

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม
การบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ของศูนย์ป้องกัน
และปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)



ภูษิต หิรัญพฤษก์

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการป่าไม้
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
พ.ศ. 2564

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม
การบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ของศูนย์ป้องกัน
และปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)



ภูษิต หิรัญพฤกษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการป่าไม้

สำนักบริหารและพัฒนาระบบราชการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม
การบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ของศูนย์ป้องกัน
และปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)

ภูษิต หิรัญพฤกษ์

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการป่าไม้

พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนากร ลัทธธีระสุวรรณ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชีมา โยธาทักตี)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(อาจารย์ ดร.ปิยะพิศ ขอนแก่น)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ประธานอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนากร ลัทธธีระสุวรรณ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ญาณิน โอภาสพัฒนกิจ)

รองอธิการบดี ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ชื่อเรื่อง	การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ของศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)
ชื่อผู้เขียน	นายภูษิต หิรัญพฤกษ์
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการป่าไม้
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนากร ลัทธิตระสุวรรณ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ วิเคราะห์สถิติคดีป่าไม้และพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง การศึกษาใช้แบบสอบถามไปสอบถามเจ้าหน้าที่ป่าไม้สังกัดศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 1 (ภาคกลาง) รวม 211 ราย สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ multiple linear regression กำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 (p-value = .05)

ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ที่ภาคกลางอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 สถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางช่วงปี 2558 – 2562 มีจำนวน 2,653 คดี จำแนกเป็น 1) คดีบุกรุกป่า 1,464 คดี และ 2) คดีทำไม้ 1,189 คดี โดยจังหวัดที่มีสถิติคดีในภาพรวมมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี สระแก้ว และจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ ได้แก่ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และอาวุธปืน ซึ่งในปัจจุบันอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และอาวุธปืนของศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางมีจำนวนค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับพื้นที่รับผิดชอบที่มีความกว้างขวาง หากหน่วยงานได้รับการจัดสรรรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และอาวุธปืนเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับแนวทางการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน

การป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง มีดังนี้ 1) ประสาน การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ร่วมกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่แบบบูรณาการ 2) จัดทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามฯ อย่างเป็น รูปธรรม 3) ผนวกรวมประชาสัมพันธ์สร้างความรู้และความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ให้กับ ทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึง 4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือการแจ้งเตือนและการกระทำผิดจากทุกภาคส่วน ในพื้นที่อย่างเป็นระบบ และ 5) จัดซื้ออาวุธปืนเพื่อใช้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการ บุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้เพิ่มเติม

คำสำคัญ : การเพิ่มประสิทธิภาพ, การป้องกันและปราบปราม, การบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้, ศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)



Title	THE OPERATION OF PREVENTION AND SUPPRESSION INCREASING EFFICIENCY IN FOREST RESOURCES ENCROACHMENT AND DESTRUCTION OF THE PREVENTION AND SUPPRESSION CENTER 1 (CENTRAL REGION)
Author	Mr. Phusit Hirunpurk
Degree	Master of Science in Forest Management
Advisory Committee Chairperson	Assistant Professor Dr. Thanakorn Lattirasuvan

ABSTRACT

The objective of this study were to study satisfaction level of forest officers with activities in the prevention and suppression of encroachment on forest resources, analyze the statistics of forestry cases and areas at risk of offense related to forestry, factors influencing on the operation of prevention and suppression increasing efficiency in forest resources encroachment and destruction and to study the operation of prevention and suppression increasing efficiency guidelines management in forest resources encroachment in the central region. The study was using questionnaires interview 211 forest officers of the prevention and suppression center 1 (central region) and the forest resources management office in the central region, and was analyze the statistics offense cases related to forestry in the central region during 2015 - 2019. The statistics used to test the hypothesis were multiple linear regression, with the given significance level of .05 (p -value = .05)

Results of the study found that forest officers were satisfaction on the operation of prevention and suppression in forest resources encroachment and destruction at the moderate level, with the average score of 2.78. The statistics of central forestry offenses incurred in the central region in the period 2015 - 2019 were total of 2,653 cases, classified as 1) 1,464 trespassing cases, and 2) 1,189 deforestation cases. The top 3 provinces with the highest overall record of forestry offense cases was Kanchanaburi, Sa Kaeo and Chachoengsao province. Factors influencing on the

operation of prevention and suppression increasing efficiency in forest resources encroachment were number of officers and guns. In the fact that, the number of officers and guns of the prevention and suppression center 1 (central region) and the forest resources management office in the central region was relatively low when compared to the area of responsibility that were spacious. If the agency was allocated more officers and guns rates frames that will enable the staff to operated more effectively in the prevention and suppression of encroachment and destruction of forest resources. The operation of prevention and suppression increasing efficiency guidelines management in forest resources encroachment in the central region was as follows; 1) coordinate working on the operation of forest resource prevention and suppression with other departments 2) preparing a memorandum of understanding (MOU) with organizations that have concrete mission of prevention and suppression encroachment on forest resources 3) publicity campaign to promote knowledge and awareness of forest resource conservation to all sectors thoroughly 4) establish a systematic network for cooperation in reporting offenses from all sectors in the area and 5) purchase of guns for use in the mission of prevention and suppression the encroachment of additional forest resources.

Keywords : Increasing Efficiency, Prevention and Suppression, Forest Resources Encroachment and Destruction, The Prevention and Suppression Center 1 (Central Region)

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากผู้ศึกษาวิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนากร ลัทธิดีระสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชีมา โยธาภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และอาจารย์ ดร.ปิยะพิศ ขอนแก่น อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งได้ให้คำปรึกษาและแนะนำผู้ศึกษาวิจัยด้วยดีตลอดมา

ผู้ศึกษาใคร่ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ป่าไม้ในสังกัดศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และเจ้าหน้าที่ป่าไม้ในสังกัดสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามประกอบการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ไม่มากนักน้อยต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำข้อมูลไปใช้ประกอบการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อนำไปสู่การอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของชาติในอนาคตได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ภูษิต หิรัญพฤษ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตของการทำวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	3
บทที่ 2 ทฤษฎีและการตรวจเอกสาร	5
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ	5
แนวคิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ.....	13
ข้อมูลหน่วยงานที่ทำการศึกษาวิจัย.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
กรอบแนวคิดในการวิจัย	28
สมมติฐานการวิจัย	29
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	30
การตรวจเอกสาร	30

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือในการวิจัย	30
ประชากรศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
การวัดระดับความพึงพอใจ	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	35
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	40
ส่วนที่ 1 ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกัน และ ปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง	40
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติคดีป่าไม้และพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิด กฎหมายเกี่ยวกับการ ป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง	51
ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกัน และปราบปราม การบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง	58
ส่วนที่ 4 แนวทางการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกัน และ ปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง	62
วิจารณ์ผลการวิจัย	63
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	65
สรุปผลการวิจัย	65
ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	71
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	72
ภาคผนวก ข Multiple Linear Regression Analysis	81
ประวัติผู้วิจัย	85

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง จำแนกเป็นรายหน่วยงาน	25
ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มเจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างของการวิจัย จำแนกเป็นรายหน่วยงาน	32
ตารางที่ 3 ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ปฏิบัติงาน ด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง	42
ตารางที่ 4 คะแนนความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกัน และปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง	44
ตารางที่ 5 ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง จำแนกเป็นรายด้าน.....	45
ตารางที่ 6 ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง	46
ตารางที่ 7 สถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 จำแนกเป็นรายหน่วยงาน	52
ตารางที่ 8 สถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 จำแนกเป็นรายจังหวัด.....	54
ตารางที่ 9 Model Summary	60
ตารางที่ 10 ANOVA.....	60
ตารางที่ 11 Coefficients	61
ตารางที่ 12 Excluded Variables ^a	61

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	28
ภาพที่ 2 สถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางในภาพรวม ที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 จำแนกเป็นรายจังหวัด.....	55
ภาพที่ 3 สถิติคดีการกระทำผิดบุกรุก แคว้นถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่าในท้องที่ภาคกลาง ที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 จำแนกเป็นรายจังหวัด.....	55
ภาพที่ 4 สถิติคดีการกระทำผิดบุกรุกตัดไม้ทำลายป่าในท้องที่ภาคกลางที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่าง ปี 2558 – 2562 จำแนกเป็นรายจังหวัด	56
ภาพที่ 5 พื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดบุกรุก แคว้นถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่า และการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่าในท้องที่ภาคกลางมากที่สุด 3 อันดับแรก.....	57

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องมาจากนโยบายของรัฐบาลในการดำเนินการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 ส่งผลทำให้กรมป่าไม้ ในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ถูกแบ่งการบริหารจัดการออกเป็น 3 กรม ได้แก่ (1) กรมป่าไม้ (เดิมสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์) (2) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และ (3) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรณีดังกล่าวจึงเป็นสาเหตุที่ส่งผลทำให้การปฏิบัติการกิจการด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ทั่วประเทศถูกแบ่งออกเป็นอำนาจหน้าที่และภารกิจของแต่ละกรม ทั้งนี้ การที่ภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ถูกแบ่งไปสังกัดต่างกรม ต่างกระทรวง ย่อมทำให้การปฏิบัติงานดังกล่าวไม่มีความเป็นเอกภาพ และอาจไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงเป็นปัญหาสำคัญที่ผู้บริหารระดับสูงและเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องพิจารณาหาแนวทางการจัดการ การปฏิบัติการกิจการด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ขององค์การให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งผลจากการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 ของรัฐบาลดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติการกิจการด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ของกรมป่าไม้ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เป็นอย่างมาก เนื่องจากมีการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ตามกฎหมายของแต่ละกรม แยกออกจากกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติการดังกล่าวโดยตรง อีกทั้งยังอาจส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ผู้ปฏิบัติการกิจการในภาคสนามได้ ซึ่งประเด็นดังกล่าวยังคงเป็นปัญหากับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติการดังกล่าวอยู่ในปัจจุบัน

ศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) สังกัดสำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง สังกัดกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบพื้นที่ในท้องที่ภาคกลาง 26 จังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ในการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในความรับผิดชอบ โดยเน้นการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ป่าสวนแห่งชาติ การอนุญาตอุตสาหกรรมไม้ หรือปราบปรามผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ จะเห็นได้ว่า หน่วยงานข้างต้นปฏิบัติการกิจการด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้โดยตรง มีพื้นที่รับผิดชอบที่กว้างขวางและมีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ภายใต้กรอบอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนค่อนข้างจำกัด ซึ่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในสังกัดหน่วยงาน

ข้างต้นอาจประสบกับปัญหาในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว หรืออาจขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจในความรับผิดชอบได้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นข้าราชการผู้ซึ่งปฏิบัติภารกิจในสังกัดศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ที่อยู่ในความรับผิดชอบ จึงสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง โดยดำเนินการศึกษาระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง วิเคราะห์สถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ที่เกิดขึ้นสูงสุดในพื้นที่รับผิดชอบภาคกลาง และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง เพื่อต้องการทราบว่าในท้องที่ภาคกลางพื้นที่ใดเป็นพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ และปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ของหน่วยงานดังกล่าว รวมถึงมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขและปรับปรุงการปฏิบัติภารกิจดังกล่าวอย่างไรบ้าง ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะสามารถนำมาใช้ในการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางของศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางในอนาคตได้มากขึ้น เพื่อนำไปสู่การปกป้องรักษาทรัพยากรป่าไม้ของชาติให้คงความอุดมสมบูรณ์ สามารถเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติโดยรวมได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สถิติคดีป่าไม้และพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง
4. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง
2. ทำให้ทราบสถิติคดีป่าไม้และพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ประเภทต่าง ๆ ในท้องที่ภาคกลาง
3. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง
4. ทำให้ทราบข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง
5. ทำให้มีแนวทางทางการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง
6. กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการทำวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร มีขอบเขตทำการวิจัยกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในสังกัดศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ท้องที่ภาคกลาง รวมจำนวนทั้งสิ้น 446 ราย
2. ขอบเขตด้านระยะเวลา มีระยะเวลาทำการวิจัยอยู่ในช่วงระหว่างเดือนพฤษภาคม 2563 ถึงเดือนเมษายน 2564 รวมระยะเวลาประมาณ 12 เดือน

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

การเพิ่มประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการวางแผนที่มุ่งจะพัฒนาความสามารถขององค์กร เพื่อให้สามารถที่จะบรรลุและธำรงไว้ซึ่งระดับการปฏิบัติงานที่พอใจที่สุด สามารถวัดได้ในแง่ของประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์กร ในที่นี้ หมายถึง กระบวนการวางแผนที่มุ่งจะพัฒนาความสามารถขององค์กรในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการ

บุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ของศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ท้องที่ภาคกลาง สังกัดกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความพึงพอใจ หมายถึง การแสดงออกด้านความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งในทางบวกหรือทางลบ หรือสภาวะรับรู้ภายใน ในที่นี้ หมายถึง การแสดงออกด้านความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ในสังกัดศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ท้องที่ภาคกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในการบุกรุกแผ้วถาง ยึดถือ ครอบครองพื้นที่ป่า การตัดไม้ทำลายป่า และการล่าหรือค้าสัตว์ป่าในพื้นที่รับผิดชอบภาคกลาง 26 จังหวัด ของศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ท้องที่ภาคกลาง สังกัดกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) หมายถึง หน่วยงานราชการในสังกัดกรมป่าไม้ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบภาคกลาง 26 จังหวัด

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ท้องที่ภาคกลาง หมายถึง หน่วยงานราชการในสังกัดกรมป่าไม้ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการทรัพยากรป่าไม้และปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบภาคกลาง ประกอบด้วย สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี) สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 9 (ชลบุรี) สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 9 สาขาปราจีนบุรี สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 10 (ราชบุรี) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 10 สาขาเพชรบุรี

สถิติคดีป่าไม้ หมายถึง สถิติการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในการบุกรุกแผ้วถาง ยึดถือ ครอบครองพื้นที่ป่า การตัดไม้ทำลายป่า และการล่าหรือค้าสัตว์ป่าในพื้นที่รับผิดชอบภาคกลาง 26 จังหวัด ที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 รวมระยะเวลา 5 ปี ซึ่งเป็นสถิติคดีจากสารบบคดีของศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

บทที่ 2

ทฤษฎีและการตรวจเอกสาร

การศึกษาวิจัยการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ของศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) ครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมทฤษฎีและตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องมานำเสนอไว้ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
3. ข้อมูลหน่วยงานที่ทำการศึกษาวิจัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

1. ความหมายของความพึงพอใจ

ราชบัณฑิตยสถาน (2542 อ้างใน รตนพร, 2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “พึง” เป็นคำช่วยกริยาอื่นแปลว่า ควร เช่น พึงใจ หมายถึง ชอบใจ พอใจ และ “พอใจ” หมายถึง พึงพอใจ

สุรชัย (2544) อ้างใน รตนพร, 2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่มีต่อการปฏิบัติ 4 ปัจจัย คือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ดำรงศักดิ์ (2545) สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลต่องานและปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานนั้น ๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกาย จิตใจ ตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้ต่ำลงได้

สมคิด (2545 อ้างใน รตนพร, 2554) กล่าวว่า ขวัญและความพึงพอใจเป็นความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะอุทิศทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลา และทรัพย์สิน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลที่มีขวัญหรือความพึงพอใจในการทำงานย่อมมีความรัก ความพอใจในการทำงานที่ตนทำอยู่ อยากทำงานด้วยใจสมัคร มีความสุขกับงานโดยมีต้องมีผู้ใดมาบีบบังคับให้ทำงาน

จรัญ (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นคน สิ่งของ ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวมีทั้งในทิศทางบวกและทิศทางลบต่อสถานการณ์

ในการทำงาน ถ้ามีความพึงพอใจในทิศทางบวกจะมีความตั้งใจ มีความต้องการ มีความสนใจ เต็มใจ ยินดีในการทำงานที่จะทำให้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี แต่ถ้าความพึงพอใจในด้านลบมักจะถูกปฏิเสธ ไม่ตอบสนอง ไม่ให้ความร่วมมือต่อการทำงานส่วนรวม ซึ่งความพึงพอใจของแต่ละบุคคล มักจะเกิดตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดผลดี หรือเกิดผลเสียต่อองค์กรได้

ยงยุทธ (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและการที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุข จนเป็นผลให้การทำงานนั้น ประสบผลสำเร็จ สนองนโยบายและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ขององค์กร ถ้าหากบุคลากรทุกคนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจะมีความสุขในการปฏิบัติงาน องค์กรนั้นจะมีการพัฒนาไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้เกิดกับบุคลากรให้ได้

ชนิน (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลต้องมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทน ทั้งด้านวัตถุและทางด้านจิตใจและสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

Good (1959 อ้างใน รตนพร, 2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นความชื่นชอบ ชื่นชมในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นเพราะสาเหตุต่าง ๆ เช่น การแสดงออก วิธีการ การสรุปในตอบจบ หรืออาจจะเป็นการเปรียบเทียบกับสิ่งอื่นที่เป็นไปได้ เช่น การยอมรับและการไม่ยอมรับ จะเป็นทางเลือกที่มีเหตุผลหรือแบบใช้อารมณ์ในการตัดสินใจที่มีขอบเขต ความรู้สึก และความพอใจในสิ่งนั้นเข้ามาเกี่ยวข้องกับการพิจารณาด้วย

Lawler et al. (1968 อ้างใน รตนพร, 2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความสอดคล้อง ระหว่างความคาดหวังของบุคคลและสิ่งตอบแทนที่บุคคลนั้นได้รับจริง ๆ พจนานุกรมทางจิตวิทยาได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกของผู้รับบริการต่อสถานบริการตามประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าไปติดต่อขอรับบริการในสถานที่นั้น ๆ

Joseph and Ernest (1968 อ้างใน รตนพร, 2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นแรงจูงใจของมนุษย์ ซึ่งตั้งอยู่บนความต้องการพื้นฐาน มีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับผลสัมฤทธิ์และสิ่งจูงใจ รวมทั้งพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการด้วย

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

สมนา (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกต่างกันไป เช่น Motivations - Maintenance Theory, Dual Factor Theory และ Motivation-Hygiene Theory ในการพัฒนาทฤษฎีนั้น

ขั้นแรกเริ่มต้นด้วยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร ประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่งในเมือง Pittsburg จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดย Herzberg และเพื่อนร่วมงานของ Mausner และ Syderman พบว่า มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของพนักงาน ปัจจัยดังกล่าวแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ปัจจัยที่กระตุ้น (Motivation Factors) มีผลให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลสามารถสนองตอบความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ปัจจัยกระตุ้น ประกอบไปด้วย

1.1 การยอมรับนับถือ (Recognition) การที่ผลงานของผู้ปฏิบัติงานได้รับการยกย่อง ชมเชย ยอมรับนับถือ หรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ทำงานเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และมีผลในการกระตุ้นจิตใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้น การยอมรับนับถือดังกล่าวมักเกิดควบคู่กับความสำเร็จของงานด้วย

1.2 ลักษณะของงาน (Work - Itself) เป็นลักษณะของงานที่น่าสนใจและเป็นสิ่งท้าทายความสามารถให้ผู้สัมภาษณ์จำนวนไม่น้อย ที่รู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทำงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับการยอมรับนับถือหรือไม่

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ไม่จำเป็นต้องควบคุมมากเกินไป การให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่องานที่ทำอย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

1.4 ความก้าวหน้า (Advancement) เป็นขั้นของการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างและเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งนั้น เป็นเรื่องที่ทำให้ตื่นเต้นดีใจมากที่สุดในชีวิตการทำงาน

1.5 ผลสำเร็จการทำงาน (Achievement) องค์ประกอบนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะตอบว่า เมื่อได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหของต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติได้เป็นผลสำเร็จ เขาจะรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ ยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยที่ค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยหนึ่งที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยค้ำจุนประกอบไปด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ทำตลอดไปรวมถึงการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างซ้ำเกินไป เงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่างคนเก่ากับคนใหม่ห่างกันน้อยเกินไป ทำให้เกิดการเปรียบเทียบและกลายมาเป็นความไม่พอใจในการทำงานในที่สุด

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) เป็นการทำงานที่ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแข่งขันชิงดีชิงเด่น การเอาตัวรอดโดยการทับถมเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นสาเหตุแห่งการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.3 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ผู้บังคับบัญชาที่มีอคติลำเอียง และขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง ทั้งยังไม่สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการหรือเทคนิคใหม่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 นโยบายและการบริหารองค์กร (Company Policy and Administration) ได้แก่ การทำงานซ้ำซ้อน การแก่งแย่งอำนาจกันระหว่างบุคลากร ตลอดจนการไร้ประสิทธิภาพขององค์กร และการดำเนินงานที่ขาดความเป็นธรรม เป็นต้น ล้วนทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ทั้งสิ้น

2.5 สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ที่ตั้งของที่ทำงานไม่มี ขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานที่ทำมากเกินไปหรือน้อยเกินไป ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน ว่ามีความมั่นคงหรือไม่มั่นคงเพียงใด เช่น ระยะเวลาของงาน ความมั่นคงและไม่มั่นคงเพียงใดของหน่วยงาน เป็นต้น

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinated) ได้แก่ การเข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และทำตนเป็นตัวถ่วงความเจริญของหน่วยงานก็เป็นส่วนสร้างความไม่พอใจในการทำงานได้เช่นกัน

2.8 สถานะของอาชีพ (Status) เป็นลักษณะอาชีพที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่อหน่วยงานว่าอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ซึ่งเป็นสถานการณ์ของงานที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคคล ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่ง

2.10 โอกาสความเจริญก้าวหน้า (Growth) เป็นโอกาสที่จะเพิ่มพูนในความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานทำให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

Herzberg (1959) ได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งชี้ให้เห็นปัจจัย 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงาน ได้แก่
 - 1.1 ความสำเร็จของงาน
 - 1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ
 - 1.3 ลักษณะของงาน
 - 1.4 ความรับผิดชอบ

- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
2. ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) มีองค์ประกอบ ได้แก่
 - 2.1 เงินเดือน
 - 2.2 โอกาสที่จะได้ความก้าวหน้าในอนาคต
 - 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.6 ฐานะของอาชีพ
 - 2.7 การปกครองบังคับบัญชา
 - 2.8 นโยบายและการบริการ
 - 2.9 สภาพการทำงาน
 - 2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
 - 2.11 ความมั่นคงในการทำงาน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

สุพานี (2549) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมีหลายปัจจัย ซึ่งอาจจำแนกออกได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติ ถ้าพนักงานมีความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจสูง
 - 1.2 ความต้องการ ถ้าพนักงานมีความต้องการในงานนั้น ๆ ประสบสำเร็จและมีความต้องการที่จะได้รับค่าชมเชย จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ สูง
 - 1.3 อายุงานและอายุตัว ถ้าพนักงานมีอายุงานสูงและอายุตัวสูง มักจะมีความรู้และประสบการณ์สูง รวมถึงตำแหน่งงานสูง อันจะเกิดความพึงพอใจในงานสูงตามไปด้วย
 - 1.4 บุคลิกภาพ โดยทั่วไปพบว่า บุคลิกภาพที่สอดคล้องกับงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ด้วย
2. ปัจจัยด้านงาน เป็นลักษณะโดยทั่วไปของงาน เช่น ขอบเขตของงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย ความหลากหลาย และความเป็นอิสระจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานนั้น
3. ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์การ ประกอบไปด้วย
 - 3.1 เพื่อนร่วมงาน และปฏิสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมงาน

3.2 ผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ มีรูปแบบการบังคับบัญชาที่ดี มีความรู้ความสามารถ ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจในงานนั้น

3.3 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และผลประโยชน์ที่เหมาะสม จะทำให้เกิดความรู้สึกรพอใจในงาน

3.4 โอกาสในการก้าวหน้าในองค์กรนั้น ๆ

3.5 โครงสร้างขององค์กรที่มีชัดเจน เหมาะสม รวมทั้งเป็นการสื่อสาร การประสานงาน รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของที่ชัดเจนเหมาะสม จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 นโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เหมาะสม

4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง สี เสียง บรรยากาศในการทำงาน ช่องทางสื่อสารในองค์กรและการประสานงานในองค์กรจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

ตุลา (2544) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ด้วยกัน 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducement) ได้แก่ เงินทอง สิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลแก่ที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจไม่ใช่วัตถุ (Personal Non - Material Opportunities) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เนื่องจากสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสเหล่านี้ บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) ซึ่งได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ในทางอุดมคติ (Ideal Benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองตอบความต้องการของบุคคลในด้านภูมิใจที่ได้แสดงผลงาน ฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความรักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดในทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง เป็นความสัมพันธ์อันดีมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับทัศนคติของบุคคล (Adaptation of Conditions to Habitual Method and Attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรและทัศนคติของบุคคล ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงานมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึง เป็นความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนมีความรู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงาน

Krech and Crutchfield (1948) กล่าวไว้ว่า ความต้องการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจนั้น บุคคลมีความต้องการที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมและค่านิยม (Cultural and Norm Values) ได้แก่ การที่แต่ละบุคคลมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่แตกต่างกันออกไป
2. ความสามารถทางชีวภาพ (Biological Capacity) ได้แก่ การที่แต่ละบุคคลมีสุขภาพร่างกายหรือมีความสามารถที่แตกต่างกันออกไป
3. ประสบการณ์ (Personal Experience) ได้แก่ การที่แต่ละบุคคลมีประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป
4. สิ่งแวดล้อมทางสังคมและกายภาพ (Physical and Social Environment) ได้แก่ แต่ละห้องที่หรือแต่ละพื้นที่มีสภาพทางสังคมและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันออกไป

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

สมเดซ (2545) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นเกิดขึ้นเป็นกระบวนการนับตั้งแต่มีสิ่งเร้ามากระตุ้นให้เกิดการรับรู้และการเรียนรู้พัฒนาไปเป็นบุคลิกภาพเฉพาะบุคคลก่อให้เกิดแรงจูงใจซึ่งเป็นความพยายาม ความต้องการเป็นแรงผลักดันที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด เกิดเป็นพฤติกรรมในการทำงาน เกิดผลการปฏิบัติงานของบุคคล และผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้หน่วยงานทราบ ประสิทธิภาพการทำงานและเป็นสิ่งเร้าให้คนเกิดการรับรู้ในการทำงานของตน นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลในการพิจารณาเพื่อประเมินผลและให้รางวัลในการปฏิบัติงาน การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเลือกรับ แปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็นหรือเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหนึ่ง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการปฏิบัติ การรับรู้ของคนมีความแตกต่างกันทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกันด้วย และในการทำงานของคนประกอบด้วยงานหรือกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ ตัวบุคคลและผลงานซึ่งเป็นผลผลิตจากการทำงาน โดยที่งานเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นจากภายนอก ทำให้บุคคลรับรู้หน้าที่และกิจกรรมรับผิดชอบในการดำเนินงาน ขณะเดียวกันการทำงานของบุคคล มีปัจจัยภายในตัวเป็นองค์ประกอบ เช่น ความสามารถ ประวัติ

การทำงาน ประสบการณ์ในอดีต บุคลิกภาพของคน แรงจูงใจของหน่วยงาน ส่งผลกระทบต่อผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงานของคน ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านความรู้ ความรู้ หมายถึง ความสามารถและทักษะที่เป็นประโยชน์ หรือมีคุณค่าต่อการแก้ปัญหาในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่มีอยู่ ความรู้มีได้จำกัดอยู่แค่ตำราเรียนหรือหนังสือเรียน แต่ความรู้สามารถค้นพบได้ทุกแหล่ง ทุกที่ ซึ่งความรู้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ แรงจูงใจ เป็นการนำปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว การคาดหวัง การใช้เครื่องล่อและการลงโทษมาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการนั้น ซึ่งแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางอย่างด้วยจิตใจ ของตนเอง โดยไม่ต้องการใช้สิ่งของใด ๆ มากระตุ้น แรงจูงใจประเภทนี้ มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

2.1.1 ความต้องการ โดยทั่วไปคนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะเกิดผล คือ ความสบายใจ ความพอใจ เช่น ถ้าต้องการความสำเร็จบุคคลก็จะเกิดแรงจูงใจ กระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

2.1.2 ความสนใจพิเศษ หากผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ จะมีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว

2.1.3 ทักษะหรือเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จัดเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างาน จะมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2.2 แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรม ตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นการจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย หรือการคาดหวังของบุคคล ความก้าวหน้าและเครื่องล่อต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล เป็นต้น

จากข้อมูลที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น เกิดขึ้นเป็นกระบวนการนับตั้งแต่มีสิ่งเร้ามากระตุ้นให้เกิดการรับรู้และการเรียนรู้ พัฒนาไปเป็นบุคลิกภาพเฉพาะบุคคล ก่อให้เกิดแรงจูงใจ เป็นความพยายาม ความต้องการเป็นแรงผลักดันที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด เกิดเป็นพฤติกรรมในการทำงาน จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก

5. วิธีการวัดความพึงพอใจ

บุญเรียง (2543) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจ เป็นการวัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ลักษณะหนึ่งลักษณะใด การใช้เทคนิคของ Likert เป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง โดยการสร้างประโยคหรือข้อความเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่ต้องการวัด และกำหนดหัวข้อให้เลือก ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดไว้ 5 หัวข้อ เมื่อวัดทัศนคติในประเด็นต่าง ๆ ครบถ้วนในทุกประเด็นก็สามารถนำคะแนนที่ได้ในแต่ละประเด็นมาหาค่าเฉลี่ย ตามวิธีการของ Likert นั้นสามารถวัดทัศนคติได้อย่างกว้างขวางกว่าแบบอื่น ๆ โดยสามารถวัดทัศนคติได้เกือบทุกเรื่องและให้ความเที่ยงตรงสูง ซึ่งความพึงพอใจเป็นทัศนคติอย่างหนึ่งซึ่งทัศนคติหรือเจตคติเป็นนามธรรม เป็นการแสดงออกค่อนข้างสลับซับซ้อน จึงเป็นการยากที่จะวัดทัศนคติโดยตรง แต่เราสามารถวัดทัศนคติได้ทางอ้อม โดยวัดจากความคิดเห็นของบุคคลที่ต้องการจะศึกษาแทน ฉะนั้น การวัดความพึงพอใจก็จะมีขอบเขตจำกัดด้วย อาจมีความคลื่อนไหวเกิดขึ้นถ้าบุคคลที่จะศึกษาแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของเขา ซึ่งความคลาดเคลื่อนนี้ย่อมเกิดขึ้นได้เป็นธรรมดาของการวัดความพึงพอใจ

Greenberg and Baron (2000) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจมีวิธีการวัด 3 วิธี ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม เป็นการออกแบบสอบถามซึ่งผู้สอบถามต้องการทราบความคิดเห็นและความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น การบริการ เจือใจ เป็นต้น ลักษณะแบบสอบถามจะกำหนด ให้เลือกตอบโดยอิสระ

2. การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์บุคคลเป็นวิธีการวัดความพึงพอใจทางตรงทางหนึ่ง มีความจำเป็นต้องใช้เทคนิคและวิธีการที่ดี จึงจะทำให้ได้รับข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง

3. การสังเกต เป็นการวัดความพึงพอใจโดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก ได้แก่ การพูด กิริยาท่าทาง วิธีการสังเกตนี้ต้องทำอย่างมีระเบียบแบบแผน

จะเห็นได้ว่า วิธีการวัดความพึงพอใจสามารถทำได้หลายวิธี การจะเลือกใช้วิธีการไหนนั้น ควรคำนึงถึงความเหมาะสม ขนาดตัวอย่างของประชาชนที่จะทำการศึกษา และคำนึงถึงเรื่องที่จะทำการศึกษาว่าเหมาะสมกับวิธีใดจึงจะได้ผลถูกต้องที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

1. ความหมายของการอนุรักษ์

เกษม (2530) กล่าวว่า “อนุรักษ์” หมายถึง การรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม การรู้จักใช้ทรัพยากรด้วยวิธีการสงวน หรือเก็บรักษาทรัพยากรที่หายากเอาไว้ รวมถึงการป้องกันมิให้ทรัพยากรเกิดการสูญเสียนในการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นเกิดขึ้นด้วย

อุทิศ (2536) กล่าวไว้ว่า “การอนุรักษ์” หมายถึง การจัดการเพื่อใช้ประโยชน์อย่างชาญฉลาด เน้นการรักษาไว้ให้ชนรุ่นหลังได้ดูหรือใช้ประโยชน์ ไม่มุ่งที่ประโยชน์สูงสุด การใช้ต้องมีการทำลาย โดยต้องกำหนดไว้ไม่ให้เกินกว่าที่จะทำให้ทรัพยากรธรรมชาติเกิดการเปลี่ยนแปลง การใช้ที่ไม่ทำลาย จะต้องไม่ก่อผลกระทบจนทำให้ทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ เปลี่ยนรูปหรือเสื่อมโทรมลง

นิวัติ (2542) กล่าวไว้ว่า “การอนุรักษ์” (Conservation) หมายถึง การรู้จักใช้ทรัพยากร อย่างชาญฉลาดให้เป็นประโยชน์ต่อมหาชนมากที่สุด และใช้ได้เป็นเวลายาวนานที่สุด โดยสูญเสียทรัพยากร โดยเปล่าประโยชน์น้อยที่สุด และต้องกระจายการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างทั่วถึงกันด้วย ฉะนั้น การอนุรักษ์จึงไม่ได้หมายถึงการเก็บรักษาทรัพยากรไว้เฉย ๆ แต่ต้องนำทรัพยากรมาใช้ประโยชน์ให้ ถูกต้องตามกาลเทศะ (time and space) อีกด้วย

2. แนวคิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นิวัติ (2542) กล่าวไว้ว่า แนวคิดและหลักการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ หมายถึง การรู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างชาญฉลาด ให้เป็นประโยชน์ต่อมหาชนมากที่สุด ยาวนานที่สุด และโดยทั่วถึงกัน ทั้งนี้ ไม่ได้หมายถึงการห้ามใช้ หรือเก็บรักษาทรัพยากรไว้เฉย ๆ แต่จะต้องนำมาใช้ให้ถูกต้องตามกาลเทศะ (Time and Space)
2. ทรัพยากรธรรมชาติจำแนกอย่างกว้าง ๆ ออกเป็น ทรัพยากรที่เกิดขึ้นใหม่ได้ เช่น ดิน น้ำ ป่าไม้ สัตว์ป่า พืชหญ้า และกำลังงานมนุษย์ กับทรัพยากรธรรมชาติที่ไม่สามารถเกิดขึ้นใหม่ได้ เช่น น้ำมัน และแร่ต่าง ๆ เป็นต้น
3. ปัญหาสำคัญที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การอนุรักษ์ทรัพยากรดิน ที่ยังอุดมสมบูรณ์อยู่ ให้คงคุณสมบัติที่ดีตลอดไป ในขณะที่เดียวกัน จะเป็นผลดีต่อทรัพยากรอื่น ๆ เช่น น้ำ ป่าไม้ และสัตว์ป่าด้วย
4. การอนุรักษ์หรือการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ต้องคำนึงถึงทรัพยากรอย่างอื่นในเวลา เดียวกันด้วย ไม่ควรแยกพิจารณาเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวเท่านั้น เพราะทรัพยากรทุกอย่าง มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด
5. ในการวางแผนการจัดการทรัพยากรอย่างชาญฉลาดนั้น จะต้องไม่แยกมนุษย์ออกจาก สภาพแวดล้อมทางสังคม หรือวัฒนธรรม หรือสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ เพราะว่าวัฒนธรรมและสังคม ของมนุษย์ได้พัฒนาตัวเองมาพร้อมกับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติของสังคมนั้น ๆ กล่าวโดย ทั่ว ๆ ไป การอนุรักษ์ถือได้ว่าเป็นทางแห่งการดำเนินชีวิต เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีบทบาทต่อชีวิตมนุษย์เป็นอันมาก

6. ไม่มีโครงการอนุรักษ์ใดที่จะประสบความสำเร็จได้ นอกเสียจากผู้ใช้ทรัพยากรธรรมชาติ จะได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรนั้น ๆ และใช้อย่างชาญฉลาด ให้เกิดผลดีในทุก ๆ ด้านต่อ สังคมมนุษย์ และควรใช้ทรัพยากรให้อำนวยประโยชน์หลาย ๆ ด้านในเวลาเดียวกันด้วย
7. อัตราการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในปัจจุบันจะเป็นที่ใดก็ตาม ยังไม่อยู่ในระดับที่จะพียง ซึ่งฐานะความอยู่ดีกินดีโดยทั่วถึงได้ เนื่องจากการกระจายการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรยังเป็นไปโดยไม่ทั่วถึง
8. การอนุรักษ์เกี่ยวข้องกับมนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในเมืองหรือชนบท ความมั่งคั่งสุขสมบูรณ์ ของประเทศนี้ขึ้นอยู่กับความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ และขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ของประเทศนั้น ๆ
9. การทำลายทรัพยากรธรรมชาติใด ๆ ด้วยเหตุใดก็ตาม เท่ากับเป็นการทำลายความศิวิไลซ์ ของมนุษย์ อย่างไรก็ตาม มนุษย์จะต้องยอมรับว่าการทำลายทรัพยากรธรรมชาติได้เกิดขึ้นอยู่ทุกหนทุกแห่ง ที่มีการใช้ทรัพยากรนั้น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงได้ยาก
10. การดำรงชีวิตของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสิ่งมีชีวิตไม่ว่าจะเป็นพืชหรือสัตว์ ซึ่งต่างก็เกิดขึ้นมา จากทรัพยากรอื่น ๆ เช่น ดิน น้ำ อากาศหนึ่ง กำลังงานของมนุษย์ ตลอดจนการอยู่ดีกินดีทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ขึ้นอยู่กับคุณค่าของอาหารที่เราบริโภค นอกจากปลาและอาหารทะเลอื่น ๆ แล้ว อาหารทุกอย่าง จะเป็นผัก ผลไม้ ถั่ว งา ข้าว หรือในรูปของนม เนื้อสัตว์ อันเป็นผลผลิตจากพืชที่สัตว์บริโภคเข้าไป ล้วนเกิดขึ้นมาจากดินทั้งสิ้น
11. มนุษย์จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในธรรมชาติ และเชื่อในความเป็นไปตามธรรมชาติ มนุษย์นำเอาวิทยาการต่าง ๆ มาช่วยหรือบรรเทากระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติได้ แต่มนุษย์ ไม่สามารถจะนำสิ่งใดมาทดแทนธรรมชาติได้ทั้งหมดทีเดียวอย่างแน่นอน
12. การอนุรักษ์นอกจากจะเพื่อการอยู่ดีกินดีของมวลมนุษย์แล้ว ยังจำเป็นต้องอนุรักษ์ ธรรมชาติเพื่อความสมบูรณ์และเป็นผลดีทางจิตใจด้วย เช่น การอนุรักษ์สภาพธรรมชาติ การอนุรักษ์สัตว์ป่า เพื่อความสวยงามและสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ หรือเป็นเกมกีฬา เป็นต้น
13. เป็นความจริงที่ว่าประชากรของโลกเพิ่มมากขึ้นทุกวัน แต่ทรัพยากรธรรมชาติกลับลดน้อย ถอยลงทุกที ไม่มีใครทราบได้ว่าการใช้ทรัพยากรในบั้นปลายนั้นจะเป็นอย่างไร อนาคตจึงเป็นสิ่งที่มืดมนถ้าหากทุกคนไม่เริ่มต้น อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติตั้งแต่บัดนี้

