

องค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าในประเทศไทย

ปิยะทิพย์ เอี้ยวพานิช*, ไพศาล จันทรงษ์**, ชัยณพวงศ์ ทองพวง***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานพิทักษ์ป่าจำนวน 645 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตรวัด 5 ระดับ ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยแสดงด้วยค่า Cronbach's Alpha Coefficient (α) เท่ากับ 0.940 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าร้อยละ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าในประเทศไทย มี 4 องค์ประกอบ รวม 20 ตัวแปร เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความภูมิใจในงาน (0.968) มี 7 ตัวแปร 2) บรรยากาศการปฏิบัติงาน (0.894) มี 7 ตัวแปร 3) การรู้คุณค่าของงาน (0.688) มี 3 ตัวแปร และ 4) ความเกื้อกูลของผู้บังคับบัญชา (0.612) มี 3 ตัวแปร ซึ่งผลการตรวจสอบสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้ P-value = 0.000, CMIN/df = 2.805, RMSEA = 0.053, PCLOSE = 0.198, TLI = 0.955, CFI = 0.963, SRMR = 0.0350, GFI = 0.934 และ AGFI = 0.911 ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงว่า การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลผู้เป็นพนักงานพิทักษ์ป่าควรให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่ การจัดให้สถานที่ทำงานมีบรรยากาศสนับสนุนงาน การทำให้พนักงานพิทักษ์ป่ารู้คุณค่างานของตน และการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีความเกื้อกูลต่อพนักงานพิทักษ์ป่า

คำสำคัญ : ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน, พนักงานพิทักษ์ป่า, พื้นที่คุ้มครอง

* นักศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน

** อาจารย์ประจำ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Corresponding author, email: piyathip.gtzbkk@gmail.com, Tel 081-6122135

Received : February 24, 2023; Revised : March 11, 2023; Accepted : March 15, 2023

The Component of Work Passion of the Park Rangers in Thailand

Piyathip Eawpanich*, Phaisarn Jantarungsri**, Chisanupong Thongpuang***

Abstract

This study aims to determine the components of Thai park ranger's work passions. Samples were 645 rangers from simple random sampling. Data were collected through 5 rating scale closed-end questionnaires. Its reliability in the form of the Cronbach alpha coefficient (α) was 0.940. Data were analyzed by percentage, exploratory factor analysis, and confirmatory factor analysis.

The research found that the Thai Park Ranger's work passion consists of 4 components with the total of 20 indicators. Their priority by factor loading value are Pride of Duty (0.968) with 7 indicators, Work Atmosphere (0.894) with 7 indicators, Meaningful Mission (0.688) with 3 indicators, and Empathic Supervisor (0.612) with 3 indicators. The measurement model confirmed to fit with the empirical data. The model fit indexes showed that P-value = 0.000, CMIN/ df = 2.805, RMSEA = 0.053, PCLOSE = 0.198, TLI = 0.955, CFI = 0.963, SRMR = 0.0350, GFI = 0.934, and AGFI = 0.911. It is recommended that park rangers' human resources management should focus on building their duty prides, providing supportive working atmosphere to their missions, promoting their work values, and facilitating their supervisor to handle them with cares.

Keywords : Work passion, Park ranger, Protected area

* Student, Public and Private Organizational Management Program, Christian University of Thailand

** Instructor, Public and Private Organizational Management Program, Christian University of Thailand

*** Assistant Professor, Public and Private Organizational Management Program, Christian University of Thailand

Corresponding author, email: piyathip.gtzbkk@gmail.com, Tel 081-6122135

Received : February 24, 2023; **Revised :** March 11, 2023; **Accepted :** March 15, 2023

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

พื้นที่คุ้มครองในประเทศไทยเริ่มขึ้นอย่างเป็นทางการจากพระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2503 และพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 ในปัจจุบันกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานบริหารจัดการพื้นที่คุ้มครองในประเทศไทยทั้งหมด และพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับ ได้รับการปรับปรุงและตราขึ้นใหม่เป็นพระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ในปี พ.ศ. 2563 พื้นที่คุ้มครองของไทยมีทั้งสิ้น 429 แห่ง ครอบคลุมพื้นที่ 67.23 ล้านไร่หรือ 20.96% ของพื้นที่ประเทศ มีพนักงานพิทักษ์ป่าแบ่งเป็นลูกจ้างประจำ 1,141 คน พนักงานราชการ 4,926 คน (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช, 2562) นอกนั้นคือผู้ที่มีสัญญาจ้างเป็นพนักงานจ้างเหมาบุคคลภายนอก ซึ่งจัดจ้างโดยพื้นที่คุ้มครองแต่ละแห่งทั่วประเทศตามเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรรายปี ในปี พ.ศ. 2564 จำนวนพนักงานพิทักษ์ป่าของไทย รวมทั้งสิ้น 21,117 คน (31 ก.ค. วันจนท.พิทักษ์โลก “วราวุธ” เชิดชูเกียรติวีรชนพิทักษ์ป่า, 31 กรกฎาคม 2564)

ทั่วโลกตระหนักว่าพนักงานพิทักษ์ป่า (Rangers) คือบุคลากรแนวหน้า (Front line) ของพื้นที่คุ้มครองที่มีความสำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ และสัตว์ป่า แต่ผลการศึกษาของ Anagnostou, Gunn, Nibbs, Muntaner, & Doberstein (2022) พบว่า ภารกิจที่พนักงานพิทักษ์ป่าดำเนินการมีความหลากหลาย เช่น ลาดตระเวน ให้บริการด้านนันทนาการ เป็นผู้สื่อคุณค่าธรรมชาติ ดูแลความปลอดภัยของผู้มาเยือน ทำการกักขัง เป็นผู้สร้างความเข้าใจความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่น ฯลฯ และพบว่า สถานะการจ้างของพนักงานพิทักษ์ป่าอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่ามาตรฐานที่ควรเป็น (Precarious employment) เช่น ไม่มีความมั่นคงในงาน ขาดระบบประกันสังคม ขาดอุปกรณ์ทำงาน ขาดโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ขาดข้อมูลหมายคุ้มครองสิทธิการเป็นลูกจ้าง สถานที่ทำงานมีความอันตรายตักตัก ต้องห่างจากครอบครัวเป็นเวลานาน ได้รับค่าตอบแทนน้อย และการทำงานมีความเสี่ยงต่อภัยทั้งเชิงกายภาพและเชิงสังคม เช่น การถูกประทุษร้ายจากผู้ประสงค์กระทำความผิดกฎหมาย การเป็นไข้ป่า และอุบัติเหตุในการทำงาน ทั้งนี้ สมาพันธ์ผู้พิทักษ์ป่าสากล รายงานว่าช่วง ค.ศ. 2009-2020 มีพนักงานพิทักษ์ป่าทั่วโลกเสียชีวิตในหน้าที่ไม่น้อยกว่า 1,157 คน (Singh et al., 2021) สำหรับพนักงานพิทักษ์ป่าในประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2561-2564 มีพนักงานพิทักษ์ป่าเสียชีวิตจำนวน 45 คน ได้รับบาดเจ็บหรือป่วย จำนวน 125 คน (31 ก.ค. วัน จนท.พิทักษ์ป่าโลก “วราวุธ” เชิดชูเกียรติวีรชนพิทักษ์ป่า, 31 กรกฎาคม, 2564)

ผลการวิจัยของ Moreto, Lemieux, & Nobles (2017) พบว่า เหตุหลักที่พนักงานพิทักษ์ป่าในเอเชียดำรงตนอยู่ในอาชีพนี้ แบ่งเป็น (1) ปัจจัยเร้าภายนอก (Extrinsic motivation) ได้แก่ ไม่มีงานทางเลือกอื่น มีโอกาสก้าวหน้าในงาน มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และงานนี้ทำให้ตนได้รับความเคารพจากคนในชุมชน และ (2) ปัจจัยเร้าภายใน (Intrinsic motivation) ได้แก่ มีความสุขที่ได้อยู่ใกล้ธรรมชาติ มีความสุขที่เป็นพนักงานพิทักษ์ป่า ชอบเป็นผู้นำกฎหมายมาสู่การปฏิบัติ เชื่อว่าเป็นอาชีพหนึ่งที่น่าตื่นเต้น และเป็นความฝันที่เป็นจริง นอกจากนี้ผู้วิจัยพบผลการวิจัยอีกจำนวนมากที่พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่ามีความภูมิใจที่เป็นผู้พิทักษ์ป่า ภูมิใจที่ได้ทำงานอนุรักษ์ธรรมชาติ การมีความสุขที่ได้ทำงานนี้ มีความสุขกับการช่วยเหลือผู้คน (Spira, Kirkby, & Plumptre, 2019) ภูมิใจในงานที่ทำ (ซูลีรัตน์ จันทรเชื้อ, 2547) ภูมิใจในสถานที่ทำงาน (สายซอ ลิมกุล, 2560) และภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของการดูแลทรัพยากรอันเป็นฐานการพัฒนาประเทศ (Moreto et al., 2017) เป็นต้น

ความสุขและความภูมิใจที่เกิดขึ้นจากงานของพนักงานพิทักษ์ป่าล้วนเป็นความรู้สึกนึกคิดที่เกิดขึ้นภายในจิตใจต่องานที่ตนทำหน้าที่อยู่ ซึ่งมีนัยยะสอดคล้องกับความหมายของคำว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน

(Work passion) ซึ่งเป็นกระบวนการประเมินผลทางจิตวิทยาภายในตัวบุคคลที่เกิดอย่างต่อเนื่อง เป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมในงานขององค์กร ทำให้บุคคลมีความตั้งใจและแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์อย่างคงเส้นคงวา (Zigarmi, Nimon, Houson, Witt, & Diehl, 2009) ทั้งนี้ Salessi, Omar, & Vaamonde (2017) อธิบายว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานเกิดขึ้นได้ใน 2 ลักษณะ ที่อ้างอิงจากโมเดลทวิลักษณ์ของความมุ่งมั่นทุ่มเท (The Dualistic Model of Passion) พัฒนาขึ้นโดย Robert J. Vallerand ในปี ค.ศ. 2003 ทั้งนี้ Salessi, Omar & Vaamonde (2017) ระบุว่า หากความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่เกิดขึ้นเป็นไปอย่างสอดคล้องกับความชอบด้านอื่นของตน (Harmonize Passion: HP) จะนำพาให้ไปสู่ผลลัพธ์แห่งการปรับตัวของพนักงาน แต่หากเกิดขึ้นในลักษณะที่ขัดแย้งกับความชอบด้านอื่นของตน (Obsessive Passion: OP) พนักงานจะเกิดความอึดอัดใจและอาจปรับตัวไปในทางไม่ถูกไม่ควร เช่น ทำงานแบบตั้งรับ (Passive) และตกอยู่ในทาสสภาพกับงาน (Enslaving)

งานวิจัยจำนวนมากรายงานผลดีของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานต่อการทำงานของพนักงาน เช่น พึงพอใจในงาน อุดมอดกลืน (Absorption) (Purba & Ananta, 2018) ผูกพันในงาน (Engagement) (Banuelos, Descals, & Castano, 2016) พบเป้าหมายของชีวิต และพอใจในคุณภาพชีวิตแบบนามธรรม (Subjective well-being) (Yukhymenko-Lescroart & Sharma, 2018) ไม่ย่อท้อต่องาน (Exhaustion) และไม่หมดแรงท้อแท้ (Burnout) (Nerowski, 2018) มีพลังสูงงานหนักด้วยความพึงพอใจ (Houlfort, Phillippe, Vallerand, & Menard, 2013) ส่งผลต่อการให้บริการที่ดี (พิมพ์นารา โพธิ์ศรี, 2556) เป็นต้น

ดังนั้น แม้สภาวะการจ้างงานของพนักงานพิทักษ์ป่าจะด้อยกว่ามาตรฐานการจ้างงานที่ควรเป็น (Precarious employment) และต้องเผชิญความเสี่ยงภัยในงาน แต่พนักงานพิทักษ์ป่ายังคงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในงาน มีความสุขในงาน ภูมิใจในหน้าที่ ผู้วิจัยจึงมีข้อสงสัยว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าของไทยประกอบด้วยปัจจัยอะไรบ้าง ในขณะที่ผู้วิจัยไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของผู้ประกอบอาชีพพนักงานพิทักษ์ป่าในประเทศใดเลย ผู้วิจัยจึงประสงค์ทำการศึกษาเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่จากข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการคัดสรรบุคคลก่อนเข้าทำงานเป็นพนักงานพิทักษ์ป่า และเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้พนักงานพิทักษ์ป่าของไทยเกิดและดำรงความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

คำถามการวิจัย

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทยมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่า
2. เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรแต่ละองค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่า
3. เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาองค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าในประเทศไทย โดยใช้แนวความคิดหรือทฤษฎีที่มีอยู่จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

Zigarmi & Nimon (2011) ได้ศึกษาและพัฒนาโมเดลความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน มี 12 ปัจจัย ได้แก่ ความเท่าเทียมในการทำงาน ความเท่าเทียมในนโยบายและขั้นตอนทำงาน ความก้าวหน้าในงาน ผลงานที่คาดหวัง มอบหมายงานที่มีคุณค่า ความอิสระในการตัดสินใจ ความเหมาะสมของภาระงาน และงานที่หลากหลาย ความสัมพันธ์กับหัวหน้า และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือในองค์กรอย่างเป็นกันเอง และการได้รับการประเมินถึงผลการทำงาน

ณัฐพร วิรุฬหารุณ และวาสิตา บุญสาธ (2560) ได้นำโมเดลความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานของ Zigarmi & Nimon (2011) ทดสอบกับทนายทฤษฎีกิจกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในไทย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทมี 12 ปัจจัยย่อย คือ (1) คุณค่าของงานที่ทำ (2) ความหลากหลายของภารกิจ (3) ความคาดหวังในการดำเนินการ (4) การให้ความเห็น (5) การมีอำนาจตัดสินใจในตน (6) ความร่วมมือ (7) ความยุติธรรมในกระบวนการ (8) อายุ (9) เพศ (10) ความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ (11) อัตลักษณ์ในบทบาทหน้าที่ และ (12) สมดุลของงาน

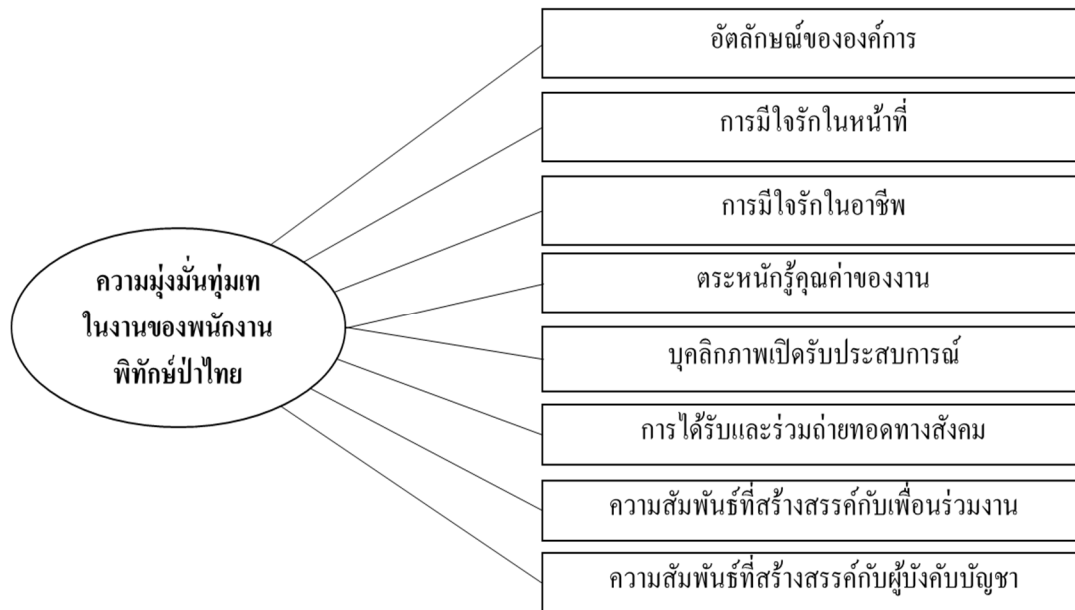
Serrano-Fernandez, Boada-Grau, Gil-Ripoll, & Vigil-Colet (2019) ได้วิจัยการทำนายของตัวแปรของความมุ่งมั่นทุ่มเทที่ส่งผลกับงาน พบว่า บุคลิกภาพของบุคคล เช่น บุคลิกภาพแสดงตัว (Extraversion) ความมั่นคงในอารมณ์ (Emotional stability) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การเปิดรับต่อประสบการณ์ (Openness to experience) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน

สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล (2558) ได้วิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างของควมมีใจรักงานของครู พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของครู มี 4 องค์ประกอบ คือ ความมีใจรักงานหน้าที่ ความมีใจรักในวิชาชีพ ความมีใจรักในการเจริญก้าวหน้า และความมีใจรักในองค์กร

กุลธิดา กรมเวช (2558) ได้วิจัยเรื่องความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร (Organizational socialization) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนส่งเสริมพัฒนาความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน

จุฑาจิตร ประดิษฐ์เจริญ (2559) ได้วิจัยเรื่องบทบาทของอัตลักษณ์องค์กรและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า อัตลักษณ์องค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยอัตลักษณ์ขององค์กร ประกอบด้วย อัตลักษณ์ 5 ด้าน คือ ด้านผู้นำ ด้านพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมีชื่อเสียง และด้านค่านิยมหลักขององค์กร

ผู้วิจัยจึงได้นำความรู้ข้างต้นสังเคราะห์กับความรู้ที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญ ที่เป็นพนักงานพิทักษ์ป่าผู้ปฏิบัติงานในภาคสนามไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 24 ท่าน พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ (1) ภูมิใจในอัตลักษณ์ขององค์กร (2) การมีใจรักในหน้าที่ (3) การมีใจรักในอาชีพ (4) ตระหนักรู้คุณค่าของงาน (5) บุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์ (6) การได้รับและร่วมถ่ายทอดทางสังคม (7) ความสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน และ (8) ความสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์กับผู้บังคับบัญชา ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) โดยการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) และการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรมีสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า ทั้งลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบุคคลภายนอก ปฏิบัติงานภาคสนามในอุทยานแห่งชาติเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า และเขตห้ามล่าสัตว์ป่า ทั่วประเทศรวม 21,117 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 500 คน ตามทฤษฎีของ MacCallum, Widaman, Zhang, & Hong (1999) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบ (Simple random sampling) โดยกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชได้จัดส่งแบบสอบถาม ไปยังสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ทั่วประเทศ เพื่อให้พนักงานพิทักษ์ป่าในสังกัด ตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนรวม 645 ฉบับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดในการวิจัยมาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐาน 5 ระดับ แล้วทดสอบความตรงของข้อคำถาม (Validity test) โดยคำนวณ Index of Item - Objective Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน แล้วทำการลดและปรับแบบสอบถามจาก 51 เหลือ 47 ข้อคำถาม ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability test) พบค่า Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.940

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย สิทธิในการยุติหรือปฏิเสธการให้สัมภาษณ์ และได้ขออนุญาตบันทึกเสียงและภาพระหว่างการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญทั้ง 24 คน และในการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้มีหนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์การวิจัย พร้อมระบุว่า การให้ข้อมูลเป็นไปด้วยความสมัครใจโดยแนบไปพร้อมกับแบบสอบถาม ซึ่งกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เป็นผู้จัดส่งไปถึงกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งหนังสือคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พร้อมหนังสือรับรองโครงการวิจัยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน รับรองเลขที่ น. 03/2564 วันที่ 29 กรกฎาคม 2564 และผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ตามหนังสือที่ ทส. 0909.204/16626 ลงวันที่ 6 กันยายน 2564 และที่ ทส. 0910.5803/17996 ลงวันที่ 22 กันยายน 2564 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่ข้อมูลสมบูรณ์ จำนวน 645 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ วิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่คุ้มครอง ประเภทสัญญาจ้างงาน โดยค่าร้อยละ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA) และการวิเคราะห์เชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล สมมติฐาน ที่อ้างอิงจาก Hair, Black, Babin, & Anderson (2010) และ Kula & Guler (2014)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง รวม 645 คน พบว่า เป็นพนักงานราชการ 376 ราย (ร้อยละ 58.29) พนักงานจ้างเหมา 224 ราย (ร้อยละ 34.73) และลูกจ้างประจำ 45 ราย (ร้อยละ 6.98) เป็นชาย 599 ราย (ร้อยละ 92.87) เป็นหญิง 45 ราย (ร้อยละ 6.98) ช่วงอายุมากที่สุด คือ 35-44 ปี (ร้อยละ 30.70) น้อยที่สุดคืออายุน้อยกว่า 25 ปี (ร้อยละ 4.34) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานนานกว่า 14 ปี มากที่สุด คือ 179 ราย (ร้อยละ 27.75) และน้อยที่สุดคือทำงานมา 11-14 ปี (ร้อยละ 11.47) สถานที่ทำงานอยู่ในภาคเหนือมากที่สุด คือ 303 ราย (ร้อยละ 46.98) รองลงมาคือภาคใต้ 143 ราย (ร้อยละ 22.17) และน้อยที่สุดคือภาคกลาง 14 ราย (ร้อยละ 2.17) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบค่า Kaiser-Meyer-OLKIN (KMO) เท่ากับ 0.972 (มากกว่า 0.50) แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ Chi-square เท่ากับ 2315.400 ค่า $df = 1081$ และค่า $p\text{-value} < 0.01$ แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำมาใช้วิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบ KMO และ Bartlett's Test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.972
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2315.400
	Df	1081
	Sig.	0.000

ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโดยวิธี Principle axis factoring (PAF) และหมุนแกนโดยวิธี Promax with kaiser normalization เนื่องจากข้อมูลเชิงประจักษ์อาจมีความสัมพันธ์ต่อกัน ภายหลังการสกัดตัวแปรตามข้อตกลงเบื้องต้นว่า ค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่า 1.00 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.4 พบว่า ตัวแปรจัดกลุ่มได้ 4 องค์ประกอบ 34 ตัวแปร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละความแปรปรวน และร้อยละสะสมความแปรปรวน

องค์ประกอบ	จำนวนตัวแปร เชิงประจักษ์	ค่าไอเกน ≥ 1	ร้อยละของ ความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของ ความแปรปรวน
ความภูมิใจในหน้าที่ (PD)	14	16.995	49.986	49.986
บรรยากาศการปฏิบัติงาน (WA)	12	2.011	5.916	55.902
การรู้คุณค่าของงาน (MM)	5	1.388	4.084	59.986
ความเกื้อกูลของผู้บังคับบัญชา (ES)	3	1.238	3.640	63.626

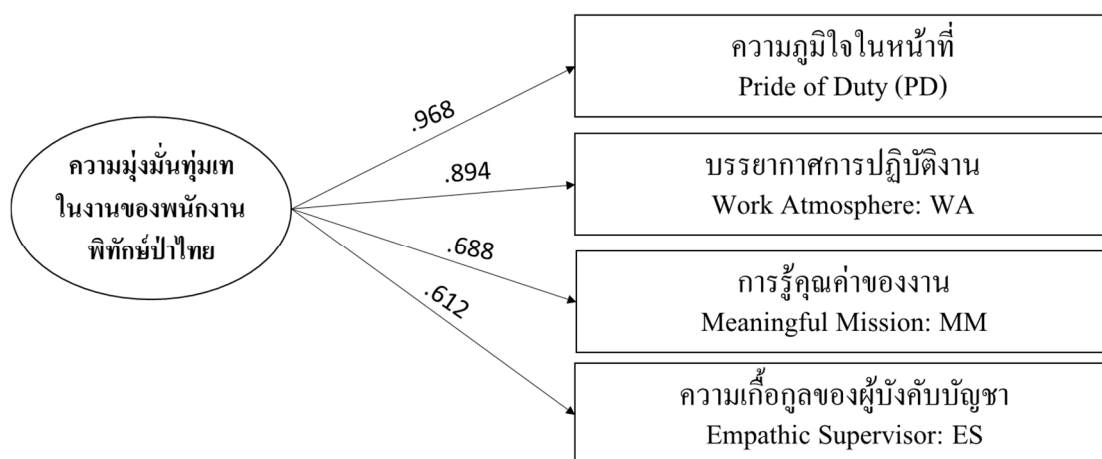
3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง พบโมเดลสมมติฐาน 4 องค์ประกอบ รวม 20 ตัวแปร สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 8 ดัชนี ได้แก่ ค่า P-value เท่ากับ 0.000 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/df) เท่ากับ 2.770 ดัชนี RMSEA เท่ากับ 0.052 ดัชนี PCLOSE เท่ากับ 0.243 ดัชนี TLI เท่ากับ 0.958 ดัชนี CFI เท่ากับ 0.966 ดัชนี SRMR เท่ากับ 0.0324 ดัชนี GFI เท่ากับ 0.936 และดัชนี AGFI เท่ากับ 0.913 ดังตารางที่ 3

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า โมเดลสมมติฐาน ผ่าน 4 องค์ประกอบ คือ ความภูมิใจในหน้าที่ บรรยากาศการปฏิบัติงาน การรู้คุณค่าของงาน และความเกื้อกูลของผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลผ่านเกณฑ์ จำนวน 8 ดัชนี ได้แก่ ค่า P-value เท่ากับ 0.000 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/df) เท่ากับ 2.805 ดัชนี RMSEA เท่ากับ 0.053 ดัชนี PCLOSE เท่ากับ 0.198 ดัชนี TLI เท่ากับ 0.955 ดัชนี CFI เท่ากับ 0.963 ดัชนี SRMR เท่ากับ 0.0350 ดัชนี GFI เท่ากับ 0.934 และดัชนี AGFI เท่ากับ 0.911 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลจาก CFA อันดับหนึ่งและอันดับสอง

Model	P-value	df	CMIN/df	RMSEA	PCLOSE	TLI	CFI	SRMR	GFI	AGFI
อันดับหนึ่ง	.000	155	2.770	.052	.243	.958	.966	.0324	.936	.913
อันดับสอง	.000	157	2.805	.053	.198	.955	.965	.0350	.934	.912

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่า มี 4 ด้าน รวม 20 ตัวแปร เรียงลำดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ ความภูมิใจในหน้าที่ (Pride in duties: PD) น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.968 บรรยากาศการปฏิบัติงาน (Work Atmosphere: WA) น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.894 การรู้คุณค่าของงาน (Meaningful Mission: MM) น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.688 ความเกื้อกูลของผู้บังคับบัญชา (Empathic Supervisor: ES) น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.612 ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ขององค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทย

การอภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบสำคัญของการวิจัยนี้ พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทย มี 4 องค์ประกอบ เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบที่สำคัญอันดับแรก คือ ความภูมิใจในหน้าที่ ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ 1) ภูมิใจที่ผ่านความยากลำบากในการปฏิบัติภารกิจ 2) สุขใจที่ได้ให้ความรู้แก่เยาวชนในการอนุรักษ์ 3) พร้อมที่จะทำงานทั้งกลางวันและกลางคืนตามความรับผิดชอบ 4) ยินดีทำงานแม้เพื่อนร่วมอาชีพบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการทำงาน 5) ภูมิใจที่ได้เป็นตัวแทนหน่วยงานเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานต่าง ๆ 6) ภูมิใจที่ได้ทำให้ชาวบ้านมีความเข้าใจระเบียบกฎหมายการอนุรักษ์ และ 7) ภูมิใจที่มีส่วนร่วมระงับเหตุ-จับกุม-แจ้งความดำเนินคดีผู้ทำผิดกฎหมาย สะท้อนให้เห็นความภูมิใจในหน้าที่ของพนักงานพิทักษ์ป่าไทยที่งานหลายด้าน สอดคล้องกับผลการศึกษาโดย Moreto et al. (2017) ที่พบว่า พนักงานพิทักษ์ป่าทำภารกิจหลายด้านไม่เพียงเฉพาะการลาดตระเวนเท่านั้น แต่เป็นผู้เข้าทำความเข้าใจกับชุมชนร่วมการวิจัยและสำรวจ ให้บริการแก่ผู้มาเยือน ฯลฯ ทั้งนี้ ภารกิจหน้าที่ของพนักงานพิทักษ์ป่าที่มีความหลากหลาย นับเป็นอัตลักษณ์ของอาชีพนี้ สะท้อนไปยังความภูมิใจในหน้าที่ของพนักงานพิทักษ์ป่า สะท้อนถึงอัตลักษณ์ขององค์กร และนับเป็นองค์ประกอบสำคัญของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่า

2. องค์ประกอบรองลงมา คือ บรรยากาศการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีความสุขใจได้ทำงานในสถานที่ทำงานที่แวดล้อมด้วยธรรมชาติสมบูรณ์สวยงาม 2) ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการปฏิบัติงานพิทักษ์ป่าเสมอ 3) พร้อมทุ่มเทเสมอแม้ไม่มีใครเห็นผลงานและความตั้งใจในการทำงาน 4) ชอบใจที่ได้พัฒนาตนเองจากภารกิจลาดตระเวนเชิงคุณภาพ 5) มีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจและไว้วางใจได้เสมอ 6) ได้รับ

กำลังใจในการทำงานจากครอบครัวเสมอ และ 7) สุขใจที่ได้ทำงานในสถานที่ที่มีอากาศบริสุทธิ์ซึ่งส่งผลดีต่อสุขภาพ ตัวแปรเชิงประจักษ์ทั้ง 7 นี้ สะท้อนความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อสถานที่ทำงาน สิ่งที่เกิดขึ้นกับตัวเองจากคนรอบข้าง จึงสอดคล้องกับนิยามคำว่า บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ที่ Permarupan, Al-Mamun, Saufi, & Zainol (2013) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นมุมมองร่วมกันของพนักงานในองค์การที่มีต่อนโยบาย แนวทางปฏิบัติ และขั้นตอนการดำเนินงานขององค์การ งานที่เป็นกิจวัตร และกลไกการมอบรางวัลกับพฤติกรรมที่พนักงานกระทำเป็นไปตามเกณฑ์ และรวมถึงสถานที่ปฏิบัติงาน (Workplace) วัฒนธรรมองค์การ ความสัมพันธ์กับบุคลากรรอบด้าน ความยุติธรรมในการทำงาน การได้รับผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และบรรยากาศองค์การที่เป็นไปตามความคาดหวังของพนักงานทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน

3. องค์ประกอบอันดับสาม คือ การรู้คุณค่าของงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) รับรู้ระบบนิเวศ ป่าไม้ สัตว์ป่าที่ได้รับการปกป้องจากพนักงานพิทักษ์ป่า ทำให้ชุมชนบริเวณนี้มีชื่อเสียงที่ดีได้ 2) รู้ว่างานทำให้ชาวบ้านได้รับความปลอดภัยจากอันตรายที่อาจเกิดจากสัตว์ป่าได้ และ 3) รู้ว่างานพิทักษ์ป่าให้ประโยชน์ทางอ้อมแก่ประชาชน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐพร วิรุฬหารุณ และวาสิตา บุญสาธ (2560) ที่พบว่า คุณค่าของงานเป็นปัจจัยประกอบหนึ่งของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของผู้รับช่วงบริหารธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อมของครอบครัว สอดคล้องกับการศึกษาของประวีณา คาไซ และวาสิตา บุญสาธ (2561) ที่พบว่า งานที่มีคุณค่าเป็นปัจจัยประกอบหนึ่งของความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโรงแรมขนาดเล็กที่ได้รับรางวัล Thailand Boutique Award มีความมุ่งมั่นทุ่มเทที่มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม นอกจากนี้ผลการศึกษานี้สนับสนุนข้อเสนอของ สมาพันธ์ผู้พิทักษ์ป่าสากล (International Ranger Federation: IRF) ที่มีเป้าหมายที่จะทำให้สังคมทั่วไป ตระหนัก ยอมรับ และให้การสนับสนุนในสำคัญของพนักงานพิทักษ์ป่าว่า เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาประเทศเช่นเดียวกับอาชีพทหาร แพทย์ พยาบาล ตำรวจ ฯลฯ โดยสมาพันธ์ผู้พิทักษ์ป่าสากล (IRF) มีเป้าหมายจะสร้างให้เกิดความเป็นวิชาชีพพนักงานพิทักษ์ป่า (Ranger professionalization) ที่มีมาตรฐานและมีการรับรองสมรรถนะในระดับสากล เพื่อให้ประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคหนึ่ง ๆ นำมาปรับให้เป็นมาตรฐานวิชาชีพสำหรับภูมิภาคนั้น ๆ (Singh et al., 2021)

4. องค์ประกอบที่สำคัญอันดับสุดท้าย คือ ความเกื้อกูลของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ได้รับการดูแลเอาใจใส่และเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา 2) ได้รับคำแนะนำที่ดีจากผู้บังคับบัญชาเสมือนเป็นคนในครอบครัว และ 3) ผู้บังคับบัญชาร่วมลงพื้นที่หรือเดินป่าด้วยทุกครั้งที่มีโอกาส การมีความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์กับหัวหน้าพื้นที่คุ้มครอง บรรยากาศการทำงานที่หัวหน้าพื้นที่ให้ความเป็นกันเอง แสดงความห่วงใยเสมือนคนในครอบครัว ให้การสนับสนุนทั้งด้านงานและชีวิตส่วนตัว และไว้วางใจมอบหมายงานโดยไม่ลังเล ทำให้เกิดความรู้สึกมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพนักงานพิทักษ์ป่าไทยเป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาของ Salessi et al. (2017) ที่พบว่า มุมมองของพนักงานว่าหัวหน้างานหรือผู้จัดการของตนให้การสนับสนุน มีลักษณะผู้นำแบบปรับเปลี่ยน (Transformational leadership) และองค์การมีวัฒนธรรมแบบเสมือนเครือญาติ (Clan organizational culture) มีผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ประวีณา คาไซ และคณะ (2561) ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้นำในทางบวกส่งเสริมให้พนักงานโรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทยที่ได้รับรางวัล Thailand Boutique Award เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ho & Astakhova (2020) ที่พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทของผู้บังคับบัญชามีการถ่ายทอดไปยังพนักงานได้ โดยความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่สอดคล้องกับความชอบของตน (HP) จะถูกส่งผ่านไปยังผู้ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic leadership) ในขณะที่ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน

ขัดแย้งกับความชอบด้านอื่นของตน (OP) ถูกส่งผ่านไปยังผู้ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาที่ให้รางวัลแบบมีเงื่อนไข (Contingent reward leadership) โดยกลไกการส่งผ่านนี้มีใช้เป็นเพียงการแพร่ไปทางอารมณ์ (Emotional contagion) และมีใช้เป็นการเลียนแบบหรือคัดลอกสิ่งที่เห็นหรือสัมผัสได้เท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดแนวทางและมาตรการในดำเนินการด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การสื่อสารสาธารณะเพื่อเชิดชูความสำคัญของอาชีพพนักงานพิทักษ์ป่าให้สาธารณชนได้รับรู้และเข้าใจถึงคุณค่าของงานพิทักษ์ป่าว่า มีความสำคัญกับการพัฒนาประเทศเช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ เช่น ทหาร ตำรวจ แพทย์ ฯลฯ อันจะเป็นการเพิ่มพูนความภาคภูมิใจในหน้าที่ให้พนักงานพิทักษ์ป่าที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันแล้ว และเป็นการเพิ่มให้เกิดความสนใจในการจะเข้าสู่อาชีพพนักงานพิทักษ์ป่าแก่ผู้ที่มีใจรักในการอนุรักษ์ระบบนิเวศมากยิ่งขึ้น

1.2 การสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานในพื้นที่คุ้มครองทุกแห่ง ให้ส่งเสริมการทำงานของพนักงานพิทักษ์ป่า เช่น ความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็น มีระบบคัดเลือกมอบรางวัลตอบแทนและเชิดชูคนทำงานดีอย่างเป็นธรรมและสม่ำเสมอ สร้างระบบบริหารงานให้ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสริมทักษะและประสบการณ์ของพนักงานพิทักษ์ป่าอย่างต่อเนื่อง จัดจำแนกสายงานที่ต้องมีทักษะเฉพาะเพื่อเกิดความก้าวหน้าในงาน การสอบและมอบใบรับรองวิทยฐานะแก่พนักงานพิทักษ์ป่า เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถให้ความสำคัญกับการดำเนินกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดความภูมิใจในหน้าที่ สร้างบรรยากาศการปฏิบัติงาน การรู้คุณค่าของงาน และความเกื้อกูลของผู้บังคับบัญชา เช่น การมอบรางวัลแก่พนักงานพิทักษ์ป่าดีเด่น โดยการประเมินผลงานจากผู้ร่วมงานในภาคสนามด้วยกันเป็นประจำทุกปี โดยไม่ใช้การเชิดชูเกียรติเฉพาะพนักงานพิทักษ์ป่าที่เสียชีวิตแล้วเท่านั้น การจัดให้พนักงานพิทักษ์ป่าได้มีการเดินทางไปอบรมดูงานต่างพื้นที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น การถ่ายโอนภารกิจการคัดเลือกสอบบรรจุพนักงานราชการโดยให้ผู้บังคับบัญชาในระดับพื้นที่ร่วมคัดเลือกด้วย การเพิ่มช่องทางให้พนักงานพิทักษ์ป่าได้ทำงานใกล้ชิดครอบครัว ซึ่งจะช่วยลดค่าใช้จ่ายและลดความห่วงหน้าพะวงหลังระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี การกำหนดให้หัวหน้าพื้นที่คุ้มครองได้ร่วมกิจกรรมลาดตระเวนป่าด้วยอย่างน้อยปีละครั้ง เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิเคราะห์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการศึกษาเพิ่มเติมถึงรูปแบบและแนวทางปฏิบัติที่ดีของหัวหน้าพื้นที่คุ้มครองที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความเกื้อกูล เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานพิทักษ์ป่าที่ร่วมปฏิบัติงานด้วยจะให้ความไว้วางใจ พร้อมและเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการเป็นหัวหน้าที่มีความเกื้อกูลกับบุคลากรภายในการบังคับบัญชาโดยทั่วถึง และจัดให้มีการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานให้เป็นมาตรฐาน เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่การเป็นพนักงานพิทักษ์ป่า และเพื่อใช้ในการพิจารณาประเมินผลงานให้ความดีความชอบหรือการต่อสัญญาจ้างงานตามเงื่อนไขการจ้างงาน

.....

เอกสารอ้างอิง

- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (2562). ข้อมูลสถิติ 2562 กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. สืบค้นจาก <http://it2.dnp.go.th/th/statistic-2562>
- กุลธิดา กรมเวช. (2558). ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ HROD Journal*, 7(2), 87-103.
- จุฑาจิตร ประดิษฐ์เจริญ. (2559). บทบาทของอัตลักษณ์องค์กรและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จุลรัตน์ จันทรเชื้อ (2547). การบริหารและการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เพื่อการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน ในอุทยานแห่งชาติภูหินร่องกล้า (รายงานการวิจัย). พิษณุโลก: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ณัฐพร วิรุฬหารุญ และวาสิตา บุญสาธ. (2560). ความรักและพลังขับเคลื่อนในงานของทนายทฤษฎีกริ๊งครอบครัวขนาดกลางและขนาดย่อม. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 57(1), 245-276.
- เดลินิวส์ ออนไลน์. (2564). 31 ก.ค. วัน จันท.พิทักษ์ป่าโลก “รวารุธ” เชิดชูเกียรติวีรชนพิทักษ์ป่า. สืบค้นจาก www.dailynews.co.th/news/110689
- ประวีณา คาไซ และวาสิตา บุญสาธ. (2561). ปัจจัยแห่งความรักและพลังขับเคลื่อนในงานต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษา โรงแรมขนาดเล็กในประเทศไทย. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 12(1), 1-15.
- พิมพ์นารา โพธิ์ศรี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานและคุณภาพการให้บริการของพนักงานฝ่ายขายในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกด้านแฟชั่น โดยมี การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานกับคุณภาพการให้บริการ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สายขอ ลิมกุล. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งพิทักษ์ป่า สังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา) (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล. (2558). โมเดลสมการโครงสร้างของควมมีใจรักงานของครู: การศึกษาเปรียบเทียบความหลากหลายของช่วงวัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- Anagnostou, M., Gunn, V., Nibbs, O., Muntaner, C., & Doberstein, B. (2022). An international scoping review of rangers' precarious employment conditions. *Environment Systems and Decisions*, 42, 479-503. <https://doi.org/10.1007/s10669-022-09845-3>.
- Banuelos, A. L., Descals, F. J., & Castano, M. B. (2016). Can we passionate about our work? A review on passion at work. *Papeles del Psicologo/Psychologist Papers*, 37(3), 165-169. Retrieved from www.researchgate.net/publication/309430879_Can_we_passionate_about_our_work_A_review_on_passion_at_work
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. (7th ed.). New York: Pearson.

- Ho, V. T., & Astakhova, M. N. (2020). The passion bug: How and when do leaders inspire work passion? *Journal of Organizational Behavior*, 41, 424-44. Retrieved from <https://doi.org/10.1002/job.2443>.
- Houlfort, N., Phillippe, L. F., Vallerand, R., & Menard, J. (2013). On passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 25-45. <https://doi:10.1108/JMP-06-2013-0155>.
- Kula, S., & Guler, A. (2014). Influence of supervisor support on job satisfaction levels: An evaluation of Turkish National Police (TNP) Officers in the Istanbul Police Department. *International Journal of Criminal Justice Sciences*, 9(2), 209-224.
- MacCallum, R. C., Widaman, F. K., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Method Journal*, 4(1), 84-99. Retrieved from DOI: 10.1037/1082-989X.4.1.84.
- Moreto, W. D., Lemieux, A. M., & Nobles, M. (2017). *Occupational motivation and intergenerational linkages of rangers in Asia*. Retrieved from <https://doi:10.1017/S0030605317001041>.
- Nerowski, T. C. (2018). *Mediation effects between person-environment fit and burnout among special education teachers* (Doctoral Dissertation). Northcentral University, San Diego, California. (UMI No. 10980208)
- Permarupan, Y., Al-Mamun, A., Saufi, A. R., & Zainol, N. R. (2013). Organizational climate on employee's work passion: A review. *Canadian Social Science*, 9(4), 63-68. <https://doi:10.3968/j.css.1923669720130904.2612>.
- Purba, S. D., & Ananta, A. N. D. (2018). The effects of work passion, Work engagement and job satisfaction on turn over intention of the millennial generation. *Jurnal Manajemen Dan Pemasara Jasa*, 11(2), 263-274. <https://doi:10.25105/jmpj.v11i2.2954>.
- Salessi, S., Omar, A., & Vaamonde, J. D. (2017). Conceptual considerations of work passion. *Ciencias Psicologicas*, 11(2), 165-178. <https://doi.org/10.22235/ep.v11i2.1488>.
- Serrano-Fernandez, M. J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2019). A predictive study of antecedent variables of Passion towards Work. *Journal of Annals of Psychology*, 35(3), 490-495. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.3.331091>.
- Singh, R., Galliers, C., Appleton, M., Hoffmann, M., Long, B., Cary-Elwes, J., Fritze, C., ... Jones, P. R. (2021). The vital role of rangers in conservation. *Parks Stewardship Forum*, 37(1), 128-136. <https://doi:10.5070/P537151745>.
- Spira, C., Kirkby, E. A., & Plumptre, J. A. (2019). Understanding ranger motivation and job satisfaction to improve wildlife protection in Kahuzi-Biega National Park, Eastern Democratic Republic of the Congo. *Oryx*, 53(3), 460-468. <https://doi:10.1017/S0030605318000856>.
- Yukhymenko-Lescroart, M. A., & Sharma, G. (2018). The relationship between faculty member's passion for work and well-being. *Journal of Happiness Studies*, 20(3), 863-881. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-9977-z>.

- Zigarmi, D, Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326. <https://doi:10.1177/1534484309338171>.
- Zigarmi, D., & Nimon, K. (2011). A cognitive approach to work intention: The stuff that employee work passion is made of?. *Advance in Developing Human Resources*, 13(4), 447-461. DOI: 10.1177/1523422311431152.

