

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช



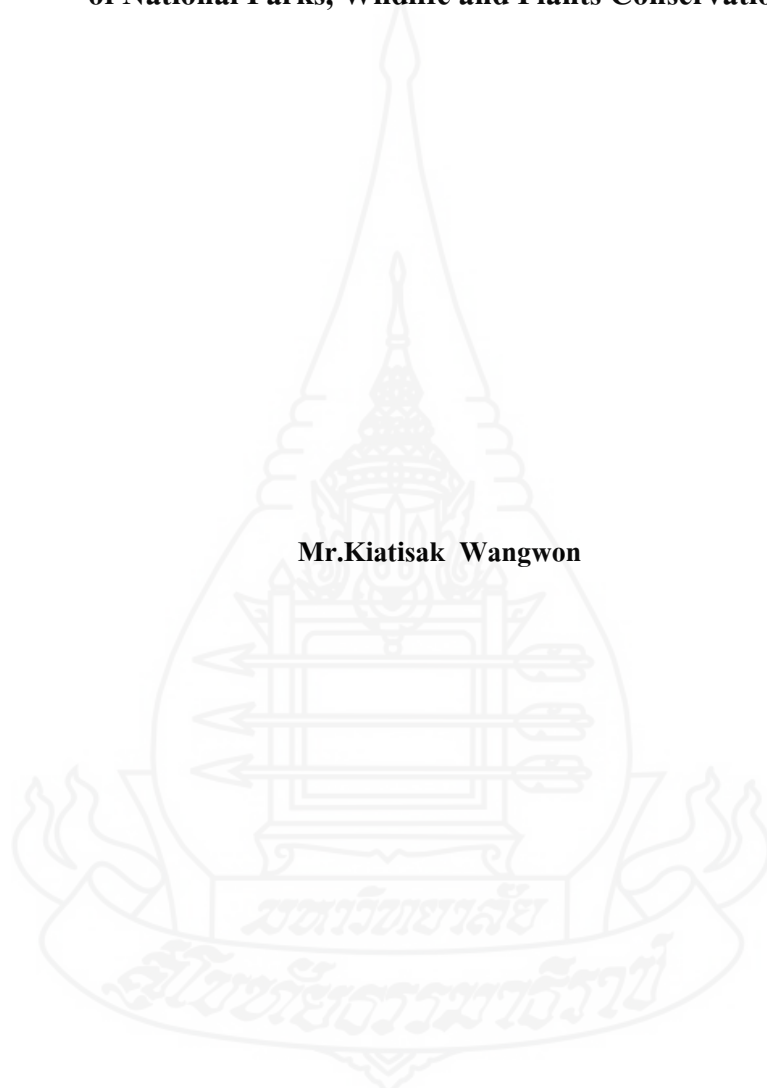
นายเกียรติศักดิ์ วังวล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการจัดการการเกษตร สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Performance of Suppression Division Officials of the Department
of National Parks, Wildlife and Plants Conservation**

Mr.Kiatisak Wangwon



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Agriculture in Agricultural Resources Management

School of Agriculture and Cooperatives

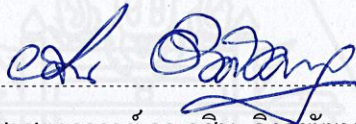
Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ชื่อและนามสกุล นายเกียรติศักดิ์ ว่างวล
แขนงวิชา การจัดการการเกษตร
สาขาวิชา เกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต เวชกิจ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ คงสม

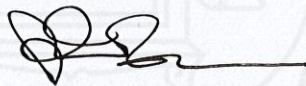
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2563

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(รองศาสตราจารย์ ดร.วสิน อิงค์พัฒนากุล)

ประธานกรรมการ



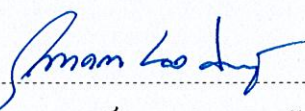
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต เวชกิจ)

กรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ คงสม)

กรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา



ชื่อวิทยานิพนธ์ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ผู้วิจัย นายเกียรติศักดิ์ วัจกุล รหัสนักศึกษ 2589001714

ปริญญา เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรเกษตร)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิต เวชกิจ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ คงสม

ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ 2) ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม 3) ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ 4) ผลความพึงพอใจปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และ 5) การเปรียบเทียบความพึงพอใจตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

กลุ่มที่ให้ข้อมูลมีจำนวน 182 คน โดยเป็นเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม สังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 โดยกลุ่มที่เป็นข้าราชการเป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด จำนวน 35 คน ส่วนกลุ่มที่เป็นลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ สุ่มตัวอย่างแบบง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง 147 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าร้อยละ และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 45.88 ปี จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) สมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ภาคเหนือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 18,633.77 บาท เป็นพนักงานราชการและปฏิบัติงานภาคสนาม มีอายุราชการเฉลี่ย 13.23 ปี โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามเฉลี่ย 13.24 ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคเหนือ มีภาวะหนี้สินเคยได้รับการฝึกอบรมด้านการป้องกันและปราบปราม และไม่เคยได้รับความดีความชอบ ไม่มีโรคประจำตัวที่เป็นอุปสรรค และไม่มีอาชีพเสริมระหว่างทำงาน 2) ด้านความรู้ของเจ้าหน้าที่พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3) ด้านผลการปฏิบัติงานพบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการลาดตระเวนตรวจปราบปรามมากที่สุด 4) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ควรเร่งปรับปรุงสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนให้เหมาะสม ควรฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย และปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดสรรงบประมาณ อัตรากำลัง อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมเพียงพอ และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ควรพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใสเป็นธรรม รวมทั้งควรพิจารณาโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ไปปฏิบัติงานในลักษณะงานด้านอื่นๆ เพื่อให้ได้เรียนรู้ลักษณะงานใหม่ๆ ที่อาจเป็นการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน 5) ปัจจัยด้านภูมิลำเนา และลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ เจ้าหน้าที่ป่าไม้ การปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

Thesis title: Performance of Suppression Division Officials of the Department of National Parks, Wildlife and Plants Conservation

Researcher: Mr.Kiatisak Wangwon; **ID:** 2589001714;

Degree: Master of Agriculture (Agricultural Resources Management);

Thesis advisors: (1) Dr.Dusit Wechakit, Associate Professor;

(2) Dr.Chaiwat Kongsom, Associate Professor; **Academic year:** 2019

Abstract

The objectives of this research were to study 1) personal information of forest officers; 2) their knowledge concerning protection and suppression; 3) operation results of forest officers; 4) their satisfaction with operations, problems, obstructions and suggestions; and 5) the relationships between personal factors and job satisfaction of forest officers in the Suppression Division, Department of National Parks, Wildlife and Plants Conservation (DNP).

The total of 182 informants were forest officers in Suppression Division, DNP, who had been working during the fiscal year 2018, composes of government forest officers, government employees and government staffs. The population of government forest officers, which were 35 ones had been selected. Meanwhile, 147 government employees and government staffs had been randommed as research samples. Data collection had also been conducted by using validated questionnaires. Descriptive statistics, frequency mean, maximum, minimum, standard diviation and percentage were applied for data analysis. Independent t-test and One-Way ANOVA were also used to analyze for the study.

The research revealed that, 1) the majority of forest officers were male at the average age of 45.88 years old, with the education level of high school. Most of them were married and were born in the Northern region. Their average monthly income was 18,633.77 Baht. They mostly were government employees and temporary staff who had been working in the field in the north region and had an average of 13.24 years suppression work experience. Most were in debt status and had been trained in suppression. Most of them had never been promoted for higher salary level and did not have personal illness that obstructed 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. Recommendations to increase suppression efficiency in the DNP were to improve benefits and welfare for forest officers, including training courses about concerned regulations, forest laws and related laws. The suppression manual should be updated, a greater budget should be allocated, and 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 work. 5) Moreover, it was found that the factors of birthplace and job characteristics had a statistically significant effect on job satisfaction of the forest officers ($p < 0.05$).

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

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร. คุณิต เวชกิจ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชวัฒน์ คงสม สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ติดตาม ช่วยเหลือ และ ตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิด จนวิทยานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณไว้ในโอกาสนี้ด้วย

ขอขอบคุณนายสมศักดิ์ ภู่อึ้ง ผู้อำนวยการส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม สำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟฟ้า ที่ได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการค้นคว้ารวบรวม ข้อมูล และนายสุเมธ เตชะตันตระกุล ที่กรุณาแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางคอมพิวเตอร์ รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม หัวหน้า สำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 - 4 และเจ้าหน้าที่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่กรุณา ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการ จัดทำวิทยานิพนธ์

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ญาติพี่น้อง และภรรยา ที่ส่งเสริม ช่วยเหลือสนับสนุน และเป็นกำลังใจให้ตลอดมา

เกียรติศักดิ์ วังวล
กุมภาพันธ์ 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	8
แนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมาย เกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า	17
การจัดองค์กรด้านการป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	27
ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	37
ประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การวิเคราะห์ข้อมูล	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกัน และปราบปราม	45
ตอนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม	52
ตอนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกัน และปราบปราม	56
ตอนที่ 4 ผลความพึงพอใจ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม	61
ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจตามปัจจัยส่วนบุคคล ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม	72
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
สรุปการวิจัย	84
อภิปรายผล	89
ข้อเสนอแนะ	98
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	108
ประวัติผู้วิจัย	124

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการของแต่ละหน่วยงาน 38
ตารางที่ 3.2	จำนวนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของแต่ละหน่วยงาน 39
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกัน และปราบปรามจังหวัดฉะเชิงเทรา 46
ตารางที่ 4.2	ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม 52
ตารางที่ 4.3	ระดับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม 55
ตารางที่ 4.4	ผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม 56
ตารางที่ 4.5	ข้อมูลความพึงพอใจในด้านนโยบายการบริหารงาน 62
ตารางที่ 4.6	ข้อมูลความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา 63
ตารางที่ 4.7	ข้อมูลความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 64
ตารางที่ 4.8	ข้อมูลความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 66
ตารางที่ 4.9	ข้อมูลความพึงพอใจในด้านความมั่นคงทำงาน 67
ตารางที่ 4.10	ข้อมูลความพึงพอใจในการยอมรับนับถือ 68
ตารางที่ 4.11	ข้อมูลความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 70
ตารางที่ 4.12	ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ 73
ตารางที่ 4.13	ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ 73
ตารางที่ 4.14	ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 74
ตารางที่ 4.15	ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส 75

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.16	ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามภูมิอำนาจ	75
ตารางที่ 4.17	ภูมิอำนาจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	76
ตารางที่ 4.18	ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้	77
ตารางที่ 4.19	ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	77
ตารางที่ 4.20	ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	78
ตารางที่ 4.21	ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	79
ตารางที่ 4.22	ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม	80
ตารางที่ 4.23	ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการฝึกอบรม	80
ตารางที่ 4.24	ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามการได้รับพิจารณาความดีความชอบ	81
ตารางที่ 4.25	ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามการมีโรคประจำตัว	81
ตารางที่ 4.26	ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามการมีอาชีพเสริม	82
ตารางที่ 4.27	ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม	83
ตารางที่ 4.28	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	83

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปราม ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้	4
ภาพที่ 2.1	แสดงลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslows, Hierachy of Needs)	11
ภาพที่ 2.2	การเปรียบเทียบความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์และทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์	12
ภาพที่ 2.3	แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก	13
ภาพที่ 2.4	การจัดองค์กรด้านการป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	30



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรป่าไม้ เป็นทรัพยากรอันมีค่า และเป็นฐานความมั่นคงทางทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ แต่เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของประชากร ประชากรบางส่วนขาดจิตสำนึก และนโยบายของภาครัฐในการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านการสร้างสาธารณูปโภคพื้นฐาน และด้านการส่งเสริมให้มีการปลูกพืชเศรษฐกิจในภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งการให้สิทธิทำกินเพื่อทำเกษตรกรรมที่ดินในพื้นที่ป่าไม้ตามนโยบายประชานิยม ซึ่งขาดการบริหารจัดการที่ดีตลอดในช่วงหลายสิบปีที่ผ่านมา ทำให้เกิดการเข้าไปบุกรุกตัดไม้ทำลายพื้นที่ป่า เพื่อให้ได้มาซึ่งที่ดิน ไม้ และของป่า เพื่อตอบสนองให้เพียงพอแก่ความต้องการต่าง ๆ ข้างต้น จากการศึกษาพบว่าในปี พ.ศ. 2504 ประเทศไทยมีพื้นที่ป่าไม้ประมาณ 171 ล้านไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ 53.33 ของพื้นที่ประเทศ (ธงชัย, 2540) ต่อมาปี พ.ศ. 2556 ประเทศไทยมีพื้นที่ป่าไม้เหลืออยู่ประมาณ 102.2 ล้านไร่ (กรมป่าไม้, 2558) หรือคิดเป็นร้อยละ 31.62 ของพื้นที่ประเทศ จะเห็นได้ว่าในช่วงกว่า 50 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยสูญเสียพื้นที่ป่าไม้ไปกว่า 53 ล้านไร่ ซึ่งสถานการณ์พื้นที่ป่าไม้ของประเทศไทยในปัจจุบันจึงไม่เป็นไปตามนโยบายป่าไม้แห่งชาติปี 2528 และแผนแม่บทแก้ไขปัญหารักษาทรัพยากรป่าไม้ การบุกรุกที่ดินของรัฐ และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ซึ่งกำหนดให้ประเทศควรจะมีพื้นที่ป่าไม้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศ หรือคิดประมาณ 129 ล้านไร่ โดยแบ่งเป็นพื้นที่ป่าอนุรักษ์ร้อยละ 25 และป่าเศรษฐกิจ ร้อยละ 15

แต่เดิมภารกิจด้านการป้องกันรักษาป่าทั้งหมดเป็นของกรมป่าไม้เพียงหน่วยงานเดียว ต่อมาปี พ.ศ. 2545 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 บังคับใช้ ทำให้มีการแบ่งส่วนราชการ ที่มีภารกิจเกี่ยวกับดูแลป้องกันรักษาป่า ออกเป็น 3 กรม ได้แก่ กรมป่าไม้ ดูแลพื้นที่ป่าเศรษฐกิจกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดูแลพื้นที่ป่าอนุรักษ์ และกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ดูแลพื้นที่ป่าชายเลนและทรัพยากรทางทะเล โดยกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งดูแลพื้นที่ป่าอนุรักษ์ ประมาณ 73 ล้านไร่ มีหน่วยงานหลักด้านการป้องกันและปราบปราม ได้แก่ สำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟป่า โดยมีส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่กำหนดกลยุทธ์ มาตรการ และแผนปฏิบัติการป้องกันรักษาป่า

และมีสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 – 4 เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคขึ้นตรงกับส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่าในความรับผิดชอบของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งมีความอิสระในการปฏิบัติงานในพื้นที่ของแต่ละภาค ภารกิจการดูแลป้องกันรักษาป่าอนุรักษ์ที่เหลืออยู่ เป็นหน้าที่ที่สำคัญของเจ้าหน้าที่ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม แต่การบริหารจัดการองค์การในการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น มีความจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

หากเจ้าหน้าที่ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อภารกิจ การป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรืออาจทำให้เจ้าหน้าที่เกิดการปล่อยปละละเลยหรือเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำผิด หรือใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางทุจริตแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบได้ ดังนั้น แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม จึงเป็นเรื่องที่มีประโยชน์ เพราะจะสามารถศึกษาเรียนรู้ถึงความต้องการ ทักษะคิด ขอบกพร่อง และความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงาน อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจในปัญหา จนนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไข การบริหารจัดการ ภายในส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เกิดประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเอง ตลอดจนภารกิจด้านการป้องกันรักษาป่าของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

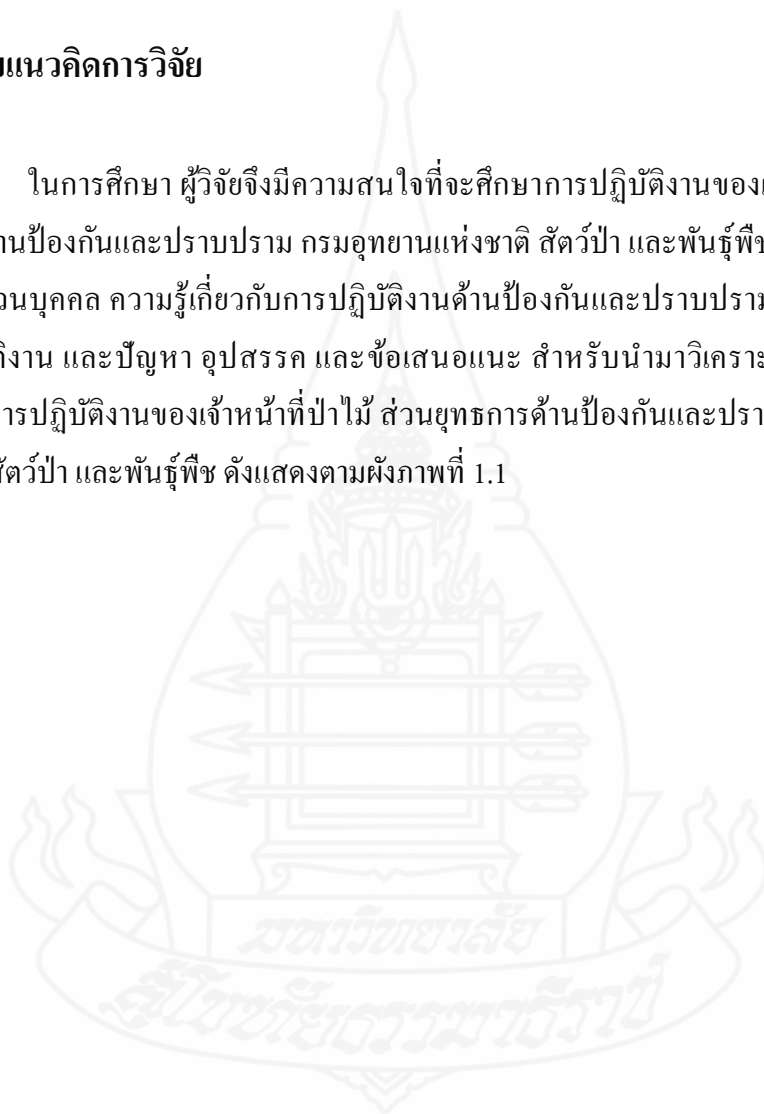
- 2.1 เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม
- 2.2 เพื่อศึกษาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม
- 2.3 เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

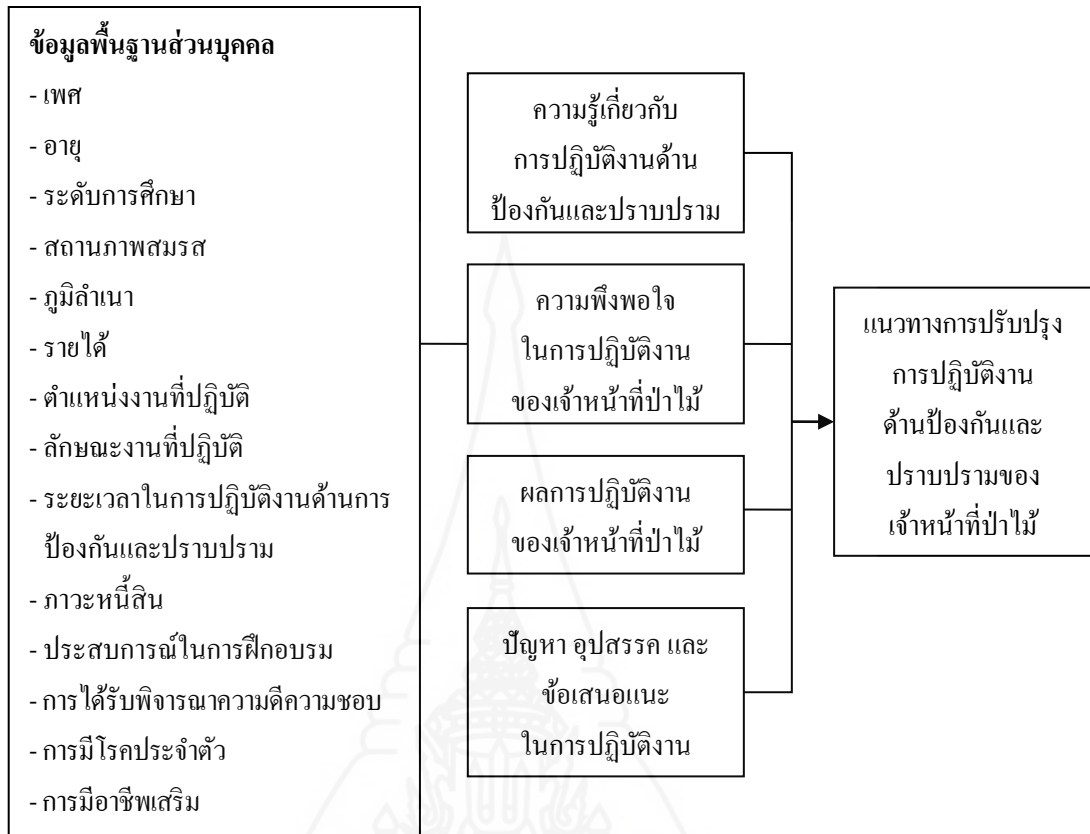
2.4 เพื่อศึกษาความพึงพอใจ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

2.5 เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบความพึงพอใจตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยศึกษาถึงข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปราม ความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงาน และปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ สำหรับนำมาวิเคราะห์เป็นแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดังแสดงตามผังภาพที่ 1.1





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปราม
ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้

4. สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้คือ ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาข้อมูลเฉพาะเจ้าหน้าที่ป่าไม้ซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม สำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟป่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (เดือนตุลาคม 2560 – เดือนกันยายน 2561) จำนวน 268 คน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

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

6.2 ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม หมายถึง ส่วนงานในสังกัดสำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟป่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งมีภารกิจหน้าที่ในการกำหนดกลยุทธ์ มาตรการ แผนปฏิบัติการป้องกันรักษาป่า ปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงาน ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า

6.3 สำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) หมายถึง หน่วยงานในสังกัดส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม สำนักป้องกัน ปราบปรามและควบคุมไฟป่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งมีภารกิจหน้าที่ในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่าของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในพื้นที่ภาคกลาง

6.4 สำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) หมายถึง หน่วยงานในสังกัดส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม สำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟป่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งมีภารกิจหน้าที่ในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่าของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6.5 สำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 3 (ภาคเหนือ) หมายถึง หน่วยงานในสังกัดส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม สำนักป้องกัน ปราบปรามและควบคุมไฟป่า

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งมีการทึงหน้าที่ในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่าของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในพื้นที่ภาคเหนือ

6.6 สำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 4 (ภาคใต้) หมายถึง หน่วยงานในสังกัดส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม สำนักป้องกัน ปราบปรามและควบคุมไฟป่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งมีการทึงหน้าที่ในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่าของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในพื้นที่ภาคใต้

6.7 การป้องกันและปราบปราม หมายถึง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ตามอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน การป้องปรามมิให้มีการกระทำผิดเกิดขึ้น การตรวจยึดจับกุม ดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า การตรวจสอบข้อเท็จจริง ควบคุม และเร่งรัดการปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

6.8 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปราม หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการสืบสวน จับกุม ปราบปราม ในฐานะพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า และตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

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

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงข้อมูล และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีขวัญกำลังใจและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

7.2 ทราบถึงระดับความรู้ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้สามารถนำไปพัฒนาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ให้มีเพิ่มมากขึ้น

7.3 สามารถนำผลการศึกษาไปแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามให้กับเจ้าหน้าที่ป่าไม้

7.4 สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม ของสำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟป่า สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 – 16 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้เกิดประสิทธิภาพ



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้
และสัตว์ป่า
3. การจัดองค์กรด้านการป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ
พันธุ์พืช
4. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปรามกรมอุทยาน
แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

นิทสัน์ สิริโชติรัตน์ (2559) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นเจตคติอย่างหนึ่งและเป็น
เจตคติในทางบวกที่บุคคลมีต่องานที่ทำอยู่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกรวม
ของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับ
ผลตอบแทนที่ทำให้บุคคลรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน
สัมพันธ์กับความคิดเห็นของคณงานที่มีต่องานและผู้เป็นนายจ้าง เป็นภาวะของความพึงพอใจหรือ
ภาวะการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นต่อเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนคนหนึ่ง

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลภายในกลุ่มและฐานะความเป็นอยู่ของเขาเหล่านั้น เป็นเรื่องของการพิจารณาว่าเขาควรได้รับความพอใจชนิดไหน อย่างไร เช่น ด้านงานที่ทำ อัตราค่าจ้าง เงินเดือน สภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทักษะคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ โดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน

อุดม ทุมโฆษิต (2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับทักษะคติบุคคลทั่วไป ที่มีต่องาน บุคคลที่มีความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับสูงจะมีทักษะคติในทางบวก ในขณะที่อีกบุคคลหนึ่งที่มีความพึงพอใจในงานต่ำจะมีทักษะคติในทางลบ โดยทั่วไปเข้าใจกันว่าเมื่อคุยกันในเรื่องทักษะคติในทางลบ ในด้านที่ไม่พอใจในงานมากกว่า แต่ในความเป็นจริงคนจะพูดถึงทักษะคติที่มีต่องานทั้งในด้านบวกและลบ

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2535) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ภาวะการมีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นจากการประเมินประสบการณ์ในงานของบุคคล ความพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลถึงขวัญของบุคคล อันเป็นพลังผลักดันต่อการทำงานในอนาคต

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และปริญ ลักขิตานนท์สุทร (2541) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นทักษะคติความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัลที่เขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ บุคคลที่เกิดความพึงพอใจจะมีผลผลิตมากกว่าบุคคลที่ไม่พึงพอใจ และยังเกี่ยวข้องกับการขาดงาน หรือการลาออกจากงานด้วยจึงอาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะสะท้อนถึงทักษะคติมากกว่าพฤติกรรม จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2551) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ระดับความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2551) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทักษะคติเกี่ยวกับงานของพนักงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน

วาสนา จรุงศรี โชติกำจร และณัฐวดี ปัญญา (2557) ได้อ้างถึงกิลเมอร์ และจีเวลล์ กล่าวว่า iva ความพึงพอใจ หมายถึง ผลของเจตคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2552) ได้อ้างถึงลือค กล่าวว่า iva ความพึงพอใจในงาน เป็นสภาวะอารมณ์ในเชิงบวกที่เป็นผลมาจากการประเมินของงานหนึ่ง หรือประสบการณ์การทำงาน

จिरพงษ์ สุทธะมุสิก (2556) ได้อ้างถึงมัลลินส์ กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ หลายๆ ด้าน เป็นสภาพภายในที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกทางทางบวกหรือทางลบของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น เมื่อบุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในงานแล้ว จะทำให้บุคคลนั้นมีความสุขในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ อันจะเป็นแรงพลังผลักดันต่อการทำงานที่ดีในอนาคต

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) มาสโลว์มีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการมนุษย์เป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองตอบความต้องการ ความต้องการมนุษย์สามารถแบ่งได้เป็น 5 ชั้น ดังนี้

1) **ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs)** เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ คือความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศหายใจ พักผ่อน ความต้องการด้านปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต โดยในองค์กรความต้องการขั้นต้นนี้ ได้แก่ สภาพการทำงาน ความร้อน อากาศ เงินเดือน เป็นต้น

2) **ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security needs)** ความต้องการขั้นนี้ จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนอง ความต้องการขั้นนี้บุคคลจะมีความต้องการที่จะมีเสถียรภาพ มีความมั่นคง และปลอดภัยในชีวิต ปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ความต้องการขั้นนี้ในองค์กร ได้แก่ สภาพความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน การเพิ่มเงินเดือน และความมั่นคงในงาน (Job Security)

3) **ความต้องการด้านสังคม (Social needs Belongingess and Love needs)** เมื่อคนรู้สึกมีความปลอดภัยแล้วจะมีความต้องการที่จะผูกพันและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้สังคมยอมรับว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม ต้องการมีเพื่อน ต้องการความรัก และความพอใจในการสัมพันธ์กับคนอื่น และเน้นในเรื่องมิตรภาพ ความต้องการขั้นนี้ในองค์กรสามารถพิจารณาได้จากคุณภาพของการจัดการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับกลุ่มอาชีพ เป็นต้น

4) ความต้องการได้รับความยกย่องและการนับถือตนเอง (Self-esteem needs ego, status) ความต้องการขั้นที่ 4 นี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1, 2 และ 3 ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้คนจะมีความต้องการในฐานะเด่นและประสบความสำเร็จ และต้องการได้รับการยกย่องในสังคม ต้องการที่จะนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และต้องการมีสถานภาพ ความต้องการขั้นนี้ในองค์กรสามารถพิจารณาได้จากชื่อตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน ลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบและการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

5) ความต้องการประจักษ์ตน (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย ซึ่งเมื่อความต้องการขั้นอื่นๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะต้องการที่จะบรรลุศักยภาพของคน และใช้ศักยภาพที่ตนมีอย่างเต็มความสามารถ ความต้องการขั้นนี้ได้แก่ ความเจริญเติบโต ความต้องการก้าวหน้า และความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จ ความต้องการขั้นนี้ในองค์กรสามารถพิจารณาได้จากการจัดงานที่ท้าทาย การเปิดโอกาสให้ใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในองค์กร และความสำเร็จในการทำงาน



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslows, Hierachy of Needs)

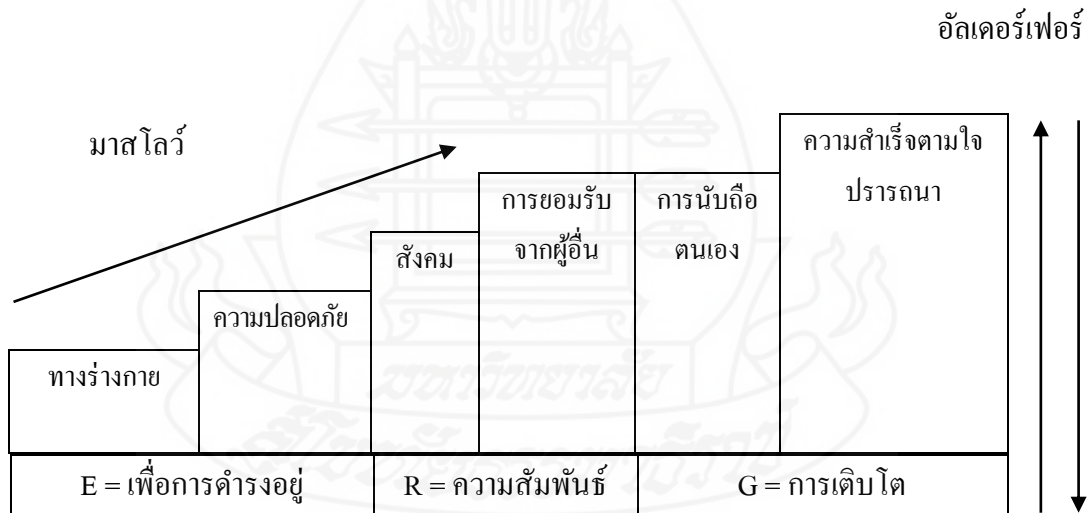
ที่มา: พัสสิรี ชมภูคำ (2552, น.177)

1.2.2 ทฤษฎีอิอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer' ERG Theory) อัลเดอร์เฟอร์ ได้เสนอแนวคิดความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีองค์ประกอบคล้ายกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยแบ่งความต้องการมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) **ความต้องการเพื่อการดำรงอยู่ (E = Existence Needs)** เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานที่จะมีชีวิตอยู่ รวมทั้งความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ซึ่งคล้ายกับความต้องการทางกายภาพ และความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

2) **ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs)** เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และการยอมรับจากสังคม ซึ่งคล้ายกับความต้องการในด้านสังคมและบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

3) **ความต้องการความเติบโต (Growth Needs)** เป็นความต้องการจากภายใน ผู้ที่รับรู้สึกยกย่องนับถือตนเอง ต้องการพัฒนาตนเอง และเติบโตก้าวหน้า ซึ่งคล้ายกับบางส่วนของความต้องการขั้นที่ 4 ของมาสโลว์ในส่วนที่เกี่ยวกับตนเอง และขั้นที่ 5 ความต้องการประจักษ์ตน



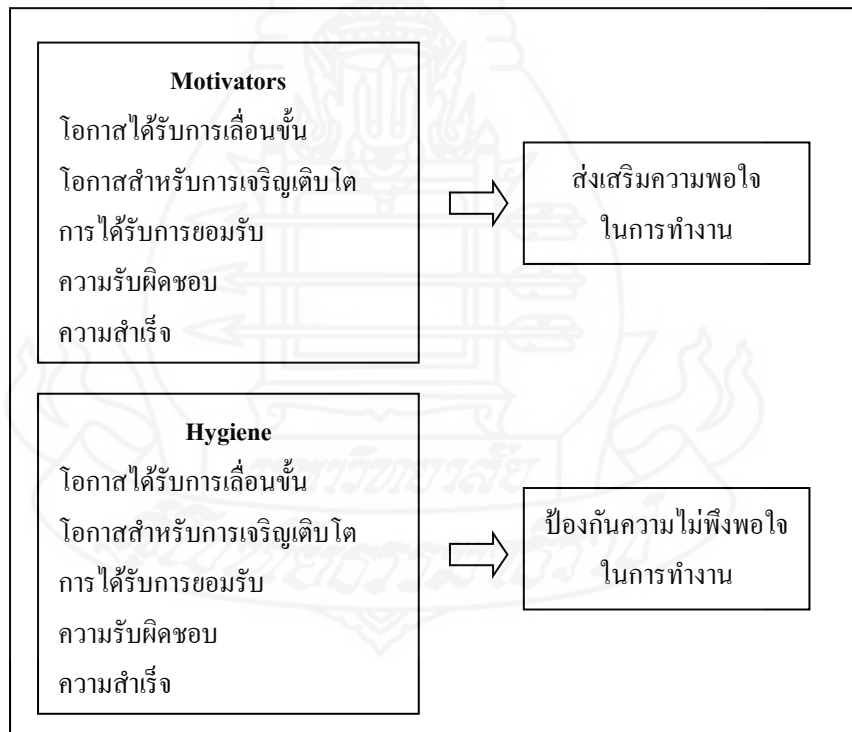
ภาพที่ 2.2 การเปรียบเทียบความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์และทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์

ที่มา : พัสสิรี ชมภูคำ (2552, น.179)

1.2.3 ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) เฮิร์สเบิร์ก ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้คนรู้สึกพอใจและไม่พอใจในการทำงานเป็นปัจจัยคนละประเภทที่แบ่งแยกจากกัน ดังนี้

1) **ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene factors)** เป็นปัจจัยที่มุ่งลดความรู้สึกไม่พอใจของคนในการทำงาน หากปัจจัยขาดไปคนจะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน สถานภาพ นโยบายและการบริหารขององค์กร ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา เป็นต้น

2) **ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)** เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทุ่มเทความพยายามในการทำงาน ปัจจัยจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้คนทำงานในองค์กร หากปัจจัยขาดไปคนขาดพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้ยอมรับและความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น



ภาพที่ 2.3 แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก

ที่มา : พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ (2552, น.21)

1.2.4 ทฤษฎี x – ทฤษฎี y (Theory x – Theory y) แม็คเกรเกอร์ได้เสนอแนวคิดในการจูงใจโดยเน้นความเข้าใจธรรมชาติของคน โดยมองธรรมชาติของคนในการทำงานออกเป็น 2 พวกคือ พวกที่มีธรรมชาติในทางลบ เรียกคนกลุ่มนี้ว่า Theory-x และพวกที่มีธรรมชาติในทางที่ดี เรียกคนกลุ่มนี้ว่า Theory-y ซึ่งทั้งสองพวกมีธรรมชาติที่แตกต่างออกไปคือ

1) Theory x เป็นคนมองธรรมชาติของคนว่า

(1) คนปกติจะไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสที่สามารถหลีกเลี่ยงงานได้ก็จะเลี่ยงการทำงาน

(2) เมื่อธรรมชาติของคนไม่ชอบทำงาน องค์กรจึงต้องใช้วิธีการบังคับควบคุมหรือลงโทษเพื่อให้คนทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

(3) สิ่งที่คนงานส่วนใหญ่ต้องการและให้ความสำคัญมากกว่าปัจจัยอื่นได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ฯลฯ คนงานส่วนใหญ่จะขาดความทะเยอทะยานและกระตือรือร้น

2) Theory-y จะเชื่อว่าโดยธรรมชาติแล้วคนทุกคนเป็นคนดีและมีลักษณะดังนี้

(1) คนงานเชื่อว่าการทำงานเป็นเรื่องปรกติธรรมดา การทำงานก็เหมือนกับการพักผ่อนและการละเล่น การทำงานจึงเป็นสิ่งที่ดี

(2) คนงานจะรู้เป้าหมายของตน และสามารถควบคุมตนเองได้ และจะพยายามทำให้บรรลุเป้าหมายคนมีความทะเยอทะยานและอยากรับผิดชอบ

(3) คนทุกคนมุ่งที่จะทำให้ตนมีความรับผิดชอบและได้รับการยอมรับ

(4) คนทุกคนมีความสามารถที่จะริเริ่มสร้างสรรค์และแก้ปัญหาให้องค์กรได้ เพียงแต่ต้องการนำความสามารถของคนมาใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น

จากแนวคิดดังกล่าว Theory x จะเป็นแนวคิดด้านการจูงใจระดับต้น ในขณะที่ Theory-y เป็นแรงจูงใจในระดับสูง ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภายในของแต่ละบุคคลมากกว่า แม็คเกรเกอร์ เชื่อว่า Theory-y จะใกล้เคียงกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งองค์กรควรมีการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนงานและเปิดโอกาสให้คนงานแสดงความรับผิดชอบในการทำงาน โดยให้งานที่ท้าทาย มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้คนทำงาน

1.2.5 ทฤษฎี Three Needs Theory แม็คเคอร์เลนได้ศึกษาความต้องการของคนพบว่า คนต้องการที่มีการเรียนรู้จากสังคม และเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น โดยคนมีความต้องการพื้นฐาน 3 ด้าน ดังนี้

1) ความต้องการประสบความสำเร็จ (need for Achievement: n-Ach) เป็นความต้องการให้ประสบความสำเร็จ พวกที่มีความต้องการด้านนี้สูงจะให้ความสำคัญกับการทำงาน

ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้ที่มีแรงจูงใจด้านนี้จะมีลักษณะต้องการที่จะมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เน้นการบรรลุเป้าหมาย แสวงหาความท้าทาย มีความเต็มใจที่จะทำงานหนักและมีพลังในการทำงานที่สูง เป็นต้น

2) *ความต้องการด้านสังคม (need for Affiliation : n-Pow)* คือความต้องการที่จะมีความรู้สึกผูกพันกับผู้อื่น มีเพื่อน เป็นการตอบสนองทางด้านความรู้สึก ผู้ที่มีความต้องการด้านสังคมมาก ๆ จะมีลักษณะมุ่งแสวงหาและรักษามิตรภาพ ต้องการให้ผู้อื่นชอบหรือต้องการเป็นที่รักของผู้อื่น ชอบที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมต่างๆ ต้องการที่จะเป็นเจ้าของหรือมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มและสังคม

3) *ความต้องการอำนาจ (need for Power : n-Pow)* เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความต้องการที่จะควบคุมหรือชี้นำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการ ผู้ที่มีความต้องการที่จะมีอำนาจ จะมีลักษณะให้ความสนใจเกี่ยวกับการแสวงหาอำนาจหรืออิทธิพล และรักษาอิทธิพลที่จะมีเหนือกว่าผู้อื่น ต้องการแข่งขันกับผู้อื่น ชอบเผชิญหน้ากับผู้อื่น

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1.3.1 ปัจจัยด้านบุคคล

1) *ประสบการณ์ในการทำงาน* เมื่อบุคคลทำงานมานานจนเกิดความรู้ความชำนาญในงานนั้นมากขึ้นจะเกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำหรือพอใจในงานใหม่ที่ใกล้เคียงกับงานที่ทำเดิม

2) *เพศ* เกี่ยวข้องกับงานลักษณะงานที่ทำ รวมทั้งระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน

3) *กลุ่มสมาชิก* ในความรับผิดชอบกลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกันต้องมีสมาชิกที่มีทักษะงานหลายด้านและความสามัคคีของสมาชิกจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4) *อายุ* อาจจะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาการทำงานและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ในการทำงานนั้นมาก

5) *เวลาในการทำงาน* งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะขัดกับเวลาความต้องการพักผ่อน

6) *เขาวนปัญหา* จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ

7) การศึกษา มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล

8) บุคลิกภาพ คนที่มีอาการของโรคประสาท เช่น มีความวิตกกังวลสูง มักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ

9) ระดับเงินเดือน ผู้ที่มีเงินเดือนมักจะมีคามพึงพอใจในงานมากกว่าคนที่ไม่มีเงินเดือนต่ำ

10) แรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจจากความคิดส่วนตัวของผู้ทำงานเองมีความมุ่งมั่น ความสำเร็จก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11) ความสนใจเฉพาะด้าน บุคคลที่สนใจในงานและไ้งานที่ตนเองถนัด และพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตที่ไม่ได้อยู่กับงาน

1.3.2 ปัจจัยด้านงาน

1) ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าใจ ความท้าทาย ความแปลก โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2) สถานะทางวิชาชีพ หากผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงาน มีงานให้เลือกทำจะมีการเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนสถานะตนเอง

3) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานกับขนาดของหน่วยงานของแต่ละคนจะแตกต่างกันตามเจตคติหรือความคิดเห็นส่วนตัว ถ้าต้องการมีศักดิ์ศรีและชื่อเสียง บุคคลนั้นจะพอใจเลือกทำงานกับหน่วยงานใหญ่ แต่ถ้ามุ่งความสัมพันธ์บุคคลนั้นจะพอใจทำงานในหน่วยงานขนาดเล็ก

4) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างจากที่ทำงานการเดินทางไม่สะดวก จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

5) สภาพทางสังคมในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่ มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนที่ทำงานเมืองใหญ่มีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่ทำงานเมืองเล็ก เนื่องจากมีความใกล้ชิดระหว่างคนเมืองเล็กมากกว่าในเมืองใหญ่

1.3.3 ปัจจัยด้านการจัดการ

1) ความมั่นคงในงาน คนทำงานในงานที่มีความมั่นคงย่อมมีความพึงพอใจมากกว่าคนที่ทำงานในงานที่ทำในลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีความไม่แน่นอน

2) โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับทุกคนถ้าบุคคลเห็นว่างานนี้ไม่เปิดโอกาสให้ตนได้ก้าวหน้า จะเกิดความไม่พอใจแลกเปลี่ยนงาน

3) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ

4) สภาพการทำงาน ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น ความสะอาด แสงสว่าง มีห้องพักผ่อน เป็นต้น ถ้าการจัดการมีความเหมาะสมจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความสุขสบาย จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

5) เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขและพอใจในการทำงาน

6) ความรับผิดชอบในงาน เป็นเจตคติส่วนบุคคล ผู้ที่มีความรับผิดชอบงานสูง จะมีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่าบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่องานต่ำ

7) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ถ้าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีโอกาสสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานบ้าง จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งให้ผู้ปฏิบัติงาน รับรู้เป้าหมาย ปัญหาต่าง ๆ และแนวทางการแก้ไขปัญหามาตามสมควร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่

8) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความประพฤติความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความศรัทธา จะช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และผู้ปฏิบัติงานทำงานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ และสัตว์ป่า

2.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2558) ได้ระบุว่า กฎหมายในการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า มีดังนี้

2.1.1 พระราชบัญญัติป่าไม้ พุทธศักราช 2484 มีเจตนารมณ์เพื่อออกบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองทรัพยากรป่าไม้ ป้องกันการบุกรุก การทำไม้ การแปรรูปไม้ การเก็บหาของป่า การควบคุมการนำเคลื่อนที่ไม้ ผลิตภัณฑ์ได้จากป่า การกำหนดข้อกำหนดในการสัมปทานไม้ รวมทั้งให้อำนาจ

พนักงานเจ้าหน้าที่ในการคุ้มครองและบำรุงรักษาป่าไม้อันเป็นทรัพยากรธรรมชาติให้มีสภาพอันจะอำนวยประโยชน์แก่รัฐและประชาชนด้วยสืบต่อไป

2.1.2 พระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507 มีเจตนารมณ์เพื่อจัดตั้งเขตป่าสงวนแห่งชาติ สำหรับควบคุมและรักษาป่าสงวนแห่งชาติ รักษาสภาพป่าไม้ของป่าหรือทรัพยากรธรรมชาติอื่นในเขตป่าสงวนแห่งชาติ และกำหนดข้อห้ามไม่ให้มีการเข้าไปครอบครองทำประโยชน์ หรืออยู่อาศัยในเขตป่าสงวนแห่งชาติ รวมทั้งให้อำนาจแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายสามารถอนุญาตให้ราษฎรหรือบุคคลสามารถเข้าไปทำประโยชน์ หรืออยู่อาศัย หรือทำกิจกรรมที่ต้องห้ามภายในเขตป่าสงวนแห่งชาติ

2.1.3 พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 มีเจตนารมณ์เพื่อกำหนดเขตที่ดินซึ่งมีชื่ออยู่ในกรรมสิทธิ์หรือครอบครองโดยชอบด้วยกฎหมายของบุคคลใด ให้เป็นเขตอุทยานแห่งชาติ และเพื่อคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ภายในเขตอุทยานแห่งชาติ ให้คงอยู่ในสภาพเดิม มิให้ถูกเปลี่ยนแปลงไป สำหรับใช้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจหรือนันทนาการของประชาชน หรือใช้เป็นสถานที่ศึกษาวิจัยทางวิชาการ รวมทั้งให้อำนาจแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายสามารถอนุญาตให้ทำกิจกรรมภายในเขตอุทยานแห่งชาติ

2.1.4 พระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535 มีเจตนารมณ์เพื่อสงวนและคุ้มครองพันธุ์สัตว์ป่าให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับจำเป็นต้องเร่งรัดการขยายพันธุ์สัตว์ป่าและให้การสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่าควบคู่กันไป รวมทั้งปรับปรุงมาตรการสงวนคุ้มครองสัตว์ป่าให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อตกลงระหว่างประเทศ

2.1.5 พระราชบัญญัติเลื่อยโซ่ยนต์ พ.ศ. 2545 มีเจตนารมณ์เพื่อเพิ่มมาตรการควบคุมเลื่อยโซ่ยนต์การมีไว้ในครอบครอง และการนำเข้ามาในราชอาณาจักร โดยเฉพาะการป้องกันการนำเลื่อยโซ่ยนต์ไปเป็นอุปกรณ์ในการตัดและแปรรูปไม้ในพื้นที่ป่า

2.1.6 พระราชบัญญัติสวนป่า พ.ศ. 2535 มีเจตนารมณ์เพื่อส่งเสริมการปลูกสร้างสวนป่าเพื่อการค้าในที่ดินของรัฐหรือเอกชนให้กว้างขวางขึ้น และเป็นการส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีงานทำและผลิตไม้เพื่อเป็นสินค้า รวมทั้งเพิ่มพื้นที่ทำไม้ให้มีปริมาณมากขึ้น ตลอดจนให้ผู้ทำการปลูกสร้างสวนป่ามีความมั่นใจในสิทธิและประโยชน์ที่ได้รับจากการปลูกสร้างสวนป่า

2.1.7 พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 มีเจตนารมณ์เพื่อกำหนดมาตรการควบคุมแก้ไขปัญหาสีเขียวแฉก ส่งเสริมประชาชนและองค์กรภาคเอกชน ให้มีส่วนร่วม รวมถึงการกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดการประสานงานและมีหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ตลอดจน

กำหนดมาตรการควบคุมมลพิษ กำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการก่อให้เกิดมลพิษ และการกำหนดมาตรการส่งเสริมด้านกองทุนและความช่วยเหลือต่างๆ เพื่อให้มีแรงจูงใจให้มีการรองรับที่จะปฏิบัติหน้าที่รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

2.2 อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ป่าไม้

พระราชบัญญัติป่าไม้ พุทธศักราช 2484 มาตรา 64 พระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507 มาตรา 26 พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 มาตรา 20 และ พระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535 มาตรา 45 ได้บัญญัติว่า การจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ป่าไม้เป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งอำนาจหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาของเจ้าหน้าที่ป่าไม้มีดังนี้

2.2.1 การจับ

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2558) ได้ระบุว่า การจับหมายความถึง การจำกัดเสรีภาพในร่างกายของผู้ถูกจับในลักษณะที่ทำให้เสรีภาพในการเคลื่อนที่สิ้นสุดลง เพื่อการดำเนินการกระบวนยุติธรรมขั้นต่อไป ซึ่งอาจจะไม่ถูกเนื้อต้องตัวกันก็ได้ โดยวัตถุประสงค์ในการจับกุม เพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องร้องลงโทษ และเพื่อประโยชน์ในการระงับป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อป้องกันมิให้ผู้กระทำความผิดมีโอกาสรอดหนีไปได้ แต่เจ้าพนักงานต้องกระทำภายในขอบเขตและวิธีการตามที่กฎหมายกำหนดไว้โดยเคร่งครัด การดำเนินการฝ่าฝืนบทของเจ้าพนักงาน เจ้าพนักงานเองอาจมีความผิดทางอาญาและความผิดทางแพ่งได้

1) การจับ โดยมีหมายจับ เมื่อมีการกระทำความผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ขึ้น ซึ่งเป็นความผิดอาญาซึ่งมิใช่ความผิดซึ่งหน้า ห้ามไม่ให้พนักงานเจ้าหน้าที่จับบุคคลใดโดยไม่มีคำสั่งหรือหมายของศาล

2) การจับ โดยไม่มีหมายจับ พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถจับบุคคลใดได้โดยไม่มีหมายจับ ดังนี้

(1) เมื่อบุคคลนั้นได้กระทำความผิดซึ่งหน้า ซึ่งความผิดซึ่งหน้า หมายถึง ความผิดซึ่งเห็นกำลังกระทำ หรือพบในอาการใดซึ่งแทบจะไม่มี ความสงสัยเลยว่าเขา ได้กระทำความผิดมาแล้ววสดๆ ซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องพบหรือเห็นด้วยสายตาตนเอง หากได้รับคำบอกกล่าวมาอีกทอดหนึ่ง โดยไม่ได้พบเห็นหรือเห็นเอง ไม่ถือว่าเป็นการกระทำความผิดซึ่งหน้า

(2) เมื่อพบบุคคลอันมีพฤติการณ์อันควรสงสัยว่าจะก่อเหตุร้ายให้เกิดภัยอันตรายแก่บุคคลหรือทรัพย์สิน เช่น มีอาวุธที่สามารถใช้กระทำความผิดได้แม้ว่าจะไม่ได้กระทำความผิดเพียงแต่อยู่ในขั้นเตรียม พนักงานเจ้าหน้าที่ก็สามารถจับกุมได้

(3) เมื่อมีหลักฐานอันสมควรว่าบุคคลใดน่าจะกระทำความผิดอาญา และมีเหตุอันควรเชื่อว่าจะหลบหนี หรือไปยุ่งเหยิงกับพยานหลักฐานหรือก่อเหตุร้ายอื่น

(4) บุคคลตามหมายจับหลบหนีหรือมีผู้ช่วยให้หลบหนีไปได้ พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจติดตามจับกุมผู้นั้นได้โดยไม่ต้องมีหมายอีก

2.2.2 การยึด คือ การตรวจยึดสิ่งของหรือทรัพย์สินไว้เป็นพยานหลักฐานในการพิสูจน์ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 85 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และมาตรา 64 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติป่าไม้ พุทธศักราช 2484 โดยสิ่งของหรือทรัพย์สินที่อาจยึดไว้เป็นพยานหลักฐานตามมาตรา 85 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มีดังนี้

- 1) สิ่งของหรือทรัพย์สินที่มีไว้เป็นความผิด
- 2) สิ่งของหรือทรัพย์สินที่ใช้ในการกระทำความผิด
- 3) สิ่งของหรือทรัพย์สินที่ได้มาจากการกระทำความผิด
- 4) สิ่งของหรือทรัพย์สินอื่นๆ ที่อาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ สิ่งของหรือทรัพย์สิน

ที่อาจยึดไว้เป็นพยานหลักฐานตามมาตรา 64 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติป่าไม้ พุทธศักราช 2484 ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องใช้ สัตว์พาหนะ ยานพาหนะ หรือเครื่องจักรกลใดๆ ที่บุคคลได้ใช้หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าได้ใช้กระทำความผิด หรือเป็นอุปกรณ์ให้ได้รับผลในการกระทำในการกระทำความผิด

2.2.3 การสืบสวน

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (13) บัญญัติว่า การสืบสวน หมายความว่า การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด

วุฒิ วิทิตานนท์ และทศภูมิ เจริญพร (2547) ได้กล่าวว่า การสืบสวน หมายถึง การที่พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ได้แสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อหาตัวผู้กระทำความผิด เพื่อนำตัวมาดำเนินคดีตามกฎหมาย การสอบสวนจึงเป็นดำเนินการตามขั้นตอนของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจซึ่งได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานในการกระทำความผิด อีกทั้งเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

2.2.4 การค้น

จිරินดิ หะวานนท์ (2543) ได้ให้ความหมายของการค้น ว่า การค้นคือ การที่เจ้าพนักงานล่วงล้ำสิทธิส่วนบุคคลโดยอาศัยอำนาจกฎหมายเพื่อหาสิ่งของหรือบุคคล

จักรพงษ์ วิวัฒน์วานิช (2548) ได้กล่าวว่า การค้นหามาถึง มาตรการที่สำคัญอย่างหนึ่งที่เจ้าพนักงานได้กระทำตามที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจไว้ อันที่จะทำการสืบสวนสอบสวนไต่สวนมูลฟ้อง การพิจารณาและการบังคับให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลให้บังเกิดผลสมควรตามความมุ่งหมาย