3. หลักการและวิธีการอนุรักษ์

เกษม (2544) กล่าวไว้ว่า หลักการและวิธีการอนุรักษ์ มีดังต่อไปนี้

1. หลักการอนุรักษ์ ประกอบด้วยหลักการ 3 ประการ ดังนี้

1.1 การใช้แบบยั่งยืน ทรัพยากรทุกประเภทต้องมีแผนการใช้แบบยั่งยืน (sustainable utilization) มีการวางแผนการใช้ตามสมบัติเฉพาะตัวของทรัพยากร พร้อมทั้งมีการเลือกเทคโนโลยี

ที่เหมาะสมที่จะใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมกับชนิดของทรัพยากร และปริมาณการเก็บเกี่ยว เพื่อการใช้ช่วงเวลาที่จะนำมาใช้และจำกัด บำบัดของเสียและมลพิษให้หมดไป หรือเหลือน้อยจนไม่มีพิษมีภัย

1.2 การฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น เมื่อมีการใช้แล้วย่อมเกิดความเสื่อมโทรม เพราะการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมเก็บเกี่ยวมากเกินไปเกินความสามารถในการปรับตัวของระบบ มีสารพิษเกิดขึ้น เก็บเกี่ยวมากเกินไปและไม่ถูกต้องตามกาลเวลา จำเป็นต้องทำการฟื้นฟูให้ดีขึ้นก่อน จนทรัพยากรหรือสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ตั้งตัวได้ จึงจะสามารถนำมาใช้ได้ในโอกาสต่อไป อาจใช้เวลาการฟื้นฟู การกำจัด การบำบัด หรือการทดแทนเป็นปี ๆ

1.3 การสงวนของหายาก ทรัพยากรบางชนิดหรือบางประเภทมีการนำมาใช้ใช้มากเกินไป หรือมีการแปรสภาพเป็นสิ่งอื่น ทำให้บางชนิดของทรัพยากร/สิ่งแวดล้อมหายาก ถ้าปล่อยให้มีการใช้เกิดขึ้นแล้วอาจทำให้เกิดการสูญพันธุ์ได้ จำเป็นต้องสงวนหรือเก็บไว้เพื่อเป็นแม่พันธุ์ หรือเป็นตัวแม่บทในการผลิตมากขึ้น จนแน่ใจว่าได้ผลิตปริมาณมากพอแล้ว ก็สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

2. วิธีการอนุรักษ์ ประกอบด้วย 8 วิธี ดังต่อไปนี้

2.1 การใช้ หมายถึง การใช้หลายรูปแบบ เช่น บริโภคโดยตรง ได้เห็น ได้ยิน ได้ฟัง ได้สัมผัส การให้ความสะดวก และความปลอดภัย รวมไปถึงพลังงานเหล่านี้ต้องเป็นเรื่องการใช้แบบยั่งยืน

2.2 การเก็บกัก หมายถึง การรวบรวม กักเก็บทรัพยากรที่มีแนวโน้มที่จะขาดแคลนในบางเวลาหรือคาดว่าจะเกิดวิกฤตการณ์ขึ้น อาจเก็บกักไว้เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ในปริมาณที่สามารถควบคุมได้

2.3 การรักษา ซ่อมแซม หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ต่อทรัพยากรที่ขาดไป ไม่ทำงานตามพฤติกรรม เสื่อมโทรม เกิดปัญหา เป็นจุดหรือพื้นที่เล็ก ๆ สามารถให้พื้นที่คืนสภาพเดิมได้ อาจใช้เทคโนโลยีที่มนุษย์สร้างขึ้นช่วยให้ดีขึ้นเหมือนเดิมจนสามารถนำมาใช้ได้

2.4 การฟื้นฟู หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ต่อทรัพยากรหรือสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรมให้เป็นปกติ สามารถเอื้อประโยชน์ต่อการใช้ประโยชน์ ซึ่งการฟื้นฟูต้องใช้เวลาและเทคโนโลยีเข้าช่วยด้วยเสมอ

2.5 การพัฒนา หมายถึง การทำสิ่งที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น การที่ต้องพัฒนาเพราะการเร่งหรือเพิ่มประสิทธิภาพให้เกิดผลผลิตที่ดีขึ้น การพัฒนาที่ถูกต้องนั้นต้องใช้ทั้งความรู้เทคโนโลยี และการวางแผนที่ดี

2.6 การป้องกัน หมายถึง การป้องกันสิ่งที่เกิดขึ้นมิให้ลุกลามมากกว่านี้ รวมถึงการป้องกันสิ่งที่ไม่เคยเกิดให้ด้วย การป้องกันต้องใช้เทคโนโลยีและการวางแผน เช่นเดียวกับวิธีการอนุรักษ์อื่น ๆ

2.7 การสงวน หมายถึง การเก็บไว้โดยไม่ให้แตะต้องหรือนำไปใช้ด้วยวิธีใด ๆ ก็ตาม การสงวนอาจกำหนดเวลาที่เก็บไว้โดยไม่ให้มีการแตะต้องตามเวลาที่กำหนดไว้ก็ได้

2.8 การแบ่งเขต หมายถึง ทำการแบ่งเขต แบ่งกลุ่ม ประเภท ตามสมบัติของทรัพยากร สาเหตุที่สำคัญเพราะวิธีการให้ความรู้หรือกฎระเบียบที่นำมาใช้นั้นไม่ได้ผล หรือต้องการจะแบ่งเขต ให้ชัดเจนเพื่อให้การอนุรักษ์ได้ผล เช่น อุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า เมืองควมคมลพิษ ฯลฯ อย่างไรก็ตาม การแบ่งเขตนี้จะต้องมีการสร้างมาตรการกำกับด้วยมิฉะนั้นแล้วจะไม่เกิดผล

4. นโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติของรัฐ

1. นโยบายการป่าไม้แห่งชาติ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (2563) ระบุ ข้อมูลนโยบายป่าไม้แห่งชาติไว้ ดังต่อไปนี้

1.1 ความเป็นมา ทรัพยากรป่าไม้เป็นฐานการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและความมั่นคงของประเทศมาเป็นระยะเวลายาวนานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมามีพื้นที่ป่าไม้ของประเทศมีอัตราการลดลงอย่างต่อเนื่อง บางแห่งมีการใช้ประโยชน์ไม่เหมาะสม หรือมีการจัดการการใช้ประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม อาจส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาประเทศในทุกด้าน แม้ว่ารัฐบาลในแต่ละยุคสมัยพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวแต่ก็ยังไม่บรรลุ ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ได้ทั้งหมดในปี พ.ศ. 2527 รัฐบาลในขณะนั้น ได้กำหนดมาตรการแก้ไขปัญหา ทรัพยากรป่าไม้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยในส่วนของมาตรการระยะยาวได้กำหนดให้มีการจัดตั้ง คณะกรรมการนโยบายป่าไม้แห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายว่าด้วยการป่าไม้ของชาติและกำหนด แนวทางการจัดการป่าไม้ในระยะยาว ทำให้ประเทศไทยมี “คณะกรรมการนโยบายป่าไม้แห่งชาติ” ที่ได้รับการ แต่งตั้งตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2528 หลังจากนั้นคณะกรรมการนโยบาย ป่าไม้แห่งชาติดังกล่าวได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำร่างนโยบายป่าไม้แห่งชาติ เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2528 ซึ่งคณะอนุกรรมการฯ ได้จัดทำร่างนโยบายป่าไม้แห่งชาติ ประกอบด้วยถ้อยแถลง นโยบาย จำนวน 20 ข้อ และได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2528 โดยนโยบายป่าไม้แห่งชาติดังกล่าวยังใช้เป็นกรอบการดำเนินงานในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ ของชาติจนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีบทบัญญัติบางประการที่ประชาชนทั่วไปทราบ เช่น การกำหนดให้ประเทศไทย มีพื้นที่ป่าไม้ทั้งป่าเพื่อการอนุรักษ์และเพื่อเศรษฐกิจไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการนโยบายป่าไม้แห่งชาติชุดแรก ได้ถูกยกเลิกโดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 โดยให้เหตุผลว่าเพื่อไปจัดตั้งคณะกรรมการชุดใหม่ที่มีความสอดคล้อง กับนโยบายยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยควร มีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ครอบคลุมถึงนโยบายทรัพยากรธรรมชาติทั้งหมด ซึ่งรวมถึง ดิน หิน แร่ ป่าไม้ และชายฝั่งด้วย หลังจากนั้น กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้พยายามประชุม เพื่อจัดทำข้อมูลเสนอเพื่อจัดตั้งคณะกรรมการตามที่มติคณะรัฐมนตรีให้แนวทางไว้ แต่ก็ยังไม่เกิดผลสำเร็จ ในขณะนี้ปัจจุบัน ทรัพยากรดิน แร่ และชายฝั่ง ได้มีกฎหมายระดับพระราชบัญญัติและคณะกรรมการ

ตามกฎหมายดังกล่าวแล้ว อีกทั้งปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรป่าไม้ยังมีอยู่จำนวนมากที่ยังจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขในทุกมิติอย่างมีเอกภาพและต่อเนื่อง ในขณะที่ด้วยกันประเทศไทยต้องใช้โอกาสจากสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้ทรัพยากรป่าไม้เป็นฐานการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและความมั่นคงของประเทศอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

ดังนั้น รัฐบาลโดยพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา จึงได้ออกประกาศระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยคณะกรรมการนโยบายป่าไม้แห่งชาติ พ.ศ. 2560 เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2560 และได้รับการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนพิเศษ 271 ง ลงวันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 โดยกำหนดให้มี “คณะกรรมการนโยบายป่าไม้แห่งชาติ” เรียกโดยย่อว่า “คปช.” จำนวน 29 คน มีอำนาจหน้าที่ 8 ประการ เช่น ให้จัดทำนโยบายป่าไม้แห่งชาติและยุทธศาสตร์หรือแผนแม่บทเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาป่าไม้ของประเทศให้เกิดเอกภาพและดุลยภาพในการอนุรักษ์ การใช้ประโยชน์ และการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ เศรษฐกิจและสังคม ในกรณีนี้ คณะกรรมการนโยบายป่าไม้แห่งชาติ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างนโยบายป่าไม้แห่งชาติ และร่างแผนแม่บทพัฒนาการป่าไม้แห่งชาติ จำนวน 14 คน เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2561 เพื่อจัดทำร่างนโยบายป่าไม้แห่งชาติและร่างแผนแม่บทพัฒนาการป่าไม้แห่งชาติให้เสร็จโดยเร็ว และให้พิจารณาทบทวนทุก 3 ปี ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการจัดทำร่างนโยบายป่าไม้แห่งชาติแล้ว โดยดำเนินการตามหลักวิชาการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำจากหลายแหล่ง เช่น เอกสารทางวิชาการหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลสถานการณ์การป่าไม้ในทุกมิติ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ข้อมูลทางประวัติศาสตร์และบทเรียนที่ผ่านมาของการป่าไม้ไทย ข้อมูลนโยบายและแผนระดับชาติและระดับหน่วยงาน ข้อมูลจากการประชุมปรึกษาหารือกับกลุ่มเป้าหมายภาคส่วนต่าง ๆ ข้อมูลจากการเชิญบุคคลหรือหน่วยงาน รวมถึงข้อมูลจากการเปิดรับฟังความคิดเห็นผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต เป็นต้น

นโยบายป่าไม้แห่งชาติ ได้รับความเห็นชอบโดยที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของนโยบายป่าไม้แห่งชาติ จำนวน 4 ประการ บทบัญญัตินโยบายป่าไม้แห่งชาติ จำนวน 24 ข้อ ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการป่าไม้ ด้านการใช้ประโยชน์ผลิตผลและการบริการจากป่าไม้และอุตสาหกรรมป่าไม้ และด้านการพัฒนาระบบบริหารและองค์กรเกี่ยวกับการป่าไม้ รวมทั้งข้อมูลประกอบข้อเสนอแนะนโยบายป่าไม้แห่งชาติด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของนโยบายป่าไม้แห่งชาติ นโยบายป่าไม้แห่งชาติได้กำหนดวัตถุประสงค์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ปรัชญา และความต้องการของสังคมโดยรวม ซึ่งตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งคำนึงถึงข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการป่าไม้ด้วย โดยวัตถุประสงค์ของนโยบายป่าไม้แห่งชาติ มี 4 ประการ ดังนี้

1.2.1 เพื่อให้ประเทศไทยมีพื้นที่ป่าไม้ที่เหมาะสมกับความสมดุลของระบบนิเวศ และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

1.2.2 เพื่อหยุดยั้งและป้องกันการทำลายทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่าของชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.3 เพื่อให้มีการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และความหลากหลายทางชีวภาพอย่างเหมาะสม ยั่งยืน เป็นธรรม และเป็นฐานการพัฒนาประเทศและคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยคำนึงถึงดุลยภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม

1.2.4 เพื่อให้ระบบบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานองค์ความรู้ และนวัตกรรม รวมทั้งกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

1.3 นโยบายป่าไม้แห่งชาติ เพื่อให้การกำหนดและขับเคลื่อนนโยบายของประเทศเกี่ยวกับการบริหารจัดการป่าไม้ทั้งระบบ ทันต่อสถานการณ์และเป็นไปอย่างมีเอกภาพ เกิดดุลยภาพกับการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีมาตรการในการประสาน ติดตาม ฝึกระวัง และสนับสนุน การบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ของชาติตามกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้และการดำเนินงานของหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดความยั่งยืน ตลอดจนเพื่อเป็นการน้อมนำศาสตร์พระราชามาเป็น แนวทางในการปฏิบัติ และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศและแผนพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งคำนึงถึงข้อตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการป่าไม้จึงกำหนด นโยบายป่าไม้แห่งชาติ ดังนี้

1.3.1 นโยบายด้านการจัดการป่าไม้

1) เชื่อมโยงการทำงานของภาครัฐในการบริหารจัดการป่าไม้ทุกระดับให้มี เอกภาพและประสานกันตามห่วงโซ่การพัฒนาระหว่างการบริหารราชการทุกระดับ รวมทั้งมีการประสาน ความร่วมมือและพัฒนากลไกหรือเครื่องมือในการสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการในลักษณะหุ้นส่วน การพัฒนาป่าไม้ของชาติในภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการอย่างมีเป้าหมายและต่อเนื่อง

2) กำหนดให้มีพื้นที่ป่าไม้ทั่วประเทศอย่างน้อยในอัตราร้อยละ 40 ของพื้นที่ ประเทศ ประกอบด้วย

2.1) ป่าอนุรักษ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของพื้นที่ประเทศ

2.2) ป่าเศรษฐกิจและป่าชุมชน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของพื้นที่ประเทศ

โดยกำหนดให้เพิ่มและพัฒนาพื้นที่ป่าไม้ทั้งป่าอนุรักษ์ ป่าเศรษฐกิจและ ป่าชุมชนให้ได้ตามเป้าหมาย ภายใต้กรอบเวลาที่กำหนดในแผนแม่บทพัฒนาการป่าไม้แห่งชาติ

3) จำแนกพื้นที่ป่าไม้เพื่อการบริหารจัดการในภาพรวมของประเทศและระดับ พื้นที่ พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการบริหารจัดการและการใช้ประโยชน์ที่ดินป่าไม้ในแต่ละพื้นที่อย่างเหมาะสม

- 4) ปรับปรุงแนวเขตที่ดินป่าไม้ทุกประเภทของรัฐให้ชัดเจนและมีเอกภาพ ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 5) พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรป่าไม้ ทั้งในภาพรวมของประเทศและระดับพื้นที่ให้มีมาตรฐานเอกภาพ ทันต่อสถานการณ์ ครอบคลุมพื้นที่ป่าไม้ทุกประเภท และเชื่อมโยงกับข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม และทรัพยากรอื่นของประเทศ และกำหนดหน่วยงานหรือคณะบุคคล ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนและเหมาะสม
- 6) ส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทและหน้าที่ของทุกภาคส่วนให้มีจิตสำนึก และมีส่วนร่วม รวมทั้งรับผิดชอบในการอนุรักษ์ การจัดการ และการพัฒนาทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืน
- 7) หักยัดและป้องกันการทำลายทรัพยากรป่าไม้ในที่ดินป่าไม้ของรัฐทุกรูปแบบให้มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานที่ชัดเจน
- 8) บริหารจัดการป่าอนุรักษ์เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพ รวมทั้งป้องกันภัยธรรมชาติต่าง ๆ และรักษาสภาพธรรมชาติที่สวยงาม หรือมีจุดเด่นเฉพาะตัว โดยให้คงไว้ซึ่งสภาพธรรมชาติ รักษาคุณภาพของระบบนิเวศให้มากที่สุด ซึ่งการใช้ประโยชน์ต้องกระทำเท่าที่จำเป็นตามศักยภาพหรือขีดความสามารถในการรองรับของพื้นที่ ตลอดทั้งเพื่อประโยชน์ในการศึกษาการวิจัย และนันทนาการ
- 9) จัดระเบียบและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับการครอบครองหรือใช้ประโยชน์ที่ดินป่าไม้ของรัฐอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงผลกระทบต่อระบบนิเวศป่าไม้และสิ่งแวดล้อมจากการใช้ประโยชน์ที่ดินป่าไม้ โดยให้แล้วเสร็จภายใต้กรอบเวลา
- 10) พัฒนากลไกทางเศรษฐศาสตร์และการตลาดเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรป่าไม้อย่างเหมาะสม
- 11) ป่าไม้ในพื้นที่ป่าอนุรักษ์ให้มีความสมบูรณ์ โดยกำหนดพื้นที่เป้าหมายในการฟื้นฟูอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง มีการติดตาม ประเมินผล และเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณชนบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และกำหนดความรับผิดชอบของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น
- 12) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการป่าชุมชนให้มีประสิทธิภาพ สามารถอำนวยความสะดวกต่อชุมชน สร้างความตระหนักในการอนุรักษ์ป่าไม้ของประชาชน เป็นส่วนส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้มแข็ง และเป็นการพัฒนาทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืน
- 13) พัฒนาการจัดการสัตว์ป่าทั้งระบบ รวมทั้งแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนกับสัตว์ป่าอย่างเป็นรูปธรรม และสัตว์ป่าได้รับการคุ้มครอง รักษา และใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาระบบนิเวศ สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมของประเทศ

1.3.2 นโยบายด้านการใช้ประโยชน์ผลผลิตและการบริการจากป่าไม้และอุตสาหกรรมป่าไม้

- 1) ส่งเสริมการปลูกไม้เศรษฐกิจทั้งในที่ดินของรัฐที่ได้รับการอนุญาตให้ใช้ประโยชน์ และในที่ดินกรรมสิทธิ์หรือสิทธิครอบครองที่มีใช้ของรัฐให้เพียงพอกับความต้องการใช้ไม้ และตอบสนองต่อการใช้ประโยชน์ในทุกภาคส่วน
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมที่ใช้ผลผลิตจากป่าไม้ครบวงจรในทุก ระดับ และพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานทรัพยากรป่าไม้ที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรม
- 3) พัฒนาและส่งเสริมการรับรองป่าไม้ตามมาตรฐานการรับรองป่าไม้ให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการรับรอง ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล
- 4) ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ประโยชน์การบริการจากป่าไม้อย่างสมดุล ยั่งยืน และเกื้อกูลระบบนิเวศ

1.3.3 นโยบายด้านการพัฒนาระบบบริหารและองค์กรเกี่ยวกับการป่าไม้

- 1) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเกี่ยวกับการป่าไม้ให้สามารถบริหารจัดการป่าอนุรักษ์ ป่าเศรษฐกิจ และป่าชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขนาดที่เหมาะสม ลดความซ้ำซ้อน และปรับปรุงวิสัยทัศน์ ภารกิจหรือพันธกิจของหน่วยงานภาครัฐให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายป่าไม้แห่งชาติ และแผนแม่บทพัฒนาการป่าไม้แห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) พัฒนาศักยภาพหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทในการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตให้กับประชาชนและการบริการอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม
- 3) พัฒนาและส่งเสริมให้มีธรรมาภิบาลในการบริหารงานป่าไม้ทั้งระบบ อย่างเป็นรูปธรรม โดยภาครัฐมีการบริหารอัตรากำลังที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชนและประเทศ มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
- 4) พัฒนาบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรป่าไม้ทุกระดับให้มีความเป็นมืออาชีพในงานป่าไม้ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งจัดสวัสดิการของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคุ้มครองรักษาทรัพยากรป่าไม้ในภาคสนามให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และไม่น้อยกว่าบุคลากรสายงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน
- 5) กำหนดให้มียุทธศาสตร์หรือแผนการวิจัยภาคป่าไม้ในนโยบาย ยุทธศาสตร์ หรือแผนการวิจัยระดับชาติ และ/หรือ พิจารณาจัดตั้งสถาบันวิจัยป่าไม้ในระดับชาติ รวมทั้งสนับสนุน และพัฒนางานวิชาการ วิจัยและนวัตกรรมให้ตอบสนองต่อการปฏิรูปทรัพยากรป่าไม้ทั้งระบบ

6) ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของสังคมและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการป่าไม้ทั้งระบบ รวมทั้งพัฒนาการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียม และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

7) ให้มีคณะกรรมการนโยบายป่าไม้แห่งชาติที่จัดตั้งเป็นการถาวรโดยกฎหมาย มีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดนโยบายและแผนการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ของประเทศทั้งระบบ รวมทั้งกำกับ ติดตามตรวจสอบ ประสาน และให้คำแนะนำแก่ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และให้พิจารณาจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการนโยบายป่าไม้แห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการนโยบายป่าไม้แห่งชาติ

2. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ระบุมหุวมวลและมาตราที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้ (คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2560)

2.1 หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 43 (1) บุคคลและชุมชนย่อมมีสิทธิอนุรักษ์ ฟื้นฟู หรือส่งเสริมภูมิปัญญา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงาม ทั้งของท้องถิ่นและของชาติ (2) จัดการ บำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุลและยั่งยืนตามวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ

2.2 หมวด 4 หน้าที่ของปวงชนชาวไทย มาตรา 50 (8) บุคคลมีหน้าที่ร่วมมือและสนับสนุนการอนุรักษ์และคุ้มครองสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ ความหลากหลายทางชีวภาพ รวมทั้งมรดกทางวัฒนธรรม

2.3 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 57 (2) รัฐต้องอนุรักษ์ คุ้มครอง บำรุงรักษา ฟื้นฟู บริหารจัดการ และใช้หรือจัดให้มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพให้เกิดประโยชน์อย่างสมดุลและยั่งยืน โดยต้องให้ประชาชนและชุมชนในท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมดำเนินการ และได้รับประโยชน์จากการดำเนินการดังกล่าวด้วยตามที่กฎหมายบัญญัติ

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560) ระบุไว้ว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังต่อไปนี้

ปัจจุบันสภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกำลังเป็นปัญหาและเป็นจุดอ่อนของการรักษาฐานการผลิตและให้บริการ รวมทั้งการดำรงชีพที่ยั่งยืน ฐานทรัพยากรธรรมชาติถูกนำไปใช้ในการพัฒนาจำนวนมาก ก่อให้เกิดความเสื่อมโทรมอย่างต่อเนื่อง พื้นที่ป่าไม้ลดลง ทรัพยากรดินเสื่อมโทรม ความหลากหลายทางชีวภาพถูกคุกคาม ทรัพยากรน้ำยังมีส่วนที่ไม่สามารถจัดสรรได้ตามความต้องการ และมีความเสี่ยงในการขาดแคลนในอนาคต เกิดปัญหาความขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้นจากการเข้าถึงและการจัดสรรการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติที่ไม่เป็นธรรม รวมทั้งปัญหา

สิ่งแวดล้อมเพิ่มสูงขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจและชุมชนเมือง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและต้นทุนทางเศรษฐกิจ ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติมีความผันผวนและรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะอุทกภัยและภัยแล้ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจและห่วงโซ่การผลิตภายในประเทศ และข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งทวีความเข้มข้นทำให้ประเทศไทยต้องเตรียมพร้อมรับภาระในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกภายใต้กระแสการแข่งขันทางการค้า ขณะที่วาระการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลกหลัง ค.ศ. 2015 ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลกในอีก 15 ปีข้างหน้า (ค.ศ. 2016 - 2030) จะส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต ดังนั้น ประเด็นท้าทายที่ต้องเร่งดำเนินการวางแผนพัฒนาฉบับที่ 12 ได้แก่ การสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและยกระดับคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของประชาชน เร่งแก้ไขปัญหาวิกฤติสิ่งแวดล้อมเพื่อลดมลพิษที่เกิดจากการผลิตและการบริโภค พัฒนาระบบบริหารจัดการที่โปร่งใสเป็นธรรม ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเป็นวงกว้างมากขึ้น ต้องเร่งเตรียมความพร้อมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมทั้งบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติทางธรรมชาติ

3.1 วัตถุประสงค์

- 3.1.1 รักษา พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและมีการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
- 3.1.2 สร้างความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ และบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ
- 3.1.3 บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และลดมลพิษให้มีคุณภาพดีขึ้น
- 3.1.4 พัฒนาขีดความสามารถในการลดก๊าซเรือนกระจกและการปรับตัวเพื่อลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการรับมือกับภัยพิบัติ

3.2 เป้าหมายและตัวชี้วัด

3.2.1 เป้าหมายที่ 1 รักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ เพิ่มพื้นที่ป่าไม้เพื่อการอนุรักษ์ป่าเศรษฐกิจและป่าชายเลน ลดการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ แก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐและจัดที่ดินทำกินให้ผู้อยากไร้โดยให้สิทธิร่วม

(1) ตัวชี้วัด 1.1 สัดส่วนพื้นที่ป่าไม้เป็นร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศ แบ่งเป็นพื้นที่ป่าเพื่อการอนุรักษ์ ร้อยละ 25 และพื้นที่ป่าเศรษฐกิจ ร้อยละ 15 พื้นที่ป่าชายเลนเพิ่มจาก 1.53 ล้านไร่ เป็น 1.58 ล้านไร่ พื้นที่ปลูกและฟื้นฟูป่าต้นน้ำเพิ่มขึ้น

(2) ตัวชี้วัด 1.2 จำนวนชนิดพันธุ์และประชากรของสิ่งมีชีวิตที่อยู่ในภาวะถูกคุกคาม หรือใกล้สูญพันธุ์

(3) ตัวชี้วัด 1.3 แผนที่แนวเขตที่ดินของรัฐ (โครงการ One Map) ที่แล้วเสร็จ มีการประกาศใช้ และจำนวนพื้นที่จัดที่ดินทำกินให้ชุมชน

3.3 แนวทางการพัฒนาที่มีความสำคัญสูงและสามารถผลักดันสู่การปฏิบัติ

3.3.1 การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม ใช้ประโยชน์จากทุนธรรมชาติโดยคำนึงถึงขีดจำกัดและศักยภาพในการฟื้นตัวรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน และเป็นธรรม รวมทั้งผลักดันแนวทางการประเมินมูลค่าของระบบนิเวศ และการสร้างรายได้จากการอนุรักษ์ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนี้

(1) อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้เพื่อสร้างสมดุลธรรมชาติ ปกป้องและฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่าให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม หยุดยั้งการทำลายป่า เพื่อรักษาพื้นที่ป่าไม้ 102.3 ล้านไร่ให้คงอยู่ โดยสนธิกำลังของทุกภาคส่วน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ บังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เร่งรัดดำเนินการแก้ไขปัญหาค้าไม้ซ่องนแนวเขตที่ดินของรัฐ โดยใช้หลักเกณฑ์การปรับปรุงแผนที่แนวเขตที่ดินของรัฐแบบบูรณาการ (One Map) ให้แล้วเสร็จเป็นรูปธรรมโดยเร็ว สนับสนุนการปลูกและฟื้นฟูป่าไม้ตามแนวพระราชดำริ “ปลูกป่า ปลูกคน” โดยประยุกต์ความสำเร็จจากโครงการของมูลนิธิแม่ฟ้าหลวงในพระบรมราชูปถัมภ์ ในการปลูกป่าและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนไปพร้อมกัน ส่งเสริมการปลูกฟื้นฟูป่าในพื้นที่ว่างของรัฐตามแนวกันชนและการเชื่อมต่อผืนป่า ส่งเสริมการจัดการป่าชุมชน และป่าครัวเรือน สนับสนุนกฎหมายเกี่ยวกับป่าชุมชน สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการฟื้นฟูและดูแลผืนป่า เพิ่มพื้นที่ป่าเศรษฐกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร้อยละ 15 ของพื้นที่ประเทศ โดยส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจระยะยาว อาทิ ไม้สัก ไม้มะค่า และไม้พะยุง โดยปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชน ภาคประชาชนและเกษตรกรรายย่อยในการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจระยะยาว อาทิ ไม้สัก ไม้มะค่า และ ไม้พะยุง หรือปรับเปลี่ยนจากการปลูกไม้เศรษฐกิจระยะสั้นมาเป็นไม้มีค่าระยะยาว จัดตั้งตลาดกลางค้าไม้ พัฒนาระบบโลจิสติกส์ในการค้าและขนส่งไม้ สนับสนุนกลไกทางการเงินเพื่อการปลูกป่า อาทิ การออกพันธบัตรป่าไม้ ธนาคารต้นไม้ หรือกองทุนส่งเสริมการปลูกป่า ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา การปลูกพืชแซมในสวนป่า การทำวนเกษตร เพื่อสร้างรายได้ให้เกษตรกรระหว่างที่ไม้ยังไม่เติบโต และส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มจากไม้ รวมทั้งพัฒนาสนับสนุนแนวทางการสร้างรายได้จากการอนุรักษ์ อาทิ การพัฒนาระบบการจัดการพื้นที่อนุรักษ์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน หรือพัฒนาท่องเที่ยวของชุมชนที่มีบทบาทโดดเด่นด้านการอนุรักษ์

ข้อมูลหน่วยงานที่ทำการศึกษาวิจัย

ข้อมูลหน่วยงานที่ทำการศึกษาวิจัย ได้แก่ (1) ศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) สังกัดสำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า และ (2) สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง สังกัดกรมป่าไม้ เป็นหน่วยงานราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่ในท้องที่ภาคกลาง 26 จังหวัด ดังนี้

1. ศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)
2. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี)
3. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 9 (ชลบุรี)
4. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 9 (สาขาปราจีนบุรี)
5. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 10 (ราชบุรี)
6. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 10 (สาขาเพชรบุรี)

ทั้งนี้ จำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง จำแนกเป็นรายหน่วยงาน ปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง จำแนกเป็นรายหน่วยงาน

ลำดับ	สังกัดหน่วยงาน/ตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
1	ศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)		
	ข้าราชการ	11	
	ลูกจ้างประจำ	3	
	พนักงานราชการ	18	
รวมจำนวน		32	
2	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี)		
	ข้าราชการ	9	
	ลูกจ้างประจำ	2	
	พนักงานราชการ	16	
รวมจำนวน		27	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับ	สังกัดหน่วยงาน/ตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
3	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 9 (ชลบุรี)		
	ข้าราชการ	10	
	ลูกจ้างประจำ	14	
	พนักงานราชการ	86	
	รวมจำนวน	110	
4	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 9 สาขาปราจีนบุรี		
	ข้าราชการ	16	
	ลูกจ้างประจำ	36	
	พนักงานราชการ	57	
	รวมจำนวน	109	
5	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 10 (ราชบุรี)		
	ข้าราชการ	17	
	ลูกจ้างประจำ	16	
	พนักงานราชการ	82	
	รวมจำนวน	115	
6	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 10 สาขาเพชรบุรี		
	ข้าราชการ	7	
	ลูกจ้างประจำ	10	
	พนักงานราชการ	36	
	รวมจำนวน	53	
	รวมจำนวนทั้งสิ้น	446	

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการตรวจเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในจำนวนที่น้อย ผู้ศึกษาจึงได้รวบรวมผลงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกับเรื่องดังกล่าวมานำเสนอไว้พอสังเขป ดังต่อไปนี้

รุ่งโรจน์ (2532) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คมศักดิ์ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่าในท้องที่จังหวัดแพร่ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่าในท้องที่จังหวัดแพร่ ต่อภาพรวมเกี่ยวกับด้านงานป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้อยู่ในระดับมาก ด้านงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ด้านงานคดีและของกลาง ด้านงานสารบรรณและด้านงานอื่น ๆ สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกันรักษาป่าในท้องที่จังหวัดแพร่ พบว่า วุฒิการศึกษา เงินเดือน และรายได้พิเศษ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และการฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล

ชัยณรงค์ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูหลวง จังหวัดเลย พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาาระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านศักดิ์ศรีของงานที่ทำในระดับพอใจมาก ผลทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในทุกด้าน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะการมีรายได้เสริมไม่มีผลต่อความพึงพอใจทุกด้าน อายุมีผลต่อความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของงานที่ทำ ระยะทางจากที่พักที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้ในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และจำนวนภาระบุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านศักดิ์ศรีของงานที่ทำ

บุญลาภ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำส่วนป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) ผลการศึกษาพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมเกียรติ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างหน่วยป้องกันรักษาป่า จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างหน่วยป้องกันรักษาป่า จังหวัดเลย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 60.70) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างหน่วยป้องกันรักษาป่า จังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ และการได้รับรางวัล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้
ในท้องที่ภาคกลาง



ข้อมูลสถิติคดีป่าไม้และพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้
(Inputs) ในท้องที่ภาคกลาง



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม
การบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ (Outputs) ในท้องที่ภาคกลาง

1. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่
2. ยานพาหนะ
3. อาวุธปืน
4. เครื่องมือสื่อสาร
5. จำนวนคดี



ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Outcomes)

แนวทางการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม
การบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางอย่างเหมาะสม

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ถ้ามีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ควรหาปัจจัยที่เหมาะสมและมีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ยานพาหนะ อาวุธปืน เครื่องมือสื่อสาร และจำนวนคดี เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน



บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ของศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) ครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัยไว้ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

การตรวจเอกสาร

ผู้ศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากเอกสารต่าง ๆ ทั้งเอกสารข้อมูลแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการศึกษาวิจัย ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ แนวคิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ข้อมูลหน่วยงานที่ทำการศึกษาวิจัย และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยศึกษาแนวคิดหลักการและดัดแปลงแบบสอบถามของผู้ที่เคยศึกษาวิจัยในเรื่องลักษณะเดียวกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ นำมาปรับปรุงและแก้ไขคำถามให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย โดยคำถามในแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด (Closed - ended Questionnaire) และคำถามแบบปลายเปิด (Open - ended Questionnaire) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง
2. ข้อมูลระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง
3. ข้อมูลข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง
4. ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

2. การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย เป็นขั้นตอนการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และความสอดคล้องของคำถามทุกข้อกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย รวมถึงทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของคำถามตัวแปรตาม (Reliability Analysis) ด้วยวิธีการของ Cronbach's Alpha (พวงรัตน์, 2540) โดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้ (Pre – test) กับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ในสังกัดศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 2 (ภาคเหนือ) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคเหนือ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของคำถามตัวแปรตามที่ได้ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า .80 ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .93

ประชากรศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรศึกษา

ประชากรศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในสังกัดศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง รวมจำนวนทั้งสิ้น 446 ราย ซึ่งประกอบด้วย (1) ข้าราชการ จำนวน 70 ราย (2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 81 ราย และ (3) พนักงานราชการ จำนวน 295 ราย

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัย สามารถคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973) ดังสมการ (1)

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

กำหนดให้ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (กำหนดให้เท่ากับ .05)

N = จำนวนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ทั้งหมด (446 ราย)

จากการคำนวณโดยใช้สูตรข้างต้น ปรากฏว่าได้จำนวนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้จำนวน 210.87 ราย หรือเท่ากับ 211 ราย แต่เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้มีประชากรศึกษาที่อยู่ในสังกัดศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

รวมถึงจำแนกประชากรศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ดังนั้น การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจะต้องเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนที่เหมาะสม โดยใช้สูตรการคำนวณหาสัดส่วนที่เหมาะสมของ สุ่มงช (2526) ดังสมการ (2)

$$n_i = n \frac{N_i}{N} \quad (2)$$

กำหนดให้ n_i = จำนวนกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่ป่าไม้

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา (211 ราย)

N_i = จำนวนรายทั้งหมดของประชากรแต่ละหน่วยงานและแต่ละกลุ่ม

(ศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้
ท้องที่ภาคกลาง/ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ)

N = จำนวนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ทั้งหมด (446 ราย)

i = เจ้าหน้าที่ป่าไม้ในสังกัดหน่วยงาน และจำแนกแต่ละกลุ่ม

เมื่อแทนค่าในสูตรดังกล่าวจะทำให้ได้จำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
ตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน ดังปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มเจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างของการวิจัย จำแนกเป็นรายหน่วยงาน

ลำดับ	สังกัดหน่วยงาน/ตำแหน่ง	ประชากร (ราย)	กลุ่มตัวอย่าง (ราย)
1	ศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)		
	ข้าราชการ	11	5
	ลูกจ้างประจำ	3	1
	พนักงานราชการ	18	8
รวมจำนวน		32	14
2	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี)		
	ข้าราชการ	9	4
	ลูกจ้างประจำ	2	1
	พนักงานราชการ	16	8
รวมจำนวน		27	13

