

นิพนธ์ต้นฉบับ

ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน

Job Satisfaction of Staff Working in Kaengkrachan National Park

ฐานันท์ พักอังกูร

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี

Thapanon Phakungkoon

Yuwat Vuthimedhi

โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จตุจักร กรุงเทพฯ 10900

Interdisciplinary Graduate Program, Kasetsart University, Chatuchak, Bangkok 10900, Thailand

E-mail ma_jote@hotmail.com

รับต้นฉบับ 10 กุมภาพันธ์ 2553

รับลงพิมพ์ 9 เมษายน 2553

ABSTRACT

The objectives of the study on staff at the Kaengkrachan National Park were to: 1) investigate the level of satisfaction with job implementation, 2) study personal factors, knowledge of forest conservation, job implementation expectations, implementation opinions, and management participation, 3) compare personal factors concerning knowledge of forest conservation with the satisfaction of government officials and 4) investigate factors related to staff satisfaction. A questionnaire was used to collect data, with 170 government officials in the study sample. The percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and the Pearson product-moment correlation coefficient (r) were used in statistical analysis, with the level of significance set at 0.05.

The study found that the satisfaction of the government officials towards all aspects of their work was at the moderate level. The satisfaction of government officials was at a high level with regard to the relationship with their superior and with regard to professional dignity, but staff satisfaction was at lower levels (and thus showing concern) for their work situation and communication. Hypothesis testing found that the different personal characteristics of the officers had no effect on the level of satisfaction. However, there was a significant difference based on the position held by staff. Different levels of knowledge had no effect on implementation practices. Job implementation expectations, opinions of implementation and management participation were related to satisfaction with implementation.

Keywords: job satisfaction, staff at work, Kaengkrachan National Park

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 3) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากร

ป่าไม้ กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ 4) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรตัวอย่างจำนวน 170 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้ t-test และ F-test และหาค่าความสัมพันธ์โดยใช้ Pearson's product moment correlation coefficient โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่อลักษณะของงานโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความภาคภูมิใจในอาชีพอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน และมีความพึงพอใจ ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับน้อย การทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกันมีความเห็นและความพึงพอใจต่อลักษณะงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นคุณสมบัติด้านตำแหน่งงานที่มีความพึงพอใจในลักษณะงานแตกต่างกัน ส่วนระดับความรู้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน

คำนำ

ในปัจจุบันปัญหาที่สำคัญของอุทยานแห่งชาติในประเทศไทยนับว่ามีปัญหาในทางปฏิบัติมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในเขตอุทยานอย่างที่ไม่มีประสิทธิภาพและชัดเจน ทั้งในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านวิชาการทางด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ปัญหาจำนวนเจ้าหน้าที่ งบประมาณ ขาดแคลน และอุปกรณ์ติดต่อสื่อสารที่ไม่เพียงพอ และไม่มีประสิทธิภาพ การขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากความไม่ยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ปัญหาจากภายนอก เช่น การบุกรุกพื้นที่อุทยานของผู้มีอิทธิพลหรือประชาชนพื้นที่รอบๆ อุทยาน และการขาดความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกในกรณีที่เกิดปัญหา จากปัญหาดังกล่าว ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในอุทยาน ซึ่งถ้ามีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การบริหารจัดการอุทยานเป็นไปในทางที่ดี ซึ่งเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจานได้ประสบปัญหาเช่นเดียวกัน ซึ่งเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น

เป็นการปฏิบัติงานที่ไม่เต็มความสามารถเนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีการศึกษาที่ไม่สูง เป็นเจ้าหน้าที่ประเภทลูกจ้างชั่วคราว จึงขาดหลักประกันพื้นฐานในการดำรงชีวิต และการปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ขาดความมั่นคงในการปฏิบัติงานในกรณีลงพื้นที่ ปัญหาขาดความชัดเจนทางนโยบาย ซึ่งก่อให้เกิดข้อขัดแย้งกับประชาชนในพื้นที่ใกล้เคียง อีกทั้งการขาดการดูแลจากภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยอัตราเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับภาระงานหรือหน้าที่ที่ปฏิบัติ และการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานหลักของตนเอง อันเกิดจากจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอ จากปัญหาดังกล่าวมีผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความคาดหวังและความพึงพอใจที่ไม่เหมาะสมกับการที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ ขาดขวัญกำลังใจและความคาดหวังในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพน้อย และจากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความพึงพอใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลพอใจในงานที่เขากระทำ เขาจะปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิผล ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญ คือ ปัจจัยด้านความคาดหวัง เพราะ