ยุพารักษ์ วงศ์วิกรานต์ (2547) ได้กล่าวว่า การค้น แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การค้นสถานที่ ได้แก่ การค้นในที่รโหฐาน การค้นพระราชวัง มีวัตถุประสงค์ในการค้นหาสิ่งของ ซึ่งเป็นการกระทำเพื่อค้นหาพยานหลักฐาน หรือหาตัวบุคคลซึ่งเป็นการกระทำเพื่อจับบุคคลหรือช่วยบุคคล และการค้นตัวบุคคล

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (2551) ได้ระบุว่า การค้น ศาลเท่านั้นที่มีอำนาจออกหมายค้นตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 59 พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจร้องขอต่อศาลเพื่อออกหมายค้น คือ พนักงานเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ระดับสามขึ้นไป เช่นเดียวกับกรณีร้องขอต่อศาลเพื่อออกหมายจับ ซึ่งการค้นแบ่งออกเป็น ดังนี้

1) การค้นโดยมีหมายค้น พนักงานเจ้าหน้าที่จะร้องขอต่อศาลเพื่อออกหมายค้นได้ตามมาตรา 69 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ดังนี้

(1) เพื่อพบและยึดสิ่งของซึ่งจะเป็นพยานหลักฐานประกอบการ สอบสวนไต่สวนมูลฟ้องหรือพิจารณา

(2) เพื่อพบและยึดสิ่งของซึ่งมีไว้เป็นความผิด หรือได้มาโดยผิดกฎหมาย หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าได้ใช้หรือตั้งใจจะใช้ในการกระทำ ความผิด

(3) เพื่อพบและช่วยบุคคลซึ่งได้ถูกหน่วงเหนี่ยวหรือกักขัง โดยมีข้อด้วยกฎหมาย

(4) เพื่อพบบุคคลซึ่งมีหมายให้จับ

(5) เพื่อพบและยึดสิ่งของตามคำพิพากษาหรือตามคำสั่งศาล ในกรณีที่ จะพบหรือจะยึดโดยวิธีอื่นไม่ได้แล้ว

2) การค้นโดยไม่มีหมายค้น พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถทำการค้นโดยไม่มีหมายค้น ตามมาตรา 92 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา คือ

(1) เมื่อปรากฏว่าความผิดซึ่งหน้าต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งกระทำลงในที่รโหฐาน

(2) บุคคลที่กระทำผิดซึ่งหน้าที่ได้หลบหนีเข้าไป

(3) เมื่อบุคคลที่ได้กระทำความผิดซึ่งหน้า ขณะที่ถูกไล่จับหนีเข้าไป หรือมีเหตุอันแน่นแฟ้นควรสงสัยว่าได้เข้าไปซุกซ่อนตัวอยู่ในที่รโหฐานนั้น

(4) เมื่อมีพยานหลักฐานตามสมควรว่าสิ่งของที่มีไว้เป็นความผิดหรือได้มาโดยการกระทำความผิด หรือได้ใช้หรือมีไว้เพื่อจะใช้ในการกระทำความผิด หรืออาจเป็นพยานหลักฐานพิสูจน์การกระทำความผิดได้ซ่อนหรืออยู่ในนั้น ประกอบทั้งต้องมีเหตุอันควรเชื่อว่าเป็นเนื่องจากการเน้นซ้ากว่าจะเอาหมายค้นมา ได้สิ่งของนั้นจะถูกโยกย้ายหรือทำลายเสียก่อน

(5) เมื่อที่ร โหลฐานนั้นผู้จะต้องถูกจับเป็นเจ้าบ้าน และการจับนั้นมีหมายจับ

2.2.5 การอายัด เป็นการดำเนินการของพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อมิให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองนำสิ่งของหรือทรัพย์สินที่ถูกอายัด ใว้ นั้นเคลื่อนที่ต่อไป เพื่อทำการตรวจสอบหรือพิสูจน์ว่าเป็นสิ่งของหรือทรัพย์สินที่มีไว้เป็นความผิด หรือใช้ในการกระทำความผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า

2.3 การแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2547) ระบุว่า ให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้ในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ตำแหน่ง นักวิชาการป่าไม้ เจ้าพนักงานป่าไม้ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป่าไม้ พุทธศักราช 2484 พระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507 พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 พระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535 มีอำนาจหน้าที่สืบสวนจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิดภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2552) ระบุว่า ให้พนักงานราชการในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ตำแหน่ง พนักงานพิทักษ์ป่า เจ้าหน้าที่ตรวจป่า เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 และพระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535 ภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2558) ระบุว่า ให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้ในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ตำแหน่ง นักวิชาการป่าไม้ เจ้าพนักงานป่าไม้ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติงาช้าง พ.ศ. 2558 ภายในเขตท้องที่ที่รับผิดชอบ

2.4 แนวทางการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า

คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (2557) ได้กำหนดมาตรการปราบปรามและการหยุดยั้งการบุกรุกทรัพยากรป่าไม้

1. ให้กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองกำลังรักษาความสงบเรียบร้อย กองกำลังป้องกันชายแดนของกองทัพบก และกองทัพเรือ ตลอดจนหน่วยงานที่มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ดำเนินการปราบปรามและ จับกุมผู้บุกรุก ยึดถือ ครอบครอง ทำลาย หรือกระทำด้วยประการใด ๆ อันเป็นการทำให้เสื่อมเสียแก่สภาพป่า รวมทั้งผู้สมคบและสนับสนุนช่วยเหลือ ให้ได้ผลอย่างจริงจัง ในทุกพื้นที่ รวมทั้งสกัดกั้นการลักลอบตัดไม้มีค่าหรือไม้หวงห้าม การนำเข้าและส่งออกไม้ที่ผิดกฎหมายตลอดแนวชายแดน ตลอดจนปราบปรามเครือข่ายขบวนการตัดไม้ทำลายป่าในทุกหมู่บ้าน และชุมชนทั่วประเทศ

2) ให้นำหน่วยงานที่รับผิดชอบควบคุม ตรวจสอบ กิจการการแปรรูปไม้ การตั้งโรงงานแปรรูปไม้ การค้าไม้แปรรูป ตลอดจนการค้าหรือมีไว้ในครอบครองซึ่ง ไม้หวงห้ามและสิ่งประดิษฐ์ เครื่องใช้หรือสิ่งอื่นใด ที่ทำด้วยไม้หวงห้าม หากพบมีการปล่อยปละละเลย หรือมีเจตนาจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่บัญญัติไว้ ให้ดำเนินการลงโทษตามกฎหมายอย่างเด็ดขาดกับเจ้าของหรือผู้ประกอบการ โดยทันที

3) ให้นำหน่วยงานที่รับผิดชอบติดตามผลคดีป่าไม้และดำเนินการฟื้นฟูพื้นที่ป่าที่ถูกบุกรุกทำลายให้คืนสภาพป่าไม้ที่สมบูรณ์ดังเดิม โดยประสานกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาคประชาชน และ องค์กรชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการดังกล่าวอย่างจริงจัง

4) เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดปล่อยปละละเลย หรือเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด ตามกรณีดังกล่าวข้างต้น จะต้องถูกดำเนินการทั้งทางวินัยและทางอาญาอย่างเด็ดขาด โดยทันที

5) ให้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมติดตามผลการดำเนินการตามข้อ 1) - 4) และรายงานผลการปฏิบัติให้คณะรักษาความสงบแห่งชาติทราบอย่างต่อเนื่อง

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (2557) ได้กำหนดมาตรการปราบปรามและการหยุดยั้งการบุกรุกทรัพยากรป่าไม้ ดังนี้

1) ให้ทุกหน่วยงานช่วยกันคุ้มครอง ดูแล รักษา ป้องกัน พื้นที่ป่าอนุรักษ์ที่เหลืออยู่ไม่ให้มีการบุกรุก แผ้วถาง ทำลายเพิ่มเติมอีกต่อไป และให้หัวหน้าหน่วยงานผู้รับผิดชอบพื้นที่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่าเป็นกรณีเร่งด่วน โดยให้อยู่บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน

2) ให้เจ้าหน้าที่ตรวจตราลาดตระเวนตรวจสอบพื้นที่ป่าในความรับผิดชอบตลอด 24 ชั่วโมง เป็นประจำทุกวัน รวมทั้งให้สร้างฐานเฝ้าระวัง หน่วยพิทักษ์ชั่วคราว ตั้งจุดตรวจและจุดสกัดในพื้นที่ล่อแหลมต่อการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่าอย่างเร่งด่วน และให้ปิดเส้นทางเข้าออกและเส้นทางลำลองในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น และให้ทำลายเส้นทางซุกกล่ากไม้ไม่ให้มีอยู่ในพื้นที่ป่าโดยเด็ดขาด

3) ให้เจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานในพื้นที่สืบสวนหาข่าวในพื้นที่รับผิดชอบ และพื้นที่ใกล้เคียง เกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ รวมทั้งผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ โดยให้รายงานทางลับให้กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นหรือกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช หรือสำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า โดยกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และให้ทุกหน่วยงาน จัดเจ้าหน้าที่รับแจ้งเหตุกรณีตลอด 24 ชั่วโมง ทุกวัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ

4) ให้ใช้มาตรการทางกฎหมายกับผู้กระทำผิดโดยเฉียบขาดทุกราย และขยายผลการปราบปรามในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง สำหรับคดีรายใดที่ไม่ได้ตัวผู้กระทำผิดหรือไม่พบตัวผู้กระทำผิดให้ดำเนินการสืบสวนหาตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษตามกฎหมายให้ได้ และให้สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า เป็นหน่วยงานสนับสนุนด้านการตรวจปราบปรามด้านการข่าว และด้านกำลังเจ้าหน้าที่ในการสนธิกำลังป้องกันและปราบปราม

5) ให้บูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกัน ปราบปราม หยุดยั้ง และสกัดกั้นการลักลอบตัด ค้ำ ครอบครอง ขนย้าย นำเข้า และส่งออกไม้หวงห้าม โดยเฉพาะพะยูน สัก ชิงชัน ประดู่ และไม้มีค่าทางเศรษฐกิจอื่นๆ โดยผิดกฎหมายอย่างเข้มงวดทุกรูปแบบ

6) ให้หมั่นตรวจสอบแหล่งค้าสัตว์ป่า ซากสัตว์ป่า และแหล่งค้าพืชป่า ที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะบริเวณวัด ร้านอาหารป่า ร้านจำหน่ายของที่ระลึกที่เกี่ยวข้องกับซากและผลิตภัณฑ์ที่ทำจากสัตว์ป่า ตลาดนัด จุดผ่อนปรน จุดผ่านแดน และตลาดการค้าตามแนวชายแดน ไม่ให้มีมืออยู่ในพื้นที่รับผิดชอบอย่างเด็ดขาด

7) กรณีตรวจพบการกระทำผิดที่เข้าหลักเกณฑ์คดีร้ายใหญ่และเป็นที่น่าสนใจของประชาชนและสื่อมวลชนทั่วไป ให้รายงานอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้อำนวยการสำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า และผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ ทราบในทันทีด้วยวิธีการสื่อสารที่รวดเร็วที่สุด แล้วรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมเอกสารและภาพถ่ายที่เกี่ยวข้องในโอกาสแรกที่จะกระทำได้ และให้หน่วยงานต้นสังกัดแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง หากพบว่าเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบพื้นที่ปล่อยปละละเลย รู้เห็นเป็นใจ บกพร่อง ในหน้าที่ สนับสนุนหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า ให้หน่วยงานต้นสังกัดโยกย้ายออกจากพื้นที่ และดำเนินการทางวินัยและอาญาทุกราย

8) ในการปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า การล่าและค้าสัตว์ป่าในพื้นที่ที่มีสถานการณ์รุนแรงหรือมีลักษณะเป็นขบวนการ มีนายทุน ผู้มีอิทธิพล และมีเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวข้อง ให้สนธิกำลังเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามบันทึกข้อตกลง (MOU) เช่น กระทรวง

กลาโหม กระทรวงมหาดไทย กองทัพบก สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น เพื่อเข้าดำเนินการโดยใช้มาตรการอย่างเข้มข้นและขยายผล อย่างต่อเนื่อง

9) กรณีความผิดฐานบุกรุก ยึดถือ ครอบครองพื้นที่ป่า ให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบพื้นที่ดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยให้จัดเจ้าหน้าที่เฝ้าระวังและตรวจสอบไม่ให้ผู้กระทำผิดหรือบุคคลอื่นใดกลับเข้าไปทำประโยชน์ในพื้นที่ที่ได้ดำเนินการตรวจยึดไว้แล้ว และให้ถ่ายรูปพื้นที่ดังกล่าวทุกด้านรายงานกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทราบเป็นรายคดีทุก 30 วัน รวมทั้งให้ดำเนินการยึดคืนผืนป่าที่ถูกบุกรุก ยึดถือ ครอบครอง ปลูกสิ่งปลูกสร้าง พืชผลอาสิน หรือสิ่งอื่นใดกลับคืน โดยใช้มาตรการทางปกครอง สั่งให้ผู้กระทำผิดและบริวารออกไปหรือรื้อถอนให้พ้นไปจากพื้นที่ป่าอนุรักษ์ หรือใช้มาตรการทางกฎหมายในการบังคับคดีแล้วดำเนินการปลูกฟื้นฟูสภาพป่าตามหลักวิชาการให้ฟื้นคืนสภาพตามธรรมชาติโดยเร็ว

10) ในกรณีตรวจพบการกระทำผิดในพื้นที่รับผิดชอบไม่ว่าจะจับกุมผู้กระทำผิดได้หรือไม่ก็ตาม ให้แจ้งข้อกล่าวหาให้ครบถ้วนทุกฐานความผิดที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งรวบรวมพยานหลักฐานส่งดำเนินคดีต่อพนักงานสอบสวนให้ครบถ้วน สำหรับคดีที่จับตัวผู้กระทำผิดได้ หากมีการขอประกันตัวระหว่างคดีให้รวบรวมพยานหลักฐานและพฤติการณ์แห่งคดีเพิ่มเติมพร้อมเหตุผลคัดค้านการประกันตัวทุกคดี

11) กรณีความผิดฐานบุกรุกพื้นที่ป่าหรือการใช้ ยึดถือ หรือครอบครองทรัพยากรธรรมชาติหรือกระบวนกรแสวงหาประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติโดยมิชอบตามกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า อันมีลักษณะเป็นการค้า ให้ประสานข้อมูลกับพนักงานสอบสวนเพื่อส่งคดีให้สำนักป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการยึดทรัพย์ของนายทุน ผู้มีอิทธิพลหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542

12) ในการจับกุมผู้กระทำผิดกรณีการบุกรุกแผ้วถาง ยึดถือ ครอบครองพื้นที่ป่าหรือทำให้เกิดความเสียหายแก่พื้นที่ป่าไม่ให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบคดีสรุปข้อเท็จจริงและรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องตามระเบียบกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ว่าด้วยมาตรการควบคุม ตรวจสอบและเร่งรัดการดำเนินคดีแพ่ง คดีปกครองและคดีล้มละลาย พ.ศ.2546 เพื่อดำเนินคดีแพ่งทุกคดี โดยให้กองนิติการเป็นหน่วยงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

13) ให้เพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ด้านการป้องกันและปราบปราม ให้มีขีดความสามารถสูง และให้จัดเตรียมอุปกรณ์ อาวุธปืน ยานพาหนะ และวิทยุสื่อสารสำหรับใช้ใน

การปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา รวมทั้งให้จัดการฝึกอบรมทบทวนหลักการปฏิบัติงานด้านป้องกันรักษาป่าให้กับเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

14) ให้ทุกหน่วยงานประสานงานกับพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการเจ้าของคดี เพื่อสนับสนุนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินคดีกับผู้กระทำผิด และติดตามเร่งรัดผลการดำเนินคดีอาญาและคดีแพ่งตามระเบียบกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ว่าด้วยมาตรการควบคุมตรวจสอบและเร่งรัดการดำเนินคดีอาญา พ.ศ. 2546 และระเบียบกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ว่าด้วยมาตรการควบคุม ตรวจสอบและเร่งรัดการดำเนินคดีแพ่ง คดีปกครองและคดีล้มละลาย พ.ศ.2546 รายงานให้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทราบทุก 30 วัน จนกว่าคดีถึงที่สุดทุกคดี โดยให้กองนิติการและกลุ่มงานกฎหมายของแต่ละสำนัก เป็นหน่วยงานให้คำปรึกษา ติดตาม และเร่งรัดผลการดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

15) ให้เฝ้าระวังและดูแลรักษาไม้ของกลาง สัตว์ป่าและซากสัตว์ป่าของกลาง และอุปกรณ์การกระทำผิดอย่างเข้มงวดไม่ให้เกิดความเสียหายหรือสูญหาย รวมทั้งให้จัดทำบัญชีรายการของกลางดังกล่าวให้เป็นปัจจุบัน สำหรับการจัดการของกลาง การคืนหรือปล่อยของกลาง ให้ดำเนินการตามหนังสือสั่งการระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

16) ให้นำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม เพื่อให้การติดตามการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ป่าเป็นไปอย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ และสามารถตรวจสอบพยานหลักฐานการดำเนินคดีให้เป็นไปอย่างถูกต้อง แม่นยำ เช่น ข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียม ภาพถ่ายทางอากาศ การตรวจสอบชนิดพันธุ์ (DNA) ของชนิดพันธุ์สัตว์ป่าและชนิดพันธุ์พืชป่า กล้องวงจรปิด อากาศยานไร้คนขับ (UAV) เป็นต้น

17) ให้ประชาสัมพันธ์เชิงรุก รวมทั้งให้สร้างความเข้าใจต่อสาธารณชนในบทบาทและหน้าที่การดำเนินงานของหน่วยงานสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อย่างเป็นระบบ รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ ทุกรูปแบบ การให้ข้อมูลและแถลงข่าวการจับกุมดำเนินคดีผู้บุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า เป็นต้น

18) ให้ส่งเสริมราษฎรอาสาสมัครพิทักษ์ป่า (รสทป.) เยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ (ยชป.) เครือข่ายราษฎรหรือเยาวชน และองค์กรภาคเอกชน ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันรักษาป่าและสร้างเครือข่ายด้านการป้องกันรักษาป่า รวมทั้งให้มีการฝึกอบรมทบทวนและดำรงความสัมพันธ์กับราษฎรอาสาสมัครพิทักษ์ป่า (รสทป.) และเสริมสร้างเครือข่ายด้านการป้องกันรักษาป่าอย่างต่อเนื่อง

19) ให้ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วน รวมทั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้

ออกไปตรวจเยี่ยมหน่วยงานในพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบ แนะนำ แก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่

20) ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ควบคุม กำกับ ดูแลเจ้าหน้าที่ในสังกัดให้ปฏิบัติงานอย่างรัดกุมและมีประสิทธิภาพ ระมัดระวังไม่ให้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง ช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนในการกระทำผิดโดยเด็ดขาด หากพบว่าหน่วยงานใดปล่อยปละละเลยให้มีการกระทำผิดเกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบเป็นคดีร้ายใหญ่ หรือมีหน่วยงานจากส่วนกลางหรือหน่วยงานอื่นเข้าไปจับกุม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชจะถือว่าเป็นความบกพร่องของหน่วยงานที่รับผิดชอบพื้นที่และผู้บังคับบัญชาตามระดับชั้น ทั้งนี้ จะพิจารณาลงโทษทางวินัยและดำเนินการตามมาตรการทางบริหารต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ตั้งแต่หัวหน้าหน่วยงาน ผู้อำนวยการส่วน จนถึงผู้อำนวยการสำนัก โดยจะพิจารณาลงโทษทางวินัยและย้ายออกนอกพื้นที่หรือให้มาปฏิบัติราชการประจำกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (2557) ได้ระบุว่า แนวทางการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ ดำเนินการ โดยใช้แผนที่ภาพถ่ายทางอากาศปี 2545 ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นบรรทัดฐานในการตรวจสอบสภาพความสมบูรณ์ของป่า ทั้งป่าสงวนแห่งชาติ (กรมป่าไม้) และป่าอนุรักษ์ (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช) แล้วนำเอาภาพถ่ายทางอากาศปี 2545 โครงการ DMC ของกรมแผนที่ทหาร มาตรวจสอบร่วมหากพื้นที่บริเวณใดที่ปรากฏในภาพถ่ายปี 2545 โผล่เตียนไปจากปี 2545 แสดงว่าเป็นพื้นที่ที่มีการบุกรุกใหม่อย่างแน่นอน ให้ดำเนินการตามกฎหมายได้ทันที โดยให้ตรวจสอบและดำเนินการพร้อมกันทั่วประเทศ โดยเฉพาะพื้นที่บุกรุกป่าใหม่ไม่มีมติคณะรัฐมนตรีหรือระเบียบใดๆ ผ่อนผันให้ทั้งสิ้น ต้องดำเนินการตามกฎหมายทั้งหมด เพื่อนำพื้นที่ที่ถูกบุกรุกทำลายมาฟื้นฟูสภาพป่าแล้วบางแห่งอาจจัดทำเป็นป่าชุมชน มอบให้ชุมชนช่วยกันดูแลรักษาและใช้ประโยชน์ร่วมกันต่อไป

3. การจัดการด้านการป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (2547) ได้แบ่งส่วนราชการและงานภายในของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยมีหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม ดังนี้

3.1 หน่วยงานส่วนกลาง

3.1.1 สำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟป่า เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ กำหนดแผนปฏิบัติงานการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับ

การป่าไม้ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รวมทั้งวิเคราะห์กลยุทธ์ในการป้องกัน ปรามปรามและพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสนธิกำลังในการปรามปราม โดยมีส่วนยุทธการด้านป้องกันและปรามปราม และสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปรามปรามที่ 1 - 4 เป็นหน่วยงานในสังกัดที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปรามปราม

3.1.2 สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนการสงวนคุ้มครอง และอนุรักษ์สัตว์ป่า โดยมีส่วนคุ้มครองสัตว์ป่าเป็นหน่วยงานในสังกัดที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปรามปราม

3.1.3 กองคุ้มครองพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าตามอนุสัญญา เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่อนุรักษ์ รักษา และขยายพันธุ์พืชป่าที่หายากและใกล้สูญพันธุ์ของประเทศไทยให้เป็นตามสัญญาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งควบคุมและตรวจสอบการนำเข้า ส่งออก หรือนำส่งต่อเพื่อการค้าซึ่งชนิดพันธุ์สัตว์ป่าที่ระบุไว้ในบัญชีหมายเลข 1 หมายเลข 2 และหมายเลข 3 ของอนุสัญญาว่าด้วยการค้าระหว่างประเทศซึ่งชนิดพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าที่ใกล้สูญพันธุ์ (CITES) โดยมีกลุ่มงานสงวนและคุ้มครองพันธุ์พืชป่า และกลุ่มงานควบคุมและตรวจสอบการค้าสัตว์ป่าระหว่างประเทศเป็นหน่วยงานในสังกัดที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปรามปราม

3.2 หน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาค

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 - 16 และสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์สาขา เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรในพื้นที่ป่าไม้และการจัดการพื้นที่ป่าไม้ อนุรักษ์สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า งานอุทยานแห่งชาติ งานอนุรักษ์พื้นที่ต้นน้ำลำธาร งานจัดการไฟป่า งบป้องกันและปรามปรามการบุกรุกทำลายในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ งานควบคุมตามกฎหมายป่าไม้ และงานตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีหน่วยงานในสังกัดที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปรามปราม มีดังนี้

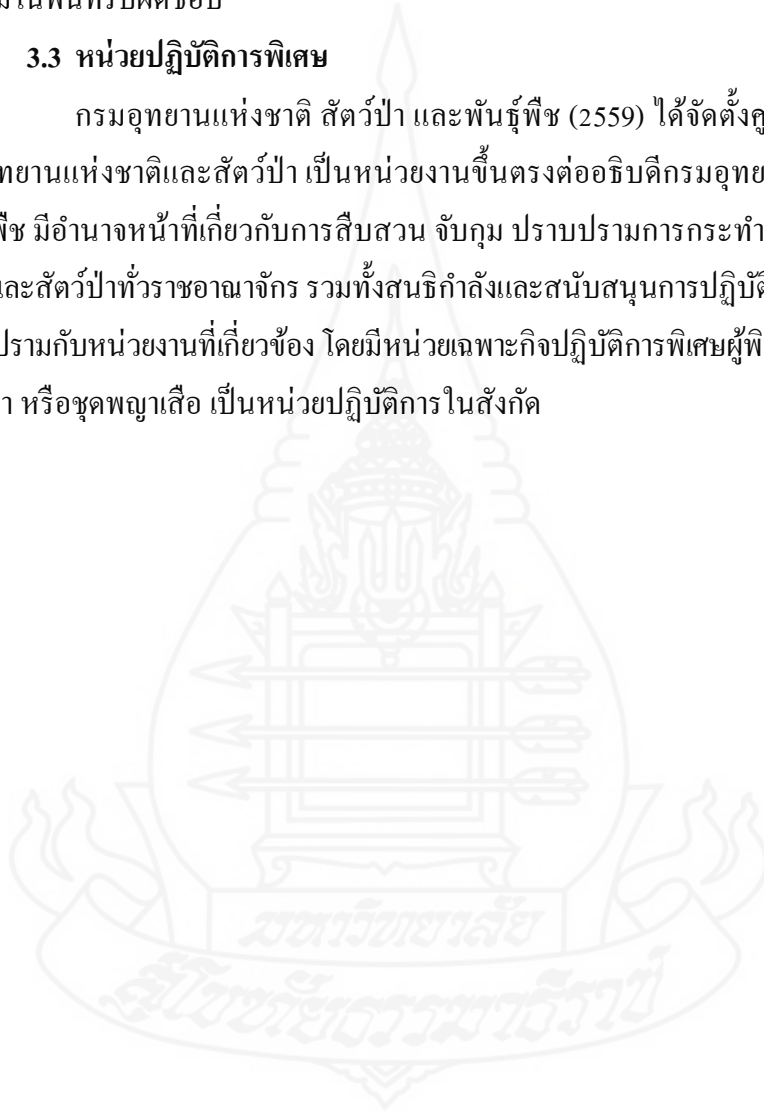
3.2.1 ส่วนอุทยานแห่งชาติ มีหน้าที่ในการกำหนดแผนปฏิบัติการและประสานการจัดทำแผนด้านการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติ รวมทั้งควบคุม กำกับติดตามงานของอุทยานแห่งชาติ โดยมีอุทยานแห่งชาติในสังกัดเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปรามปรามในพื้นที่อุทยานแห่งชาติในความรับผิดชอบ

3.2.2 ส่วนอนุรักษ์สัตว์ป่า มีหน้าที่ในการกำหนดแผนปฏิบัติการและประสานการจัดทำแผนด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์สัตว์ป่า รวมทั้งควบคุม กำกับติดตามงานของเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า เขตห้ามล่าสัตว์ป่า โดยมีเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าและเขตห้ามล่าสัตว์ป่าในสังกัดเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปรามปรามในพื้นที่รับผิดชอบ

3.2.3 ส่วนอนุรักษ์และป้องกันทรัพยากร มีหน้าที่ในการกำหนดแผนปฏิบัติการ กำกับ ดูแล และประสานด้านการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รวมถึง การดำเนินการเกี่ยวกับคดีป่าไม้และของกลาง โดยมีหน่วยป้องกันรักษาป่า และสายตรวจปราบปราม การกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและ ปราบปรามในพื้นที่รับผิดชอบ

3.3 หน่วยปฏิบัติการพิเศษ

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (2559) ได้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการพิเศษ ผู้พิทักษ์อุทยานแห่งชาติและสัตว์ป่า เป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสืบสวน จับกุม ปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับ การป่าไม้และสัตว์ป่าทั่วราชอาณาจักร รวมทั้งสนธิกำลังและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการป้องกัน และปราบปรามกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน่วยเฉพาะกิจปฏิบัติการพิเศษผู้พิทักษ์อุทยานแห่งชาติ และสัตว์ป่า หรือชุดพญาเสือ เป็นหน่วยปฏิบัติการในสังกัด





ภาพที่ 2.4 การจัดองค์กรด้านการป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

4. การกิจและอำนาจหน้าที่ของส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (2555) ได้กำหนดให้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม สำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟป่า มีภารกิจหน้าที่ ดังนี้

4.1 พัฒนากลยุทธ์ มาตรการ ด้านการจัดการและด้านสังคม เพื่อดำเนินการป้องกันรักษาป่าควบคู่กับมาตรการด้านกฎหมาย โดยส่งเสริมและสนับสนุนประชาชนและชุมชนท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วม ในการป้องกันรักษาป่า เช่น โครงการฝึกอบรมราษฎรอาสาสมัครพิทักษ์ป่า (รสทป.) และ โครงการอบรมเยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ (ยชป.) และกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในพื้นที่รับผิดชอบของกรม

4.2 ดำเนินการจัดทำแผนการป้องกันรักษาป่า รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ ในการป้องกันและปราบปราม เช่น ฝึกอบรมหน่วยเคลื่อนที่เร็วเพื่อป้องกันรักษาป่า (นกร.) ฯลฯ

4.3 กำกับ ตรวจสอบติดตามเร่งรัดการดำเนินคดี การบังคับคดี การจัดการกับของกลาง ในคดีป่าไม้ของหน่วยงานในสังกัดกรม ตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการรวบรวม ข้อมูลสถิติคดีและ ของกลางที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในความรับผิดชอบ ของกรม

4.4 ศึกษา วิเคราะห์ การกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ และตรวจสอบข้อเท็จจริง ตามข้อร้องเรียนและปัญหาการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบของกรม

4.5 ปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการบินตรวจสอบสภาพป่าและไฟป่า

4.6 งานเลขานุการของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการตัดไม้ทำลายป่าแห่งชาติ (คปป.) และงานตามนโยบายการป้องกันปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้

4.7 สนับสนุนหรือร่วมปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามของหน่วยงานอื่นๆ โดย ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม มีการแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

1) ฝ่ายธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณทั่วไป งาน การเงิน บัญชี พัสดุ และงานด้านบุคลากร ของส่วน

2) ฝ่ายคดีและของกลาง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับติดตามเร่งรัดการดำเนินคดี การบังคับคดี การจัดการของกลางในคดีป่าไม้ของหน่วยงานในสังกัดกรม ตามระเบียบและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการรวบรวมข้อมูล สถิติและของกลางที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดเกี่ยวกับกฎหมาย เกี่ยวกับการป่าไม้ของกรม และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3) ฝ่ายป้องกันปราบปรามและส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบของกรม ศึกษา วิเคราะห์การกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ ตรวจสอบข้อเท็จจริงตามข้อร้องเรียนและปัญหาการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ของกรม ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร บทความเกี่ยวกับทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่าผ่านทางสื่อต่างๆ ทุกรูปแบบ จัดทำแผนการฝึกอบรมราษฎรอาสาสมัครพิทักษ์ป่า (รสทป.) เยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ (ยชป.) จัดทำแผนฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามแก่นุเคราะห์ของกรม และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

4) ฝ่ายปฏิบัติการทางอากาศยานและสืบสวนข่าวกรอง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติงานการใช้อากาศยานเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของกรมในการบินตรวจสอบสภาพป่า ไฟป่า และขอรับการสนับสนุนอากาศยานในการกิจเร่งด่วนร่วมปฏิบัติงาน ประสาน ติดตาม เร่งรัด ตรวจสอบประเมินผลตามแผนการใช้อากาศยานในการบินตรวจสอบสภาพป่ากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลการบินตรวจสอบสภาพป่า และไฟป่า ปฏิบัติการตามแผนการข่าวกรอง สืบสวนแหล่งข่าว วิเคราะห์ ขยายผลติดตามผู้กระทำผิดตามวงรอบข่าวกรอง และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

5) สำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปราม จำนวน 4 สำนักงาน ซึ่งตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบข้อเท็จจริงตามข้อร้องเรียนและปัญหาการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบสนับสนุนหรือร่วมสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับการป่าไม้กับหน่วยงานอื่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร บทความเกี่ยวกับทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่าผ่านทางสื่อต่างๆ ทุกรูปแบบ ประสานส่วนราชการและองค์กรต่างๆ ในการรณรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ จัดฝึกอบรมราษฎรอาสาสมัครพิทักษ์ป่า (รสทป.) เยาวชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ (ยชป.) จัดทำแผนฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามแก่นุเคราะห์ของกรม ประสานงานเครือข่ายมวลชนพิทักษ์ป่า และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

(1) สำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) ตั้งอยู่เลขที่ 325 หมู่ที่ 8 ตำบลพนมทวน อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี รับผิดชอบท้องที่จังหวัดในภาคกลาง รวม 26 จังหวัด คือ จังหวัดกาญจนบุรี สุพรรณบุรี นครปฐม ราชบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สมุทรปราการ เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี ปทุมธานี สระแก้ว ฉะเชิงเทรา นครนายก ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด สระบุรี ลพบุรี สิงห์บุรี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง ชัยนาท นนทบุรี และกรุงเทพมหานคร

(2) สำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) ตั้งอยู่เลขที่ 130 หมู่ที่ 12 ตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู รับผิดชอบท้องที่จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 20 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม ร้อยเอ็ด เลย อุตรธานี หนองบัวลำภู นครพนม หนองคาย บึงกาฬ สกลนคร มุกดาหาร อำนาจเจริญ อุบลราชธานี ยโสธร สุรินทร์ ศรีสะเกษ บุรีรัมย์ นครราชสีมา และจังหวัดชัยภูมิ

(3) สำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 3 (ภาคเหนือ) ตั้งอยู่เลขที่ 33 ตำบลในเวียง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ รับผิดชอบท้องที่จังหวัดภาคเหนือ รวม 17 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกำแพงเพชร นครสวรรค์ อุทัยธานี พิษณุโลก เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์ พิจิตร ตาก สุโขทัย แพร่ น่าน ลำปาง เชียงราย พะเยา เชียงใหม่ ลำพูน และจังหวัดแม่ฮ่องสอน

(4) สำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 4 (ภาคใต้) ตั้งอยู่เลขที่ 5 ตำบลนาไม้ไผ่ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช รับผิดชอบท้องที่จังหวัดภาคใต้ รวม 14 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี พังงา กระบี่ ภูเก็ต นครศรีธรรมราช พัทลุง ตรัง สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และจังหวัดนราธิวาส

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญลาภ สุกใส (2544) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำส่วนป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) กรมป่าไม้ ผลการศึกษาปรากฏว่า ปัจจัยเศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พื้นที่รับผิดชอบ การได้รับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนการได้รับความดีความชอบที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กิตติภักดิ์ สาริรัตน์ (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ในหน่วยประสานงานป้องกันรักษาป่า สังกัดสำนักงานประสานงานภาคสนามที่ 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) ผลการศึกษาปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ ร้อยละ 100 เป็นเพศชาย โดยมีอายุเฉลี่ย 43.94 ปี ซึ่งเจ้าหน้าที่ป่าไม้มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจมากที่สุดในด้านผู้บังคับบัญชา และมีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านความปลอดภัยในการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือ ส่วนการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกัน พบว่า ระดับ

การศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และการเคยเข้ารับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กิตติ เต็ดขาด (2545) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ในสังกัด ส่วนป้องกันและปราบปรามที่ 3 (ภาคเหนือ) ผลการศึกษาปรากฏว่า ปัจจัยเศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วย อายุ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การได้รับพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการฝึกอบรม และการเป็นและไม่เป็นข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิระชัย รองเดช (2551) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ป่าไม้ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก โดยในด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสถานที่ทำงาน สวัสดิการ และงบประมาณ ด้านความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือสื่อสาร เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

เดชา นิลวิเชียร (2546) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำส่วนป้องกันและปราบปรามที่ 4 (ภาคใต้) กรมป่าไม้ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง หรือพอใช้ ส่วนปัจจัยเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นายวรพจน์ ทรัพย์เกิด (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระยะทางจากที่พักอาศัยถึงที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บุญชัย มรินทร์พงษ์ (2549) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติ กองเรือกพลขึ้นบก กองเรือยุทธการ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในที่ทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สมาธิ และความรู้ความชำนาญในหน้าที่ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ปัญหาในด้านสภาพแวดล้อมในครอบครัว ได้แก่ รายได้ของครอบครัวไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือ ครอบครัวมีหนี้สินมากเกินไป

จุฬาลักษณ์ พรหมสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาบทบาทเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการควบคุมไฟฟ้า กรมป่าไม้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ อายุ และตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมไฟฟ้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิพัฒน์ จตุรโกมล (2547) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สืบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ 9 โดยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับประสิทธิภาพการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านการฝึกอบรม และปัจจัยด้านสภาพสถานที่ทำงาน ไม่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวนของเจ้าหน้าที่ ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สวัสดิการเกื้อกูล และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวนของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพิ่มศักดิ์ วงษ์ดี (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวป่าไม้ด้านป้องกันและปราบปรามของอุทยานแห่งชาติ จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวป่าไม้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 61.40 มีระดับความรู้ในเรื่องการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามอยู่ในระดับสูง โดยลูกจ้างชั่วคราวป่าไม้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านศักดิ์ศรีของงานที่ทำอยู่ในมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อความพึงพอใจในด้านต่างๆ พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ลักษณะการมีอาชีพเสริมและไม่มีอาชีพเสริมมีผลต่อความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และรายจ่ายมีผลต่อความพึงพอใจด้านศักดิ์ศรีของงานที่ทำ ส่วนระดับอายุ สภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติ ความรู้ในงาน จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในทุกด้าน

มนสิชา แสงทอง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตสีในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยจุดใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปกครองการบังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย (2548) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านเพศและระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านระดับตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระวีวรรณ ศรีสุวรรณ (2552) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกบัญชีและประมวลผล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับดีมาก โดยปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ครอบครัวต่อเดือน ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่ต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านระดับตำแหน่งและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เกี่ยวกับคุณลักษณะทางกรบริหารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชาที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัยได้กำหนดประชากร
และกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ซึ่งเป็น
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม
สำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟป่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน
ทั้งสิ้น 268 คน

1.2 การสุ่มตัวอย่าง

1.2.1 เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น 35 คน ดำเนินการ
ศึกษาจากประชากรทั้งหมด เนื่องจากเป็นเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีความรู้และประสบการณ์ปฏิบัติงาน
ด้านป้องกันและปราบปรามมาเป็นระยะเวลานาน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการของแต่ละหน่วยงาน

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวน (คน)
1	ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม (ส่วนกลาง)	11
2	สำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	5
3	สำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)	6
4	สำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 3 (ภาคเหนือ)	7
5	สำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 4 (ภาคใต้)	6
รวม		35

1.2.2 การกำหนดจำนวนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวนรวม 233 คน โดยกำหนดจำนวนเจ้าหน้าที่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (n) โดยใช้สูตรของ Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนเจ้าหน้าที่ที่เป็นตัวอย่างที่ต้องการ

N = จำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด (233 คน)

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (0.05)

เมื่อแทนค่าในสูตร จะได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{233}{1 + 233 (0.05)^2} \\ &= 147 \end{aligned}$$

ได้จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 147 คน

จากนั้นนำประชากรกลุ่มตัวอย่างตามข้อ 1.2 มาทำการหาจำนวนประชากรตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน โดยคำนวณตามสูตรการกระจายตามสัดส่วนเพื่อหาจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสำนักงาน โดยใช้สูตร ดังนี้

$$ni = n \frac{Ni}{N}$$

เมื่อ ni = จำนวนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างในสำนักงานของแต่ละหน่วยงาน

n = จำนวนเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ (147 คน)

Ni = จำนวนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ของสำนักงาน i

N = จำนวนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการทั้งหมด (233 คน)

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสำนักงาน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของแต่ละหน่วยงาน

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ประชากร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1	ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม (ส่วนกลาง)	15	9
2	สำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	40	25
3	สำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)	50	32
4	สำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 3 (ภาคเหนือ)	85	54
5	สำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 4 (ภาคใต้)	43	27
	รวม	233	147

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพส่วนบุคคล สภาพเศรษฐกิจและสังคมของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา รายได้ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม พื้นที่ปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน ประสบการณ์ในการฝึกอบรม การได้รับพิจารณาความดีความชอบ การมีโรคประจำตัว และการมีอาชีพเสริม

ตอนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่าของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตรวจยึด จับกุม คั่น สืบสวน ตามระเบียบ และกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยให้เลือกตอบจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด ประกอบด้วยความพึงพอใจด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยให้เลือกตอบจำนวน 50 ข้อ พร้อมทั้งให้ระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจน้อย ถึง น้อยมาก

ตอนที่ 4 ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม
ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและปลายเปิด ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานตรวจลาดตระเวน
ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิด การตรวจสอบข้อเท็จจริงตามเรื่องร้องเรียน การตรวจยึดจับกุม
ดำเนินคดีการกระทำผิด การอารักขารักษาความปลอดภัยแก่ผู้บังคับบัญชา/บุคคลสำคัญการบิน
ตรวจสอบสภาพป่าและไฟป่า การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ข่าวสารแก่นักเรียนเยาวชน และประชาชน
เพื่อป้องกันการกระทำผิด การช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ การอำนวยความสะดวก
ให้กับประชาชนในเทศกาลวันสำคัญต่างๆ กิจกรรมด้านการอนุรักษ์ป่าไม้และสัตว์ป่า การเข้าร่วม
ฝึกอบรมพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการดำเนินการอื่นๆ

ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ป่าไม้ ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำไปสอบถามเจ้าหน้าที่
กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ผู้วิจัยจะเป็นผู้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ส่วนเจ้าหน้าที่
กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในภูมิภาค จะใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่าง
พร้อมคำอธิบายชี้แจงรายละเอียดการตอบแบบสอบถาม และเมื่อเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม
เสร็จเรียบร้อยตามจำนวนแล้ว ก็จะส่งคืนกลับมาให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทาง
สถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ เมื่อเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างเสร็จเรียบร้อยแล้ว
ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา
(description analysis) ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ข้อที่ตอบถูก ให้คะแนนเท่ากับ 1

ข้อที่ตอบผิด 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 มีระดับความรู้น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ใช้วัดความพึงพอใจมาตรวัดตัวแปรเป็นแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's scale) โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

พึงพอใจมากที่สุด (5 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

พึงพอใจมาก (4 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับมาก

พึงพอใจปานกลาง (3 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับ

ปานกลาง

พึงพอใจน้อย (2 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับน้อย
ไม่พึงพอใจ (1 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในระดับน้อยมาก

จากนั้นนำคะแนนดังกล่าว มาอธิบายความหมายระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้
กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ มาหาค่าเกณฑ์ความพึงพอใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ
โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

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

จากเกณฑ์ดังกล่าว เมื่อได้ค่าเฉลี่ยแล้ว สามารถแปลความหมายความพึงพอใจได้ดังนี้
4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้
อยู่ในระดับสูงมาก

3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้
อยู่ในระดับสูง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ อยู่ใน
ระดับน้อยมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้
อยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้
อยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 4 ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม
สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้
ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลอ้างอิงโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (*Inferential Statistics*) ทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

4.2.1 การทดสอบ *t-test* เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ รายได้ ประสบการณ์ในการฝึกอบรม การได้รับพิจารณาความดีความชอบ การมีโรคประจำตัว และการมีอาชีพเสริม

4.2.2 การทดสอบ *One-Way ANOVA* เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตัวแปรอิสระที่จำแนกได้มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม และระดับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

ตอนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้
ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

ตอนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

ตอนที่ 4 ผลความพึงพอใจ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้
ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกัน และปราบปราม

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม
ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา รายได้ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม พื้นที่ปฏิบัติงาน
ภาระหนี้สิน ประสบการณ์ในการฝึกอบรม การได้รับพิจารณาความคิดความชอบ การมีโรคประจำตัว
และการมีอาชีพเสริม ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดัง
ตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

n = 182

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) เพศ		
ชาย	166	91.21
หญิง	16	8.79
2) อายุ (ปี)		
20-30 ปี	9	4.95
31-40 ปี	35	19.23
41-50 ปี	82	45.05
51-60 ปี	56	30.77
(ต่ำสุด = 26 สูงสุด = 60 \bar{X} = 45.88 S.D. = 7.584)		
3) ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือต่ำกว่า	28	15.38
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	68	37.36
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	12	6.59
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) / อนุปริญญา	15	8.24
ระดับปริญญาตรี	53	29.12
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	6	3.30
4) สถานภาพสมรส		
โสด	36	19.78
สมรส	131	71.98
สมรส - อยู่ด้วยกัน	118	64.84
สมรส - ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	13	7.14
หม้าย	5	2.75
หย่า	10	5.49

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 182		
รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5) ภูมิลำเนา		
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	18	9.89
ภาคกลาง	25	13.74
ภาคตะวันออก	3	1.64
ภาคตะวันตก	2	1.10
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	40	21.98
ภาคเหนือ	60	32.97
ภาคใต้	34	18.68
6) รายได้ (บาท)		
10,000 – 20,000 บาท	135	74.18
21,001 – 30,000 บาท	22	12.09
30,001 – 40,000 บาท	19	10.43
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	6	3.30
(ต่ำสุด = 10,300 สูงสุด = 50,000 \bar{X} = 18,633.77 S.D. = 8,841.273)		
7) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ		
ข้าราชการ	35	19.23
ลูกจ้างประจำ	14	7.69
พนักงานราชการ	133	73.08
8) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
ปฏิบัติงานประจำสำนักงาน	27	14.84
ปฏิบัติงานภาคสนาม	96	52.75
ปฏิบัติงานประจำสำนักงานและภาคสนาม	59	32.42

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (182 คน)	ร้อยละ (100.0)
9) อายุราชการ (ปี)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	76	41.76
11 – 20 ปี	66	36.26
21- 30 ปี	29	15.94
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	11	6.04
(ต่ำสุด = 1 สูงสุด = 39 \bar{X} = 13.23 S.D. = 9.713)		
10) ระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม (ปี)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	73	40.11
11 – 20 ปี	75	41.21
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	34	18.68
(ต่ำสุด = 1 สูงสุด = 39 \bar{X} = 13.24 S.D. = 8.425)		
11) พื้นที่ปฏิบัติงาน (ภาค)		
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	18	9.89
ภาคกลาง	25	13.74
ภาคตะวันออก	3	1.65
ภาคตะวันตก	2	1.10
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	40	21.98
ภาคเหนือ	60	32.97
ภาคใต้	34	18.68

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (182 คน)	ร้อยละ (100.00)
12) ภาวะหนี้สิน		
ไม่มี	14	7.70
มี	168	92.30
ต่ำกว่า 1 แสนบาท	36	19.80
มากกว่า 1 แสน ถึง 3 แสนบาท	57	31.30
มากกว่า 3 แสนบาทขึ้นไป	75	41.20
13) ประสบการณ์ในการฝึกอบรม		
ไม่เคย	50	27.47
เคย	132	72.53
14) การได้รับพิจารณาความดีความชอบ		
ไม่เคยได้รับ	113	62.09
เคยได้รับ	69	37.91
15) การมีโรคประจำตัว		
ไม่มี	151	82.97
มี	31	17.03
โรคเบาหวาน	2	1.10
โรคความดันโลหิตสูง	15	8.23
โรคเกี่ยวกับกระดูก เอ็น และข้อ	6	3.30
โรคเบาหวานและโรคความดันโลหิตสูง	3	1.65
โรคอื่นๆ	5	2.75

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (182 คน)	ร้อยละ (100.00)
16) การมีอาชีพเสริม		
ไม่มี	157	86.26
มี	25	13.74
1,000 – 10,000 บาท	21	11.50
มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	4	2.20
(ต่ำสุด = 1,000 สูงสุด = 20,000 \bar{X} = 5,166.66 S.D. = 2,575.401)		

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังนี้

เพศ พบว่าเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 91.21 เป็นเพศชาย มีเพียงร้อยละ 8.79 ที่เป็นเพศหญิง

อายุ พบว่าเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 45.05 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี รองลงมา ร้อยละ 30.77 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี และมีส่วนน้อย ร้อยละ 4.95 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ตามลำดับ โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 45.88 ปี

ระดับการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 37.36 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) รองลงมา ร้อยละ 29.12 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีส่วนน้อย ร้อยละ 6.59 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

สถานภาพสมรส พบว่าเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 71.98 สมรสแล้ว แยกเป็นสมรส – อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 64.84 และสมรส – ไม่ได้อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 7.14 รองลงมา ร้อยละ 19.78 เป็นโสด และมีเพียงร้อยละ 2.75 เป็นหม้าย ตามลำดับ

ภูมิลำเนา พบว่าเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 32.97 มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ภาคเหนือ รองลงมา ร้อยละ 21.98 มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 18.68

รายได้ พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 74.18 มีรายได้ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาทต่อเดือน รองลงมา ร้อยละ 12.09 มีรายได้ระหว่าง 21,001 – 30,000 บาทต่อเดือน และน้อยที่สุด ร้อยละ 3.30 มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 18,633.77 บาท

ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 73.08 เป็นตำแหน่งพนักงานราชการ รองลงมา ร้อยละ 19.23 เป็นตำแหน่งข้าราชการ และน้อยที่สุดคือร้อยละ 7.69 เป็นตำแหน่งลูกจ้างประจำ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.75 ปฏิบัติงานภาคสนาม รองลงมา ร้อยละ 32.42 ปฏิบัติงานประจำสำนักงานและภาคสนาม และมีเพียงร้อยละ 14.83 ปฏิบัติงานประจำสำนักงาน

อายุราชการ พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 41.76 มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี รองลงมา ร้อยละ 36.26 มีอายุราชการระหว่าง 11 – 20 ปี และส่วนน้อย ร้อยละ 6.04 ที่มีอายุราชการมากกว่า 30 ปีขึ้นไป โดยมีอายุราชการเฉลี่ย 13.23 ปี

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 41.21 มีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม ระหว่าง 11 – 20 ปี รองลงมา ร้อยละ 40.11 มีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และส่วนน้อย ร้อยละ 18.68 มีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามเฉลี่ย 13.24 ปี

พื้นที่ปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 32.97 ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคเหนือ รองลงมา ร้อยละ 21.98 ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมีเพียงร้อยละ 1.10 ปฏิบัติงานภาคตะวันตก

ภาวะหนี้สิน พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 92.30 มีหนี้สิน และมีส่วนน้อย ร้อยละ 7.70 ที่ไม่มีหนี้สิน โดยในส่วนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีหนี้สิน มีหนี้สินมากกว่า 3 แสนบาทขึ้นไป ร้อยละ 41.20 รองลงมา มีหนี้สินมากกว่า 1 แสน ถึง 3 แสนบาท ร้อยละ 31.30 และมีหนี้สินต่ำกว่า 1 แสนบาท ร้อยละ 19.80 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการฝึกอบรม พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 72.53 เคยได้รับการฝึกอบรมด้านการป้องกันและปราบปราม และมีเพียงร้อยละ 27.47 ที่ยังไม่ได้รับการฝึกอบรม

การได้รับความดีความชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.09 ไม่เคยได้รับความดีความชอบ และมีเพียงส่วนน้อย ร้อยละ 37.91 ที่เคยการได้รับความดีความชอบ

การมีโรคประจำตัว พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 82.97 ไม่มีโรคประจำตัว และมีเพียงส่วนน้อย ร้อยละ 17.03 ที่มีโรคประจำตัว โดยในส่วนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 8.23 เป็น โรคความดันโลหิตสูง รองลงมา ร้อยละ 3.30 เป็น โรคเกี่ยวกับกระดูก เอ็น และข้อ และน้อยที่สุด ร้อยละ 1.10 เป็น โรคเบาหวาน ตามลำดับ

การมีอาชีพเสริม พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 86.26 ไม่มีการประกอบอาชีพเสริม และมีเพียงส่วนน้อย ร้อยละ 13.74 โดยในส่วนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีการประกอบอาชีพเสริม ร้อยละ 11.50 มีรายได้ 1,000 – 10,000 บาทต่อเดือน และส่วนน้อย ร้อยละ 2.20 มีรายได้ มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน โดยรายได้จากการประกอบอาชีพเสริมเฉลี่ย 5,166.66 บาท

ตอนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

ผลการวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม จำนวน 182 ราย โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลตามตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้
ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

n = 182				
อันดับ	ประเด็นคำถาม	เฉลี่ย	จำนวนผู้ตอบถูก (คน)	ร้อยละ
1	การจุดไฟเผาป่า ถือเป็นความผิดฐานบุกรุก แผ้วถางป่าตามพระราชบัญญัติป่าไม้ พุทธศักราช 2484	ถูก	163	89.56
2	สัตว์ป่ามีชีวิตของกลางในคดีป่าไม้ จะต้อง มอบให้สถานีเพาะเลี้ยงสัตว์ป่าเป็นผู้ดูแลรักษา ทุกกรณี	ถูก	161	88.46

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

n = 182

อันดับ	ประเด็นคำถาม	เฉลี่ย	จำนวนผู้ตอบถูก (คน)	ร้อยละ
3	อาวุธปืนของกลางในคดีป่าไม้ จะต้องมอบให้ เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้ดูแลเก็บรักษา	ถูก	158	86.81
4	การครอบครองงาช้างบ้านโดยไม่ได้รับอนุญาต ถือเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติงาช้าง พ.ศ. 2558	ถูก	156	85.71
5	พนักงานราชการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า มีอำนาจขอหมายค้นจากศาลได้	ผิด	151	82.97
6	เจ้าหน้าที่ป่าไม้ไม่สามารถตรวจจับกุมพื้นที่ป่า ถูกบุกรุกในพื้นที่อุทยานแห่งชาติซึ่งที่ ผู้ครอบครองมีเอกสาร ภบท. 11 ได้	ผิด	149	81.87
7	ไม้สัก และ ไม้ยาง จัดเป็น ไม้หวงห้ามประเภท ข	ผิด	147	80.77
8	เจ้าหน้าที่ป่าไม้เพศชายสามารถจับกุมตัว ผู้กระทำความผิดที่เป็นเพศหญิงได้โดยชอบด้วย กฎหมาย	ถูก	132	72.53
9	การตัดไม้ประดู่ในพื้นที่ที่มีโฉนดที่ดิน กระทำได้ โดยไม่ผิดกฎหมาย	ถูก	132	72.53
10	การจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิดตาม พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีฐานะเป็นพนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา ความอาญา	ถูก	128	70.33
11	การตัดไม้ชิงชันในพื้นที่ที่มีเอกสาร นส. 3 ก. กระทำได้โดยไม่ผิดกฎหมาย	ผิด	121	66.48

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

n = 182

อันดับ	ประเด็นคำถาม	เฉลี่ย	จำนวนผู้ตอบถูก (คน)	ร้อยละ
12	การขายนูเห่าไม่เป็นการผิดตามพระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535	ถูก	96	52.75
13	เจ้าหน้าที่ป่าไม้เพศหญิงไม่สามารถค้นตัวผู้กระทำผิดที่เป็นเพศชายโดยชอบด้วยกฎหมาย	ผิด	93	51.10
14	ช้างแอฟริกา จัดเป็นสัตว์ป่าคุ้มครองตามพระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535	ถูก	87	47.80
15	ในคดีป่าไม้เมื่อพนักงานสอบสวนมีความเห็นงดการสอบสวน ถือว่าคดีถึงที่สุด	ผิด	79	43.41
16	พนักงานราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจป่ามีอำนาจจับกุมปราบปรามการกระทำผิดได้โดยลำพัง	ถูก	76	41.76
17	การจับกุมผู้กระทำผิด เจ้าหน้าที่ป่าไม้สามารถจับกุมได้เฉพาะความผิดซึ่งหน้า	ผิด	71	39.01
18	พื้นที่ป่าเตรียมประกาศอุทยานแห่งชาติ จัดเป็นพื้นที่ป่าอนุรักษ์ตามกฎหมาย	ผิด	68	37.36
19	เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีอำนาจสืบสวนและสอบสวนการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า	ผิด	52	28.57
20	การค้นบ้านหรือเคหสถาน เจ้าหน้าที่ป่าไม้จะกระทำได้อต่อเมื่อมีหมายค้นเท่านั้น	ผิด	27	14.84

จากตารางที่ 4.2 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ตอบคำถามถูกมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อการจุดไฟเผาป่า ถือเป็นความผิดฐานบุกรุกแผ้วถาง

ป่าตามพระราชบัญญัติป่าไม้ พุทธศักราช 2484 โดยตอบถูกร้อยละ 89.56 รองลงมา ร้อยละ 88.46 ตอบคำถามถูกในข้อสัตว์ป่ามีชีวิตของกลางในคดีป่าไม้ จะต้องมอบให้สถานีเพาะเลี้ยงสัตว์ป่าเป็นผู้ดูแลรักษาทุกกรณี และข้ออาวรุบป็นของกลางในคดีป่าไม้ จะต้องมอบให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้ดูแลรักษา ตอบถูกร้อยละ 86.81 ตามลำดับ ส่วนคำถามเจ้าหน้าที่ป่าไม้ตอบถูกน้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อการค้นบ้านหรือเคหสถาน เจ้าหน้าที่ป่าไม้จะกระทำได้อต่อเมื่อมีหมายค้นเท่านั้น ตอบถูกเพียงร้อยละ 14.84 ข้อเจ้าหน้าที่ป่าไม้มีอำนาจสืบสวนและสอบสวนการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า ตอบถูกร้อยละ 28.57 และข้อพื้นที่ป่าเตรียมประกาศอุทยานแห่งชาติ จัดเป็นพื้นที่ป่าอนุรักษ์ตามกฎหมาย ตอบถูกร้อยละ 37.36

ตารางที่ 4.3 ระดับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

n = 182

ระดับความรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	7	3.84
มาก	74	40.66
ปานกลาง	92	50.55
น้อย	8	4.40
น้อยที่สุด	1	0.55

จากตารางที่ 4.3 ระดับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม พบว่าเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.55 มีระดับความรู้ปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 40.66 มีระดับความรู้มาก และมีเพียงร้อยละ 0.55 ที่มีระดับความรู้น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม จำนวน 182 ราย ซึ่งได้ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2559 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2560) โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลตามตารางที่ 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้
ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

n = 182		
ภารกิจที่ปฏิบัติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) ตรวจสอบตราเวนป้องกันและปราบปรามการกระทำผิด (วันต่อปี)		
ไม่ได้ปฏิบัติ	33	18.13
ปฏิบัติ	149	81.87
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 วัน	67	36.81
101 – 200 วัน	54	29.68
มากกว่า 200 วันขึ้นไป	28	15.38
(ต่ำสุด = 2 สูงสุด = 300 \bar{X} = 115.73 S.D. = 95.854)		
2) ตรวจสอบข้อเท็จจริงตามเรื่องร้องเรียน (ครั้งต่อปี)		
ไม่ได้ปฏิบัติ	37	20.33
ปฏิบัติ	145	79.67
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ครั้ง	71	39.01
11 – 20 ครั้ง	42	23.08
มากกว่า 20 ครั้งขึ้นไป	32	17.58
(ต่ำสุด = 1 สูงสุด = 60 \bar{X} = 13.26 S.D. = 14.639)		

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

n = 182		
ภารกิจที่ปฏิบัติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3) ตรวจสอบจับกุมดำเนินคดีการกระทำผิด (คดีต่อปี)		
ไม่ได้ปฏิบัติ	39	21.43
ปฏิบัติ	143	78.57
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 คดี	115	63.19
51 – 100 คดีต่อปี	26	14.28
มากกว่า 100 คดีต่อปีขึ้นไป	2	1.10
(ต่ำสุด = 2 สูงสุด = 105 \bar{X} = 29.63 S.D. = 30.736)		
4) อารักขารักษาความปลอดภัยแก่ผู้บังคับบัญชา/บุคคลสำคัญ (ครั้งต่อปี)		
ไม่ได้ปฏิบัติ	52	28.57
ปฏิบัติ	130	71.43
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ครั้ง	95	52.20
มากกว่า 10 ครั้งขึ้นไป	35	19.23
(ต่ำสุด = 1 สูงสุด = 24 \bar{X} = 6.88 S.D. = 6.650)		
5) การบินตรวจสอบสภาพป่าและไฟป่า (ครั้งต่อปี)		
ไม่ได้ปฏิบัติ	125	68.68
ปฏิบัติ	57	31.30
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ครั้ง	34	18.66
มากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป	23	12.64
(ต่ำสุด = 1 สูงสุด = 10 \bar{X} = 1.47 S.D. = 2.574)		

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

n = 182		
ภารกิจที่ปฏิบัติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6) ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ข่าวสารแก่นักเรียน เยาวชน และประชาชน เพื่อป้องกันการกระทำผิด (ครั้งต่อปี)		
ไม่ได้ปฏิบัติ	75	41.21
ปฏิบัติ	107	58.79
น้อยกว่า 10 ครั้ง	82	45.05
11 – 20 ครั้ง	18	9.89
มากกว่า 20 ครั้งขึ้นไป	7	3.80
(ต่ำสุด = 1 สูงสุด = 25 \bar{X} = 4.43 S.D. = 6.035)		
7) การช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ (ครั้งต่อปี)		
ไม่ได้ปฏิบัติ	62	34.07
ปฏิบัติ	120	65.93
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ครั้ง	117	64.29
มากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป	3	1.64
(ต่ำสุด = 1 สูงสุด = 7 \bar{X} = 1.79 S.D. = 1.711)		
8) ปฏิบัติภารกิจอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในเทศกาลวันสำคัญต่างๆ (ครั้งต่อปี)		
ไม่ได้ปฏิบัติ	66	36.26
ปฏิบัติ	116	63.74
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ครั้ง	110	60.44
มากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป	6	3.30
(ต่ำสุด = 1 สูงสุด = 7 \bar{X} = 2.20 S.D. = 2.474)		

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

n = 182

ภารกิจที่ปฏิบัติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
9) กิจกรรมด้านการอนุรักษ์ป่าไม้และสัตว์ป่า (ครั้งต่อปี)		
ปลูกฟื้นฟูป่า	120	65.93
สร้างฝาย	71	39.01
ดับไฟป่า	76	41.76
จัดทำแนวกันไฟ	70	38.46
ปล่อยสัตว์ป่าคืนสู่ธรรมชาติ	66	36.26
10) ร่วมฝึกอบรมพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปราม (ครั้งต่อปี)		
ไม่ได้ปฏิบัติ	78	42.86
ปฏิบัติ	104	57.14
น้อยกว่า 5 ครั้ง	102	56.04
มากกว่า 5 ครั้งขึ้นไป	2	1.10
(ต่ำสุด = 1 สูงสุด = 1 $\bar{X} = 1.17$ S.D. = 1.425)		

จากตารางที่ 4.4 ผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังนี้

ตรวจลาดตระเวนป้องกันและปราบปรามการกระทำผิด พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 81.87 มีการปฏิบัติ และส่วนน้อย ร้อยละ 18.13 ไม่ได้ปฏิบัติ โดยในส่วนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ที่มีการปฏิบัติงานตรวจลาดตระเวนป้องกันและปราบปรามการกระทำผิด ร้อยละ 36.81 ตรวจลาดตระเวนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 วันต่อปี รองลงมา ร้อยละ 29.68 ตรวจลาดตระเวน 101 – 200 วันต่อปี และมีเพียงร้อยละ 15.38 ตรวจลาดตระเวน มากกว่า 200 วันต่อปี ตามลำดับ โดยมีการปฏิบัติงานตรวจลาดตระเวนป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดเฉลี่ย 115.73 วันต่อปี

ตรวจสอบข้อเท็จจริงตามเรื่องร้องเรียน พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.68 มีการปฏิบัติ และส่วนน้อย ร้อยละ 20.33 ไม่ได้ปฏิบัติ โดยในส่วนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีการปฏิบัติงาน ตรวจสอบข้อเท็จจริงตามเรื่องร้องเรียนร้อยละ 39.01 มีการปฏิบัติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ครั้งต่อปี

รองลงมา ร้อยละ 23.08 ปฏิบัติ 11 – 20 ครั้งต่อปี และมีเพียง ร้อยละ 17.58 ที่ปฏิบัติมากกว่า 20 ครั้งต่อปี โดยมีการปฏิบัติงานเฉลี่ย 13.26 ครั้งต่อปี

ตรวจยึดจับกุมดำเนินคดีการกระทำผิด พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 78.57 มีการปฏิบัติ และส่วนน้อย ร้อยละ 21.43 ไม่ได้ปฏิบัติ โดยในส่วนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีการปฏิบัติงาน ตรวจยึดจับกุมดำเนินคดีการกระทำผิด ร้อยละ 63.19 ตรวจยึดจับกุมน้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 คดีต่อปี รองลงมา ร้อยละ 14.28 ตรวจยึดจับกุม 51 – 100 คดีต่อปี และมีเพียงร้อยละ 1.10 ที่ตรวจยึดจับกุมมากกว่า 100 คดีต่อปี โดยมีการปฏิบัติงานเฉลี่ย 29.63 คดีต่อปี

อารักขารักษาความปลอดภัยแก่ผู้บังคับบัญชา/บุคคลสำคัญ พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 71.43 มีการปฏิบัติ และมีเพียงส่วนน้อย ร้อยละ 28.57 ไม่ได้ปฏิบัติ โดยในส่วนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีการปฏิบัติงานอารักขารักษาความปลอดภัยแก่ผู้บังคับบัญชา/บุคคลสำคัญ ร้อยละ 52.20 ปฏิบัติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ครั้งต่อปี และมีเพียงร้อยละ 19.23 ที่ปฏิบัติมากกว่า 10 ครั้งต่อปี โดยมีการปฏิบัติงานเฉลี่ย 6.88 ครั้งต่อปี

การบินตรวจสอบสภาพป่าและไฟป่า พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 68.68 ไม่ได้ปฏิบัติงานการบินตรวจสอบสภาพป่าและไฟป่า และส่วนน้อย ร้อยละ 31.30 ที่มีการปฏิบัติ โดยในส่วนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีการปฏิบัติงานการบินตรวจสอบสภาพป่าและไฟป่า ร้อยละ 18.66 ปฏิบัติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ครั้งต่อปี และมีเพียงร้อยละ 12.64 ปฏิบัติมากกว่า 5 ครั้งต่อปี โดยมีการปฏิบัติงานเฉลี่ย 1.47 ครั้งต่อปี

ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ข่าวสารแก่นักเรียน เยาวชนและประชาชน เพื่อป้องกันกรกระทำผิด เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 58.79 มีการปฏิบัติ และส่วนน้อย ร้อยละ 41.21 ไม่ได้ปฏิบัติ โดยในส่วนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ข่าวสารแก่นักเรียน เยาวชนและประชาชน เพื่อป้องกันกรกระทำผิด ร้อยละ 45.05 ปฏิบัติน้อยกว่า 10 ครั้งต่อปี รองลงมา ร้อยละ 9.89 ปฏิบัติ 11 – 20 ครั้งต่อปี และมีเพียงร้อยละ 3.80 ปฏิบัติมากกว่า 20 ครั้งต่อปี โดยมีการปฏิบัติงานเฉลี่ย 4.43 ครั้งต่อปี

การช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.93 มีการปฏิบัติ และส่วนน้อย ร้อยละ 34.07 ไม่ได้ปฏิบัติ โดยในส่วนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีการปฏิบัติงานการช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ ร้อยละ 64.29 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ครั้งต่อปี และมีเพียงร้อยละ 1.64 ปฏิบัติมากกว่า 5 ครั้งต่อปีขึ้นไป โดยมีการปฏิบัติงานเฉลี่ย 1.79 ครั้งต่อปี

ภารกิจอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในเทศกาลวันสำคัญต่างๆ เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.74 มีการปฏิบัติ และส่วนน้อย ร้อยละ 36.26 ไม่ได้ปฏิบัติ โดยในส่วนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีการปฏิบัติภารกิจอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในเทศกาลวันสำคัญต่างๆ ร้อยละ 60.44 ปฏิบัติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ครั้งต่อปี และมีเพียงร้อยละ 3.30 มากกว่า 5 ครั้งต่อปี โดยมีการปฏิบัติงานเฉลี่ย 2.20 ครั้งต่อปี

กิจกรรมด้านการอนุรักษ์ป่าไม้และสัตว์ป่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.93 ปฏิบัติกิจกรรมปลูกฟื้นฟูป่า รองลงมา ร้อยละ 41.76 คัดไฟป่า และส่วนน้อย ร้อยละ 36.26 ปลอ่ยสัตว์ป่าคืนสู่ธรรมชาติ ส่วนกิจกรรมสร้างฝาย และกิจกรรมจัดทำแนวกันไฟ เจ้าหน้าที่ป่าไม้ปฏิบัติ ร้อยละ 39.01 และ 38.46

ร่วมฝึกอบรมพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปราม เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.14 มีการปฏิบัติ และส่วนน้อย ร้อยละ 42.86 ไม่ได้ปฏิบัติ โดยในส่วนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีการร่วมฝึกอบรมพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปราม ร้อยละ 56.04 ร่วมฝึกอบรมน้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี และมีเพียงร้อยละ 1.10 ที่ร่วมฝึกอบรมมากกว่า 5 ครั้งต่อปี

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

4.1 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม จำนวน 182 ราย จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผล ดังนี้

4.1.1 ด้านนโยบายการบริหารงาน

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม มีความพึงพอใจในด้านการนโยบายการบริหารงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ซึ่งด้านการนโยบายการบริหารงาน เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงเรื่องการบริหารงานของส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปรามในปัจจุบัน ที่เจ้าหน้าที่ป่าไม้

มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ส่วนในความพึงพอใจที่อยู่ในระดับปานกลาง เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในเรื่อง นโยบายด้านการป้องกันรักษาป่าของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืชในปัจจุบัน คะแนนเฉลี่ย 3.35 และในเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มาตรการและวิธีการปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่าที่ใช้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน คะแนนเฉลี่ย 3.24 ดังแสดงตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลความพึงพอใจในด้านนโยบายการบริหารงาน

ด้านนโยบายการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
1) นโยบายด้านการป้องกันรักษาป่าของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืชในปัจจุบัน	12 (6.59)	63 (34.62)	86 (47.25)	18 (9.89)	3 (1.65)	3.35 (0.811)	ปานกลาง
2) มาตรการและวิธีการปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่าที่ใช้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	8 (4.40)	48 (26.37)	108 (59.34)	16 (8.79)	2 (1.10)	3.24 (0.718)	ปานกลาง
3) การวางแผนการปฏิบัติงานของส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปรามในปัจจุบัน	14 (7.69)	71 (39.01)	62 (34.07)	26 (14.29)	9 (4.90)	3.30 (0.976)	ปานกลาง
4) การบริหารงานของส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปรามในปัจจุบัน	16 (8.78)	58 (31.87)	81 (44.51)	23 (12.64)	4 (2.20)	3.32 (0.885)	ปานกลาง
5) ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปรามในภาพรวม	13 (7.14)	89 (48.90)	56 (30.77)	21 (11.54)	3 (1.65)	3.48 (0.852)	สูง
ค่าเฉลี่ย						3.34	ปานกลาง

4.1.2 ด้านผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปรามมีความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ซึ่งในด้านผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง มีเพียงเรื่องการรับฟังความคิดเห็นและ

ข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา ที่เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ส่วนในความพึงพอใจที่อยู่ในระดับสูง เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในเรื่องการมีคุณธรรมในการปกครอง คะแนนเฉลี่ย 3.35 และในเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เรื่องการปกครอง และให้ความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา คะแนนเฉลี่ย 3.50 ดังแสดงตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
	n = 182						
1) การปกครอง และให้ความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา	17 (9.34)	71 (39.01)	81 (44.51)	12 (6.59)	1 (0.55)	3.50 (0.778)	สูง
2) การให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ได้บังคับบัญชา	20 (10.99)	68 (3.36)	79 (43.41)	14 (7.69)	1 (0.55)	3.51 (0.813)	สูง
3) การรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา	14 (7.69)	65 (35.71)	83 (45.60)	20 (10.99)	0 (0.0)	3.40 (0.786)	ปานกลาง
4) ความเป็นผู้นำ และวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	10 (5.49)	83 (45.60)	74 (40.66)	14 (7.69)	1 (0.55)	3.48 (0.741)	สูง
5) มีความรู้ ความเข้าใจในภารกิจ และหน้าที่การปฏิบัติงานของหน่วยงาน	19 (10.44)	78 (42.86)	68 (37.36)	17 (9.34)	0 (0.0)	3.54 (0.805)	สูง
6) เป็นนักพัฒนา และมีความคิดริเริ่มหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม	11 (6.04)	82 (45.05)	79 (43.41)	9 (4.95)	1 (0.55)	3.51 (0.711)	สูง
7) การมีคุณธรรมในการปกครอง	16 (8.79)	83 (45.60)	70 (38.46)	12 (6.59)	1 (0.55)	3.55 (0.769)	สูง
8) การติดตามผลการปฏิบัติงาน คอยสร้างขวัญกำลังใจและสนับสนุนการทำงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา	23 (12.64)	64 (35.16)	66 (36.26)	24 (13.19)	5 (2.75)	3.42 (0.964)	สูง
ค่าเฉลี่ย						3.49	สูง

4.1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ซึ่งในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง มีเพียงเรื่องผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานหรือปัญหาส่วนตัว ที่เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ส่วนในความพึงพอใจที่อยู่ในระดับสูง เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในเรื่องผู้ร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม มีความสมัครสมานสามัคคีมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในหน่วยงาน คะแนนเฉลี่ย 3.64 ส่วนในเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือเรื่องผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก โดยไม่มีการปฏิบัติงานเพื่อหวังผลประโยชน์ส่วนตัว คะแนนเฉลี่ย 3.41 ดังแสดงตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ข้อมูลความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
1) ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อส่วนรวม	15 (8.24)	95 (52.20)	56 (30.77)	14 (7.69)	2 (1.10)	3.59 (0.794)	สูง
2) ผู้ร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม มีความสมัครสมานสามัคคี มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในหน่วยงาน	22 (12.09)	86 (47.25)	62 (34.07)	10 (5.49)	2 (1.10)	3.64 (0.808)	สูง
3) ผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน หรือ ปัญหาส่วนตัว	8 (4.40)	76 (41.76)	68 (37.36)	26 (14.29)	4 (2.20)	3.32 (0.852)	ปานกลาง
4) ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก โดยไม่มีการปฏิบัติงานเพื่อหวังผลประโยชน์ส่วนตัว	23 (12.63)	62 (34.07)	69 (37.91)	23 (12.64)	5 (2.75)	3.41 (0.958)	สูง

n = 182

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

n = 182

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
5) ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ตนเอง เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีการเกี่ยงหน้าที่กันทำ	25 (13.74)	80 (44.96)	49 (26.92)	26 (14.29)	2 (1.10)	3.55 (0.937)	สูง
6) ท่านรู้สึกพอใจในความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน	33 (18.13)	67 (36.81)	62 (34.07)	16 (8.79)	4 (2.20)	3.60 (0.957)	สูง
ค่าเฉลี่ย						3.52	สูง

4.1.4 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปรามมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ซึ่งในเรื่องหน่วยงานได้มีการจัดฝึกอบรม หรือสนับสนุนให้ท่านได้รับการฝึกอบรมทบทวนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งเจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ส่วนเรื่องอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ เช่น วิทยุ GPS อุปกรณ์สื่อสาร อาวุธปืน ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คะแนนเฉลี่ย 2.58 ซึ่งเจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ดังแสดงตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ข้อมูลความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

n = 182

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
1) สถานที่ และสภาพแวดล้อมของ สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	16 (8.79)	63 (34.61)	86 (47.25)	9 (4.95)	8 (4.40)	3.38 (0.883)	ปานกลาง
2) อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ เช่น วิทยุ GPS อุปกรณ์สื่อสาร อาวุธ ปืน ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ใน ปัจจุบัน	4 (2.20)	30 (16.48)	60 (33.97)	61 (33.52)	27 (14.84)	2.58 (1.004)	น้อย
3) จำนวนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ใน การปฏิบัติงานของหน่วยงานใน ปัจจุบัน	9 (4.95)	41 (22.53)	79 (43.41)	46 (25.27)	7 (3.85)	2.99 (0.913)	ปานกลาง
4) ประสิทธิภาพและจำนวนของ ยานพาหนะในการปฏิบัติงาน ด้านป้องกันและปราบปรามใน ปัจจุบัน	4 (2.20)	35 (19.24)	86 (47.25)	47 (25.82)	10 (5.49)	2.87 (0.863)	ปานกลาง
5) ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติในปัจจุบัน ตรงกับ ความรู้และความถนัดของท่าน	8 (4.40)	97 (53.30)	65 (35.70)	8 (4.40)	4 (2.20)	3.53 (0.748)	สูง
6) หน่วยงานได้มีการจัดฝึกอบรม หรือสนับสนุนให้ท่านได้รับการ ฝึกอบรมทบทวนความรู้และ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	18 (9.89)	77 (42.30)	76 (41.76)	8 (4.40)	3 (1.65)	3.54 (0.798)	สูง
7) ท่านมักได้รับการสนับสนุนการ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีความ ก้าวหน้าในหน้าที่การงานจาก ผู้บังคับบัญชา	17 (9.34)	64 (35.16)	67 (36.82)	22 (12.09)	12 (6.59)	3.29 (1.017)	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย						3.17	ปานกลาง

4.1.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ซึ่งในเรื่องลักษณะการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันมีความเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายแก่ร่างกาย ชีวิต และทรัพย์สิน เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งเจ้าหน้าที่ป่าไม้ไม่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ส่วนเรื่องท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง เลื่อนค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คะแนนเฉลี่ย 2.96 ซึ่งเจ้าหน้าที่ป่าไม้ไม่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ข้อมูลความพึงพอใจในด้านความมั่นคงทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
1) ความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	9 (4.95)	43 (23.63)	87 (47.80)	27 (14.84)	16 (8.79)	3.01 (0.969)	ปานกลาง
2) ท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง เลื่อนค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	16 (8.79)	34 (34.68)	76 (41.76)	39 (21.43)	17 (9.34)	2.96 (1.064)	ปานกลาง
3) ลักษณะการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันมีความเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายแก่ร่างกาย ชีวิต และทรัพย์สิน	34 (18.68)	74 (40.66)	54 (29.67)	16 (8.79)	4 (2.20)	3.65 (0.956)	สูง
4) ลักษณะการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันมีความเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องดำเนินคดีอาญา	31 (17.03)	69 (37.91)	62 (34.07)	14 (7.69)	6 (3.30)	3.58 (0.970)	สูง
5) ลักษณะการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันมีความเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องดำเนินคดีแพ่ง	19 (10.44)	73 (40.11)	66 (36.26)	17 (9.34)	7 (3.85)	3.44 (0.937)	สูง
6) ลักษณะการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันมีความเสี่ยงต่อการถูกร้องเรียน	32 (17.58)	63 (34.62)	65 (35.71)	16 (8.79)	6 (3.30)	3.54 (0.989)	สูง
ค่าเฉลี่ย						3.36	ปานกลาง

n = 182

4.1.6 ด้านการยอมรับนับถือ

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม มีความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ซึ่งในเรื่อง ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.53 ซึ่งเจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ส่วนเรื่องในการปฏิบัติงานท่านได้รับการยอมรับจากผู้นำชุมชนในพื้นที่ เป็นเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.09 ซึ่งเจ้าหน้าที่ป่าไม้ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ข้อมูลความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
1) ผลการปฏิบัติงานของท่าน เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	12 (6.59)	68 (37.36)	94 (51.65)	6 (3.30)	2 (1.10)	3.45 (0.717)	สูง
2) ผลการปฏิบัติงานของท่าน เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	9 (4.95)	86 (47.25)	81 (44.51)	4 (2.20)	2 (1.10)	3.53 (0.679)	สูง
3) ท่านได้รับการยกย่องชมเชย จากการปฏิบัติงานที่ประสบ ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	4 (2.20)	35 (19.23)	125 (68.68)	13 (7.14)	5 (2.75)	3.11 (0.672)	ปานกลาง
4) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของท่านได้รับการสนับสนุน และเห็นด้วยจากผู้ร่วมงานเสมอ	6 (3.30)	47 (25.82)	112 (61.54)	16 (8.79)	1 (0.55)	3.23 (0.672)	ปานกลาง
5) ท่านได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ที่สำคัญอยู่เสมอ	6 (3.30)	81 (44.51)	84 (46.15)	10 (5.49)	1 (0.55)	3.45 (0.677)	สูง
6) ท่านได้รับการยอมรับจาก เจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่น	8 (4.40)	51 (28.02)	106 (58.24)	16 (8.79)	1 (0.55)	3.27 (0.704)	ปานกลาง

n = 182

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

n = 182

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
7) ในการปฏิบัติงานท่านได้รับการ ยอมรับจากราชกรรณในพื้นที่	6 (3.30)	44 (24.18)	109 (59.89)	17 (9.34)	6 (3.30)	3.15 (0.762)	ปานกลาง
8) ในการปฏิบัติงานท่านได้รับการ ยอมรับจากผู้นำชุมชนในพื้นที่	8 (4.40)	31 (17.03)	119 (65.38)	17 (9.34)	7 (3.85)	3.09 (0.767)	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย						3.28	ปานกลาง