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	สังกัดหน่วยงาน/ตำแหน่ง	ประชากร (ราย)	กลุ่มตัวอย่าง (ราย)
3	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 9 (ชลบุรี)		
	ข้าราชการ	10	5
	ลูกจ้างประจำ	14	7
	พนักงานราชการ	86	40
รวมจำนวน		110	52
4	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 9 สาขาปราจีนบุรี		
	ข้าราชการ	16	8
	ลูกจ้างประจำ	36	17
	พนักงานราชการ	57	27
รวมจำนวน		109	52
5	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 10 (ราชบุรี)		
	ข้าราชการ	17	8
	ลูกจ้างประจำ	16	8
	พนักงานราชการ	82	39
รวมจำนวน		115	55
6	สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 10 สาขาเพชรบุรี		
	ข้าราชการ	7	3
	ลูกจ้างประจำ	10	5
	พนักงานราชการ	36	17
รวมจำนวน		53	25
รวมจำนวนทั้งสิ้น		446	211

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง จากสถิติคดีของศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่

ภาคกลาง ที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 รวมระยะเวลา 5 ปี (คดีที่ซ้ำกันให้นับเป็น 1 คดี) เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลสถิติคดีด้านการป่าไม้ประเภทต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาดังกล่าวต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วประสานงานส่งไปยังหน่วยงานที่ทำการศึกษา เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสังกัดศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ตามจำนวนรายชื่อที่คำนวณได้จนครบถ้วนต่อไป โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

การวัดระดับความพึงพอใจ

การวัดระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง สามารถวัดโดยใช้คำถามส่วนที่ 2 ของแบบสอบถามมาวัดระดับความพึงพอใจดังกล่าว โดยคำถามแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกตอบข้อละ 5 คำตอบ และมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นมาตรวัดตามแบบของ Likert's scale (ประภาเพ็ญ, 2520) ดังต่อไปนี้

ระดับความพึงพอใจ	ระดับคะแนนที่ได้
พึงพอใจมากที่สุด	5 คะแนน
พึงพอใจมาก	4 คะแนน
พึงพอใจปานกลาง	3 คะแนน
พึงพอใจน้อย	2 คะแนน
พึงพอใจน้อยที่สุด	1 คะแนน

จากเกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจดังกล่าว สามารถนำมาจัดแบ่งอันตรภาคชั้นออกเป็น 5 ระดับ เพื่อบ่งบอกระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางในภาพรวม รายด้าน หรือระดับความพึงพอใจเป็นรายข้อ การแบ่งอันตรภาคชั้นสามารถกำหนดได้ดังสมการ (3)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงที่สุด} - \text{คะแนนต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \quad (3)$$

จากอันตรภาคชั้นข้างต้นสามารถกำหนดระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง โดยนำคะแนน

คำตอบความพึงพอใจแต่ละข้อและทุกข้อของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างทุกรายมาหาค่าเฉลี่ย แล้วจึงนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับอันตรภาคชั้นที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ระดับความพึงพอใจในแต่ละอันตรภาคชั้นสามารถแปลความหมายได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1 – 1.80 หมายถึง เจ้าหน้าที่ป่าไม้ไม่มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เจ้าหน้าที่ป่าไม้ไม่มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เจ้าหน้าที่ป่าไม้ไม่มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เจ้าหน้าที่ป่าไม้ไม่มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เจ้าหน้าที่ป่าไม้ไม่มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางอยู่ในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติคิติการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 รวมระยะเวลา 5 ปี ดำเนินการรวบรวมข้อมูลสถิติคิติด้านการป่าไม้จากสารบบคิติของศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถิติคิติป่าไม้ จำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) คิติการบุกรุกแผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่า และ (2) คิติการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง จำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) พื้นที่เสี่ยงต่อการถูกบุกรุก แผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่า และ (2) พื้นที่เสี่ยงต่อการถูกบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า

1.3 จัดทำระบบฐานข้อมูลสถิติคิติป่าไม้ และจัดทำระบบฐานข้อมูลแผนที่พร้อมทั้งคำพิกัดพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ ที่ได้จากการวิเคราะห์ตามข้อ 1.1 – 1.2 ลงในระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ พื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ได้แก่ (1) พื้นที่เสี่ยงต่อการถูกบุกรุก แผ้วถาง ยึดถือ

ครอบครองพื้นที่ป่า และ (2) พื้นที่เสี่ยงต่อการถูกบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์และสัญลักษณ์ลงในจังหวัดที่เป็นพื้นที่เสี่ยงทั้ง 2 ประเภทในแผนที่ จำแนกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

1.3.1 พื้นที่เสี่ยงต่อการถูกบุกรุกแผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่า

- หมายถึง พื้นที่เสี่ยงน้อยที่สุด - ไม่เป็นพื้นที่เสี่ยง (เกิดคดีบุกรุกแผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่าในรอบ 5 ปี น้อยกว่า 10 คดี - ไม่มีคดี)
- หมายถึง พื้นที่เสี่ยงน้อย (เกิดคดีบุกรุกแผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่าในรอบ 5 ปี 10 - 50 คดี)
- หมายถึง พื้นที่เสี่ยงปานกลาง (เกิดคดีบุกรุกแผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่าในรอบ 5 ปี 51 - 100 คดี)
- หมายถึง พื้นที่เสี่ยงมาก (เกิดคดีบุกรุกแผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่าในรอบ 5 ปี 101 - 200 คดี)
- หมายถึง พื้นที่เสี่ยงมากที่สุด (เกิดคดีบุกรุกแผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่าในรอบ 5 ปี มากกว่า 200 คดี)

1.3.2 พื้นที่เสี่ยงต่อการถูกบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า

- หมายถึง พื้นที่เสี่ยงน้อยที่สุด - ไม่เป็นพื้นที่เสี่ยง (เกิดคดีบุกรุกตัดไม้ทำลายป่าในรอบ 5 ปี น้อยกว่า 10 คดี - ไม่มีคดี)
- หมายถึง พื้นที่เสี่ยงน้อย (เกิดคดีบุกรุกตัดไม้ทำลายป่าในรอบ 5 ปี 10 - 50 คดี)
- หมายถึง พื้นที่เสี่ยงปานกลาง (เกิดคดีบุกรุกตัดไม้ทำลายป่าในรอบ 5 ปี 51 - 100 คดี)
- หมายถึง พื้นที่เสี่ยงมาก (เกิดคดีบุกรุกตัดไม้ทำลายป่าในรอบ 5 ปี 101 - 200 คดี)
- หมายถึง พื้นที่เสี่ยงมากที่สุด (เกิดคดีบุกรุกตัดไม้ทำลายป่าในรอบ 5 ปี มากกว่า 200 คดี)

สำหรับพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติที่เป็นพื้นที่เสี่ยงแต่ละระดับของแต่ละจังหวัด ผู้ศึกษาจะได้ระบุรายละเอียดพื้นที่ป่าดังกล่าวในคำบรรยายท้ายแผนที่แสดงพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางต่อไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการนำแบบสอบถามที่ได้เก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ป่าไม้กลุ่มตัวอย่างทุกฉบับมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบคำถาม (Editing) ทำการลงรหัส (Coding) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม ข้อมูลทั่วไป และระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง พร้อมแสดงค่าสถิติอย่างง่าย ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

2.2 การวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ใช้สถิติ multiple linear regression (Multiple Linear Regression Analysis) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 (p-value = .05) สมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่ากลุ่มตัวแปรอิสระ ($\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้นี้ เรียกว่า ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error: ϵ) ซึ่งการวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์ หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยตามหลักการวิเคราะห์ คือค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าวมีค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon$$

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

โดยที่ X คือ ตัวแปรอิสระ

Y คือ ตัวแปรตาม

k คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ α และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์

ส่วน β และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปร ตาม เมื่อตัวแปรอิสระนั้นเปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$a = Y - b_1X_1 - b_2X_2 - \dots - b_kX_k$$

$$b_1 = \frac{\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}$$

การวิเคราะห์เชิงถดถอยเชิงพหุคูณมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ

- 1) ความผิดพลาด (error) ต้องเป็นตัวแปรสุ่ม และมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ
- 2) ความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Y) ในทุกค่าของตัวแปรอิสระ (X) จะต้องเท่ากัน
- 3) ค่าความผิดพลาดของตัวแปรตาม (Y) แต่ละค่าเป็นอิสระกัน
- 4) ตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นอิสระกัน

สำหรับการศึกษาวิจัยการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ของศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) ในครั้งนี้ ได้กำหนดค่าตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ตามสมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) ตัวแปรตาม ได้แก่ เงินงบประมาณ (budget) หมายถึง จำนวนเงินงบประมาณประจำปีที่ศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ได้รับการจัดสรรเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2562 (บาท)

2) ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

2.1) อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ (officers, X1) หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในสังกัดศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2562 (คน)

2.2) ยานพาหนะ (vehicle, X2) หมายถึง จำนวนรถยนต์ และรถจักรยานยนต์ที่ศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ได้รับการจัดสรรเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2562 (คัน)

2.3) อาวุธปืน (guns, X3) หมายถึง จำนวนอาวุธปืนทุกชนิดที่ศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ได้รับการจัดสรรเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2562 (กระบอก)

2.4) เครื่องมือสื่อสาร (communication tool, X4) หมายถึง จำนวนวิทยุสื่อสารประจำที่ วิทยุสื่อสารติดรถยนต์ และวิทยุสื่อสารมือถือที่ศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ได้รับการจัดสรรเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกัน

และปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2562 (เครื่อง)

2.5) จำนวนคดี (case, X5) หมายถึง จำนวนคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในการบุกรุก แผ้วถาง ยึดถือ ครอบครองพื้นที่ป่า การตัดไม้ทำลายป่า และการล่าหรือค้าสัตว์ป่า ในพื้นที่รับผิดชอบภาคกลาง 26 จังหวัด ที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 ของศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง (คดี)



บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

การศึกษาวินิจฉัยการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ของศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง
 2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สถิติคดีป่าไม้และพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง
 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง
 4. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง
- ผลการศึกษาวินิจฉัยปรากฏตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

การศึกษาระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ผู้ศึกษาวินิจฉัยได้ศึกษาลักษณะทางเศรษฐกิจสังคม และข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ปรากฏผล ดังนี้

1. เพศ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 91.00 และในส่วนของที่เหลือเป็นเพศหญิง ร้อยละ 9.00
2. อายุ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่มีอายุ 40 – 49 ปี ร้อยละ 44.50 รองลงมาคืออายุ 30 – 39 ปี ร้อยละ 32.60 น้อยที่สุดมีอายุ 20 - 29 ปี ร้อยละ 2.00 เจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 43.81 ปี มีอายุมากที่สุด 57 ปี และมีอายุน้อยที่สุด 27 ปี
3. ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปวช./ปวส./ปวท./อนุปริญญา ร้อยละ 50.70 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 32.70 และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 2.40

4. สถานภาพการสมรส ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างที่ทำการศึกษาร้อยละ 52.60 มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 52.60 รองลงมาไม่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 20.90 ในส่วนที่เหลือมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง และสมรสแยกกันอยู่ ร้อยละ 14.20 และร้อยละ 12.30 ตามลำดับ

5. ประเภทตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างที่ทำการศึกษาร้อยละ 65.90 เป็นพนักงานราชการ/บุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานให้ส่วนราชการ ร้อยละ 65.90 รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ ร้อยละ 18.50 และน้อยที่สุดเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 15.60

6. รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างที่ทำการศึกษาร้อยละ 100.00 มีรายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และน้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ร้อยละ 41.50 และร้อยละ 38.60 ตามลำดับ รองลงมาไม่มีรายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 16.10 น้อยที่สุดมีรายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 3.80 เจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างมีรายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนเฉลี่ย 16,355.31 บาท มีรายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนมากที่สุด 51,420 บาท และมีรายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนน้อยที่สุด 7,500 บาท

7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างที่ทำการศึกษาร้อยละ 100.00 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 39.50 รองลงมามีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ร้อยละ 29.90 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 9.00 เจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 14.98 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากที่สุด 36 ปี และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยที่สุด 3 ปี

8. หน้าที่ความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างที่ทำการศึกษาร้อยละ 100.00 ปฏิบัติงานภาคสนาม ร้อยละ 61.10 รองลงมาปฏิบัติงานปฏิบัติงานสำนักงานและภาคสนาม ร้อยละ 35.10 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานสำนักงาน ร้อยละ 3.80

ทั้งนี้ รายละเอียดข้อมูลลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ ดังที่กล่าวมาข้างต้น ปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ปฏิบัติงาน
ด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

รายการข้อมูล	จำนวน (n = 211)	ร้อยละ	หมายเหตุ
<u>เพศ</u>			
ชาย	192	91.00	
หญิง	19	9.00	
<u>อายุ</u>			
20 - 29 ปี	4	2.00	เฉลี่ย 43.81 ปี
30 - 39 ปี	69	32.60	มากที่สุด 57 ปี
40 - 49 ปี	94	44.50	น้อยที่สุด 27 ปี
มากกว่า 49 ปี	44	20.90	
<u>ระดับการศึกษา</u>			
มัธยมศึกษา	30	14.20	
ปวช./ปวส./ปวท./อนุปริญญา	107	50.70	
ปริญญาตรี	69	32.70	
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	5	2.40	
<u>สถานภาพการสมรส</u>			
โสด	44	20.90	
สมรสอยู่ด้วยกัน	111	52.60	
สมรสแยกกันอยู่	26	12.30	
หม้าย/หย่าร้าง	30	14.20	
<u>ประเภทตำแหน่ง</u>			
ข้าราชการ	33	15.60	
ลูกจ้างประจำ	39	18.50	
พนักงานราชการ/บุคคลภายนอก ที่ปฏิบัติงานให้ส่วนราชการ	139	65.90	
<u>รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือน</u>			
น้อยกว่า 10,000 บาท	88	41.50	เฉลี่ย 16,355.31 บาท
10,000 - 20,000 บาท	82	38.60	มากที่สุด 51,420 บาท

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการข้อมูล	จำนวน (n = 211)	ร้อยละ	หมายเหตุ
20,001 – 30,000 บาท	8	3.80	น้อยที่สุด 7,500 บาท
มากกว่า 30,000 บาท	33	16.10	
<u>ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</u>			
น้อยกว่า 6 ปี	19	9.00	เฉลี่ย 14.98 ปี
6 – 10 ปี	63	29.90	มากที่สุด 36 ปี
11 – 15 ปี	46	21.90	น้อยที่สุด 3 ปี
มากกว่า 15 ปี	83	39.20	
<u>หน้าที่ความรับผิดชอบ</u>			
ปฏิบัติงานสำนักงาน	8	3.80	
ปฏิบัติงานภาคสนาม	129	61.10	
ปฏิบัติงานสำนักงาน/ภาคสนาม	74	35.10	

การศึกษาระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง สามารถศึกษาโดยการตั้งคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง คำถามในส่วนนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 32 ข้อ คำถามทุกข้อเป็นคำถามมาตรวัดระดับตามแบบของ Likert's Scale กำหนดการให้คะแนนแต่ละข้อออกเป็น 5 ระดับ ทั้งนี้ ความเป็นไปได้ของคะแนนความพึงพอใจของของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างแต่ละคนจะได้คะแนนสูงสุดไม่เกิน 160 คะแนน และจะได้คะแนนต่ำสุดไม่น้อยกว่า 32 คะแนน

เมื่อแบ่งคะแนนความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางออกเป็น 5 ช่วงเท่า ๆ กัน พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างที่ทำการศึกษาร้อยละส่วนใหญ่ได้คะแนนความพึงพอใจ 84 – 108 คะแนน ร้อยละ 64.20 รองลงมาได้คะแนนความพึงพอใจ 58 - 83 คะแนน ร้อยละ 31.10 และในส่วนที่เหลือได้คะแนนความพึงพอใจ 32 – 57, 135 – 160 และ 109 - 134 คะแนน ร้อยละ 1.90, 1.50 และ 1.30 ตามลำดับ เจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างได้คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย 89.09 คะแนน ได้คะแนนความพึงพอใจมากที่สุด 150 คะแนน และได้คะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด 55 คะแนน รายละเอียดคะแนนความพึงพอใจ

ของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ ในท้องที่ภาคกลางดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 คะแนนความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกัน และปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

คะแนนความพึงพอใจ	จำนวน (n = 211)	ร้อยละ	หมายเหตุ
พึงพอใจน้อยที่สุด (32 – 57 คะแนน)	4	1.90	เฉลี่ย 89.09 คะแนน
พึงพอใจน้อย (58 – 83 คะแนน)	66	31.10	มากที่สุด 150 คะแนน
พึงพอใจปานกลาง (84 – 108 คะแนน)	136	64.20	น้อยที่สุด 55 คะแนน
พึงพอใจมาก (109 – 134 คะแนน)	2	1.30	
พึงพอใจมากที่สุด (135 – 160 คะแนน)	3	1.50	

จากการหาค่าเฉลี่ยการตอบคำถามความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง แล้วนำไปเปรียบเทียบกับอันตรภาคชั้นที่กำหนดไว้ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 หมายความว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถจำแนกระดับความพึงพอใจจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจด้านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 (อยู่ในระดับปานกลาง)
2. ความพึงพอใจด้านงบประมาณในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 (อยู่ในระดับปานกลาง)
3. ความพึงพอใจด้านวัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 (อยู่ในระดับปานกลาง)
4. ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 (อยู่ในระดับปานกลาง)

ทั้งนี้ รายละเอียดระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จำแนกเป็นรายด้าน และระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง จำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏตามตารางที่ 5 – 6 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง จำแนกเป็นรายด้าน

ความพึงพอใจ	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่	2.91	0.89	พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ด้านงบประมาณในการปฏิบัติงาน	2.82	0.86	พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ด้านวัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	2.62	0.86	พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ด้านการบริหารจัดการ	2.78	0.90	พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ภาพรวม	2.78	0.88	พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 6 ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องถิ่นที่ภาคกลาง

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่าง						ระดับความพึงพอใจ					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean						
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	S.D.						
ด้านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่												
1. ความเพียงพอของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตรวจปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบภาคกลาง	25	11.80	19	9.00	122	57.80	33	15.60	12	5.80	3.06	0.97
2. ความเพียงพอของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานการสนธิกำลังในพื้นที่รับผิดชอบภาคกลางกรณีที่ได้รับการร้องขอเป็นการเร่งด่วน	11	5.20	33	15.60	104	49.30	52	24.60	11	5.30	2.91	0.90
3. ความเพียงพอของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานการสนธิกำลังนอกพื้นที่รับผิดชอบภาคกลางกรณีที่ได้รับการร้องขอเป็นการเร่งด่วน	4	1.90	44	20.90	121	57.30	29	13.70	13	6.20	2.99	0.82
4. ความเพียงพอของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการบินตรวจสอบสภาพป่าและควบคุมไฟในพื้นที่รับผิดชอบภาคกลาง	0	0.00	52	24.60	99	46.90	53	25.10	7	3.40	2.93	0.79
5. ความเพียงพอของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสืบสวนหาข่าวการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบภาคกลาง	14	6.60	34	16.10	115	54.50	40	19.00	8	3.80	3.03	0.88
6. ความเพียงพอของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ด้านการป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบภาคกลาง	1	0.50	64	30.30	102	48.30	26	12.30	18	8.60	3.02	0.89
7. ความเพียงพอของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานต้นน้ำประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่รับผิดชอบภาคกลาง	12	5.70	14	6.60	89	42.20	61	28.90	35	16.60	2.56	1.03
8. ความเพียงพอของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติในพื้นที่รับผิดชอบภาคกลาง	7	3.30	25	11.80	97	46.00	72	34.10	10	4.80	2.75	0.85

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่าง						ระดับ ความพึง พอใจ					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean						
	จำนวน ร้อยละ จำนวน	จำนวน ร้อยละ จำนวน	จำนวน ร้อยละ จำนวน	จำนวน ร้อยละ จำนวน	จำนวน ร้อยละ จำนวน	ร้อยละ						
<u>ด้านงบประมาณในการปฏิบัติงาน</u>												
1. ความเพียงพอของงบประมาณค่าใช้สอย (เบียดเบียน) ของสำนักงาน สนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	8	3.80	33	15.60	96	45.50	61	28.90	13	6.20	2.82	0.90
2. ความเพียงพอของงบประมาณค่าใช้สอย (ค่าเช่าที่พัก) ของสำนักงาน สนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	4	1.90	45	21.30	89	42.20	64	30.30	9	4.30	2.86	0.86
3. ความเพียงพอของงบประมาณค่าใช้สอย (ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง) ของสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	6	2.80	13	6.20	106	50.20	70	33.20	16	7.60	2.64	0.82
4. ความเพียงพอของงบประมาณค่าใช้สอย (ค่าซ่อมแซมยานพาหนะ) ของสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	3	1.40	75	35.50	86	40.80	41	19.40	6	2.90	3.13	0.84
5. ความเพียงพอของงบประมาณค่าใช้สอย (ค่าวัสดุต่าง ๆ ที่จำเป็น) ของ สำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	9	4.30	21	10.00	114	53.90	43	20.40	24	11.40	2.75	0.93
6. ความเพียงพอของงบประมาณค่าตอบแทน (ค่าจ้างบุคคลภายนอก ที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการ) ของสำนักงานสนับสนุนการป้องกัน และปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	4	1.90	33	15.60	98	46.40	64	30.30	12	5.80	2.78	0.85
7. ความเพียงพอของงบประมาณค่าจ้าง (พนักงานราชการ) ของสำนักงาน สนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	4	1.90	25	11.80	118	55.90	40	19.00	24	11.40	2.74	0.88
8. ความเพียงพอของงบประมาณค่าสาธารณูปโภคของสำนักงานสนับสนุน การป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	4	1.90	36	17.10	115	54.40	43	20.40	13	6.20	2.88	0.83

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่าง						ระดับ ความพึง พอใจ					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean						
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	ร้อยละ						
<u>ด้านวัสดุและอุปกรณ์ในปฏิบัติงาน</u>												
1. ความเพียงพอของยานพาหนะ (รถยนต์ขับเคลื่อน 4 ล้อ) ที่ใช้ปฏิบัติงานของสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	14	6.60	30	14.20	88	41.70	50	23.70	29	13.80	2.76	1.07
2. ความเพียงพอของยานพาหนะ (รถยนต์บรรทุก 6 ล้อ) ที่ใช้ปฏิบัติงานของสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	3	1.40	61	28.90	98	46.40	41	19.40	8	3.90	3.05	0.83
3. ความเพียงพอของยานพาหนะ (รถจักรยานยนต์) ที่ใช้ปฏิบัติงานของสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	6	2.80	2	1.00	89	42.20	76	36.00	38	18.00	2.35	0.88
4. ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ปฏิบัติงานของสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	3	1.40	11	5.20	74	35.10	103	48.80	20	9.50	2.40	0.79
5. ความเพียงพอของวัสดุสื่อสารมือถือของสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	2	0.90	9	4.30	103	48.80	77	36.50	20	9.50	2.51	0.76
6. ความเพียงพอของวัสดุสื่อสารวิทยุสื่อสารของสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	1	0.50	21	10.00	132	62.50	38	18.00	19	9.00	2.75	0.77
7. ความเพียงพอของกล้องถ่ายรูป และกล้องถ่ายภาพวิดีโอเพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานของสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	10	4.70	5	2.40	93	44.10	78	37.00	25	11.80	2.51	0.91
8. ความเพียงพอของเครื่องมือตรวจหาตำแหน่งด้วยดาวเทียม (GPS) เพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานของสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	1	0.50	26	12.30	111	52.60	49	23.20	24	11.40	2.67	0.85

ตารางที่ 6 ต่อ)

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่าง						ระดับ ความพึง พอใจ					
	มากที่สุด		ปานกลาง		น้อยที่สุด							
	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ	จำนวน ร้อยละ						
ดัชนีการบริหารจัดการ	2.78 ปานกลาง						0.90					
1. การบริหารจัดการด้านอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติของกรมส่งเสริมการเกษตร	9	4.30	50	23.70	98	46.40	46	21.80	8	3.80	3.03	0.88
2. การบริหารจัดการด้านงบประมาณเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	11	5.20	14	6.60	99	46.90	67	31.80	20	9.50	2.66	0.93
3. การบริหารจัดการด้านกรมอภัยงานเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	5	2.40	29	13.70	95	45.00	67	31.80	15	7.10	2.73	0.87
4. การบริหารจัดการด้านกรมอภัยงานเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) ให้มีความเหมาะสมกับการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) ให้มีความเหมาะสมกับการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) ให้มีความเหมาะสมกับการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	3	1.40	28	13.30	107	50.70	60	28.40	13	6.20	2.75	0.81
5. ความรวดเร็วและความคล่องตัวในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	10	4.70	49	23.20	94	44.50	54	25.60	4	2.00	3.03	0.87
6. การบริหารจัดการด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกรมอภัยงานทรัพยากรธรรมชาติและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	9	4.30	33	15.60	96	45.50	50	23.70	23	10.90	2.79	0.98

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ตัวอย่าง						ระดับ ความพึง พอใจ					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean						
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ						
<u>ด้านการบริหารจัดการ (ต่อ)</u>												
7. การบริหารจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง):	12	5.70	13	6.20	77	36.40	78	37.00	31	14.70	2.51	1.01
8. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)	11	5.20	14	6.60	109	51.70	64	30.30	13	6.20	2.74	0.87
เฉลี่ย							2.78	ปานกลาง		0.88		

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติคดีป่าไม้และพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิด กฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

1. การวิเคราะห์สถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

การวิเคราะห์สถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์สถิติคดีที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 รวมระยะเวลา 5 ปี โดยการรวบรวมข้อมูลสถิติคดีด้านการป่าไม้จากสารบบคดีของศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติคดีป่าไม้ จำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) คดีการบุกรุกแผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่า และ (2) คดีการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์สถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 ทั้ง 2 ประเภท มีดังต่อไปนี้

สถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 มีจำนวนทั้งสิ้น 2,653 คดี จำแนกเป็น (1) คดีการบุกรุกแผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่า จำนวน 1,464 คดี และ (2) คดีการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า จำนวน 1,189 คดี สามารถจำแนกสถิติคดีเป็นรายหน่วยงานได้ ดังนี้

1. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี) มีสถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้รวมทั้งสิ้น 258 คดี จำแนกเป็น
 - 1.1 คดีการบุกรุกแผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่า จำนวน 182 คดี
 - 1.2 คดีการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า จำนวน 76 คดี
2. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 9 (ชลบุรี) มีสถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้รวมทั้งสิ้น 605 คดี จำแนกเป็น
 - 2.1 คดีการบุกรุกแผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่า จำนวน 305 คดี
 - 2.2 คดีการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า จำนวน 300 คดี
3. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 9 สาขาปราจีนบุรี มีสถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้รวมทั้งสิ้น 659 คดี จำแนกเป็น
 - 3.1 คดีการบุกรุกแผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่า จำนวน 166 คดี
 - 3.2 คดีการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า จำนวน 493 คดี
4. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 10 (ราชบุรี) มีสถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้รวมทั้งสิ้น 764 คดี จำแนกเป็น
 - 4.1 คดีการบุกรุกแผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่า จำนวน 515 คดี
 - 4.2 คดีการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า จำนวน 249 คดี

5. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 10 สาขาเพชรบุรี มีสถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้รวมทั้งสิ้น 367 คดี จำแนกเป็น

5.1 คดีการบุกรุกแผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่า จำนวน 296 คดี

5.2 คดีการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า จำนวน 71 คดี

ทั้งนี้ สถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 จำแนกเป็นรายหน่วยงาน ปรากฏตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 จำแนกเป็นรายหน่วยงาน

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่	จังหวัด	คดีบุกรุกพื้นที่ป่า คดีตัดไม้ทำลายป่า รวมคดี 2 ประเภท		
		ปี 58 – 62 (คดี)	ปี 58 – 62 (คดี)	ปี 58 – 62 (คดี)
สจป.ที่ 5 (สระบุรี)	สระบุรี	47	31	78
สจป.ที่ 5 (สระบุรี)	ลพบุรี	47	25	72
สจป.ที่ 5 (สระบุรี)	สิงห์บุรี	69	-	69
สจป.ที่ 5 (สระบุรี)	ชัยนาท	12	6	18
สจป.ที่ 5 (สระบุรี)	ปทุมธานี	7	6	13
สจป.ที่ 5 (สระบุรี)	นนทบุรี	-	3	3
สจป.ที่ 5 (สระบุรี)	อ่างทอง	-	3	3
สจป.ที่ 5 (สระบุรี)	พระนครศรีอยุธยา	-	2	2
รวม สจป.ที่ 5 (สระบุรี)		182	76	258
สจป.ที่ 9 (ชลบุรี)	ชลบุรี	83	29	112
สจป.ที่ 9 (ชลบุรี)	ระยอง	60	61	121
สจป.ที่ 9 (ชลบุรี)	จันทบุรี	92	93	185
สจป.ที่ 9 (ชลบุรี)	ตราด	70	117	187
รวม สจป.ที่ 9 (ชลบุรี)		305	300	605
สจป.ที่ 9 สาขาปราจีนบุรี	ปราจีนบุรี	14	78	92
สจป.ที่ 9 สาขาปราจีนบุรี	ฉะเชิงเทรา	87	127	214
สจป.ที่ 9 สาขาปราจีนบุรี	สระแก้ว	61	272	333
สจป.ที่ 9 สาขาปราจีนบุรี	นครนายก	4	16	20
รวม สจป.ที่ 9 สาขาปราจีนบุรี		166	493	659

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่	จังหวัด	คติบุกรุกพื้นที่ป่า คติตัดไม้ทำลายป่า รวมคติ 2 ประเภท		
		ปี 58 - 62 (คติ)	ปี 58 - 62 (คติ)	ปี 58 - 62 (คติ)
สจป.ที่ 10 (ราชบุรี)	ราชบุรี	85	35	120
สจป.ที่ 10 (ราชบุรี)	กาญจนบุรี	293	168	461
สจป.ที่ 10 (ราชบุรี)	สุพรรณบุรี	137	31	168
สจป.ที่ 10 (ราชบุรี)	นครปฐม	-	9	9
สจป.ที่ 10 (ราชบุรี)	สมุทรปราการ	-	6	6
รวม สจป.ที่ 10 (ราชบุรี)		515	249	764
สจป.ที่ 10 สาขาเพชรบุรี	เพชรบุรี	133	35	168
สจป.ที่ 10 สาขาเพชรบุรี	ประจวบคีรีขันธ์	163	34	197
สจป.ที่ 10 สาขาเพชรบุรี	สมุทรสงคราม	-	1	1
สจป.ที่ 10 สาขาเพชรบุรี	สมุทรสาคร	-	1	1
รวม สจป.ที่ 10 สาขาเพชรบุรี		296	71	367
รวมจำนวนทั้งสิ้น		1,464	1,189	2,653

จากข้อมูลสถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 - 2562 ที่มีจำนวน 2,653 คดี เมื่อนำสถิติคดีดังกล่าวมาจำแนกการวิเคราะห์สถิติคดีเป็นรายจังหวัด ปรากฏผลดังต่อไปนี้

1. สถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางในภาพรวม พบว่าจังหวัดที่มีสถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางมากที่สุด 3 อันดับแรก โดยใช้จำนวนคดีเป็นเกณฑ์ในการกำหนด ได้แก่ (1) จังหวัดกาญจนบุรี (2) จังหวัดสระแก้ว และ (3) จังหวัดฉะเชิงเทรา

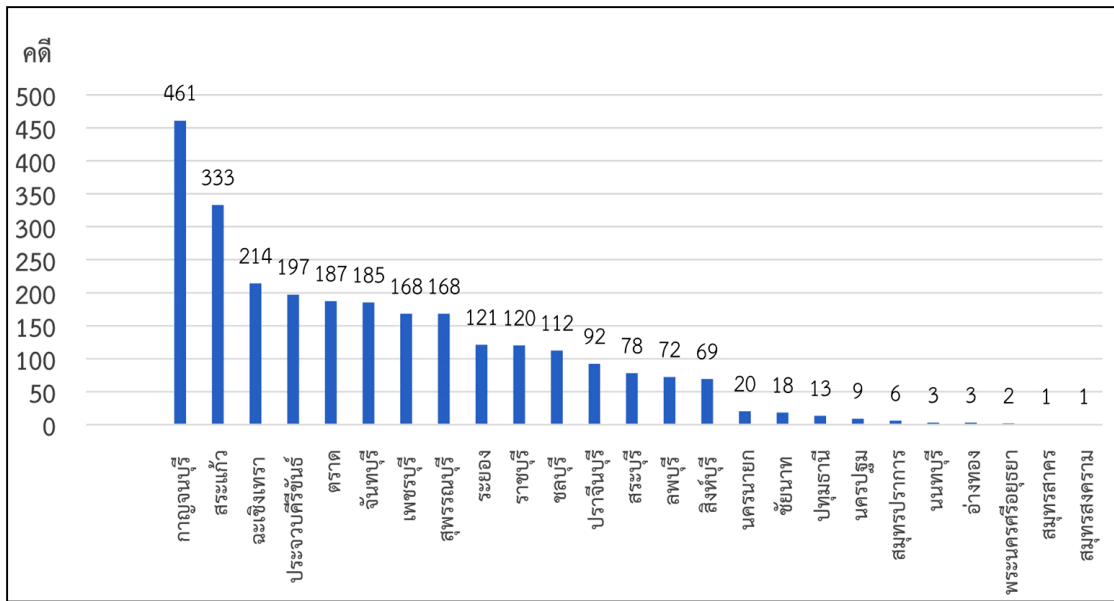
2. สถิติคดีการกระทำผิดบุกรุกแผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่าในท้องที่ภาคกลาง พบว่าจังหวัดที่มีสถิติคดีการบุกรุกแผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่าในท้องที่ภาคกลางมากที่สุด 3 อันดับแรก โดยใช้จำนวนพื้นที่ป่าที่ถูกบุกรุกเป็นเกณฑ์ในการกำหนด ได้แก่ (1) จังหวัดกาญจนบุรี (2) จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ (3) จังหวัดฉะเชิงเทรา

3. สถิติคดีการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่าในท้องที่ภาคกลาง พบว่า จังหวัดที่มีสถิติคดีการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่าในท้องที่ภาคกลางมากที่สุด 3 อันดับแรก โดยใช้ปริมาณไม้ที่ถูกตัดโค่นเป็นเกณฑ์ในการกำหนด ได้แก่ (1) จังหวัดสระแก้ว (2) จังหวัดกาญจนบุรี และ (3) จังหวัดนครปฐม

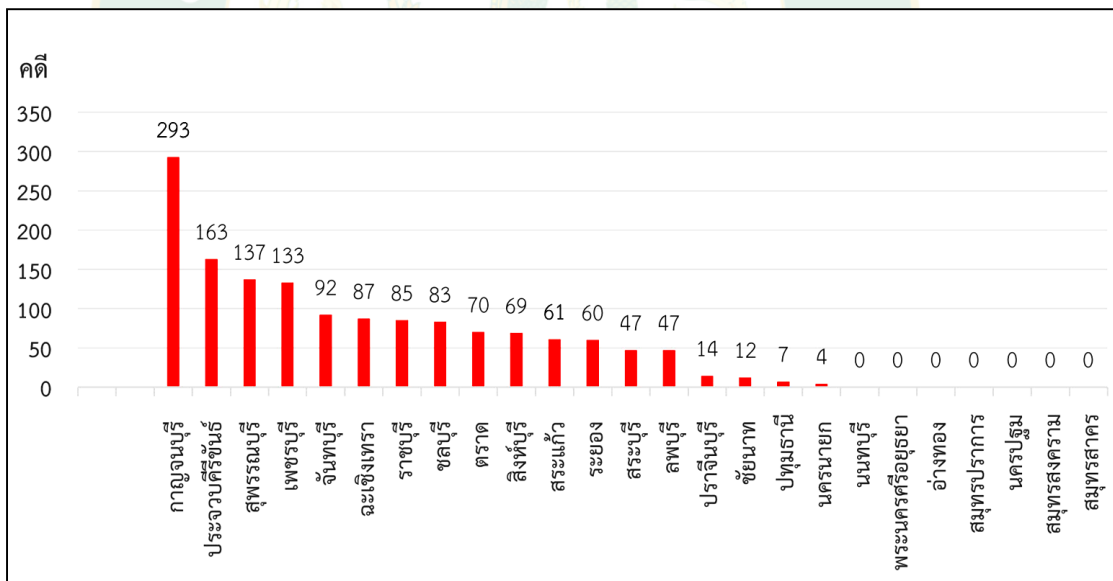
ทั้งนี้ สถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางในภาพรวม สถิติคดีการกระทำผิดบุกรุก แคว้นถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่า และสถิติคดีการกระทำผิดบุกรุกตัดไม้ทำลายป่าในท้องที่ภาคกลางที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 จำแนกเป็นรายจังหวัด ปรากฏตามตารางที่ 8 และภาพที่ 2 – 4 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 สถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 จำแนกเป็นรายจังหวัด