คนเราต่างมีความคิดและความต้องการต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความคาดหวังในความเจริญก้าวหน้า ในเรื่องของเงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ และการสนับสนุนจากภายนอก เมื่อเจ้าหน้าที่เหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้วตามความคาดหวัง ก็จะเกิดความพึงพอใจตามมาด้วย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในเขตอุทยานแห่งชาติแก่งกระจานเป็นอย่างไร เพื่อที่จะนำผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการอุทยาน ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจแก่เจ้าหน้าที่ในเขตอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน และให้เจ้าหน้าที่เหล่านั้นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ในความคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การปฏิบัติงานและความมั่นคงในชีวิตของตนเองและครอบครัวต่อไป

อุปกรณ์และวิธีการ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานและกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และทำการศึกษาประชากรทั้งหมด 298 คน ซึ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกประเภท ที่ปฏิบัติงานในอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ซึ่งการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เปิดตารางสุ่มตัวอย่างของ Krejciey and Morgan (บุญธรรม, 2536) โดยมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.05 เปิดตารางประชากรที่ 300 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 169 คน และได้ทำการเก็บจริง 170 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองในส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย และหัวหน้าเขตจัดการอุทยาน 1-5 ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ในการแจกแบบสอบถามและรวบรวมจนครบถ้วน โดยระยะเวลาในการเก็บรวบรวมประมาณ 30 วัน โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้ สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีและแนวความคิดต่างๆ ตลอดจนทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 6 ตอน ดังนี้ ในตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความรู้ในการอนุรักษ์ และตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระดับความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ โดยตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดให้ 0 คะแนน ส่วนในตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน โดยตอนที่ 4 เป็นข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ความเสี่ยงภัยอันตรายในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ส่วนตอนที่ 5 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และตอนที่ 6 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามตอนที่ 3 ถึง 6 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคอร์ธ ในการประมาณค่าแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และเมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับ เป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง และต่ำ โดยในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล ด้วยเครื่อง

คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์อธิบายข้อมูลต่างๆ ใช้ค่า t-Test และค่า F-Test และใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson productmoment correlation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลและวิจารณ์

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน

ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความภาคภูมิใจในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่องของงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนั้นสามารถนำมาใช้ประโยชน์แก่การอนุรักษ์ป่า (ค่าเฉลี่ย = 4.00) และการที่ปฏิบัติงานในอุทยานแห่งชาติแก่งกระจานนั้น ถือเป็นงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี (ค่าเฉลี่ย = 3.91) โดยเจ้าหน้าที่ส่วนมีความสุขที่ได้อำนวยความสะดวก รวมถึงได้ให้ความรู้ทางด้านวิชาการป่าไม้ แก่เยาวชนและนักท่องเที่ยว (ค่าเฉลี่ย = 3.74), (ค่าเฉลี่ย = 3.66) ตามลำดับ

ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่องของความเป็นผู้นำและสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 4.06) โดยการทำงานของผู้บังคับบัญชานั้นมีความโปร่งใส (ค่าเฉลี่ย = 4.04) และในการทำงานนั้น หัวหน้า

ในฝ่าย หรือผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่มักเปิดโอกาสให้กับการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย = 3.99) อีกทั้งหัวหน้าได้เข้าร่วมช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.91) ไม่เพียงแต่ในเรื่องงานเท่านั้น เจ้าหน้าที่สามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชารับทราบได้เช่นเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.79)

ด้านสภาพการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่องของความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเวลาปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.95) และสถานที่ทำงานของเจ้าหน้าที่มีความสะดวกสบายเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.95) โดยหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.95) แต่ในบางครั้งสภาพภูมิอากาศมักเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสาเหตุให้ต้องยุติการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.95) ส่วนเรื่องอุปกรณ์ป้องกันภัยเพียงพอและพร้อมใช้งาน เช่น ถังดับเพลิง บันไดหนีไฟ (ค่าเฉลี่ย = 3.95)

ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่องของการติดต่อประสานงาน ภายในฝ่ายงานของตนเองได้อย่างสะดวกรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย = 3.62) การประสานงานระหว่างฝ่ายงานของตนเอง ทำได้อย่างสะดวกรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย = 3.46) และกรณีต้องประสานงานภายนอกอุทยานมีความรวดเร็วทันเหตุการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.19) ทั้งนี้บุคลากรที่ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานมีจำนวนเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย = 3.07) และอุปกรณ์ที่ใช้ติดต่อสื่อสารมีเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย = 2.85) ส่วนยานพาหนะที่ใช้ในการติดต่อราชการมีเพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.77) เช่นเดียวกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจานส่วนใหญ่ร้อยละ 70.6 เป็นเพศชาย และ

29.4 เป็นเพศหญิง มีอายุในช่วง 26-35 ปี และ 36-45 ปี ร้อยละ 35.3 และ 29.4 ตามลำดับ และมีอายุเฉลี่ย 35 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 61.8 และ 38.2 มีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด ร้อยละ 38.2 รองลงมาคือชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 22.9 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างเหมามากที่สุด ร้อยละ 45.9 รองลงมาคือเจ้าหน้าที่ประเภทพนักงานราชการ ร้อยละ 37.1 มีตำแหน่งงาน คนงาน มากที่สุด จำนวน 54 คน เฉลี่ย ร้อยละ 31.8 รองลงมาคือ ตำแหน่งพิทักษ์ป่า จำนวน 46 คน ร้อยละ 27.1 รายได้มากที่สุดอยู่ในช่วง 5,001-10,000 บาท เฉลี่ยร้อยละ 49.4 และมีรายได้เฉลี่ย 6,903 บาท ระยะเวลาในการทำงาน มากที่สุดอยู่ในช่วง 1-10 ปี ร้อยละ 64.1 และช่วง 11-20 ปี ร้อยละ 25.3 และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานได้ผลดังนี้

1. เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.1 เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ธนิตย์ (2540) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ศึกษาเปรียบเทียบฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ พบว่า เพศ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเพศที่ต่างกันไม่ได้ส่งผลต่อเรื่องสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาเพราะบุคคลแต่ละบุคคลย่อมมีทัศนคติแตกต่างกัน มีสภาพการทำงาน สถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน และการติดต่อประสานงานที่แตกต่างกัน

1.2 เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่าในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วชิรพล (2548) ศึกษาวิจัยพบว่า ในภาพรวมข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษา พบว่า อายุที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความพึงพอใจต่างกัน

1.3 เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ (บุญลาภ, 2544) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำส่วนป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) กรมป่าไม้ พบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามจากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสด จะมีความพึงพอใจ มากกว่า สถานภาพสมรสในทุกด้าน

1.4 เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ (บุญลาภ, 2544) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำส่วนป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) กรมป่าไม้ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.5 เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ที่มีประเภทงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีประเภทงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะจากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวม

เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ในอุทยานแห่งชาติแก่งกระจานจะมีประเภทงานจ้างเหมา และรองลงมาคือ ประเภทงานข้าราชการ/พนักงานราชการ ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มเป็นประเภทงานที่ต่างกัน แต่มีความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเพราะการที่เป็นเจ้าหน้าที่ในอุทยานแห่งชาติแก่งกระจานเป็นงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีหน้าที่ในการอนุรักษ์ป่าและบริการนักท่องเที่ยว รวมถึงให้ความรู้แก่เยาวชน อีกทั้งการที่เป็นเจ้าหน้าที่ ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน จึงทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.6 เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ (วชิรพล, 2548) ศึกษาวิจัยพบว่า ในภาพรวมข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช ผลการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความพึงพอใจต่างกัน และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความภาคภูมิใจในอาชีพและด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด และจากการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานในสำนักงาน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานพิทักษ์ป่า

1.7 เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจานที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวม เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ (บุญลาภ, 2544) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำส่วนป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) กรมป่าไม้ พบว่า รายได้ แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง ที่เป็นเช่นนี้เพราะเจ้าหน้าที่มีความเข้าใจถึงข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณของกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช และยอมรับข้อจำกัดในเรื่องของอัตราเงินเดือนก่อนที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในอุทยานแห่งชาติแก่งกระจานจึงทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในรายได้ไม่แตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของในองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจถ้าผลตอบแทนที่เขาได้รับรู้สึกว่ายุติธรรม (equity) แต่ถ้าเขาได้รับห่างไกลจากความคาดหวังของเขาไม่ต่ำหรือสูงเกินไปเขาจะไม่พอใจ โดยในที่นี้แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในรายได้ ไม่แตกต่างกัน