4.1.7 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.04 ซึ่งเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย มีเพียงเรื่องสวัสดิการความช่วยเหลือของทางราชการ ด้านเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม และเรื่องสวัสดิการความช่วยเหลือของทางราชการด้านอาวุธปืนพกประจำกายให้กับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.64 และ 1.75 ตามลำดับ ซึ่งเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในเรื่องสวัสดิการความช่วยเหลือของทางราชการกรณีท่านถูกฟ้องร้องดำเนินคดีอาญาและคดีแพ่งจากผู้กระทำผิด สืบเนื่องจากการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม และเรื่องสวัสดิการของทางราชการด้านการส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อได้รับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 ส่วนในเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สวัสดิการความช่วยเหลือของทางราชการด้านอาวุธปืนพกประจำกายให้กับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ คะแนนเฉลี่ย 1.75 ดังแสดงตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ข้อมูลความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

n = 182

ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
1) เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลาที่ ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรู้ความสามารถ และหน้าที่ รับผิดชอบที่ท่านปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบัน	1 (0.55)	25 (13.74)	59 (32.42)	48 (26.37)	49 (26.92)	2.35 (1.038)	น้อย
2) สวัสดิการความช่วยเหลือของ ทางราชการกรณีเจ้าหน้าที่ได้รับ บาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการ ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน	0 (0)	13 (7.14)	35 (19.23)	91 (50.00)	43 (23.63)	2.10 (0.842)	น้อย
3) สวัสดิการความช่วยเหลือของ ทางราชการด้านเครื่องแบบและ เครื่องแต่งกายของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและ ปราบปราม	0 (0)	3 (1.65)	21 (11.54)	65 (35.71)	93 (51.71)	1.64 (0.751)	น้อยมาก
4) สวัสดิการความช่วยเหลือของ ทางราชการกรณีท่านถูกฟ้องร้อง ดำเนินคดีอาญาและคดีแพ่งจาก ผู้กระทำผิด สืบเนื่องจากการ ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและ ปราบปราม	1 (1.55)	7 (3.85)	57 (31.32)	57 (31.32)	60 (32.97)	2.08 (0.919)	น้อย
5) สวัสดิการของทางราชการด้าน การผ่อนคลายความเครียดจาก การทำงาน เช่น สถานที่ออก กำลังกาย กิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น	0 (0)	8 (4.40)	44 (24.18)	55 (30.22)	75 (41.21)	1.92 (0.910)	น้อย
6) สวัสดิการของทางราชการด้าน ค่ารักษาพยาบาล	13 (7.14)	19 (10.44)	54 (29.67)	54 (29.67)	42 (23.08)	2.49 (1.165)	น้อย

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

n = 182

ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ (จำนวน/ร้อยละ)					\bar{X} (S.D.)	ความหมาย
	5	4	3	2	1		
7) สวัสดิการของทางราชการด้าน ประกันชีวิต	3 (1.65)	9 (4.95)	49 (26.92)	76 (41.76)	45 (24.73)	2.17 (0.916)	น้อย
8) สวัสดิการของทางราชการด้าน การส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อ ได้รับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น	0 (0)	9 (4.95)	57 (31.32)	55 (30.22)	61 (33.52)	2.08 (0.919)	น้อย
9) สวัสดิการของทางราชการด้าน ค่าเล่าเรียนบุตร	2 (1.10)	11 (6.04)	29 (15.93)	60 (32.97)	80 (43.96)	1.87 (0.964)	น้อย
10) สวัสดิการความช่วยเหลือของ ทางราชการด้านอาวุธปืนพก ประจำกายให้กับเจ้าหน้าที่ป่าไม้	0 (0)	7 (3.85)	29 (15.93)	58 (31.87)	88 (48.35)	1.75 (0.860)	น้อยมาก
ค่าเฉลี่ย						2.04	น้อย
ค่าเฉลี่ยภาพรวม						3.17	ปานกลาง

4.2 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการ ด้านป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่าง ได้ตอบข้อมูลจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 และไม่ตอบข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 48.90 ซึ่งจากการรวบรวมประเด็นปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ปรากฏผลดังนี้

**4.2.1 ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกัน
และปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช** พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 71.60 มีปัญหา
และอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ เรื่องอาวุธปืน ยานพาหนะ วิทยุสื่อสาร
เครื่องหาพิกัดทางภูมิศาสตร์ที่มีไม่เพียงพอ และการขาดแคลนบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน รองลงมา
ร้อยละ 41.60 มีปัญหาและอุปสรรคด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน เรื่องงบประมาณ เบี้ยเลี้ยง
ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ ไม่มีสวัสดิการเรื่องเครื่องแบบให้เจ้าหน้าที่ ขาดแคลนยาและเวชภัณฑ์ และ
สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีอยู่ไม่เหมาะสม (ประกันชีวิต ค่ารักษาพยาบาล เสื้อ

เคราะห์กันกระสุน ความช่วยเหลือจากทางราชการกรณีบาดเจ็บหรือเสียชีวิตหรือถูกฟ้องร้องดำเนินคดี) ร้อยละ 3.40 มีปัญหาและอุปสรรคด้านนโยบายและการบริหารงาน เรื่องภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงาน ไม่ชัดเจนโดยมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น และร้อยละ 2.27 มีปัญหาและอุปสรรคด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เรื่องการสื่อสารข้อมูลระหว่างผู้ปฏิบัติไม่ชัดเจน

4.2.2 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 55.68 เสนอให้มีการปรับปรุงด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน เรื่องเพิ่มงบประมาณ และเบี่ยงเล็งให้เพียงพอเหมาะสม การจัดทำประกันชีวิต และจัดหาเครื่องแบบเครื่องแต่งกายให้กับเจ้าหน้าที่เป็นประจำทุกปี รองลงมา ร้อยละ 23.86 เสนอให้มีการปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่องการปรับอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่เหมาะสม การจัดหายานพาหนะทดแทน การจัดหาอาวุธปืน วิทยุสื่อสาร เครื่องหาพิกัดทางภูมิศาสตร์ และอุปกรณ์ดำรงชีพในป่า ร้อยละ 3.40 เจ้าหน้าที่ป่าไม้เสนอปรับปรุงในด้านความมั่นคงในการทำงาน เรื่องความก้าวหน้าในการรับราชการ ควรมีการสอบเลื่อนระดับ การต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการควรต่อสัญญาทุกๆ 4 ปี และร้อยละ 2.27 เสนอปรับปรุงในด้านนโยบายการบริหารงานเรื่องการกำหนดภารกิจหน้าที่ในชัดเจนไม่ให้ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น และควรปรับรูปแบบการทำงานเป็นเชิงรุกในลักษณะของชุดปฏิบัติการเฉพาะกิจที่เน้นปฏิบัติงานด้านการสืบสวนหาข่าว

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้

ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

ส่วนนี้เป็นผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่าง โดยการทดสอบความเกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนา รายได้ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม ประสบการณ์ในการฝึกอบรม การได้รับพิจารณาความดีความชอบ การมีโรคประจำตัว การมีอาชีพเสริม และระดับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบที (t - test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของตัวแปรอิสระที่จำแนกได้มากกว่า 2 กลุ่ม โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

5.1 เพศ

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการทดสอบที (t - test) ชนิดตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples) ได้แก่ เพศชาย และหญิง ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละเพศ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 1.753, p\text{-value} = .081$) ดังแสดงในตารางที่ 4.12 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	Mean	S.D.	df	t	p-value
ชาย	166	3.11	0.42	180	1.753	.081
หญิง	16	2.92	0.42			

5.2 อายุ

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยจำแนกกลุ่มอายุออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่ 20 – 35 ปี 36 – 45 ปี และ 46 – 60 ปี ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละช่วงอายุ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 0.129, p\text{-value} = .879$) ดังแสดงในตารางที่ 4.13 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.046	2	0.023	0.129	.879
ภายในกลุ่ม	31.778	179	0.178		
รวม	31.823	181			

5.3 ระดับการศึกษา

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยจำแนกระดับการศึกษาออกเป็น 6 กลุ่มได้แก่ มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) /อนุปริญญา ปริญญาตรี และปริญญาโท ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละกลุ่มระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 0.527, p\text{-value} = .756$) ดังแสดงในตารางที่ 4.14 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.469	5	0.094	0.527	.756
ภายในกลุ่ม	31.354	176	0.178		
รวม	31.823	181			

5.4 สถานภาพการสมรส

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยจำแนกสถานภาพการสมรสออกเป็น 5 กลุ่มได้แก่ โสด สมรส-อยู่ด้วยกัน สมรส-ไม่ได้อยู่ด้วยกัน หม้าย และหย่า ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละกลุ่มสถานภาพการสมรส ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 0.772, p\text{-value} = .544$) ดังแสดงในตารางที่ 4.15 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามสถานภาพการสมรส

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.546	4	0.136	0.772	.544
ภายในกลุ่ม	31.277	177	0.177		
รวม	31.823	181			

5.5 ภูมิสำเนา

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิสำเนาแตกต่างกัน ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยจำแนกภูมิสำเนาออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละกลุ่มภูมิสำเนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 5.872$, $p\text{-value} < .001$) ดังแสดงในตารางที่ 4.16 แสดงว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีภูมิสำเนาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามภูมิสำเนา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	3.729	4	0.932	5.875*	< .001
ภายในกลุ่ม	28.095	177	0.159		
รวม	31.823	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับการทดสอบหากลุ่มภูมิลำเนาที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มอื่น โดยการทดสอบหาค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการความแตกต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least-Significant Difference Method, LSD) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาในภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มภูมิลำเนาอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างในภูมิลำเนาภาคอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ภูมิลำเนากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ภูมิลำเนา	ภูมิลำเนา	Mean Difference	S.D.	p-value
เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	-0.006	0.081	.939
	กลาง	0.105	0.083	.210
	ใต้	-0.310*	0.084	< .001
	กทม.และปริมณฑล	-0.067	0.171	.696
ตะวันออกเฉียงเหนือ	เหนือ	0.006	0.081	.939
	กลาง	0.111	0.088	.211
	ใต้	-0.304*	0.089	.001
	กทม.และปริมณฑล	-0.061	0.174	.726
กลาง	เหนือ	-0.105	0.083	.210
	ตะวันออกเฉียงเหนือ	-0.111	0.088	.211
	ใต้	-0.415*	0.091	< .001
	กทม.และปริมณฑล	-0.172	0.175	.328
ใต้	เหนือ	0.310*	0.084	< .001
	ตะวันออกเฉียงเหนือ	0.304*	0.089	.001
	กลาง	0.415*	0.091	< .001
	กทม.และปริมณฑล	0.243	0.175	.166
กทม.และปริมณฑล	เหนือ	0.067	0.171	.696
	ตะวันออกเฉียงเหนือ	0.061	0.174	.726
	กลาง	0.172	0.175	.328
	ใต้	-0.243	0.175	.166

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.6 รายได้

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการทดสอบที (t - test) ชนิดตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples) ได้แก่ รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละกลุ่ม รายได้ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -1.439$, $p\text{-value} = .152$) ดังแสดงในตารางที่ 4.18 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	Mean	S.D.	df	t	p-value
น้อยกว่า 15,000 บาท	125	3.07	0.43	180	-1.439	.152
ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป	57	3.16	0.39			

5.7 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยจำแนกกลุ่มตำแหน่งงานออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.423$, $p\text{-value} = .244$) ดังแสดงในตารางที่ 4.19 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.498	2	0.249	1.423	.244
ภายในกลุ่ม	31.325	179	0.176		
รวม	31.823	181			

5.8 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยจำแนกลักษณะงานออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่ งานประจำสำนักงาน งานภาคสนาม และงานประจำสำนักงานและภาคสนาม ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 6.519$, $p\text{-value} = .002$) ดังแสดงในตารางที่ 4.20 แสดงว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2.161	2	1.080	6.519*	.002
ภายในกลุ่ม	29.663	179	0.166		
รวม	31.823	181			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับการทดสอบหากกลุ่มลักษณะงานที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มอื่น โดยการทดสอบหาค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการความแตกต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least-Significant Difference Method, LSD) พบว่า กลุ่มที่มีลักษณะงานทั้งประจำสำนักงานและภาคสนาม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มลักษณะงานอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างในลักษณะงานประจำสำนักงาน และกลุ่มงานภาคสนาม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ลักษณะงาน	ลักษณะงาน	Mean Difference	S.D.	p-value
ประจำสำนักงาน	ภาคสนาม	-0.039	0.089	.661
	ประจำสำนักงาน	-.261*	0.095	.006
	และภาคสนาม			
ภาคสนาม	ประจำสำนักงาน	0.039	0.089	.661
	ประจำสำนักงาน	-.222*	0.067	.001
	และภาคสนาม			
ประจำสำนักงาน และภาคสนาม	ประจำสำนักงาน	.261*	0.095	.006
	ภาคสนาม	.222*	0.067	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.9 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามแตกต่างกัน ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยจำแนกกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 0 – 10 ปี 11 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในแต่ละระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 0.588$, $p\text{-value} = .557$) ดังแสดงในตารางที่ 4.22 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.208	2	0.104	0.588	.557
ภายในกลุ่ม	31.616	179	0.177		
รวม	31.823	181			

5.10 ประสิทธิภาพในการฝึกอบรม

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมแตกต่างกัน ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการทดสอบที (t - test) ชนิดตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples) ได้แก่ กลุ่มที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่เคยรับการฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละกลุ่มประสบการณ์ในการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -0.548$, $p\text{-value} = .585$) ดังแสดงในตารางที่ 4.23 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือเจ้าหน้าที่ที่เคยมีและไม่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามประสบการณ์ในการฝึกอบรม

ประสบการณ์ในการฝึกอบรม	จำนวน	Mean	S.D.	df	t	p-value
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	50	3.07	0.46	180	-0.548	.585
เคยรับการฝึกอบรม	132	3.11	0.40			

5.11 การได้รับพิจารณาความดีความชอบ

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีการได้รับพิจารณาความดีความชอบแตกต่างกัน ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการทดสอบที (t - test) ชนิดตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples) ได้แก่ กลุ่มที่ไม่เคยได้รับการพิจารณา

ความดีความชอบ และกลุ่มที่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละกลุ่มข้างต้น ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 0.140$, $p\text{-value} = .889$) ดังแสดงในตารางที่ 4.24 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่เคยและไม่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบในระหว่างการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามการได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	จำนวน	Mean	S.D.	df	t	p-value
ไม่เคยได้รับ	113	3.10	0.42	180	0.140	.889
เคยได้รับ	69	3.09	0.43			

5.12 การมีโรคประจำตัว

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีโรคประจำตัวแตกต่างกัน ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการทดสอบที (t -test) ชนิดตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples) ได้แก่ กลุ่มที่ไม่มีโรคประจำตัว และกลุ่มที่มีโรคประจำตัว ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละกลุ่มข้างต้น ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -0.091$, $p\text{-value} = .927$) ดังแสดงในตารางที่ 4.25 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีโรคประจำตัวแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามการมีโรคประจำตัว

การมีโรคประจำตัว	จำนวน	Mean	S.D.	df	t	p-value
ไม่มีโรคประจำตัว	150	3.09	0.43	180	-0.091	.927
มีโรคประจำตัว	32	3.10	0.38			

5.13 การมีอาชีพเสริม

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพเสริมแตกต่างกัน ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการทดสอบที (t - test) ชนิดตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples) ได้แก่ กลุ่มที่ไม่มีอาชีพเสริม และกลุ่มที่มีอาชีพเสริม ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละกลุ่มข้างต้นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 1.262, p\text{-value} = .209$) ดังแสดงในตารางที่ 4.26 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพเสริมแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามการมีอาชีพเสริม

การมีอาชีพเสริม	จำนวน	Mean	S.D.	df	t	p-value
ไม่มีอาชีพเสริม	157	3.11	0.42	180	1.262	.209
มีอาชีพเสริม	25	3.00	0.43			

5.14 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามที่แตกต่างกัน ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยจำแนกระดับความรู้ในการปฏิบัติงานออกเป็น 4 กลุ่มได้แก่ น้อย (5 – 8 คะแนน) ปานกลาง (9 – 12 คะแนน) มาก (13 – 16 คะแนน) มากที่สุด (17 – 20 คะแนน) โดยไม่มีเจ้าหน้าที่คนใดได้คะแนนต่ำกว่า 5 คะแนน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามระดับความรู้ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.244, p\text{-value} = .295$) ดังแสดงในตารางที่ 4.27 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีระดับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามระดับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.653	3	0.218	1.244	.295
ภายในกลุ่ม	31.170	178	0.175		
รวม	31.823	181			

ตารางที่ 4.28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยที่ใช้ทดสอบความแตกต่าง	t	F	p-value
1. เพศ	1.753	-	.081
2. อายุ	-	0.129	.879
3. ระดับการศึกษา	-	0.537	.756
4. สถานภาพการสมรส	-	0.772	.544
5. ภูมิฐานะ	-	5.875*	< .001
6. รายได้	-1.439	-	.152
7. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	-	1.423	.244
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-	6.519*	.002
9. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการ ป้องกันและปราบปราม	-	0.588	.557
10. ประสบการณ์ในการฝึกอบรม	-0.548	-	.585
11. การได้รับพิจารณาความดีความชอบ	0.140	-	.889
12. การมีโรคประจำตัว	-0.091	-	.927
13. การมีอาชีพเสริม	1.262	-	.209
14. ระดับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	-	1.244	.295

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้วิจัยจะสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ
ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการวิจัย เครื่องมือ และการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่
ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม 2) ศึกษาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการ
ป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม 3) ศึกษาผล
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนยุทธการด้านป้องกันและ 4) ศึกษาความพึงพอใจ ปัญหา อุปสรรค
และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม
และ 5) ศึกษาการเปรียบเทียบความพึงพอใจตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการ
ด้านป้องกันและปราบปราม

1.1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่ป่าไม้ซึ่งเป็นข้าราชการ (ตำแหน่ง
นักวิชาการป่าไม้ เจ้าพนักงานป่าไม้) ลูกจ้างประจำ (ตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า) และพนักงานราชการ
(ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า เจ้าหน้าที่ตรวจป่า) ที่ปฏิบัติงานของส่วนยุทธการด้านป้องกันและ
ปราบปราม สำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟป่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ซึ่งปฏิบัติงานส่วนกลาง และที่ปฏิบัติงานส่วนภูมิภาค จำนวน 268 คน โดยประชากรเจ้าหน้าที่ป่าไม้
ซึ่งเป็นข้าราชการ ได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด จำนวน 35 คน ส่วนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำ
และพนักงานราชการ จำนวน 233 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีคำนวณหาประชากรกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร
ของ Yamane และสูตรการกระจายตามสัดส่วน ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นลูกจ้างประจำ และ
พนักงานราชการ โดยได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 182 คน

1.1.3 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพส่วนบุคคล สภาพเศรษฐกิจและสังคมของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ตอนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ตอนที่ 4 ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ และตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้

1.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำไปสอบถามเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางด้วยตนเอง ส่วนเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในภูมิภาค จะใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมคำอธิบายชี้แจงรายละเอียดการตอบแบบสอบถาม และเมื่อเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็จะส่งคืนกลับมาให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมจบบรรณจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 182 คน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

1.2 สรุปผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

1.2.1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

จากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 91.21 เป็นเพศชาย และร้อยละ 8.79 เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 45 ปี โดยเจ้าหน้าที่ป่าไม้มีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.05 รองลงมาร้อยละ 30.77 มีอายุ 51 -60 ปี และมีเพียงร้อยละ 4.95 มีอายุ 21-30 ปี สำหรับระดับการศึกษา เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ร้อยละ 37.36 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 29.12 สมรสแล้ว ร้อยละ 71.98 โดยร้อยละ 64.84 สมรส-อยู่ด้วยกัน ภูมิลำเนาของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ร้อยละ 32.97 มีภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ รองลงมา ร้อยละ 21.98 มีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเจ้าหน้าที่ป่าไม้มีภูมิลำเนาจากจังหวัดกาญจนบุรีมากที่สุด รายได้ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ร้อยละ 74.18 มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาทต่อเดือน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,633.77 บาท ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 73.08 เป็นพนักงานราชการ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 52.75 ปฏิบัติงานภาคสนาม ส่วนอายุราชการของเจ้าหน้าที่ป่าไม้พบว่า มีอายุราชการเฉลี่ย 13.23 ปี โดยร้อยละ 41.76 มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี รองลงมา ร้อยละ 36.26 มีอายุราชการ 11 – 20 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม พบว่า มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 13.24 ปี โดยร้อยละ 41.21 ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม

11 -20 ปี พื้นที่ปฏิบัติงาน ร้อยละ 32.97 เจ้าหน้าที่ป่าไม้ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคเหนือมากที่สุด สำหรับภาวะหนี้สิน พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 92.30 มีหนี้สิน โดยร้อยละ 41.20 มีหนี้สินมากกว่า 3 แสนบาทขึ้นไป ประสิทธิภาพในการฝึกอบรม ร้อยละ 72.53 เจ้าหน้าที่ป่าไม้ได้รับการฝึกอบรมด้านการป้องกันและปราบปราม มีเพียงร้อยละ 27.47 ที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม การได้รับความดีความชอบ เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ร้อยละ 62.09 ไม่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ส่วนการมีโรคประจำตัว พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 82.97 ไม่มีโรคประจำตัว ส่วนการมีอาชีพเสริม พบว่า ร้อยละ 86.26 ไม่มีการประกอบอาชีพเสริมนอกเวลาราชการ

1.2.2 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 50.55 มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามมีระดับความรู้ปานกลาง รองลงมาร้อยละ 40.66 เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้มาก

1.2.3 ผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

จากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 81.87 ปฏิบัติงานตรวจลาดตระเวนป้องกันและปราบปรามการกระทำผิด โดยปฏิบัติงานเฉลี่ย 115.73 วันต่อปี การตรวจสอบข้อเท็จจริงตามเรื่องร้องเรียน มีการปฏิบัติร้อยละ 79.67 โดยปฏิบัติงานเฉลี่ย 13.26 ครั้งต่อปี การตรวจยึดจับกุมดำเนินคดีการกระทำผิด มีการปฏิบัติร้อยละ 78.57 โดยตรวจยึดจับกุมเฉลี่ย 29 คดีต่อปี การอารักขารักษาความปลอดภัยแก่ผู้บังคับบัญชา/บุคคลสำคัญ มีการปฏิบัติร้อยละ 71.43 โดยปฏิบัติงานเฉลี่ย 6.88 ครั้งต่อปี การบินตรวจสอบสภาพป่าและไฟป่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 68.68 ไม่ได้ปฏิบัติ และมีเพียงร้อยละ 31.30 เท่านั้นที่มีการปฏิบัติงาน สำหรับการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ข่าวสารแก่นักเรียน เยาวชนและประชาชน เพื่อป้องกันการกระทำผิด มีการปฏิบัติร้อยละ 58.79 โดยปฏิบัติงานเฉลี่ย 4.43 ครั้งต่อปี การช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ มีการปฏิบัติร้อยละ 65.93 การปฏิบัติภารกิจอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในเทศกาลวันสำคัญต่างๆ พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.74 มีการปฏิบัติ โดยปฏิบัติงานเฉลี่ย 2.20 ครั้งต่อปี การปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ป่าไม้และสัตว์ป่า พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.93 ปลูกฟื้นฟูป่า รองลงมาร้อยละ 41.76 ดับไฟป่าและร้อยละ 39.01 สร้างฝาย ส่วนการร่วมฝึกอบรมพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปราม พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.14 มีการปฏิบัติ โดยมีเพียงร้อยละ 42.86 ที่ไม่ได้ปฏิบัติ

1.2.4 ความพึงพอใจ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการ ด้านป้องกันและปราบปราม

จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 ด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม มีความ
พึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อสรุปผลความพึงพอใจในแต่ละด้าน พบว่า ด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ด้านนโยบายการบริหารงาน
เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ด้านผู้บังคับบัญชาเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คะแนน
เฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.17
ด้านความมั่นคงในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ด้านการยอมรับ
นับถือเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ใน
ระดับน้อย คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.04

2) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

จากการรวบรวมประเด็นปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่าง พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ มีปัญหาและอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 71.60 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 41.60 ด้าน
นโยบายและการบริหารงาน คิดเป็นร้อยละ 3.40 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็น
ร้อยละ 2.27 ส่วนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ร้อยละ 55.68 เสนอให้มีการ
ปรับปรุงด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน รองลงมาร้อยละ 23.86 เสนอให้มีการปรับปรุงด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 3.40 เสนอปรับปรุงในด้านความมั่นคงในการทำงาน และมี
เพียงร้อยละ 2.27 ที่เสนอให้ปรับปรุงด้านนโยบายการบริหารงาน

1.2.5 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลปรากฏ
ดังนี้

1) เพศ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่เพศชาย
และเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2) อายุ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3) ระดับการศึกษา พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4) สถานภาพการสมรส พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5) ภูมิลำเนา พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาในภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มภูมิลำเนาอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) รายได้ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

7) ตำแหน่งงาน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

8) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่าง ที่มีลักษณะงานทั้งประจำสำนักงานและภาคสนาม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มลักษณะงานอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

10) ประสบการณ์ในการฝึกอบรม พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่เคยมีและไม่เคยมีประสบการณ์ในการฝึกอบรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

11) การได้รับพิจารณาความดีความชอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่เคยและไม่เคยได้รับพิจารณาความดีความชอบในระหว่างการทำงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

12) การมีโรคประจำตัว พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีโรคประจำตัวแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

13) การมีอาชีพเสริม พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ
เจ้าหน้าที่ที่มีอาชีพเสริมแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

14) ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม พบว่า
ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่มีระดับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

2.1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

2.1.1 เพศ เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เพราะงานด้านป่าไม้ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ ต้องมีการออกลาดตระเวน สืบสวนหาข่าว ตรวจสอบปราบปราม จับกุมผู้กระทำผิด รวมทั้งบางครั้งมีความเสี่ยงภัย ต้องปฏิบัติงานเวลากลางคืน และพักค้างแรมในพื้นที่ป่า จึงมีความเหมาะสมกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง ทำให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย

2.1.2 อายุ เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยกลางคนถึงค่อนข้างสูงอายุ โดยมีอายุเฉลี่ย 45.88 ปี และร้อยละ 45.05 มีอายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี ซึ่งถือว่ามีอายุค่อนข้างมาก ทั้งนี้สืบเนื่องจากการปิดโรงเรียนป่าไม้แพร่ และในปี 2555 รัฐบาล มีนโยบายให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมา ที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า และปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลา 5 ปี สามารถบรรจุเป็นพนักงานราชการในตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ได้ทันทีโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ทำให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ได้รับการบรรจุในช่วงเวลานั้นปัจจุบันยังคงปฏิบัติงานอยู่ที่เดิม ประกอบกับนโยบายของรัฐมีมาตรการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐ โดยวิเคราะห์/จำกัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมในแต่ละงาน การยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการบางตำแหน่ง รวมถึงการยุบเลิกตำแหน่งของลูกจ้างประจำ (เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า) เมื่อเกษียณอายุราชการ ทำให้การบรรจุเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ ณ ปัจจุบันมีอัตราเพิ่มขึ้นที่น้อยมาก ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จึงมีอายุค่อนข้างมาก

2.1.3 ระดับการศึกษา เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) เพราะเจ้าหน้าที่ป่าไม้เป็นระดับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานราชการ (เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า เจ้าหน้าที่ตรวจป่า) เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน อีกทั้ง

การบรรจุเข้ารับราชการ โดยการปฏิบัติงานต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลา 5 ปี ตามนโยบายของรัฐบาล และการบรรจุดังกล่าวไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษา ประกอบกับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ค่อนข้างมีอายุมาก มีภาระส่วนตัวมากขึ้น ทำให้ขาดการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท นั้น ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่ยังมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และบางส่วนเป็นเจ้าหน้าที่ป่าไม้ตำแหน่งพนักงานราชการ ที่มีการศึกษาต่อเพื่อไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการในส่วนราชการอื่น หรือ ศึกษาต่อเพื่อปรับเปลี่ยนสายงานที่ทำให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น

2.1.4 สถานภาพสมรส เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุค่อนข้างสูง และอยู่ในวัยกลางคน จึงมีสถานภาพสมรสแล้ว และอยู่ร่วมกันกับภรรยา เนื่องจากปฏิบัติงานอยู่ที่ภูมิลำเนาของตนเองหรือภูมิลำเนาของภรรยา ซึ่งได้มีการตั้งรกรากอยู่ใกล้สถานที่ปฏิบัติงาน มีสภาพความเป็นอยู่ที่สงบ เรียบง่าย เป็นธรรมชาติ และค่าครองชีพต่ำ

2.1.5 ภูมิลำเนาเดิม เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ภาคเหนือ เพราะภาคเหนือมีพื้นที่ป่าไม้เป็นจำนวนมาก จึงต้องการใช้อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ป่าไม้เข้าไปดูแลรักษาป่า ทำให้ภาคเหนือมีเจ้าหน้าที่ป่าไม้มากกว่าภาคอื่น

2.1.6 รายได้ เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่ มีรายได้ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท เฉลี่ยเท่ากับ 18,633.77 บาท ต่อเดือน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ป่าไม้เป็นตำแหน่งพนักงานราชการ ระดับผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีอัตราฐานเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 ขึ้นไป

2.1.7 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นตำแหน่งพนักงานราชการ (เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า เจ้าหน้าที่ตรวจป่า) เนื่องจากเป็นกำลังหลักในการลาดตระเวนตรวจปราบปราม จึงต้องปฏิบัติงานภาคสนาม มากกว่าปฏิบัติงานประจำสำนักงาน

2.1.8 อายุราชการ เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี อายุราชการเฉลี่ย 13.23 ปี เพราะเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างได้รับการบรรจุตามนโยบายของรัฐบาลเมื่อปี 2555 ซึ่งให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมา ที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า และปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลา 5 ปี สามารถบรรจุเป็นพนักงานราชการทันที ประกอบกับในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้รับจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการจากสำนักงาน ก.พ. โดยสามารถเปิดสอบบรรจุพนักงานราชการ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า และเจ้าหน้าที่ตรวจป่า เพื่อทดแทนลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ และทดแทนการขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ป่าไม้ เนื่องจากถูกตัดโอนอัตรากำลังไปยังกรมป่าไม้ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง และสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง

ทรวง กรม พ.ศ. 2545 ทำให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเจ้าหน้าที่ป่าไม้ตำแหน่ง พนักงานราชการ มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

2.1.9 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม ระหว่าง 11 – 20 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 13.24 ปี เพราะเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ซึ่งเป็นข้าราชการบางส่วนมีประสบการณ์ เป็นหัวหน้าหน่วยป้องกันรักษาป่า กรมป่าไม้ มาก่อน เช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ที่เป็นพนักงานราชการ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามมาตั้งแต่เป็นลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมา ประจำหน่วยงานกันรักษาป่าของกรมป่าไม้ มาก่อน

2.1.10 พื้นที่ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคเหนือ เพราะภาคเหนือมีพื้นที่ป่าไม้มากกว่าภาคอื่นๆ ทำให้ต้องใช้กำลังเจ้าหน้าที่ป่าไม้คุ้มครองดูแลมากกว่าภาคอื่น ที่มีพื้นที่ป่าไม้น้อยกว่า

2.1.11 ภาวะหนี้สิน เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมด มีหนี้สิน และมีหนี้สินมากกว่า 3 แสนบาทขึ้นไป เพราะเจ้าหน้าที่ป่าไม้ เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้รับเงินเดือนค่อนข้างน้อย ทำให้เมื่อมีความต้องการปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น บ้าน ยานพาหนะ เป็นต้น เจ้าหน้าที่ป่าไม้จึงต้องไปกู้เงินจากสถาบันทางการเงินต่างๆ เพื่อมาใช้สอยส่วนตัวและเลี้ยงดูครอบครัว ประกอบกับสหกรณ์ออมทรัพย์กรมป่าไม้ ได้ออกระเบียบข้อบังคับให้พนักงานราชการสามารถกู้เงินได้ และลดระยะเวลาในการรับเงินกู้ได้รวดเร็วและสะดวกมากขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้จึงไปยื่นขอกู้เงิน ทำให้มีหนี้สินกับสถาบันทางการเงินเป็นยอดเงินจำนวนมาก

2.1.12 ประสบการณ์ในการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เคยได้รับการฝึกอบรมด้านการป้องกันและปราบปราม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เพิ่มศักยภาพทั้งในด้านความรู้ ระเบียบวินัย และยุทธวิธีในปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้

2.1.13 การได้รับพิจารณาความดีความชอบ เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ต่อรอบการประเมิน เพราะวงเงินงบประมาณค่อนข้างจำกัด และลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายกัน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ หน่วยงานต้นสังกัดต้องใช้วิธีการกระจายให้ได้รับอย่างทั่วถึงเท่ากัน ดังนั้น เจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ได้รับพิจารณาความดีความชอบ จึงมีจำนวนน้อย และต้องมีผลงานอย่างโดดเด่น

2.1.14 การมีโรคประจำตัว เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัวที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปราม เพราะลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ต้องมีการลาดตระเวนทางเท้าในพื้นที่ป่าอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่จึงไม่มีโรคประจำตัว

2.1.15 การมีอาชีพเสริม เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มส่วนใหญ่ไม่มีการประกอบอาชีพเสริมนอกจากเสริมหลังจากการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการปกติ เพราะการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต้องออกลาดตระเวนตรวจปราบปราม ตรวจสอบข้อเท็จจริง สืบสวน และไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่จังหวัดอื่น ทำให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้ไม่มีเวลาในการประกอบอาชีพเสริม ส่วนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีการประกอบอาชีพเสริมนั้น ส่วนใหญ่เป็นการประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น สวนยางพารา ปาล์มน้ำมัน สวนผลไม้ ซึ่งไม่ต้องใช้เวลาไปประกอบอาชีพมากนัก

2.2 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

จากผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 50.55 มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่าอยู่ในช่วงคะแนน 9 – 12 คะแนน มีความรู้ระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 40.66 มีความรู้ในช่วงคะแนน 13 – 16 คะแนน มีความรู้ระดับมาก แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ต่อผลการดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ในท้องที่จังหวัดชุมพร (ชัชวาล โดตตั้ง , 2547) ได้ศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้อยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวป่าไม้ด้านป้องกันและปราบปรามของอุทยานแห่งชาติ จังหวัดกาญจนบุรี (เพิ่มศักดิ์ วงษ์ดี , 2547) ได้ศึกษาพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้กฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาทางสถาบันการศึกษาทางด้านป่าไม้ และบางส่วนปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทางด้านป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่าค่อนข้างมีระยะเวลานาน ทำให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความรู้และประสบการณ์ในด้านนี้ แต่อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างควรจะมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่าอยู่ระดับมากขึ้นไป เพราะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้เกี่ยวข้องกับการจับ ตรวจสอบ สืบสวน และดำเนินคดี รวมทั้งเป็นพยานเบิกความในชั้นพนักงานสอบสวน ชั้นพนักงานอัยการ และชั้นศาล ซึ่งต้องเป็นตามระเบียบและกฎหมายบัญญัติไว้ หาก

เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ อาจทำให้การปฏิบัติงานไม่ชอบด้วยกฎหมาย เสี่ยงต่อการถูกผู้กระทำผิดฟ้องดำเนินคดีกลับได้ การที่เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาร้อยละ 100 มีความรู้ในระดับปานกลางนั้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีประสบการณ์ได้รับการฝึกอบรมด้านการป้องกันและปราบปราม เป็นหลักสูตรที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความรู้ด้านระเบียบและกฎหมาย เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมฝึกซ้อมระดมพลในการป้องกันรักษาป่า หลักสูตรการฝึกอบรมลาดตระเวนระยะไกล หลักสูตรการฝึกอบรมสารสนเทศในการป้องกันรักษาป่า หลักสูตรการฝึกอบรมลาดตระเวนในพื้นที่เสี่ยงภัย เป็นต้น ประกอบกับเจ้าหน้าที่ยังขาดคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานตรวจยึดจับกุมดำเนินคดีความผิดกฎหมายเกี่ยวกับการไม้ที่ปรับปรุงเป็นปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ป่าไม้จึงขาดความรู้ทางด้านระเบียบและกฎหมายที่ออกมาใหม่อย่างเพียงพอ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 100 มีความรู้ในระดับปานกลาง ดังนั้น หากเจ้าหน้าที่ป่าไม้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเข้มข้น จะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2521) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านความสามารถทางการศึกษาและสติปัญญา เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

2.3 ผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

จากผลการศึกษา พบว่า ภารกิจหลักที่เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างได้ปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติงานตรวจลาดตระเวนป้องกันและปราบปรามการกระทำผิด ร้อยละ 81.87 เฉลี่ย 115.73 วันต่อปี รองลงมาปฏิบัติงานตรวจสอบข้อเท็จจริงตามเรื่องร้องเรียน ร้อยละ 79.67 เฉลี่ย 13.26 ครั้งต่อปี และปฏิบัติงานตรวจยึดจับกุมดำเนินคดีการกระทำผิด ร้อยละ 78.57 เฉลี่ย 29.63 คดีต่อปี เพราะเป็นภารกิจหน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม สำหรับการปฏิบัติงานเฉลี่ยในแต่ละด้านต่อปีก่อนข้างน้อย นั้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม เป็นเจ้าหน้าที่หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในภารกิจต่างๆ ให้กับหน่วยงานอุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า และเขตห้ามล่าสัตว์ป่า กรมฯ ได้รับร้องขอจากหน่วยงานในพื้นที่ หรือเข้าไปสืบสวนหาข่าวในทางลับ ในกรณีที่เป็นคดีร้ายสำคัญที่หน่วยงานเจ้าของพื้นที่ไม่สามารถดำเนินการได้เท่านั้น ส่วนการปฏิบัติงานอารักขารักษาความปลอดภัยแก่ผู้บังคับบัญชา/บุคคลสำคัญ การบินตรวจสอบสภาพป่าและไฟป่า ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ข่าวสารแก่นักเรียน เยาวชน และประชาชนเพื่อป้องกันการกระทำผิด การช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ ปฏิบัติภารกิจอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ในเทศกาลวันสำคัญต่างๆ กิจกรรมด้านการอนุรักษ์ป่าไม้และสัตว์ป่า และร่วมฝึกอบรมพัฒนา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปราม จึงเป็นภารกิจรองที่เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างได้ปฏิบัติโดยได้รับการประสานหรือเข้าไปสนับสนุนการดำเนินงานกับหน่วยราชการอื่น

2.4 ความพึงพอใจ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

2.4.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

1) *ด้านนโยบายการบริหาร* จากผลการศึกษาความพึงพอใจ จำนวน 5 ประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจในด้านนโยบายการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 โดยในประเด็นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปรามในภาพรวม เจ้าหน้าที่ที่หน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง มากกว่าความพึงพอใจในประเด็นอื่น เนื่องจากการกำหนดนโยบาย มาตรการ การวางแผนด้านการป้องกันรักษาป่า และการบริหารงาน เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่เป็นระดับผู้ปฏิบัติ ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการดำเนินการ ซึ่งแตกต่างจากประเด็นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปรามในภาพรวม เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง เพราะเจ้าหน้าที่ป่าไม้ได้นำนโยบาย มาตรการ และวิธีการป้องกันรักษาป่าไปสู่การปฏิบัติ เมื่อการปฏิบัติงานเกิดประสพผลสำเร็จ เจ้าหน้าที่ป่าไม้จึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง

2) *ด้านผู้บังคับบัญชา* จากผลการศึกษาความพึงพอใจ จำนวน 7 ประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ หน่วยประสานงานป้องกันรักษาป่า สำนักงานประสานงานภาคสนามที่ 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) (กิตติศักดิ์ สาริรัตน์, 2548) เพราะกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นเดินทางไปตรวจเยี่ยมเจ้าหน้าที่ป่าไม้ของหน่วยงานภาคสนาม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด รวมทั้งลงไปปรับทราบปัญหาและอุปสรรค สำหรับให้ข้อเสนอแนะหรือนำไปแก้ไขปัญหา จึงทำให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง

3) *ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน* จากผลการศึกษาความพึงพอใจ จำนวน 6 ประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 โดยประเด็นผู้ร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม มีความสมัครสมานสามัคคี มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เพราะเจ้าหน้าที่ป่าไม้จะปฏิบัติงานกันเป็นทีมในลักษณะของชุดปฏิบัติการ ซึ่งต้องทำงานร่วมกัน โดยตลอด อีกทั้งส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้วยกันมาเป็นระยะเวลานาน

4) *ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน* จากผลการศึกษาความพึงพอใจ จำนวน 7 ประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ซึ่งในประเด็นลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในปัจจุบัน ตรงกับความรู้และความถนัดของท่าน และประเด็นหน่วยงานได้มีการจัดฝึกอบรม หรือ สนับสนุนให้ท่าน ได้รับการฝึกอบรมทบทวนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง เพราะเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามมาเป็นระยะเวลานานจึงมีความถนัดในงาน ประกอบกับหน่วยงานต้นสังกัดมีแผนการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพและฝึกทบทวนให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมทั้งยังได้มีการส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมยังหน่วยงานอื่นบ่อยครั้ง ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนประเด็นอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ เช่น วิทยุ GPS อุปกรณ์สื่อสาร อาวุธปืน ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน มีเจ้าหน้าที่ป่าไม้ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันมีไม่เพียงพอและบางส่วนชำรุดไม่สามารถใช้งานได้ ซึ่งการจัดซื้ออุปกรณ์และเครื่องมือให้กับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ในแต่ละปีมีข้อจำกัดด้านกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จึงไม่สามารถจัดซื้ออุปกรณ์และเครื่องมือให้ได้อย่างเพียงพอแก่ทุกหน่วยงานได้

5) *ด้านความมั่นคงในการทำงาน* จากผลการศึกษาความพึงพอใจ จำนวน 7 ประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ซึ่งในประเด็นลักษณะการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันมีความเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายแก่ร่างกาย ชีวิต และทรัพย์สิน ประเด็นลักษณะการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันมีความเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องดำเนินคดีอาญา คดีแพ่ง และถูกร้องเรียน เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง เพราะเจ้าหน้าที่ป่าไม้เห็นว่า การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามต้องมีการปฏิบัติงานอย่างรัดกุมรอบคอบ และต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ เนื่องจากต้องมีออกตรวจลาดตระเวนในพื้นที่ป่าและบริเวณชายแดน บางครั้งกลุ่มผู้กระทำผิดมักมีอาวุธปืนพร้อมที่จะยิงต่อสู้ ทำให้การปฏิบัติงานมีความเสี่ยงอันตรายแก่ร่างกาย ชีวิต และทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งการตรวจยึดจับกุมบางกรณีเป็นคดีการบุกรุกสร้างรีสอร์ท บ้านพักต่างอากาศ หรือคดียาเสพติด ซึ่งผู้ต้องหาเป็นนายทุน และผู้มีอิทธิพล ทำให้เจ้าหน้าที่ชุดจับกุมมักจะถูกร้องเรียนหรือถูกฟ้องกลับทั้งคดีอาญา คดีแพ่ง สืบเนื่องจากการปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง

6) *ด้านการยอมรับนับถือ* จากผลการศึกษาความพึงพอใจ จำนวน 8 ประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ซึ่งในประเด็นผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ประเด็นผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และประเด็นท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่สำคัญอยู่เสมอ เป็นประเด็นที่เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนค่าเฉลี่ยมากกว่าประเด็นอื่นๆ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านงานป้องกันและปราบปราม มีความถนัดในงาน ประกอบกับเป็นหน่วยงานส่วนกลางเพียงหน่วยงานเดียวที่มีหน้าที่ด้านการป้องกันและปราบปราม ผู้บังคับบัญชาจึงมอบหมายงานสำคัญที่ให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้ไปปฏิบัติอยู่เสมอ และมักได้ผลการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างพอใจของผู้บังคับบัญชา ส่วนเรื่องในการปฏิบัติงานท่านได้รับการยอมรับจากผู้นำชุมชนในพื้นที่ เป็นประเด็นที่เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจ โดยมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เพราะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งเป็นประจำ และไม่ค่อยได้ปฏิบัติร่วมกับผู้นำชุมชนเท่าใดนัก โดยจะประสานต่อเมื่อร้องขอผู้นำชุมชนให้มาร่วมในการตรวจจับกุมการกระทำผิด หรือเรียกมาให้ข้อมูลข้อเท็จจริงกรณีมีการกระทำผิด มีเรื่องร้องเรียนในพื้นที่

7) *ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน* จากผลการศึกษาความพึงพอใจ จำนวน 10 ประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.04 ซึ่งประเด็นสวัสดิการความช่วยเหลือของทางราชการด้านเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม และประเด็นสวัสดิการความช่วยเหลือของทางราชการด้านอาวุธปืนพกประจำกายให้กับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยมาก เนื่องจากสำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟป่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ไม่เคยมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดซื้อเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ และระเบียบของทางราชการ ซึ่งแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่อุทยานแห่งชาติ ซึ่งสามารถนำเงินรายได้เพื่อการบำรุงรักษาอุทยานแห่งชาติมาใช้จัดซื้อเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายให้กับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ โดยได้ทำข้อตกลงกับกรมบัญชีกลาง เช่นเดียวกับประเด็นสวัสดิการด้านอาวุธปืนพกประจำกายให้กับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้ต้องแบกรับภาระในการซื้อเครื่องแบบและเครื่องแต่งกาย รวมทั้งอาวุธปืนพกประจำกาย ซึ่งคิดเป็นค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ได้รับ

2.4.2 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้

ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

1) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ จากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ มีปัญหาและอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด โดยเฉพาะเรื่องอาวุธปืน ยานพาหนะ วิทยุสื่อสาร เครื่องหาพิกัดทางภูมิศาสตร์ที่มีไม่เพียงพอ รองลงมาด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ในเรื่องงบประมาณ เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ เนื่องจากปัญหาเรื่องงบประมาณ ยานพาหนะ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีไม่เพียงพอ นั้น เป็นปัญหาที่พบบ่อยภายในหน่วยงานราชการ เพราะงบประมาณประจำปีที่ได้รับจากสำนักงบประมาณค่อนข้างจำกัด และต้องบริหารจัดการงบประมาณไปปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ด้วย ทำให้งบประมาณที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ ไม่สามารถนำไปจัดหา ยานพาหนะ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพิ่มเติมหรือทดแทนตามความต้องการของหน่วยงานได้ และการจัดซื้อครุภัณฑ์บางประเภท เช่น อาวุธ ไซปริงค์ การจัดหาต้องได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงานอื่นก่อนทุกครั้ง ซึ่งบางครั้งก็ไม่ได้รับการเห็นชอบให้จัดหาทั้งขนาด ชนิด และจำนวน อีกทั้งระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความล้าสมัย และสวัสดิการบางกรณี เช่น เงินช่วยเหลือจากทางราชการกรณีบาดเจ็บหรือเสียชีวิตหรือถูกฟ้องร้องดำเนินคดี ไม่มีระเบียบของทางราชการรองรับ ทำให้ที่ผ่านมาไม่สามารถนำเงินงบประมาณมาปรับปรุงด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมได้

2) ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ จากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนใหญ่เสนอให้มีการปรับปรุงด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมากที่สุด โดยเรื่องเพิ่มงบประมาณ และเบี้ยเลี้ยงให้เพียงพอเหมาะสม การจัดทำประกันชีวิต และจัดหาเครื่องแบบเครื่องแต่งกายให้กับเจ้าหน้าที่เป็นประจำทุกปี เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ประกอบกับด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ไม่ได้มีปรับปรุง ออกระเบียบหรือแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ มาเป็นระยะเวลาานาน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความคิดเห็นว่าสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมคุ้มค่า จึงเป็นประเด็นที่เสนอแก้ไขปรับปรุงโดยเร่งด่วน ดังนั้น หากข้อเสนอแนะดังกล่าว ผู้บริหารนำไปพิจารณาปรับปรุงให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับอาชีพ คัม อ่างถึงใน ลักษณะชัยชนะวังน้อย, 2554 ได้กล่าวไว้ว่า หากข้อเสนอแนะได้รับการตอบสนองอย่างถูกต้องจะทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น หากองค์กรสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ตามข้อเสนอแนะของพนักงานจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้

2.5 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ป่าไม้

ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

จากผลการทดสอบสมมติฐาน ผลปรากฏว่า ภูมิลำเนาและลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

2.5.1 ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

เนื่องจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นงานเกี่ยวกับการลาดตระเวน จับกุม สืบหาข่าว ที่มีความเสี่ยงซึ่งต้องอาศัยความชำนาญในพื้นที่เป็นอย่างมาก หากเจ้าหน้าที่ป่าไม้มีภูมิลำเนาในท้องที่จังหวัดอื่น ที่ไม่อยู่ในหรือใกล้เคียงพื้นที่ปฏิบัติงาน อาจทำให้การปฏิบัติงานค่อนข้างมีข้อจำกัด ทั้งในเรื่องของพื้นที่ ภาษา และภูมิสังคม อีกทั้งยังห่างไกลครอบครัวที่ต้องอุปการะ สำหรับเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคใต้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าภาคอื่นๆ นั้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคใต้เกือบทั้งหมดปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้ จึงมีความชำนาญในพื้นที่ ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว

2.5.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

โดยเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานทั้งประจำสำนักงานและภาคสนาม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มลักษณะงานประจำสำนักงาน และกลุ่มลักษณะงานภาคสนาม เนื่องจากเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างได้ปฏิบัติงานทั้งประจำสำนักงานและภาคสนาม ทำให้มีความรู้และประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย ทั้งงานธุรการ ระเบียบขั้นตอนแนวทางปฏิบัติ มาตรการ และแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันรักษา รวมทั้งการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ในภาพรวมตามอำนาจหน้าที่ แล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในภาคสนาม ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการป้องกันและปราบปราม โดยเฉพาะพื้นที่เสี่ยงต่อการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดังนี้

3.1.1 สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่อย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะผลประโยชน์ค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ เช่น การเพิ่มเบี้ยเลี้ยง และค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าล่วงเวลา เป็นต้น

รวมทั้งการปรับปรุงระบบสวัสดิการของเจ้าหน้าที่

3.1.2 จากผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมาก อาจมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามในบางลักษณะงาน เช่น การเดินลาดตระเวนในพื้นที่ป่า เป็นต้น ดังนั้น จึงควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลังเจ้าหน้าที่และการประเมินค่างานภายในหน่วยงานให้มีความเหมาะสม เพื่อนำมาจัดทำแผนความต้องการกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ด้านการป้องกันและปราบปรามในการขอรับการสนับสนุนไปยังสำนักงาน ก.พ. สำหรับจัดจ้างเป็นพนักงานราชการเพิ่มเติม หรือเกลี่ยอัตรากำลังหรือสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยไปปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความต้องการเจ้าหน้าที่ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

3.1.3 ควรมีการจัดฝึกอบรมภาคทฤษฎีให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ให้กับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ทุกระดับอย่างเข้มข้น และจัดให้มีการสอบหรือฝึกทบทวนในระดับหน่วยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสอดแทรกความรู้ทางระเบียบและข้อกำหนดในการฝึกปฏิบัติภาคสนาม โดยเฉพาะแนวทางการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ทั้งในเรื่อง การจับ คั่น การสืบสวน การเก็บรวบรวมพยานหลักฐาน การเป็นพยานในชั้นศาล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ป่าไม้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย

3.1.4 ควรปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ให้มีความทันสมัย เข้าใจง่าย และควรมีการรวบรวมระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้เป็นหมวดหมู่ มีการเพิ่มเติมระเบียบ กฎหมาย ความเห็นทางกฎหมายที่ออกใหม่ รวมทั้งให้จัดทำข้อมูลปัญหาหรือคำถามในการปฏิบัติงานที่พบบ่อย พร้อมคำตอบ โดยเผยแพร่ทางทางเว็บไซต์หรือเพจของหน่วยงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ชอบด้วยกฎหมาย และลดการเสียเปรียบในการต่อสู้คดีกรณีที่ถูกฟ้องดำเนินคดีจากผู้กระทำผิด อีกทั้งควรมีการตั้งคลินิกกฎหมายเพื่อเป็นช่องทางให้คำปรึกษา ข้อกำหนดให้กับเจ้าหน้าที่กรณีที่เกิดปัญหาข้อกฎหมายเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

3.1.5 ควรมีการจัดสรรงบประมาณ และจัดหาอัตรากำลัง ยานพาหนะ วิทยุสื่อสาร อาวุธปืน อุปกรณ์ด้านความปลอดภัย และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมเพียงพอ รวมทั้งนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ของหน่วยงาน

3.1.6 ควรให้สำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟป่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประสานกรมบัญชีกลางเพื่อจัดทำข้อตกลงร่วมกันให้สามารถตั้งหรือนำเงินงบประมาณไปจัดหาเครื่องแบบเครื่องแต่งกายให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและ

ปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้เป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.1.7 ควรเน้นการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกทุกรูปแบบ ในพื้นที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเด็ก เยาวชนในสถานศึกษา และราษฎรในชุมชนท้องถิ่น เพื่อปลูกฝัง สร้างความรู้ ปลูกจิตสำนึก ให้ช่วยกันดูแลรักษาอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ รวมทั้งเป็นแนวร่วมภาคประชาชนในการเฝ้าระวัง สอดส่องดูแล และช่วยแจ้งเบาะแสให้กับเจ้าหน้าที่รัฐเข้าตรวจสอบได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้น

3.1.8 ควรมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการศึกษาวิจัยทางวิชาการด้านการป้องกันรักษาป่า โดยจัดตั้งฝ่ายวิชาการขึ้นภายในส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปรามเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำจัดการความรู้และงานวิจัยทางวิชาการ รวมทั้งควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจัดหาทุนให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติไปศึกษาต่อ หรืออบรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาพัฒนางานด้านการป้องกันรักษาป่าให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.1.9 ควรมีการจัดประชุมถอดบทเรียน ในการแก้ไขปัญหาการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้เป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และระดมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปจัดทำแนวทาง แผนปฏิบัติงาน และนำไปกำหนดทิศทางและรูปแบบการปฏิบัติงานในอนาคตให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์บททวนนโยบายด้านการป้องกันรักษาที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ว่าควรมีการแก้ไขปรับปรุง ปรับเปลี่ยนในประเด็นเนื้อหาใดบ้างเพื่อให้มีความครอบคลุมทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน แล้วสรุปประเด็นที่ได้จากการประชุมนำเสนอไปยังผู้บริหารเพื่อโปรดพิจารณาใช้เป็นข้อมูลประกอบการออกนโยบายด้านการป้องกันรักษาป่าที่เป็นรูปธรรม

3.1.10 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ควรปรับปรุงระบบการย้ายไปปฏิบัติราชการเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยให้มีการระบุตำแหน่งที่ว่างของหน่วยงานในสังกัดต่างๆ ให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบอย่างเปิดเผย เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีเหตุผลความจำเป็น สามารถขอย้ายไปปฏิบัติราชการยังภูมิลำเนา หรือ ใกล้ครอบครัว หรือ ในท้องที่ที่ตนเองถนัดคุ้นเคย อันจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ลดความหวงโยที่มีต่อครอบครัว ซึ่งเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ก็จะสามารถทุ่มเทกำลังแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และเกิดประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

3.1.11 ควรมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ไปปฏิบัติงานในลักษณะงานด้านอื่นๆ บ้าง โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือลักษณะงานเดิมมาเป็นระยะเวลานาน เพื่อให้ได้เรียนรู้ลักษณะงานใหม่ๆ ที่อาจเป็นการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

3.1.12 ควรปรับปรุงภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ผู้ปฏิบัติงานการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ ให้เป็นที่ยอมรับของผู้นำชุมชน ราษฎร และหน่วยงานราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ รวมทั้งสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อทุกฝ่ายเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันแล้ว จะก่อให้เกิดแนวร่วมในการปฏิบัติงานด้านอนุรักษ์ป้องกันทรัพยากรป่าไม้อย่างเข้มแข็งและเกิดประสิทธิภาพ

3.1.13 ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้อย่างโปร่งใสเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลสำเร็จของงาน รวมถึงควรสนับสนุนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ซึ่งเป็นข้าราชการที่เป็นคนดี มุ่งมั่น ทุ่่มเท มีความรู้ความสามารถ และตั้งใจปฏิบัติงานให้มี โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ อีกทั้งยังเป็นกำลังสำคัญในการเข้าไปพัฒนางานด้านการป้องกันและปราบปรามให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

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

3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในอุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า เขตห้ามล่าสัตว์ป่า ดำเนินตรวจสอบสัตว์ป่า สายตรวจปราบปรามประจำสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ และเจ้าหน้าที่หน่วยป้องกันรักษาป่า ซึ่งเจ้าหน้าที่ดังกล่าวได้ปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม การกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ เช่นเดียวกัน เพื่อจะสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดมาตรการ แผนการปฏิบัติงานในภาพรวมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้ง

พิจารณาหาแนวทางการสนับสนุนช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ตรงตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจต่อไป





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2547. (2547, 24 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 26 ก. หน้า 12 - 19.
- กรมควบคุมมลพิษ. (2555). พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2535 กฎ ประกาศ และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับด้านการควบคุมมลพิษ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก. สืบค้นจาก http://www.pcd.go.th/info_serv/file/Info_act40/9_5/NEQA2535v5.pdf.
- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (2556). รวมพระราชบัญญัติกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2548). อำนาจหน้าที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.3.2/1470 ลงวันที่ 7 ธันวาคม 2547. สืบค้นจาก <http://www.dnp.go.th/personnel/structure.html>. (วันที่สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2561)
- _____. (2559, 29 เมษายน). ที่ 876/2559. เรื่อง จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการพิเศษผู้พิทักษ์อุทยานแห่งชาติและสัตว์ป่า. สืบค้นจาก <https://www.dnp9.com/dnp9/web1/web/edoc/XdN3sVhU9YGk.pdf>.
- _____. (2557, 16 มิถุนายน). ที่ ทส 0904.303/10966. เรื่อง มาตรการปราบปรามและการหยุดยั้งการบุกรุกทรัพยากรป่าไม้.
- กรมป่าไม้. (2558). โครงการจัดทำข้อมูลสภาพพื้นที่ป่าไม้ปี พ.ศ. 2556 - 2557. กรุงเทพฯ : สำนักจัดการที่ดินป่าไม้ กรมป่าไม้.
- กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2557). แผนแม่บทแก้ไขปัญหาการทำลายทรัพยากรป่าไม้ การบุกรุกที่ดินของรัฐ และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยกองทัพบก
- กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2558). คู่มือการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้ ฉบับพกพา. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

- กิตติ เต็ดขาด. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ในสังกัด ส่วนป้องกัน และปราบปรามที่ 3 (ภาคเหนือ). (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กิตติศักดิ์ สาริรัตน์. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ หน่วยประสานงาน ป้องกันรักษาป่า สังกัดสำนักงานประสานงานภาคสนามที่ 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ). (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย. (2548). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานออมสินในเขตจังหวัด นครราชสีมา. (รายงานการศึกษาปัญหาพิเศษ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- คำสั่งคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ ที่ 64/2557 เรื่อง การปราบปรามและหยุดยั้งการบุกรุกทำลาย ทรัพยากรป่าไม้. (2557, 20 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 131 ตอนพิเศษ 115 ง. หน้า 3.
- จุฬาวลัย พรหมสุวรรณ. (2553). การพัฒนาบทบาทของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการควบคุมไฟป่า กรมป่าไม้ (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จิตตินันท์ นันทไพบุลย์. (2551). จิตวิทยาการบริการ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- จิรพงษ์ สุทธระมุสิก (2556). ความพึงพอใจต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลละอุ่น จังหวัด ระนอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิรนิติ หะวานนท์. (2543). สิทธิทางวิธีพิจารณาความอาญาตามรัฐธรรมนูญ. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- จักรพงษ์ วิวัฒน์วานิช (2548). คำอธิบายประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ว่าด้วยหมายเรียก หมายอาญา กลยุทธ์ศึกษาและคู่มือปฏิบัติงานในการออกหมายเรียก จับ คั่น (ควบคุม) จำคุก ปลดปล่อย (ปล่อยชั่วคราว). กรุงเทพฯ : พิมพ์อักษร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น
- เดชา นิลวิเชียร. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำส่วนป้องกัน และปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) กรมป่าไม้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2556). ทฤษฎีองค์กร : มุมมองต่างกระบวนทัศน์. สมุทรปราการ: ดี.เค.ปริ้นติ้งเวิลด์.

- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2533). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญลาภ สุกใส. (2544). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำส่วนป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) กรมป่าไม้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- บุญชัย มรินทร์พงษ์. (2549). *การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติ กองเรือยกพลขึ้นบก กองเรือยุทธการ*. (รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ. (2552). *ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร : ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- พัชสิริ ชมภูคำ. (2552). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- พิพัฒน์ จตุรโกมล. (2547). *การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ 9*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- เพิ่มศักดิ์ วงษ์ดี. (2547). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวป่าไม้ ด้านป้องกันและปราบปรามของอุทยานแห่งชาติ จังหวัดกาญจนบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พุทธศักราช 2477. (2478, 10 มิถุนายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 52 หน้า 589.
- มนสิชา แสงทอง. (2552). *ปัจจัยงูใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตสีในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- บุพการณ วังศ์วิกรานต์. (2547). *การแสวงหาหลักฐานจากร่างกายกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
กรุงเทพฯ.
- ระวีวรรณ ศรีสุวรรณ. (2552) *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกบัญชีและ
ประมวลผล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- วนิดา พรไพบูลย์. (2555). *คำอธิบายกฎหมายที่ดินป่าไม้ เอกสารสิทธิในที่ดิน และการตรวจพิสูจน์
สิทธิในที่ดิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อินเทอร์เน็ต.
- วรพจน์ ทรัพย์เกิด. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ของกรมทรัพยากร
ทางทะเลและชายฝั่ง*. (รายงานการศึกษาอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2535). *ความลับองค์การ : พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ : ดีไลท์.
- วีระชัย รอดเดช (2551). *การปฏิบัติงานและแนวทางพัฒนาเจ้าหน้าที่ป่าไม้ในจังหวัดยะลา ปัตตานี
และนราธิวาส* (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- วันชัย มีชาติ. (2551). *พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และปริญญา ลักขิตานนท์สุกร. (2541). *กลยุทธ์การตลาดและการบริหารการตลาด*.
กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สุเนติ คงเทะ และนันทชัย รัชย์จินดา. (2558). *คำอธิบายพระราชบัญญัติป่าไม้ พุทธศักราช 2484
(ฉบับสมบูรณ์) (แก้ไขใหม่ตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่
106/2558)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตอักษร.
- สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า. (2556). *คู่มือมาตรฐานการตรวจยึดจับกุมการกระทำ
ผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า*. กรุงเทพฯ : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สำนักอุทยานแห่งชาติ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (2551). *คู่มืออุทยานแห่งชาติเพื่อ
การปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ การป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทรัพยากร
ป่าไม้ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

แบบสอบถามประกอบการวิจัย
เรื่อง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม ความรู้ในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ รวมทั้งความรู้สึกรู้สึกและความคิดเห็นของท่านต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการ **โดยข้อมูลของท่านจะถูกปกปิดเป็นความลับตลอดจนนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในการศึกษาวิจัย รวมทั้งไม่มีผลผูกพันต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด** ดังนั้น จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงตามข้อเท็จจริงให้มากที่สุด ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชต่อไป และขอขอบคุณท่านในการตอบแบบสอบถามนี้อย่างสูง

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล สภาพเศรษฐกิจและสังคม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม การกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งความต้องการในด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล สภาพเศรษฐกิจและสังคมของเจ้าหน้าที่ป่าไม้

ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าคำตอบ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

- 1) เพศ
 (.....) ชาย (.....) หญิง
- 2) ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)
- 3) ระดับการศึกษาสูงสุด
 (.....) มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือต่ำกว่า (.....) มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)
 (.....) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (.....) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
 (.....)ปริญญาตรี (.....) ปริญญาโท
- 4) สถานภาพสมรส
 (.....) โสด (.....) สมรส – อยู่ด้วยกัน
 (.....) สมรส – ไม่ได้อยู่ด้วยกัน (.....) หม้าย
 (.....) หย่า
- 5) ภูมิลำเนาเดิมของท่าน (จังหวัดที่เกิด) อยู่ในท้องที่จังหวัด.....
- 6) รายได้ของท่านที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน จำนวน.....บาท
 (รวมเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา เงินประจำตำแหน่ง ที่ได้รับจากราชการ)
- 7) ประเภทของตำแหน่งงานของท่าน
 (.....) ข้าราชการ (.....) ลูกจ้างประจำ (.....) พนักงานราชการ
- 8) ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ
 (.....) ปฏิบัติงานประจำสำนักงาน (.....) ปฏิบัติงานภาคสนาม
 (.....) ปฏิบัติงานประจำสำนักงานและภาคสนาม
 (.....) อื่น ๆ
- 9) ท่านมีอายุราชการ.....ปี (นับตั้งแต่เริ่มบรรจุหรือทำสัญญาจ้างครั้งแรก หากเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)
- 10) ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม จำนวน.....ปีเดือน

11) ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในพื้นที่

- | | |
|--------------------------------|-------------------|
| (....) กรุงเทพมหานครและปริมณฑล | (....) ภาคกลาง |
| (....) ภาคตะวันออก | (....) ภาคตะวันตก |
| (....) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | (....) ภาคเหนือ |
| (....) ภาคใต้ | |

12) ปัจจุบันท่านมีหนี้สินหรือไม่

- (....) ไม่มี
- (....) มี โปรคระบุจำนวน (....) ต่ำกว่า 1 แสนบาท
- (....) 1 แสน ถึง 3 แสนบาท
- (....) 3 แสนบาทขึ้นไป

13) ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่าหรือไม่

- (....) เคย โปรคระบุชื่อเรื่อง/หลักสูตร
- (1).....
- (2).....
- (3).....
- (4).....
- (5).....
- (....) ไม่เคย ท่านมีความต้องการอบรมหลักสูตร/เรื่องใดบ้าง
- (1).....
- (2).....
- (3).....
- (4).....
- (5).....

14) ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยได้รับการประเมินเงินเดือน (กรณีเป็นข้าราชการ) เลื่อนค่าจ้าง (กรณีเป็นลูกจ้างประจำ) เลื่อนค่าตอบแทน (กรณีเป็นพนักงานราชการ) มากกว่า 4 % ต่อรอบการประเมินบ้างหรือไม่

- (....) ไม่เคยได้รับ
- (....) เคยได้รับ จำนวน.....ครั้ง

15) ท่านมีโรคประจำตัวที่คิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามหรือไม่

(.....) ไม่มี

(.....) มี ข้าพเจ้ามีโรคประจำตัวคือ.....

ข้าพเจ้าเคยป่วยเป็นโรคประจำตัวคือ.....

16) ท่านมีการประกอบอาชีพเสริมอื่น นอกจากการรับราชการอีกหรือไม่

(.....) ไม่มี

(.....) มี โดยได้รับรายได้เพิ่มขึ้นประมาณ.....บาท/เดือน

ตอนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมาย

เกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่าของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

คำชี้แจง 1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

2. เจ้าหน้าที่ป่าไม้ หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปราม ตำแหน่งนักวิชาการป่าไม้ เจ้าพนักงานป่าไม้ เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า และเจ้าหน้าที่ตรวจป่า ซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

ประเด็นคำถาม	ถูก	ผิด
1) เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีอำนาจสืบสวนและสอบสวนการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และสัตว์ป่า		
2) การจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีฐานะเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา		
3) พื้นที่ป่าเตรียมประกาศอุทยานแห่งชาติ จัดเป็นพื้นที่ป่าอนุรักษ์ตามกฎหมาย		
4) พนักงานราชการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า มีอำนาจขอหมายค้นจากศาลได้		
5) เจ้าหน้าที่ป่าไม้เพศหญิงไม่สามารถค้นตัวผู้กระทำความผิดที่เป็นเพศชายโดยชอบด้วยกฎหมาย		
6) เจ้าหน้าที่ป่าไม้เพศชายสามารถจับกุมตัวผู้กระทำความผิดที่เป็นเพศหญิงได้โดยชอบด้วยกฎหมาย		

ประเด็นคำถาม	ถูก	ผิด
7) การจับกุมผู้กระทำผิด เจ้าหน้าที่ป่าไม้สามารถจับกุมได้เฉพาะความผิดซึ่งหน้า		
8) พนักงานราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจป่า มีอำนาจจับกุมปราบปรามการกระทำผิดได้โดยลำพัง		
9) การค้นบ้านหรือเคหสถาน เจ้าหน้าที่ป่าไม้จะกระทำได้ต่อเมื่อมีหมายค้นเท่านั้น		
10) ไม้สัก และไม้ยาง จัดเป็นไม้หวงห้ามประเภท ข		
11) การตัดไม้ชิงชันในพื้นที่ที่มีเอกสาร นส. 3 ก. กระทำได้โดยไม่ผิดกฎหมาย		
12) การตัดไม้ประดู่ในพื้นที่มีโฉนดที่ดิน กระทำได้โดยไม่ผิดกฎหมาย		
13) เจ้าหน้าที่ป่าไม้ไม่สามารถตรวจจับกุมพื้นที่ป่าถูกบุกรุกในพื้นที่อุทยานแห่งชาติซึ่งที่ผู้ครอบครองมีเอกสาร ภบท. 11 ได้		
14) การจุดไฟเผาป่า ถือเป็นความผิดฐานบุกรุกแผ้วถางป่าตามพระราชบัญญัติป่าไม้ พุทธศักราช 2484		
15) การขายงูเห่าไม่เป็นความผิดตามพระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535		
16) ช้างแอฟริกา จัดเป็นสัตว์ป่าคุ้มครองตามพระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535		
17) การครอบครองงาช้างบ้านโดยไม่ได้รับอนุญาตถือเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติงาช้าง พ.ศ. 2558		
18) อารูธปীনของกลางในคดีป่าไม้ จะต้องมอบให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้ดูแลเก็บรักษา		
19) สัตว์ป่ามีชีวิตของกลางในคดีป่าไม้ จะต้องมอบให้สถานีเพาะเลี้ยงสัตว์ป่าเป็นผู้ดูแลรักษาทุกกรณี		
20) ในคดีป่าไม้เมื่อพนักงานสอบสวนมีความเห็นงดการสอบสวน ถือว่าคดีถึงที่สุด		

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

คำชี้แจง 1) โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

2) โปรดระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในแต่ละด้านท้ายตาราง ในประเด็นที่ท่านมีความพึงพอใจน้อย ถึง น้อยมาก

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อย มาก	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ด้านนโยบายการบริหารงาน					
1) นโยบายด้านการป้องกันรักษาป่าของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืชในปัจจุบัน					
2) มาตรการและวิธีการปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่าที่ใช้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
3) การวางแผนการปฏิบัติงานของส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปรามในปัจจุบัน					
4) การบริหารงานของส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปรามในปัจจุบัน					
5) ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปรามในภาพรวม					

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อย มาก	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ด้านผู้บังคับบัญชา					
6) การปกครอง และให้ความเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
7) การให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหาอุปสรรคใน การปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
8) การรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
9) ความเป็นผู้นำ และวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน					
10) มีความรู้ ความเข้าใจในภารกิจและหน้าที่การ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
11) เป็นนักพัฒนา และมีความคิดริเริ่มหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม					
12) การมีคุณธรรมในการปกครอง					
13) การติดตามผลการปฏิบัติงาน คอยสร้างขวัญ กำลังใจและสนับสนุนการทำงานให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อย มาก	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน					
20) สถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานในปัจจุบัน					
21) อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ เช่น วิทยุ GPS อุปกรณ์สื่อสาร อาวุธปืน ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน					
22) จำนวนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในปัจจุบัน					
23) ประสิทธิภาพและจำนวนของยานพาหนะในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามในปัจจุบัน					
24) ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในปัจจุบัน ตรงกับความรู้และความถนัดของท่าน					
25) หน่วยงานได้มีการจัดฝึกอบรม หรือสนับสนุนให้ท่านได้รับการฝึกอบรมทบทวนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
26) ท่านมักได้รับการสนับสนุนการส่งเสริมสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากผู้บังคับบัญชา					

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อย มาก	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ด้านการยอมรับนับถือ					
33) ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา					
34) ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน					
35) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					
36) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการสนับสนุนและเห็นด้วยจากผู้ร่วมงานเสมอ					
37) ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่สำคัญอยู่เสมอ					
38) ท่านได้รับการยอมรับจากเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่น					
39) ในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการยอมรับจากราชครูในพื้นที่					
40) ในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการยอมรับจากผู้นำชุมชนในพื้นที่					

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อย มาก	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน					
41) เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลาที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรู้ความสามารถ และหน้าที่รับผิดชอบที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
42) สวัสดิการความช่วยเหลือของทางราชการกรณีเจ้าหน้าที่ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน					
43) สวัสดิการความช่วยเหลือของทางราชการด้านรูปแบบและเครื่องแต่งกายของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม					
44) สวัสดิการความช่วยเหลือของทางราชการกรณีท่านถูกฟ้องร้องดำเนินคดีอาญาและคดีแพ่งจากผู้กระทำผิด สืบเนื่องจากการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม					
45) สวัสดิการของทางราชการด้านการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน เช่น สถานที่ออกกำลังกาย กิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น					
46) สวัสดิการของทางราชการด้านค่ารักษาพยาบาล					
47) สวัสดิการของทางราชการด้านประกันชีวิต					
48) สวัสดิการของทางราชการด้านการส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อได้รับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น					
49) สวัสดิการของทางราชการด้านค่าเล่าเรียนบุตร					
50) สวัสดิการความช่วยเหลือของทางราชการด้านอาวุธปืนพก ประจำกายให้กับเจ้าหน้าที่ป่าไม้					

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

คำชี้แจง คำถามส่วนนี้ เพื่อต้องการทราบผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งท่านได้ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2559 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2560) โปรดตอบตรงตามข้อเท็จจริง

- | | |
|---|----------------------|
| 1) ท่านออกตรวจลาดตระเวนป้องกันและปราบปรามการกระทำผิด | จำนวน.....วันต่อปี |
| 2) ท่านออกตรวจสอบข้อเท็จจริงตามเรื่องร้องเรียน | จำนวน.....ครั้งต่อปี |
| 3) ท่านร่วมดำเนินการตรวจยึดจับกุมดำเนินคดีการกระทำผิด | จำนวน.....คดีต่อปี |
| 4) ท่านร่วมอนุรักษ์รักษาความปลอดภัยแก่ผู้บังคับบัญชา/บุคคลสำคัญ | จำนวน.....ครั้งต่อปี |
| 5) ท่านปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการบินตรวจสอบสภาพป่าและไฟป่า | จำนวน.....ครั้งต่อปี |
| 6) ท่านออกประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ข่าวสารแก่นักเรียน เยาวชน และประชาชน เพื่อป้องกันการกระทำผิด | จำนวน.....ครั้งต่อปี |
| 7) ท่านปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ | จำนวน.....ครั้งต่อปี |
| 8) ท่านปฏิบัติภารกิจอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในเทศกาลวันสำคัญต่างๆ | จำนวน.....ครั้งต่อปี |
| 9) ท่านเข้าร่วมกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ป่าไม้และสัตว์ป่า | |
| (1) ปลูกฟื้นฟูป่า | จำนวน.....ครั้งต่อปี |
| (2) สร้างฝาย | จำนวน.....ครั้งต่อปี |
| (3) ดับไฟป่า | จำนวน.....ครั้งต่อปี |
| (4) จัดทำแนวกันไฟ | จำนวน.....ครั้งต่อปี |
| (5) ปล่อยสัตว์ป่าคืนสู่ธรรมชาติ | จำนวน.....ครั้งต่อปี |

- 10) ท่านเข้าร่วมฝึกอบรมพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำนวน.....ครั้งต่อปี
ด้านป้องกันและปราบปราม
- 11) ดำเนินการอื่น ๆ (ระบุการปฏิบัติงาน และจำนวนครั้งที่ได้ปฏิบัติต่อปี)
- (1).....จำนวน.....ครั้งต่อปี
- (2).....จำนวน.....ครั้งต่อปี
- (3).....จำนวน.....ครั้งต่อปี
- (4).....จำนวน.....ครั้งต่อปี
- (5).....จำนวน.....ครั้งต่อปี

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการในด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม

คำชี้แจง คำถามส่วนนี้ต้องการทราบ

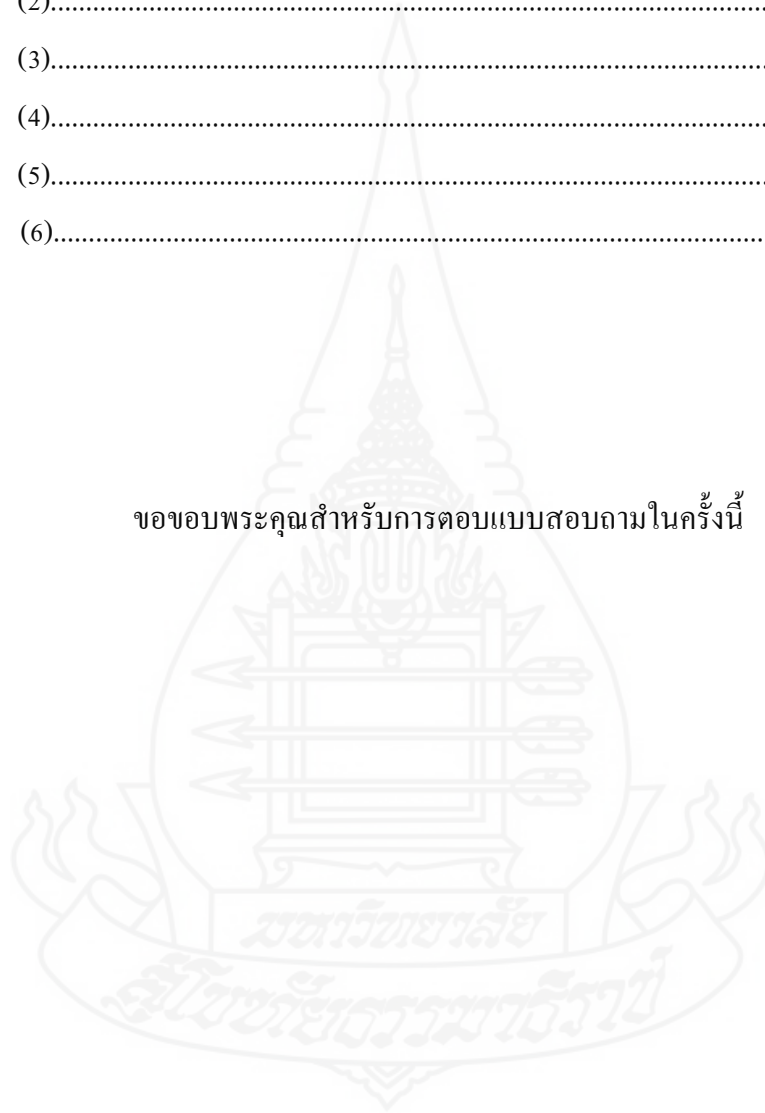
- 1) ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของท่านในปัจจุบัน
- 2) ข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม รวมทั้งความต้องการในด้านต่าง ๆ ของท่าน เพื่อในการปฏิบัติงานดีขึ้นในอนาคต โปรดระบุให้ตรงตามข้อเท็จจริงและความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด
- 3) โปรดเสนอข้อมูลในประเด็นที่เพิ่มเติมจากตอนที่ 3 กรณีท่านได้เสนอปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในตอนที่ 3 ไว้แล้ว ไม่ต้องกรอกข้อมูลในส่วนนี้ซ้ำอีก

- 1) ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามของท่านในปัจจุบัน
- (1).....
- (2).....
- (3).....
- (4).....
- (5).....
- (6).....

2) ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้
ส่วนยุทธการด้านป้องกันและปราบปราม รวมทั้งความต้องการในด้านต่าง ๆ ของท่าน เพื่อให้การ
ปฏิบัติงานดีขึ้นในอนาคต

- (1).....
- (2).....
- (3).....
- (4).....
- (5).....
- (6).....

ขอขอบพระคุณสำหรับการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายเกียรติศักดิ์ ว่างวล
วัน เดือน ปีเกิด	18 ธันวาคม 2525
สถานที่เกิด	อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วนศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปี พ.ศ. 2548 นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี พ.ศ. 2549
สถานที่ทำงาน	สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 16 สาขาแม่สะเรียง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ตำแหน่ง	นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ