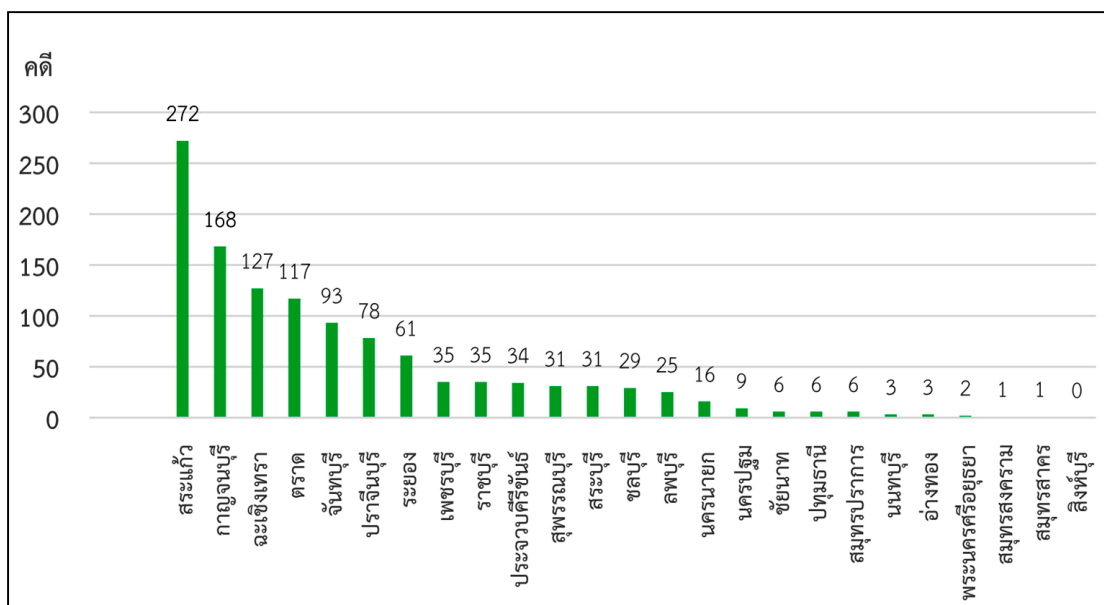
จังหวัด	จำนวนคดี	การบุกรุกพื้นที่ป่า		การตัดไม้ทำลายป่า	
		(ไร่)	(ท่อน/แผ่น/เหลี่ยม)	ปริมาตร (ลบ.ม.)	
กาญจนบุรี	461	24,799.97	15,916	374.85	
สระแก้ว	333	567.50	28,436	722.95	
ฉะเชิงเทรา	214	5,936.14	9,211	241.44	
ประจวบคีรีขันธ์	197	5,991.80	2,979	67.55	
ตราด	187	1,910.54	1,766	99.11	
จันทบุรี	185	2,653.01	3,018	211.99	
เพชรบุรี	168	4,618.88	1,348	71.91	
สุพรรณบุรี	168	2,028.01	1,185	43.06	
ระยอง	121	1,820.41	1,121	68.22	
ราชบุรี	120	1,599.70	2,252	54.83	
ชลบุรี	112	3,337.11	535	40.65	
ปราจีนบุรี	92	1,668.90	1,586	99.11	
สระบุรี	78	1,616.20	2,033	60.83	
ลพบุรี	72	1,195.58	751	29.55	
สิงห์บุรี	69	5,058.53	-	-	
นครนายก	20	23.67	730	52.92	
ชัยนาท	18	357.04	781	40.11	
ปทุมธานี	13	0.83	1,529	119.59	
นครปฐม	9	-	26,034	276.39	
สมุทรปราการ	6	-	2,273	130.66	
นนทบุรี	3	-	233	11.76	
อ่างทอง	3	-	385	40.06	
พระนครศรีอยุธยา	2	-	204	24.96	
สมุทรสาคร	1	-	83	0.63	
สมุทรสงคราม	1	-	230	7.40	
รวม	2,653	65,183.81	104,619	2,890.51	



ภาพที่ 2 สถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางในภาพรวมที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 จำแนกเป็นรายจังหวัด



ภาพที่ 3 สถิติคดีการกระทำผิดบุกรุก แคว้งถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่าในท้องที่ภาคกลางที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 จำแนกเป็นรายจังหวัด



ภาพที่ 4 สถิติคดีการกระทำผิดบุกรุกตัดไม้ทำลายป่าในท้องที่ภาคกลางที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 จำแนกเป็นรายจังหวัด

2. การวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

การวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางเป็นการวิเคราะห์สถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติในท้องที่ภาคกลางช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 โดยดำเนินการรวบรวมข้อมูลสถิติคดีจากสารบบคดีของศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง การวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง จำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) คดีการบุกรุก แผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่า และ (2) คดีการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า ผลการวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติในท้องที่ภาคกลางช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 ทั้ง 2 ประเภท มีดังต่อไปนี้

1. ป่าสงวนแห่งชาติในท้องที่ภาคกลางที่มีการบุกรุก แผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่ามากที่สุด 3 อันดับแรก มีดังนี้

1.1 ป่าสงวนแห่งชาติ ป่ายางน้ำก่ลัดเหนือและป่ายางน้ำก่ลัดใต้ จังหวัดเพชรบุรี มีการบุกรุก แผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่า รวมเนื้อที่ 5,608 ไร่

1.2 ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าเขาพระฤาษีและป่าเขาบ่อแร่ แปลงที่หนึ่ง จังหวัดกาญจนบุรี มีการบุกรุก แผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่า รวมเนื้อที่ 3,733 ไร่

1.3 ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าวังใหญ่และป่าแม่ น้ำน้อย จังหวัดกาญจนบุรี มีการบุกรุก แผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่า รวมเนื้อที่ 2,653 ไร่

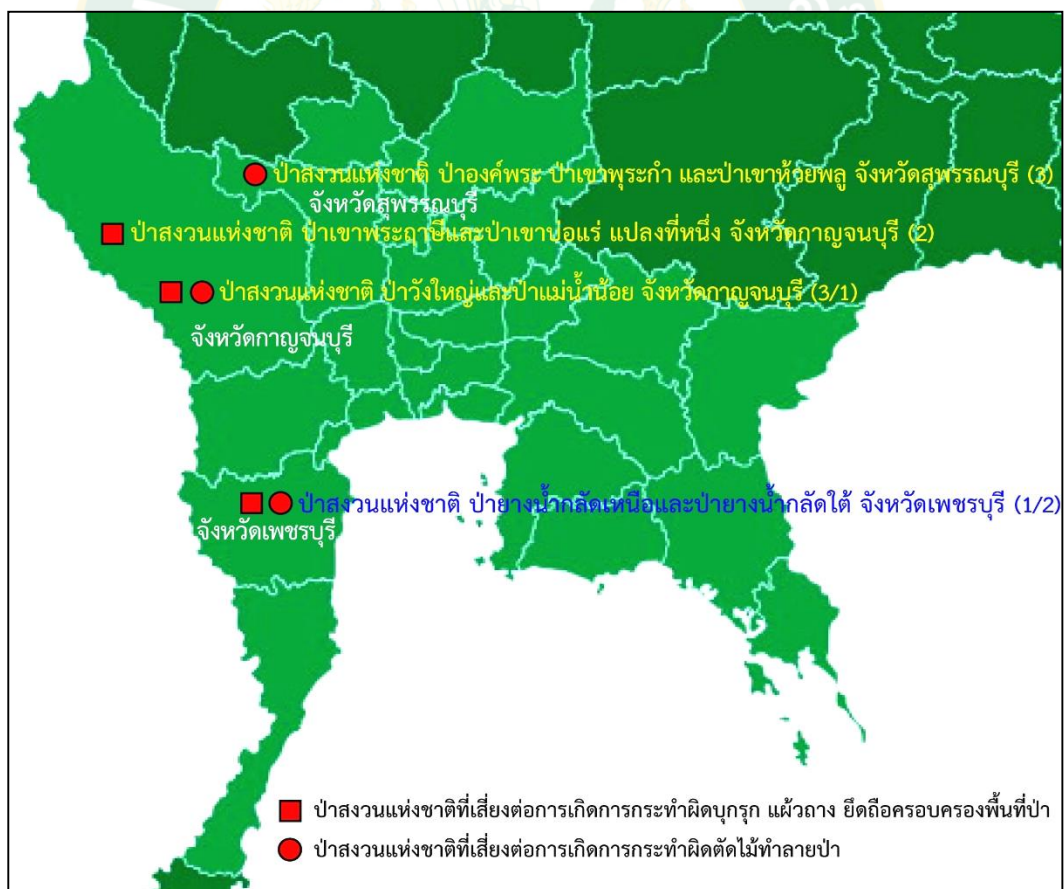
2. ป่าสงวนแห่งชาติในท้องที่ภาคกลางที่มีการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่ามากที่สุด 3 อันดับแรก มีดังนี้

2.1 ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าวังใหญ่และป่าแม่ น้ำน้อย จังหวัดกาญจนบุรี มีการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า รวมปริมาตรไม้ 75.10 ลูกบาศก์เมตร

2.2 ป่าสงวนแห่งชาติ ป่ายางน้ำกลัดเหนือและป่ายางน้ำกลัดใต้ จังหวัดเพชรบุรี มีการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า รวมปริมาตรไม้ 44.40 ลูกบาศก์เมตร

2.3 ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าองค์พระ ป่าเขาพระกำ และป่าเขาห้วยพลู จังหวัดสุพรรณบุรี มีการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า รวมปริมาตรไม้ 17.10 ลูกบาศก์เมตร

ทั้งนี้ รายละเอียดพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดบุกรุก แผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่า และการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่าในท้องที่ภาคกลางมากที่สุด 3 อันดับแรกปรากฏตามภาพที่ 5



ภาพที่ 5 พื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดบุกรุก แผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่า และการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่าในท้องที่ภาคกลางมากที่สุด 3 อันดับแรก

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกัน และปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ได้กำหนดสมมติฐานไว้ว่า “ถ้ามีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ควรหาปัจจัยที่เหมาะสมและมีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ยานพาหนะ อาวุธปืน เครื่องมือสื่อสาร และจำนวนคดี เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน” ซึ่งการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ใช้สถิติ multiple linear regression กำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 (p-value = .05) หรือที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95 ทั้งนี้ สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple linear regression) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง สามารถเขียนแบบจำลองได้ ดังนี้

$$\text{budget} = a + \beta_1 \text{officers} + \beta_2 \text{vehicle} + \beta_3 \text{guns} + \beta_4 \text{communicationtool} + \beta_5 \text{case} + \varepsilon$$

$\alpha_0, \beta_1, \dots, \beta_5$ คือ ค่าความคาดเคลื่อน

U คือ ค่าความคลาดเคลื่อน

t คือ ตัวแปรอิสระ โดย t = 1, 2, 3, 4 และ 5

โดยที่

เงินงบประมาณ (budget) หมายถึง จำนวนเงินงบประมาณประจำปีที่ศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ได้รับการจัดสรรเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2562 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 41,209,600 บาท

อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ (officers, X1) หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานสังกัดศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2562 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 446 คน

ยานพาหนะ (vehicle, X2) หมายถึง จำนวนรถยนต์ และรถจักรยานยนต์ที่ศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ได้รับการจัดสรรเพื่อ

ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2562 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 152 คัน

อาวุธปืน (guns, X3) หมายถึง จำนวนอาวุธปืนทุกชนิดที่ศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ได้รับการจัดสรรเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2562 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 164 กระบอก

เครื่องมือสื่อสาร (communication tool, X4) หมายถึง จำนวนวิทยุสื่อสารประจำที่ วิทยุสื่อสารติดรถยนต์ และวิทยุสื่อสารมือถือที่ศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ได้รับการจัดสรรเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2562 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 144 เครื่อง

จำนวนคดี (case, X5) หมายถึง จำนวนคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในการบุกรุก แคว้ง ยึดถือ ครอบครองพื้นที่ป่า การตัดไม้ทำลายป่า และการล่าหรือค้าสัตว์ป่าในพื้นที่รับผิดชอบภาคกลาง 26 จังหวัด ที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 ซึ่งศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ได้ร่วมกันปฏิบัติงานปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 2,653 คดี

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.991 เป็นค่าที่บ่งบอกความน่าเชื่อถือของข้อมูล ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ยานพาหนะ อาวุธปืน เครื่องมือสื่อสาร และจำนวนคดี สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางได้ร้อยละ 99.10 ส่วนอีกร้อยละ 0.90 เป็นอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาเข้ามาในแบบจำลอง (ตารางที่ 9)

สมการ Multiple Linear Regression เมื่อคำนวณหาค่าแล้ว พบตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม (ตารางที่ 10 - 12) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{budget} = & 3317.908 + 38.491\text{officers} - 0.437\text{vehicle} + 25.215\text{guns} \\ & + 0.040\text{communicationtool} + 0.071\text{cases} + \varepsilon \end{aligned}$$

ตารางที่ 9 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.955	381.16944
2	.997 ^b	.995	.991	168.92390

a. Predictors: (Constant), officers

b. Predictors: (Constant), officers, guns

ที่มา: จากการคำนวณด้วยโปรแกรม SPSS version 24

ตารางที่ 10 ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15438439.875	1	15438439.875	106.259	.000 ^b
	Residual	581160.578	4	145290.145		
	Total	16019600.453	5			
2	Regression	15933994.603	2	7966997.301	279.198	.000 ^c
	Residual	85605.850	3	28535.283		
	Total	16019600.453	5			

a. Dependent Variable: budget

b. Predictors: (Constant), officers

c. Predictors: (Constant), officers, guns

ที่มา: จากการคำนวณด้วยโปรแกรม SPSS version 24

ตารางที่ 11 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3721.611	342.632		10.862	.000
officers (X1)	42.332	4.107	.982	10.308	.000
2 (Constant)	3317.908	180.115		18.421	.000
officers (X1)	38.491	2.040	.893	18.868	.000
guns (X3)	25.215	6.051	.197	4.167	.025

a. Dependent Variable: budget (Y)

ที่มา: จากการคำนวณด้วยโปรแกรม SPSS version 24

ตารางที่ 12 Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial	Collinearity Statistics
				Correlation	Tolerance
1 vehicle	-.650 ^b	-.804	.480	-.421	.015
guns	.197 ^b	4.167	.025	.923	.796
communication	.033 ^b	.236	.829	.135	.609
cases	.015 ^b	.132	.903	.076	.912
2 vehicle	-.437 ^c	-1.503	.272	-.728	.015
communication	.040 ^c	.666	.574	.426	.609
cases	.071 ^c	2.794	.108	.892	.843

a. Dependent Variable: budget

b. Predictors in the Model: (Constant), officers

c. Predictors in the Model: (Constant), officers, guns

ที่มา: จากการคำนวณด้วยโปรแกรม SPSS version 24

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่ส่งผลกระทบต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ (officers) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก (38.491) และมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางที่ปฏิบัติงานด้านดังกล่าวมีจำนวนค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับพื้นที่รับผิดชอบที่มีความกว้างขวาง หากหน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางได้อย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

2. อาวุธปืน (guns) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก (25.215) และมีค่า Sig. เท่ากับ .025 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อได้รับการจัดสรรอาวุธปืนเพิ่มขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาวุธปืนของศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางที่ปฏิบัติงานด้านดังกล่าวมีจำนวนค่อนข้างน้อย ประกอบกับผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้มีอิทธิพลมักมีอาวุธปืนที่ทันสมัย หากหน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้ออาวุธปืนเพิ่มเติมจะส่งผลทำให้ผู้ที่คิดจะกระทำความผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ที่เป็นผู้มีอิทธิพลเกิดความเกรงกลัวเจ้าหน้าที่มากขึ้น รวมถึงส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นใจด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ส่วนที่ 4 แนวทางการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

จากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ด้านวัสดุ/อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่าด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 และผลการศึกษา พบว่า อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และอาวุธปืนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงได้ประมวลผลข้อมูลผลการศึกษาวิจัย

เพื่อนำมากำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ดังต่อไปนี้

1. ประสานการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ร่วมกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่แบบบูรณาการ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. จัดทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้อย่างเป็นทางการ เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
3. หนุนรงค์ประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ให้กับประชาชนในพื้นที่และทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึง
4. สร้างแนวร่วมและเครือข่ายความร่วมมือภาคประชาชนในพื้นที่และทุกภาคส่วนในการแจ้งเบาะแสการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้อย่างเป็นระบบ
5. นำเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อขอรับการสนับสนุนเงินงบประมาณในการกำหนดกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ และจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อจัดซื้ออาวุธปืนให้กับศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางเพิ่มเติม จะสามารถส่งผลทำให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิจารณ์ผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 สาเหตุอาจเกิดจากหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ป่าไม้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้สังกัดอยู่มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ค่อนข้างน้อย ประกอบกับอาจมีอาวุธปืนที่ใช้ปฏิบัติงานที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ได้แก่ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และอาวุธปืน ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางจึงแสดงออกมากอยู่ในระดับปานกลางดังกล่าว

2. จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ได้แก่ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่

และอาวุธปืน จะเห็นได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ท้องที่ภาคกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ด้านวัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ท้องที่ภาคกลางด้านอื่น ๆ



บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ของศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และมีข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ท้องที่ภาคกลาง สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ป่าไม้มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ท้องที่ภาคกลางอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 จำแนกเป็น (1) ด้านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 (อยู่ในระดับปานกลาง) (2) ด้านงบประมาณในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 (อยู่ในระดับปานกลาง) (3) ด้านวัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 (อยู่ในระดับปานกลาง) และ (4) ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 (อยู่ในระดับปานกลาง)

2. สถิติคดีป่าไม้และพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง สรุปได้ ดังนี้ (1) สถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางที่เกิดขึ้นช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 มีจำนวนทั้งสิ้น 2,653 คดี จำแนกเป็น 1) คดีการบุกรุก แผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่า จำนวน 1,464 คดี และ 2) คดีการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า จำนวน 1,189 คดี โดยจังหวัดที่มีสถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในภาพรวมมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดสระแก้ว และจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนจังหวัดที่มีสถิติคดีการกระทำผิดบุกรุก แผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่ามากที่สุด 3 อันดับแรก โดยใช้จำนวนพื้นที่ป่าที่ถูกบุกรุกเป็นเกณฑ์ในการกำหนด ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และจังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดที่มีสถิติคดีการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่าในท้องที่ภาคกลางมากที่สุด 3 อันดับแรก โดยใช้ปริมาตรไม้ที่ถูกตัดโค่นเป็นเกณฑ์ในการกำหนด ได้แก่ จังหวัดสระแก้ว จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดนครปฐม และ (2) พื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ได้แก่ 1) ป่าสงวนแห่งชาติที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดบุกรุก แผ้วถาง ยึดถือครอบครองพื้นที่ป่ามากที่สุด 3 อันดับแรก คือ 1.1) ป่าสงวนแห่งชาติป่าปางน้ำกัลลัดเหนือและป่าปางน้ำกัลลัดใต้ จังหวัดเพชรบุรี 1.2) ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าเขาพระฤาษีและป่าเขาบ่อแร่ แปลงที่หนึ่ง จังหวัดกาญจนบุรี 1.3) ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าวังใหญ่และป่าแม่ น้ำน้อย

จังหวัดกาญจนบุรี และ 2) ป่าสงวนแห่งชาติที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิดบุกรุกตัดไม้ทำลายป่ามากที่สุด 3 อันดับแรก คือ 2.1) ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าวังใหญ่และป่าแม่น้ำน้อย จังหวัดกาญจนบุรี 2.2) ป่าสงวนแห่งชาติ ป่ายางน้ำกลัดเหนือและป่ายางน้ำกลัดใต้ จังหวัดเพชรบุรี และ 2.3) ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าองค์พระ ป่าเขาพระกำ และป่าเขาห้วยพลู จังหวัดสุพรรณบุรี

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง สรุปได้ว่า อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และอาวุธปืน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

4. แนวทางการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง มีดังนี้ 1) ประสานการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ร่วมกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่แบบบูรณาการ 2) จัดทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้อย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม 3) รณรงค์ประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ให้กับประชาชนในพื้นที่และทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึง 4) สร้างแนวร่วมและเครือข่ายความร่วมมือภาคประชาชนในพื้นที่และทุกภาคส่วนในการแจ้งเบาะแสการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้อย่างเป็นทางการเป็นระบบ และ 5) จัดซื้ออาวุธปืนเพื่อใช้ในการปฏิบัติภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้เพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารระดับสูงสังกัดกรมป่าไม้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อำนวยการสำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ และอธิบดีกรมป่าไม้ ควรพิจารณานำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง ได้แก่ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และอาวุธปืนไปพิจารณาประกอบการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการด้านกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และงบประมาณด้านการจัดซื้ออาวุธปืน เพื่อพัฒนาการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานในสังกัดดังกล่าวให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. ผู้บริหารระดับสูงสังกัดกรมป่าไม้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อำนวยการสำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้และอธิบดีกรมป่าไม้ ควรพิจารณาแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากร

ป่าไม้ท้องถิ่นภาคกลางโดยจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ปฏิบัติงานดังกล่าวเพิ่มเติม เช่น ค่ารักษาพยาบาลเมื่อได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน เงินช่วยเหลือค่าการศึกษาแก่ครอบครัว เป็นต้น จะสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ผู้บริหารระดับสูงสังกัดกรมป่าไม้ ควรพิจารณานำแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ท้องถิ่นภาคกลางที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องถิ่นภาคกลาง และภาคอื่น ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

4. ดำเนินการศึกษาวิจัยความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในสังกัดหน่วยงานภาคสนาม ได้แก่ หน่วยป้องกันรักษาป่าที่ตั้งอยู่ทั่วประเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลผลการศึกษาวิจัยที่รอบด้าน สามารถนำมาประมวลผลข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ของหน่วยงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

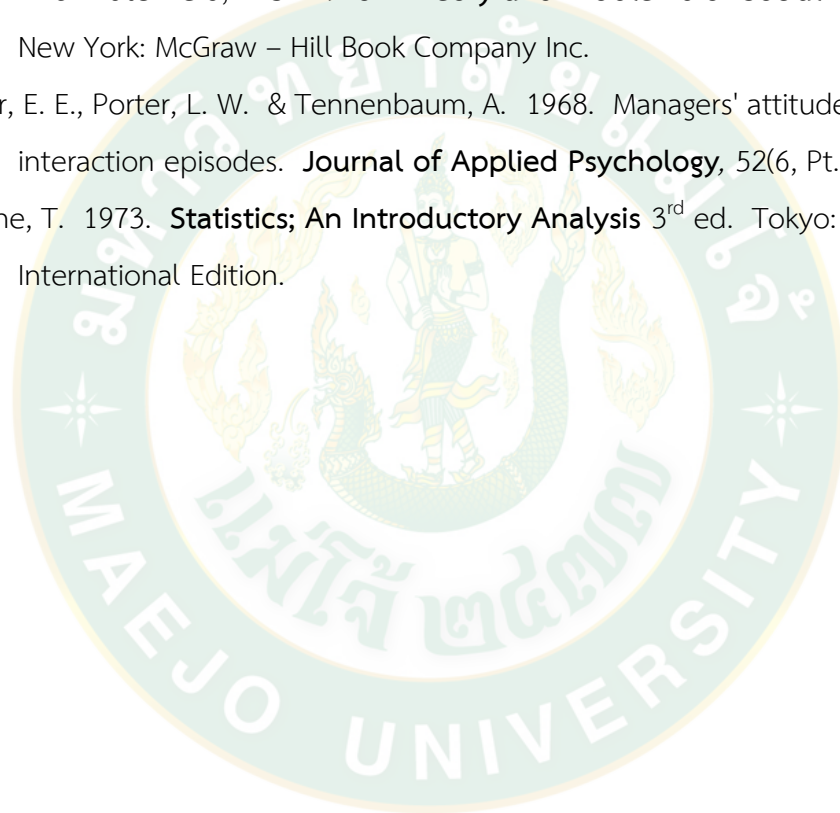
5. ดำเนินการศึกษาวิจัยความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้กับเจ้าหน้าที่ป่าไม้สังกัดศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) ศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 3 (ภาคเหนือ) และศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 4 (ภาคใต้) อย่างครบถ้วน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลผลการศึกษาวิจัยที่มีความรอบด้าน สามารถนำมาประมวลผลข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ของหน่วยงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

บรรณานุกรม

- เกษม จันทร์แก้ว. 2530. **วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพฯ: อักษรสยามการพิมพ์.
- _____. 2544. **วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา. 2560. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560**.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- คมศักดิ์ โสภารัตน์. 2541. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำหน่วยป้องกัน
รักษาป่าในท้องที่จังหวัดแพร่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- จรัญ บุญประกอบ. 2546. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษานองคาย เขต 1 จังหวัดนongคาย**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท.
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนิน ทิววรรณรักษ์. 2548. **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยณรงค์ ดุดดีม. 2544. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภู
หลวง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดำรงศักดิ์ ไชยแสน. 2545. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา
โท. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ตุลา มหภาพสุธานนท์. 2544. **ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของ
ข้าราชการครู สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- นิวัติ เรืองพานิช. 2542. **การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพฯ: รั้วเขียว.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. 2543. **วิธีวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พี. เอ็น. การพิมพ์.
- บุญลาภ สุกใส. 2544. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำส่วนป้องกันและ
ปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520. **ทัศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย**. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยงยุทธ สิมพา. 2547. **ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท**. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รตนพร ศิลปะธนู. 2554. **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทีป ไก่ฟูตส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. การค้นคว้าอิสระปริญญา โท**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2542. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: เจริญทัศน์.
- รุ่งโรจน์ แสงคร้าม. 2532. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองสารวัตรสืบสวนสอบสวนใน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมเกียรติ เสฎู. 2545. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างหน่วยป้องกัน รักษาป่า จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมคิด บางโม. 2545. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนการพิมพ์.
- สมเดช ศรีทัด. 2545. **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 - 2564**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). 2563. **นโยบายป่าไม้แห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน).
- สุบงกช จามี่กร. 2526. **สถิติวิเคราะห์สำหรับงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. 2549. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนา ณ นคร. 2551. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด สำนักงานสหกรณ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สารนิพนธ์ปริญญาโท**. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย.
- สุรัชย์ ชินโย. 2544. **เอกสารศึกษานิเทศก์**. กรุงเทพฯ: เจ เอ็น ที.
- อุทิศ กุฎอินทร์. 2536. **การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและป่าไม้. ใน เอกสารประกอบการ ฝึกอบรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สำหรับเยาวชน ครั้งที่ 6**. กรุงเทพฯ: คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- Good, C. V. 1959. **Dictionary of Education**. New York: Mc Graw-Hill Book.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. 2000. **Behaviors Organization Understanding and Managing the Human Side of Work (IE)**. 8th ed. New Jersey: Prentice – Hall Englewood Cliff.
- Herzberg, F. I. 1959. **The motivation to work**. New York: John Wiley & sons.
- Joseph, T. & Ernest, M. J. 1968. **Industrial Psychology**. 5th ed. London: George Allen & Urwin Ltd.
- Krech, D. & Crutchfield, R. S. 1948. **Theory and Problems of Social Psychology**. New York: McGraw – Hill Book Company Inc.
- Lawler, E. E., Porter, L. W. & Tennenbaum, A. 1968. Managers' attitudes toward interaction episodes. **Journal of Applied Psychology**, 52(6, Pt.1), 432-439.
- Yamane, T. 1973. **Statistics; An Introductory Analysis** 3rd ed. Tokyo: Harper International Edition.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

**การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกัน
และปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการป่าไม้ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในสังกัดกรมป่าไม้ ท้องที่ภาคกลาง ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับหน่วยงานได้อีกด้วย

ดังนั้น ท่านจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงขอความร่วมมือมายังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานสังกัดศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง กรุณาตอบคำถามในแบบสอบถามฉบับนี้ให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้ แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณทุกท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

(นายภูษิต หิรัญพุกษ์)

หัวหน้าศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)

กรมป่าไม้

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แบบสอบถามเลขที่

การศึกษาวิจัย

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลาย
ทรัพยากรป่าไม้ของศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

วัน เดือน ปี ที่ตอบแบบสอบถาม.....

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกัน
และปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ได้ใจความสมบูรณ์

1. เพศ ชาย
 หญิง
2. อายุ ปี (ระบุอายุจริง นับจำนวนเต็มเป็นปี)
3. ระดับการศึกษา
 - ประถมศึกษา
 - มัธยมศึกษา
 - ปวช./ปวส./ปวท./อนุปริญญา
 - ปริญญาตรี
 - ปริญญาโท
 - ปริญญาเอก
4. สถานภาพการสมรส
 - โสด
 - สมรสอยู่ด้วยกัน
 - สมรสแยกกันอยู่
 - หม้าย/หย่าร้าง
5. ประเภทตำแหน่งของท่านในปัจจุบัน
 - ข้าราชการ
 - ลูกจ้างประจำ
 - พนักงานราชการ/บุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานให้ส่วนราชการ

อื่น ๆ (ระบุ).....

6. ปัจจุบันท่านมีรายได้จากการปฏิบัติงานในอัตรา.....บาทต่อเดือน
(โปรดระบุอัตราเงินเดือน/ค่าจ้างที่ได้รับเต็มโดยที่ยังไม่ได้หักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ แต่อย่างใด)
7. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานสังกัดหน่วยงานใด
- ศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)
 - สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี)
 - สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 9 (ชลบุรี)
 - สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 9 (สาขาปราจีนบุรี)
 - สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 10 (ราชบุรี)
 - สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 10 (สาขาเพชรบุรี)
8. หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านในปัจจุบัน
- ปฏิบัติงานสำนักงาน
 - ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ในภาคสนาม
 - ปฏิบัติงานสำนักงานและปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ในภาคสนาม
9. ระยะเวลาการปฏิบัติงานของท่านในสังกัดศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง)
หรือสำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน รวมระยะเวลา.....ปี

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม
การบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงาน
ด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง
ตามความเป็นจริงในแต่ละข้อที่กำหนดไว้เพียงข้อละคำตอบเดี๋ยวนั้น (กรุณาตอบให้ครบ
ทุกข้อ) ทั้งนี้ ระดับความพึงพอใจในแต่ละข้อมีความหมาย ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด - ไม่มี ความพึงพอใจ

ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่					
1. ความเพียงพอของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตรวจปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบ					
2. ความเพียงพอของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานการสนธิกำลังในพื้นที่รับผิดชอบกรณีที่ได้รับการร้องขอเป็นการเร่งด่วน					
3. ความเพียงพอของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานการสนธิกำลังนอกพื้นที่รับผิดชอบกรณีที่ได้รับการร้องขอเป็นการเร่งด่วน					
4. ความเพียงพอของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการบินตรวจสอบสภาพป่าและควบคุมไฟป่าในพื้นที่รับผิดชอบ					
5. ความเพียงพอของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานสืบสวนหาข่าวการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบ					
6. ความเพียงพอของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ด้านการป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบ					
7. ความเพียงพอของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่รับผิดชอบ					
8. ความเพียงพอของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติในพื้นที่รับผิดชอบ					

**ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม
การบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง (ต่อ)**

ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านเงินงบประมาณในการปฏิบัติงาน					
1. ความเพียงพอของเงินงบประมาณค่าใช้สอย (เบี้ยเลี้ยง) ด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน					
2. ความเพียงพอของเงินงบประมาณค่าใช้สอย (ค่าเช่าที่พัก) ด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน					
3. ความเพียงพอของเงินงบประมาณค่าใช้สอย (ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง) ด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน					
4. ความเพียงพอของเงินงบประมาณค่าใช้สอย (ค่าซ่อมแซมยานพาหนะ) ด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน					
5. ความเพียงพอของเงินงบประมาณค่าใช้สอย (ค่าวัสดุต่างๆ ที่จำเป็น) ของหน่วยงาน					
6. ความเพียงพอของเงินงบประมาณค่าตอบแทน (ค่าจ้างบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานให้ส่วนราชการ) ด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน					
7. ความเพียงพอของเงินงบประมาณค่าจ้าง (พนักงานราชการ) ด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน					
8. ความเพียงพอของเงินงบประมาณเพิ่มเติมกรณีมีความจำเป็นเร่งด่วน ด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน					
ด้านวัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
1. ความเพียงพอของยานพาหนะ (รถยนต์ขับเคลื่อน 4 ล้อ) ที่ใช้ปฏิบัติงาน ด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน					
2. ความเพียงพอของยานพาหนะ (รถยนต์บรรทุก 6 ล้อ) ที่ใช้ปฏิบัติงาน ด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน					
3. ความเพียงพอของยานพาหนะ (รถจักรยานยนต์) ที่ใช้ปฏิบัติงาน ด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน					
4. ความเพียงพอของอาวุธปืนที่ใช้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน					
5. ความเพียงพอของวิทยุสื่อสารมือถือที่ใช้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน					

6. ความเพียงพอของวิทยุสื่อสารติดรถยนต์ที่ใช้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน					
7. ความเพียงพอของกล้องถ่ายรูป และกล้องถ่ายวิดีโอที่ใช้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน					
8. ความเพียงพอของเครื่องมือตรวจหาค่าพิกัดด้วยดาวเทียม (GPS) ที่ใช้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน					

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง (ต่อ)

ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
ด้านการบริหารจัดการ	5	4	3	2	1
1. การบริหารจัดการด้านอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน					
2. การบริหารจัดการด้านงบประมาณด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายของหน่วยงาน					
3. การบริหารจัดการ การมอบหมายงานด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ให้มีความเหมาะสมกับอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณที่ได้รับของหน่วยงาน					
4. การบริหารจัดการ การมอบหมายงานด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่รับผิดชอบของหน่วยงาน					
5. ความรวดเร็วและความคล่องตัวในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน					
6. การบริหารจัดการด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน					
7. การบริหารจัดการการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน มีความครอบคลุมทรัพยากรป่าไม้และพื้นที่ป่า					
8. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามฯ ของหน่วยงาน					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม
การบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

คำชี้แจง โปรดระบุข้อเสนอแนะของท่านที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม
การบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลางอย่างอิสระ (โปรดระบุเป็นรายชื่อ)

1.
.....
.....
2.
.....
.....
3.
.....
.....
4.
.....
.....
5.
.....
.....
6.
.....
.....
7.
.....
.....
8.
.....
.....
9.
.....
.....
10.
.....
.....

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง

คำชี้แจง โปรดระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในท้องที่ภาคกลาง (โปรดระบุปัจจัยด้านต่าง ๆ ตามที่หน่วยงานของท่านได้รับหรือมีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ ให้ผู้แทนเจ้าหน้าที่ป่าไม้ของแต่ละหน่วยงานเป็นผู้ระบุข้อมูลในส่วนนี้เพียง 1 คนเท่านั้น)

1. จำนวนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ มีจำนวนทั้งสิ้น.....คน
2. เงินงบประมาณประจำปีของหน่วยงานล่าสุดที่ได้รับเพื่อปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น.....บาท
3. จำนวนยานพาหนะของหน่วยงานที่ใช้เพื่อปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ มีจำนวนเงินทั้งสิ้น.....คัน
4. จำนวนอาวุธปืนของหน่วยงานที่ใช้เพื่อปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ มีจำนวนเงินทั้งสิ้น.....กระบอก
5. จำนวนเครื่องมือสื่อสารของหน่วยงานที่ใช้เพื่อปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ มีจำนวนเงินทั้งสิ้น.....เครื่อง
6. สถิติคดีการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบของหน่วยงานที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี 2558 – 2562 (จำนวนคดีทั้งหมด) มีจำนวนทั้งสิ้น.....คดี

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี



ภาคผนวก ข

Multiple Linear Regression Analysis

```

GET
FILE='D:\Master\Pusit\run1.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE DataSet1.
SAVE OUTFILE='D:\Master\Pusit\run1.sav'
  /COMPRESSED.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT budget
  /METHOD=STEPWISE officers vehicle guns communication cases.

```

Regression

Notes

Output Created		17-MAY-2021 13:30:12
Comments		
Input	Data	D:\Master\Pusit\run1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	6
Missing Value	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Handling	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		
REGRESSION		
/MISSING LISTWISE		
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA		
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)		
/NOORIGIN		
/DEPENDENT budget		
/METHOD=STEPWISE officers vehicle guns communication cases.		
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Memory Required	5360 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] D:\Master\Pusit\run1.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	officers		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	guns		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: budget

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.955	381.16944
2	.997 ^b	.995	.991	168.92390

a. Predictors: (Constant), officers

b. Predictors: (Constant), officers, guns

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15438439.875	1	15438439.875	106.259	.000 ^b
	Residual	581160.578	4	145290.145		
	Total	16019600.453	5			
2	Regression	15933994.603	2	7966997.301	279.198	.000 ^c
	Residual	85605.850	3	28535.283		
	Total	16019600.453	5			

a. Dependent Variable: budget

b. Predictors: (Constant), officers

c. Predictors: (Constant), officers, guns

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3721.611	342.632		10.862	.000
	officers	42.332	4.107	.982	10.308	.000
2	(Constant)	3317.908	180.115		18.421	.000
	officers	38.491	2.040	.893	18.868	.000
	guns	25.215	6.051	.197	4.167	.025

a. Dependent Variable: budget

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	vehicle	-.650 ^b	-.804	.480	-.421	.015
	guns	.197 ^b	4.167	.025	.923	.796
	communication	.033 ^b	.236	.829	.135	.609
	cases	.015 ^b	.132	.903	.076	.912
2	vehicle	-.437 ^c	-1.503	.272	-.728	.015
	communication	.040 ^c	.666	.574	.426	.609
	cases	.071 ^c	2.794	.108	.892	.843

a. Dependent Variable: budget

b. Predictors in the Model: (Constant), officers

c. Predictors in the Model: (Constant), officers, guns

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายภูษิต หิรัญพุกฤษ
เกิดเมื่อ	26 มิถุนายน พ.ศ. 2512
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2526 มัธยมศึกษา โรงเรียนประเทียวิทยาทานจังหวัดสระบุรี พ.ศ. 2531 โรงเรียนป่าไม้แพร์ จังหวัดแพร์ (รุ่นที่ 32) พ.ศ. 2561 ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดแพร์
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2533 เจ้าพนักงานป่าไม้ 2 สำนักงานป่าไม้เขตปราจีนบุรี พ.ศ. 2537 เจ้าพนักงานป่าไม้ 3 สำนักงานสำนักงานป่าไม้ จังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2539 เจ้าพนักงานป่าไม้ 4 สำนักงานป่าไม้เขตสระบุรี พ.ศ. 2543 เจ้าพนักงานป่าไม้ 5 ทำหน้าที่หัวหน้าสายตรวจ สำนักงานป่าไม้เขตสระบุรี กรมป่าไม้ พ.ศ. 2557 เจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 12 ทำหน้าที่หัวหน้าห้องรองอธิบดีกรมป่าไม้ และทำหน้าที่ ผู้อำนวยการส่วนป้องกันและปราบปรามที่ 1 ภาคกลาง พ.ศ. 2558 เจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส สำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า กรมป่าไม้ ทำหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) กรมป่าไม้ พ.ศ. 2559 เจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส ทำหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) สำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า พ.ศ. 2563 เจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนป้องกันและกิจการพิเศษ สำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า กรมป่าไม้