1.8 เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวม เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ (กิตติภัก, 2548) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ หน่วยประสานงานป้องกันรักษาป่า สำนักงานประสานงานภาคสนามที่ 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระดับความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้

จากการศึกษาพบว่า ระดับความรู้ของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับสูง จากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ควรได้รับการอบรมเกี่ยวกับพระราชบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรป่าไม้ นโยบายต่างๆ ที่เจ้าหน้าที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ซึ่งนโยบายเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่ในอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน และเมื่อเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวแล้ว จะทำให้บุคลากรของอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนเองปฏิบัติได้ดีขึ้น รวมถึงสามารถใช้ความรู้ความสามารถในส่วนนี้มาช่วยส่งเสริมให้คนมีพัฒนาการที่ดี มีความรู้ที่เปิดกว้างและทันสมัย เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานและยังสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองมีแก่เยาวชนและนักท่องเที่ยวได้อีกทางหนึ่ง

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีระดับความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าทั้งในภาพรวมและรายด้าน เจ้าหน้าที่ที่มีระดับความรู้ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะโดยทั่วไป เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและอนุรักษ์ จึงทำให้มีระดับความรู้มีความใกล้เคียงกัน ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันโดย ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ในอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน มีระดับความรู้อยู่ในระดับสูง ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานอย่างมั่นใจ และเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพขึ้น สามารถปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าและเกิดสัมพันธภาพที่ดี ส่งผลให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี มีบรรยากาศในการทำงานที่สะดวกสบาย ได้รับความร่วมมือที่ดีจากผู้ร่วมงาน และการที่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับความรู้ที่สูงอาจจะเป็นตัวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการติดต่อประสานงานที่ดี ซึ่งแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในระดับที่น้อย ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานโดยขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน จึงอาจขาดความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง อีกทั้งไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม ทำให้ไม่เกิดสัมพันธภาพ ซึ่งการที่เจ้าหน้าที่มีความรู้ในระดับที่ต่ำ

อาจจะเกิดจากขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่อุทยานมาก่อน จึงทำให้มีระดับความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในระดับที่น้อย โดยจากการศึกษา ในภาพรวมเจ้าหน้าที่มีความรู้ในระดับที่สูง แต่ยังขาดความรู้ข้อมูลในเรื่องเกี่ยวกับชนิดของทรัพยากรป่าไม้ที่มีในประเทศ และพระราชบัญญัติ สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า ฉบับแก้ไข (อยู่ในระดับปานกลาง) ดังนั้น ควรมีการจัดอบรมเพิ่มเติมความรู้ในเรื่องของทรัพยากรป่าไม้และพระราชบัญญัติที่ทันสมัยซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อเสริมสร้างความรู้ และเป็นการเพิ่มศักยภาพแก่บุคลากรในอุทยานแห่งชาติแก่งกระจานในอีกทางหนึ่ง

ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ต่อการปฏิบัติงาน

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ความคาดหวังเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคง และการสนับสนุนจากภายนอก ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.37) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า เจ้าหน้าที่มีระดับความคาดหวังต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมา คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความมั่นคง ความคาดหวังเกี่ยวกับการสนับสนุนจากภายนอก และความคาดหวังเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59, 3.45 และ 2.68 ตามลำดับ แม้ว่าความคาดหวังต่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาความคาดหวัง แต่ละด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ มีความคาดหวังด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 ซึ่งการที่เจ้าหน้าที่มีความคาดหวังในเงินเดือนและสวัสดิการมาก อาจเป็นเพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตของเขาและยังสามารถจุนเจือครอบครัวได้ ซึ่งนำมาสู่ความคาดหวังเกี่ยวกับความมั่นคง ซึ่งเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่เจ้าหน้าที่มีความคาดหวังในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วน

ระดับความคาดหวังของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ
แก่งกระจานเกี่ยวกับการสนับสนุนจากภายนอก มีค่า
คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และ
เมื่อพิจารณาด้านความคาดหวังเกี่ยวกับความก้าวหน้า
ในการทำงานพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.686
ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความคาดหวัง
ต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อ
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน
ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความคาดหวังต่อ
การปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ
ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ที่ ($r =$
0.423) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อ ความพึงพอใจ
ต่อการปฏิบัติงาน ในด้านความภาคภูมิใจในอาชีพ ด้าน
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน
ด้านสภาพการทำงาน และด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ที่
 $r = 0.507$, $r = 0.402$, $r = 0.430$, $r = 0.347$ ตาม
ลำดับ และเมื่อศึกษาถึงรายละเอียดของระดับความ
คาดหวัง ซึ่งประกอบด้วย ความคาดหวังด้านความ
ก้าวหน้าในการทำงาน, ความคาดหวังด้านเงินเดือนและ
สวัสดิการ, ความคาดหวังด้านความมั่นคง, ความคาดหวัง
ด้านการสนับสนุนจากภายนอก มีความสัมพันธ์เชิงบวก
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ที่
 $r = 0.408$, $r = 0.383$, $r = 0.440$, $r = 0.283$ ตาม
ลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-
Factor Theory) ของ Herzberg (สมยศ และสุสสดี,
2521) ที่กล่าวถึงปัจจัยค่าจูงที่ทำให้เกิดแรงจูงใจและ
ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา
ซึ่งได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความรู้สึกรักของบุคคลที่มี
ต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือ
ความมั่นคงขององค์กร โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความคาดหวัง
ในภาพรวมในระดับมาก และเมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับสิ่ง
สิ่งที่คาดหวังไว้จะทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้น โดย
ความคาดหวังด้านความก้าวหน้ามีค่าความสัมพันธ์กับ
ความพึงพอใจมากที่สุด เพราะว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับ

ความคาดหวังในความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมาก
จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพและเกิดสัมพันธภาพ
ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพราะเจ้าหน้าที่ที่จะมีความก้าวหน้า
ขึ้นมาได้ ต้องเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ
สามารถร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี เมื่อมี
ความก้าวหน้าในหน้าที่ จะมีความมั่นคงทั้งเงินเดือน
และสวัสดิการตามมาด้วย โดยความคาดหวังเหล่านี้
จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้น และ
เมื่อศึกษาถึงรายละเอียดของระดับของความคาดหวัง
ในภาพรวมเป็นรายด้าน พบว่าความคาดหวังด้านความ
มั่นคง มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด

ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน

จากการศึกษา ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน
และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสถียรของ
การทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ประชากรมีระดับความ
คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และเมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
ปฏิบัติงาน ในเรื่องความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน
มากที่สุดคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมา คือเรื่อง
ความเสถียรของการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.37 แม้ว่าในภาพรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อ
พิจารณาในรายด้าน พบว่าในเรื่องของความร่วมมือของ
เพื่อนร่วมงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.65
ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในเรื่องความเสถียร
ของการทำงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.37
ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความคิดเห็น
ต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อ
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน
ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาพบว่า
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความ
สัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

ในภาพรวมอยู่ที่ ($r = 0.639$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อ ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในด้านความภาคภูมิใจในอาชีพ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ที่ $r = 0.749$, $r = 0.524$, $r = 0.449$, $r = 0.294$ ตามลำดับ โดยความคิดเห็นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านความภาคภูมิใจมากที่สุดเพราะว่า การที่เจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานในระดับมาก เป็นเพราะเจ้าหน้าที่ได้รับความร่วมมือในการประสานงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงานทั้งที่อยู่ต่างแผนกกัน ซึ่งการร่วมมือกันนี้ จะมีผลให้ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในเรื่องความเสี่ยงภัยอันตรายอยู่ในระดับที่ต่ำ เพราะเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ และพร้อมที่จะรับมือกับงานที่มีความเสี่ยงที่อาจจะเกิดจากการปฏิบัติงานในภาคสนาม ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในอาชีพของตนเองปฏิบัติ และเมื่อศึกษาถึงรายละเอียดของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นด้านความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน และความคิดเห็นด้านความเสี่ยงภัยอันตรายของการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ที่ $r = 0.680$, $r = 0.540$ ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า การที่เจ้าหน้าที่ได้รับความร่วมมือที่ดี ทั้งจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในฝ่ายตนเองและนอกฝ่ายตนเอง จะทำให้งานที่ทำอยู่มีประสิทธิภาพ ย่อมจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสารรวดเร็วและทำให้เกิดการประสานงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายหรือผู้บังคับบัญชาตามมา ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของที่ว่า สภาพการทำงานที่สะดวกสบายจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับลักษณะการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

เมื่อพิจารณารายละเอียดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน มีการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ในเรื่องการเข้าร่วมการประชุมเพื่อวางแผนในการบริหารจัดการอุทยาน (ค่าเฉลี่ย = 3.02) และที่ประชุมได้รับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 3.01) และการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมเพื่อวางแผนในการบริหารจัดการหรือข้อเสนอแนะที่เสนอไป ได้อยู่ในแผนการบริหารจัดการอุทยานและถูกนำไปปฏิบัติจริง (ค่าเฉลี่ย = 2.91) อีกทั้งเจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 2.89) ซึ่งระดับการมีส่วนร่วมในภาพรวมของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย เนื่องจากการบริหารจัดการอุทยาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาอุทยาน จึงควรที่จะมีการจัดประชุมในการบริหารจัดการอุทยาน โดยจัดให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา และคนงาน สามารถมีโอกาสเข้าร่วมประชุมในการบริหารจัดการอุทยาน หรือการประชุมในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุทยานหรือนุศलगอย่างสม่ำเสมอและมีความเท่าเทียม อีกทั้งสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะหรือตัดสินใจ แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยถ้าจะให้การมีส่วนร่วมประสบผลสำเร็จมากที่สุด ต่อเมื่อทางอุทยานนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งแสดงถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติอย่างแท้จริง โดยมีความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะถือเป็นการมีส่วนร่วมที่แท้จริง

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการต่อการปฏิบัติงานมี

ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ที่ ($r = 0.403$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในด้านความภาคภูมิใจในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ที่ $r = 0.095$, $r = 0.786$, $r = 0.874$, $r = 0.699$ ตามลำดับ และเมื่อศึกษาถึงรายละเอียดของระดับการมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ที่ $r = 0.095$ ซึ่งการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเพราะการที่เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการประชุม เสนอความคิดเห็น โดยได้ถูกนำไปปฏิบัติจริง สิ่งนี้จะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจให้กับตัวเจ้าหน้าที่ และแสดงถึงความยุติธรรมในการบริหารจัดการอุทยานได้อย่างดี ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดี ทั้งกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาโดยจะทำให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีสภาพการทำงานที่ตรงความต้องการของเจ้าหน้าที่ มีการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นมาได้ เพราะการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสิ่งนี้จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามมา จึงสอดคล้องกับทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-Factor Theory) ของ Herzberg ที่กล่าวถึงปัจจัยค่าจูงที่ทำให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ซึ่งปัจจัยนี้ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

จากผลการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้ เจ้าหน้าที่ประจำอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากที่สุดตั้งแต่ 26-35 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีประสบการณ์ พนักงานจ้างเหมา และส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นคนงาน มีรายได้ตั้งแต่ 5,001 - 10,000 บาท ส่วนระยะเวลาในการทำงานจะอยู่ระหว่าง 1-10 ปีเป็นส่วนใหญ่ โดยเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีระดับความรู้ในเรื่องของทรัพยากรป่าไม้และการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ อยู่ในระดับที่ดี ส่วนระดับความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่มีระดับความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาคือ เรื่องความมั่นคง เรื่องการสนับสนุนจากภายนอก และเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่มีระดับความคิดเห็นในเรื่องความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือเรื่องความเสี่ยงภัยอันตรายของการทำงานตามลำดับ ส่วนระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน

และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน

ข้อเสนอแนะ

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไปและฝ่ายบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ควรเพิ่มอัตราเจ้าหน้าที่ในส่วนที่ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หรือทำการเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เช่น อินเทอร์เน็ต แพนการ์ ไลน์ คลาสสิก อีเมล เป็นการลดค่าใช้จ่าย สะดวกรวดเร็วมากขึ้น และทำการซ่อมแซมอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานติดต่อสื่อสารให้สามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและรวมถึงทำการจัดซื้อให้เพียงพอต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. สภาพการปฏิบัติงานอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ควรทำการตรวจสอบอุปกรณ์ป้องกันภัยให้พร้อมใช้งานได้เสมอ และแจกจ่ายให้เพียงพอครอบคลุมพื้นที่ ที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งจัดอบรมวิธีการใช้งาน ในอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถใช้งานได้ เพราะอุปกรณ์เหล่านี้มีความสำคัญกับความปลอดภัยในชีวิตบุคลากร และสำคัญต่อความเสียหายในทรัพย์สินของทางอุทยานเป็นอย่างยิ่ง อันจะเป็นการสร้างความมั่นใจและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในอุทยานแห่งชาติแก่งกระจานต่อไป รวมถึงการปรับปรุงเรื่องบ้านพักของเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในเขตอุทยานให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการดำรงชีวิต ตามความคาดหวังที่เจ้าหน้าที่มี เพราะถือว่าสวัสดิการด้านนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ได้พักผ่อนทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างเพียงพอ มีการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีสถานที่รักษาพยาบาลที่เพียงพอในบริเวณครอบคลุมพื้นที่ ที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานซึ่งเดินทางได้อย่างรวดเร็ว กรณีเมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับบาดเจ็บ อีกทั้งทางอุทยานควรที่จะมีการปรับอัตราเงินเดือน หรือทำการเสนออนุมัติอัตราเงินเดือนจากกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช โดยเป็น

การปรับตาม ตำแหน่งหน้าที่ ที่ปฏิบัติงาน ปริมาณงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมถึงประสบการณ์ความสามารถในการทำงาน เพื่อให้เกิดความคาดหวังในเงินเดือนขึ้น หรืออาจทำการให้รางวัล อันจะเป็นการกระตุ้นการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ และสิ่งสำคัญที่ทางอุทยานควรให้แก่เจ้าหน้าที่คือ โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถ ในการแก้ปัญหา พัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการอุทยาน และในงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ หรือรับผิดชอบอยู่ อีกทั้งควรที่จะมีการจัดสรรทุนการศึกษาต่อ หรือมีการจัดอบรมความรู้เพิ่มเติม ที่จะ เป็นประโยชน์และตรงความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรของอุทยาน ให้มีความรู้ความสามารถ อีกทั้งควรจัดอบรม เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรป่าไม้ นโยบายต่างๆ ที่เจ้าหน้าที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กับ การปฏิบัติงาน จะทำให้เจ้าหน้าที่ มีความรู้ในงานที่ตนเองปฏิบัติได้ดีขึ้น มีความรู้ที่เปี่ยมกว้าง และทันสมัย เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน และยังสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองมีแก่เยาวชน และนักท่องเที่ยวได้อีกทางหนึ่ง

3. การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ ทางอุทยาน ควรให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ สามารถมีโอกาสเข้าร่วม ประชุมในการบริหารจัดการอุทยาน หรือการประชุมในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุทยานหรือบุคลากร อย่างสม่ำเสมอและมีความเท่าเทียม อีกทั้งสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

4. ควรทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในเชิงคุณภาพเพื่อที่จะได้ข้อมูลเชิงลึก ซึ่งอาจจะทำให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และการเปรียบเทียบระหว่าง ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภาคสนาม หรือเจ้าหน้าที่ที่ต้องลงพื้นที่ในการปฏิบัติงานนั่นเอง

5. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในอุทยานแห่งชาติ

แห่งอื่นๆ ซึ่งมีกรอบการศึกษาอยู่ในลักษณะเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในด้านต่างๆ ในภาพรวม เพื่อเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงระดับความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพต่อไป

6. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในอุทยานแห่งชาติ กับ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า โดยใช้กรอบการศึกษาเดียวกัน เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจว่ามีความแตกต่างหรือไม่แตกต่างกันอย่างไร

7. ในการศึกษาเรื่องความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ควรจะออกแบบสอบถามให้มีระดับความยากมากกว่านี้ และคำถามควรเป็นแบบเป็นปรนัย โดยห้ามเจ้าหน้าที่ทำการปรึกษากันขณะตอบแบบสอบถาม เพื่อวัดความรู้อย่างแท้จริง

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กิตติภักดิ์ สาริรัตน์. 2548. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้หน่วยประสานงานป้องกันรักษาป่า สำนักงานประสานงานภาคสนามที่ 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา

วิชาการบริหารทรัพยากรป่าไม้, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธนิต บุญขงค์. 2540. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ: ศึกษาเปรียบเทียบฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญลาก สุกใส. 2544. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำส่วนป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) กรมป่าไม้. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรป่าไม้, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญธรรม จิตตอนันต์. 2536. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วชิรพล รัตนสุวรรณ. 2548. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช หลังการปฏิรูประบบราชการ. ม.ป.ท.

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. 2544. แผนการจัดการอุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี/ประจวบคีรีขันธ์. สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม.