกณฑ์ความพึงพอใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อได้ค่าเฉลี่ยแล้ว สามารถแปลความหมายความพึงพอใจได้ดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับสูงมาก

3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับสูง

2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อยมาก

1.4 ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

1.5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลอ้างอิงโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือที่ระดับค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ รายได้ ประสบการณ์ในการฝึกอบรม การได้รับพิจารณาความดีความชอบ การมีโรคประจำตัว และการมีอาชีพเสริม ทดสอบโดย t-test

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตัวแปรอิสระที่จำแนกได้มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ภูมิภาค อาชีพ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม และระดับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทดสอบโดย One-Way ANOVA

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 166 คน (คิดเป็นร้อยละ 91.21) มีอายุระหว่าง 41 - 45 ปี (คิดเป็นร้อยละ 45.05) อายุเฉลี่ย 45.88 ปี เมื่อพิจารณาถึงระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) (คิดเป็นร้อยละ 37.36) สมรสแล้ว (คิดเป็นร้อยละ 71.98) มีภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ (คิดเป็นร้อยละ 32.97) รายได้เฉลี่ย 18,633.77 บาทต่อปี ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นพนักงานราชการ (คิดเป็นร้อยละ 73.08) มีอายุราชการตั้งแต่ 11 - 20 ปี (คิดเป็นร้อยละ 36.26) ระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม ตั้งแต่ 11 - 20 ปี (คิดเป็นร้อยละ 41.21) พื้นที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคเหนือ (คิดเป็นร้อยละ 32.97) มีภาวะหนี้สิน (คิดเป็นร้อยละ 92.30) เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยผ่านประสบการณ์ในการฝึกอบรม (คิดเป็นร้อยละ 72.53) และไม่เคยได้รับพิจารณาความดีความชอบ (คิดเป็นร้อยละ 62.09) ส่วนโรคประจำตัว พบว่า ส่วนใหญ่ไม่พบว่ามีโรคประจำตัว (คิดเป็นร้อยละ 82.97)

2. ระดับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่จำนวน 96 คน มีระดับความรู้ปานกลาง (คิดเป็นร้อยละ 50.55) มีระดับความรู้มาก (คิดเป็นร้อยละ 40.66) และมีระดับความรู้มากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 3.84)

3. ผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตรวจลาดตระเวนป้องกันและปราบปรามการกระทำผิด (คิดเป็นร้อยละ 81.87) การตรวจสอบข้อเท็จจริงตามเรื่องร้องเรียน (คิดเป็นร้อยละ 79.67) การตรวจยึดจับกุมดำเนินคดีการกระทำผิด (คิดเป็นร้อยละ 78.57) โดยตรวจยึดจับกุมเฉลี่ย 29 คดีต่อปี การอารักขารักษาความปลอดภัยแก่ผู้บังคับบัญชา/บุคคลสำคัญ (คิดเป็นร้อยละ 71.43) การบินตรวจสอบสภาพป่าและไฟป่า (คิดเป็นร้อยละ 31.30) สำหรับด้านการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ข่าวสารแก่นักเรียน เยาวชนและประชาชน เพื่อป้องกันการกระทำผิด เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงาน (คิดเป็นร้อยละ 58.79) การช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ (คิดเป็นร้อยละ 65.93) การปฏิบัติภารกิจอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในเทศกาลวันสำคัญต่างๆ มีการปฏิบัติ (คิดเป็นร้อยละ 63.74) ส่วนผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ป่าไม้และสัตว์ป่า พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่มีการปลูกฟื้นฟูป่า (คิดเป็นร้อยละ 65.93) ดับไฟป่า (คิดเป็นร้อยละ 41.76) และสร้างฝาย (คิดเป็นร้อยละ 39.01)

4. ความพึงพอใจ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่าง

4.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 ด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 เมื่อพิจารณาผลความพึงพอใจในแต่ละด้าน พบว่า ด้านนโยบายการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.04 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่าง

n = 182

ประเด็นความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย/S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.34 (0.848)	ปานกลาง
2. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.49 (0.795)	สูง
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.52 (0.884)	สูง
4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.17 (0.889)	ปานกลาง
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.36 (0.980)	ปานกลาง
6. ด้านการยอมรับนับถือ	3.28 (0.706)	ปานกลาง
7. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	2.04 (0.928)	น้อย
ค่าเฉลี่ย	3.17 (0.861)	ปานกลาง

4.2 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คิดเป็นร้อยละ 71.60) และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (คิดเป็นร้อยละ 41.60) ส่วนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่เสนอให้มีการปรับปรุงด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (คิดเป็นร้อยละ 55.68) และเสนอให้มีการปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คิดเป็นร้อยละ 23.86)

5. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างจากการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ มีเพียงตัวแปรภูมิภานา และลักษณะงานที่ปฏิบัติที่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างภูมิภานา และลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย เนื่องจากเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาทางสถาบันการศึกษาทางด้านป่าไม้ และบางส่วนปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทางด้านการป้องกันและปราบปรามค่อนข้างมีระยะเวลานาน ทำให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความรู้และประสบการณ์ในด้านนี้ แต่อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างควรจะมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอยู่ระดับมากขึ้นไป เพราะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้เกี่ยวข้องกับการจับ ตรวจค้น สืบสวน และดำเนินคดี รวมทั้งเป็นพยานเบิกความในชั้นการพิจารณาคดี ซึ่งต้องเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายบัญญัติไว้ หากเจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

อาจทำให้การปฏิบัติงานไม่ชอบด้วยกฎหมาย เสี่ยงต่อการถูกผู้กระทำความผิดฟ้องดำเนินคดีกลับได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาลย์ โตตั้ง (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ต่อผลการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ในท้องที่จังหวัดชุมพร ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยเพิ่มเติมศักดิ์ วงษ์ดี (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างชั่วคราวป่าไม้ด้านป้องกันและปราบปรามของอุทยานแห่งชาติ จังหวัดกาญจนบุรี ที่พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้กฎหมายว่าด้วยการป่าไม้อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับตรวจลาดตระเวนป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิด ตรวจสอบข้อเท็จจริงตามเรื่องร้องเรียน และการตรวจยึดจับกุมดำเนินคดีการกระทำความผิด เนื่องจากเป็นภารกิจหน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ สำหรับการปฏิบัติงานอื่นๆ เช่น การบินตรวจสอบสภาพป่าและไฟป่า การช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ กิจกรรมด้านการอนุรักษ์ป่าไม้ และสัตว์ป่า เป็นภารกิจรองที่เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างได้ปฏิบัติต่อเมื่อได้รับการประสานหรือเข้าไปสนับสนุนการดำเนินงานกับหน่วยราชการอื่น

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 ด้าน ผลการศึกษา พบว่า ด้านเจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางและสูง ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ มีเพียงด้านด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจในระดับน้อย เนื่องจากเจ้าหน้าที่ป่าไม้ยังไม่ได้รับการปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนเท่าที่ควร โดยเฉพาะสวัสดิการความช่วยเหลือของทางราชการในด้านรูปแบบและเครื่องแต่งกาย และด้านอาวุธปืนพกประจำกายของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม เพราะมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ และระเบียบของทางราชการ ทำให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้ต้องแบกรับภาระในการซื้อเครื่องแบบและเครื่องแต่งกาย รวมทั้งอาวุธปืนพกประจำกายเอง ซึ่งคิดเป็นค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ได้รับ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ สารรัตน์ (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ในหน่วยประสานงานป้องกันรักษาป่า สังกัดสำนักงานประสานงานภาคสนามที่ 2 (ภาคตะวันออก เชียงเหนือ) พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจมากที่สุดในด้านผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของวีระชัย รอดเดช (2551) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ป่าไม้ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสวัสดิการและงบประมาณ ด้านความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือสื่อสาร เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ภูมิลาเนาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นงานเกี่ยวกับการลาดตระเวน จับกุม สืบหาข่าว ที่มีความเสี่ยงซึ่งต้องอาศัยความชำนาญในพื้นที่เป็นอย่างมาก หากเจ้าหน้าที่ป่าไม้มีภูมิลาเนาในท้องที่จังหวัดอื่น ที่ไม่อยู่ในหรือใกล้เคียงพื้นที่ปฏิบัติงาน อาจทำให้การปฏิบัติงานค่อนข้างมีข้อจำกัด ทั้งในเรื่องของพื้นที่ ภาษา และภูมิสังคม อีกทั้งยังห่างไกลครอบครัวที่ต้องอุปการะ และ 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานทั้งประจำสำนักงานและภาคสนาม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มลักษณะงานประจำสำนักงาน และกลุ่มลักษณะงานภาคสนาม เนื่องจากเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างได้ปฏิบัติงานทั้งประจำสำนักงานและภาคสนาม ทำให้มีความรู้และประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย ทั้งงานธุรการ ระเบียบขั้นตอนแนวทางปฏิบัติ มาตรการ และแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันรักษา รวมทั้งการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ในภาพรวมตามอำนาจหน้าที่แล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานใน

ภาคสนาม ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการป้องกันและปราบปราม โดยเฉพาะพื้นที่เสี่ยงต่อการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ โดยผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเดชา นิลวิเชียร (2546) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ประจําส่วนป้องกันและปราบปรามที่ 4 (ภาคใต้) กรมป่าไม้ พบว่า ภูมิลาเนาเดิมและลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนายวรพจน์ ทรัพย์เกิด (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พบว่า ลักษณะงานที่ได้รับแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬารัตน์ พรหมสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาบทบาทเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการควบคุมไฟป่า กรมป่าไม้ พบว่า ภูมิลาเนาเดิมที่แตกต่างกันมีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านควบคุมไฟป่าไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดังนี้

1. สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่อย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะผลประโยชน์ค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ เช่น การเพิ่มเบี้ยเลี้ยง และค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าล่วงเวลา เป็นต้น รวมทั้งการปรับปรุงระบบสวัสดิการของเจ้าหน้าที่
2. จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมาก อาจมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามในบางลักษณะงาน ดังนั้น จึงควรมีการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่และการประเมินค่างานภายในหน่วยงานให้มีความเหมาะสม เพื่อนำมาจัดทำแผนความต้องการการกอบอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ด้านการป้องกันและปราบปรามในการขอรับการสนับสนุนไปยังสำนักงาน ก.พ. สำหรับจัดจ้างเป็นพนักงานราชการเพิ่มเติม หรือเกลี่ยอัตราค่าจ้างหรือสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยไปปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความต้องการเจ้าหน้าที่ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
3. ควรมีการจัดฝึกอบรมภาคทฤษฎีให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบและข้อกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ให้กับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ทุกระดับอย่างเข้มข้น และจัดให้มีการสอบหรือฝึกทบทวนในระดับหน่วยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
4. ควรปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ให้มีความทันสมัย เข้าใจง่าย และควรมีการรวบรวมระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้เป็นหมวดหมู่ มีการเพิ่มเติมระเบียบกฎหมาย ความเห็นทางกฎหมายที่ออกใหม่ รวมทั้งให้จัดทำข้อมูลปัญหาหรือคำถามในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย พร้อมคำตอบโดยเผยแพร่ทางเว็บไซต์หรือเพจของหน่วยงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ขอบด้วยกฎหมาย
5. ควรมีการจัดสรรงบประมาณ และจัดหาอัตราค่าจ้าง ยานพาหนะ วิทยุสื่อสาร อาวุธปืน อุปกรณ์ด้านความปลอดภัย และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมเพียงพอ รวมทั้งนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม
6. ควรมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการศึกษาวิจัยทางวิชาการด้านการป้องกันรักษาป่า โดยจัดตั้งฝ่ายวิชาการขึ้นภายในส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปรามเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการความรู้และงานวิจัยทางวิชาการ
7. ควรมีการจัดประชุมถอดบทเรียนในการแก้ไขปัญหาการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้เป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และระดมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและ

ปราบปราม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปจัดทำแนวทาง แผนปฏิบัติงาน และนำไปกำหนดทิศทางและรูปแบบการปฏิบัติงานในอนาคตให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

8. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ควรปรับปรุงระบบการย้ายไปปฏิบัติราชการเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยให้มีการระบุตำแหน่งที่ว่างของหน่วยงานในสังกัดต่างๆ ให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบอย่างเปิดเผย เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีเหตุผลความจำเป็น สามารถขอย้ายไปปฏิบัติราชการยังภูมิภาคอื่น หรือใกล้ครอบครัว หรือในท้องที่ที่ตนเองถนัดคุ้นเคย อันจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ป่าไม้

9. ควรมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ไปปฏิบัติงานในลักษณะงานด้านอื่นๆ บ้าง โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือลักษณะงานเดิมมาเป็นระยะเวลานาน เพื่อให้ได้เรียนรู้ลักษณะงานใหม่ๆ ที่อาจเป็นการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

10. ควรปรับปรุงภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ผู้ปฏิบัติงานการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ให้เป็นที่ยอมรับของผู้นำชุมชน ราษฎร และหน่วยงานราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อให้เกิดแนวร่วมในการปฏิบัติงานด้านอนุรักษ์ป้องกันทรัพยากรป่าไม้อย่างเข้มแข็งและเกิดประสิทธิภาพ

11. ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้อย่างโปร่งใสเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลสำเร็จของงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความพึงพอใจต่อการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ของผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ผู้นำชุมชน ราษฎรในพื้นที่ หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง องค์กรภาคเอกชน ลูกจ้างชั่วคราว และบุคคลภายนอกผู้ปฏิบัติงานให้ส่วนราชการในหน่วยงานภาคสนาม สังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นต่อไป

2. ควรมีการศึกษาวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในอุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า เขตห้ามล่าสัตว์ป่า ด้านตรวจสัตว์ป่า สายตรวจปราบปรามประจำสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ และเจ้าหน้าที่หน่วยป้องกันรักษาป่า ซึ่งเจ้าหน้าที่ดังกล่าวได้ปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้เช่นเดียวกัน เพื่อจะสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดมาตรการ แผนการปฏิบัติงานในภาพรวมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งพิจารณาหาแนวทางการสนับสนุนช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ตรงตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมป่าไม้. (2558). *โครงการจัดทำข้อมูลสภาพพื้นที่ป่าไม้ปี พ.ศ. 2556 - 2557*. กรุงเทพฯ: สำนักจัดการที่ดินป่าไม้ กรมป่าไม้.
- กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2557). *แผนแม่บทแก้ไขปัญหาการทำลายทรัพยากรป่าไม้ การบุกรุกที่ดินของรัฐ และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยกองทัพบก
- กิตติศักดิ์ สาริรัตน์. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ หน่วยประสานงานป้องกันรักษาป่า สังกัดสำนักงานประสานงานภาคสนามที่ 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารทรัพยากรป่าไม้)*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.

- จุฬาลักษณ์ พรหมสุวรรณ. (2553). การพัฒนาบทบาทของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการควบคุมไฟฟ้า กรมป่าไม้ (วิทยานิพนธ์ เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี.
- ชัชวาลย์ โตตั้ง. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ต่อผลการดำเนินงานคดีต่อผู้กระทำความผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ในท้องที่จังหวัดชุมพร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- เดชา นิลวิเชียร. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำส่วนป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาค กลาง) กรมป่าไม้ (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- ธงชัย จารุพัฒน์. (2541). สถานการณ์ป่าไม้ของประเทศไทยในช่วงระยะเวลา 37 ปี (พ.ศ.2504 - พ.ศ.2541). กรุงเทพฯ: ส่วนวิเคราะห์ทรัพยากรป่าไม้ สำนักวิชาการป่าไม้ กรมป่าไม้.
- พระราชกฤษฎีกาโอนกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปเป็นกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และปรับปรุงอำนาจหน้าที่และกิจการของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กรมป่าไม้ และกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2546. (2546, 30 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120 ตอนที่ 93 ก. หน้า 6 - 11.
- เพิ่มศักดิ์ วงษ์ดี. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวป่าไม้ ด้านป้องกันและปราบปรามของอุทยาน แห่งชาติ จังหวัดกาญจนบุรี. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตการบริหารทรัพยากรป่าไม้). มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- วรพจน์ ทรัพย์เกิด. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง. (การศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- วีระชัย รองเดช. (2551). การปฏิบัติงานและแนวทางพัฒนาเจ้าหน้าที่ป่าไม้ในจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส (วิทยานิพนธ์เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี.