



เอกสารผลงาน

ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่
สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด
ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

นายภูมิพัฒน์ พลราช

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ตำแหน่งเลขที่ 2146 ส่วนนิรภัยการบินและสารสนเทศการบิน

สำนักงานการบินอู่รัักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

เสนอขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่งเลขที่ 1618 ส่วนทรัพยากรธรรมชาติ

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดบึงกาฬ

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปีงบประมาณ 2560

ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่
สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด
ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

นายภูมิพัฒน์ พลราช
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ 2146 ส่วนนิรภัยการบินและสารสนเทศการบิน
สำนักงานการบินอู่รัษฎ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

เสนอขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งเลขที่ 1618 ส่วนทรัพยากรธรรมชาติ
สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดบึงกาฬ
สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ปีงบประมาณ 2560

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ รวมทั้ง ศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ประชากรในการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 12 จังหวัด จำนวน 299 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental sampling) มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 172 กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม ทำการเก็บข้อมูลในเดือนกันยายน – เดือนตุลาคม 2559 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะใช้การประมวลผลโดยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 46 – 50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระดับสูง มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และสังกัดในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น แนวทางในการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเอง ทั้งโดยการเพิ่มศักยภาพทางการศึกษา และการฝึกอบรม รวมทั้ง การจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา เรื่อง ทศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน

ขอขอบคุณ คุณสมคิด ปานเหลือง และคุณสุทิน โยธี ตำแหน่ง พนักงานพิทักษ์ป่า ระดับ ส 2 ทำหน้าที่ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการบินที่ 6 (ขอนแก่น) และศูนย์ปฏิบัติการบินที่ 7 (นครราชสีมา) สำนักการบินอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

ขอขอบคุณ คุณวาทิต ส่องศิริ และคุณสุภาวดี หนูสิน เพื่อนร่วมชั้นเรียนระดับปริญญาโท สาขาการจัดการสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS/PC⁺ และขอขอบพระคุณ รศ.ดร.วิสาขา ภูจินดา, ผศ.ดร.จุฑารัตน์ ชมพันธ์ุ และ ผศ.ดร.วิชชุดา สร้างเอี่ยม อาจารย์ประจำคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้องทางสถิติของการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลฯ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ จนทำให้เอกสารผลงานมีเนื้อหาที่สมบูรณ์และถูกต้องตามหลักวิชาการ สุดท้าย ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ได้สละเวลาให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนทำให้เกิดผลงานวิชาการเล่มนี้

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารผลงานนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพได้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพประกอบ	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ระยะเวลาดำเนินการ	2
1.4 พื้นที่ดำเนินการ	2
1.5 สัดส่วนของผลงาน	3
1.6 ข้อจำกัดของการศึกษา	3
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.8 ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน	4
1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 ทศนคติ	5
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	13
2.3 การปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	20
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
3 วิธีการศึกษา	33
3.1 ตัวแปรในการศึกษา	33
3.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.3 สมมติฐานในการศึกษา	34
3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3.5 เครื่องมือในการศึกษา	37
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	42
4 ผลการศึกษา	44
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล	44
4.2 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	50
4.3 ทักษะต่อการปฏิบัติงาน	52
4.4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	57
4.5 การทดสอบสมมติฐาน	59
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
5.1 สรุปผลการศึกษา	67
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	69
5.3 ข้อเสนอแนะ	73
บรรณานุกรม	75
ภาคผนวก	78
แบบสอบถาม	79
ผลการทดสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม	85
คูเดอริชาร์ดสัน 20 (Kuder – Richardson 20: KR – 20)	
ผลการทดสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม	86
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient – α)	
ประวัติผู้เขียน	88
คำรับรองผู้บังคับบัญชา	89

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	37
2 เพศของกลุ่มตัวอย่าง	45
3 อายุของกลุ่มตัวอย่าง	45
4 สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง	46
5 ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง	46
6 รายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง	47
7 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	48
8 สังกัดในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	48
9 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	49
10 การเข้ารับการฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง	50
11 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	50
12 คะแนนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	52
13 ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	53
14 คะแนนทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	57
15 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	58
16 ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	59
17 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศและทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	60
18 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	60
19 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสและทักษะคิดต่อการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง	61
20 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและทักษะคิดต่อการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง	62
22 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานและทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง	63
23 ความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดในการปฏิบัติงานและทัศนคติ ต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	64
24 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานและทัศนคติ ต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	64
25 ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมและทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง	65
26 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการปฏิบัติงานและทัศนคติ ต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	66
27 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	69

๗

สารบัญภาพประกอบ

ภาพ		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการศึกษา	34

บทที่ 1

บทนำ

ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ของเจ้าหน้าที่
สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง
ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีอำนาจหน้าที่ครอบคลุมทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น จัดทำแผนจัดการสิ่งแวดล้อมและแผนปฏิบัติการ
เพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมของจังหวัด ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้
และสัตว์ป่า กฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาลและกิจการประปา ส่งเสริมและสร้างการมีส่วนร่วม
ของประชาชนในการสงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
รวมถึงปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น เป็นต้น

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดจะประสบความสำเร็จ
ในการดำเนินงานตามภารกิจที่หลากหลายนี้ จึงต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ ด้าน ประกอบ
 อาทิเช่น การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวกหรือการสั่งการ
และการควบคุม รวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
ทั้งคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยี ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้
คนหรือเจ้าหน้าที่ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด
ขององค์กร เป็นจักรกลอันสำคัญที่ทำให้ภารกิจหรือกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้น ดำเนิน
ไปได้ด้วยดีและบรรลุถึงเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้

แต่จากสถานการณ์ในปัจจุบันจะพบว่า เจ้าหน้าที่บางส่วนยังมีความคิดเห็นหรือทัศนคติที่ไม่ดี ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องส่วนรวม ทัศนคติที่เป็นไปในทางไม่ดีนี้ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ราบรื่น และไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้ แต่ถ้าหากเจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่เป็นไปในทางที่ดีหรือด้านบวก จะทำให้การปฏิบัติงานดำเนินการไปได้ด้วยดี ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามไปด้วย ดังนั้น การศึกษาทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อจะได้นำผลการศึกษาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.2.3 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.3 ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือนสิงหาคม 2559 – เดือนกุมภาพันธ์ 2560

1.4 พื้นที่ดำเนินการ

ดำเนินการศึกษาในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 12 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม บึงกาฬ มหาสารคาม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด เลย สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู และอุดรธานี

1.5 สัดส่วนของผลงาน

ดำเนินการผลงานทั้งหมด (ร้อยละ 100)

1.6 ข้อจำกัดของการศึกษา

1.6.1 การวัดทัศนคติของเจ้าหน้าที่เป็นไปได้โดยยาก เพราะต้องเกี่ยวข้องกับอารมณ์ และความรู้สึกของบุคคล หากเครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคติไม่เหมาะสม อาจทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความคลาดเคลื่อน

1.6.2 ลักษณะนิสัยเฉพาะของคนไทย ที่ไม่ประสงค์ที่จะให้ข้อมูลส่วนตัวกับบุคคลอื่น การตอบแบบสอบถาม จึงอาจไม่ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ทัศนคติ หมายถึง ความคิดเห็น ความคิด ความรู้สึก หรือท่าทีที่แสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งที่เป็นเชิงบวก เชิงลบ หรือเป็นกลาง

เจ้าหน้าที่ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมา ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด

การปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด

เพศ หมายถึง สถานะความเป็นชายหรือหญิงของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ หมายถึง จำนวนปีของผู้ตอบแบบสอบถามตั้งแต่เกิดจนถึงวันตอบแบบสอบถาม

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สมรส โสด หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับจากการศึกษาในสถานศึกษา

การฝึกอบรม หมายถึง การเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา หรือการไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งที่จัดโดยหน่วยงานราชการและ/หรือองค์กรเอกชน

ความรู้ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และวิธีการ ในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.8 ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

การศึกษานี้ มีความจำเป็นต้องใช้การวิเคราะห์ทางสถิติที่มีความยุ่งยากซับซ้อน จึงจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสถิติ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการแปลผล ข้อมูลและการวิเคราะห์ผลการศึกษา

1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.9.1 ทำให้ทราบถึงทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.9.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.9.3 ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.9.4 ได้แนวทางเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนบริหารจัดการองค์กรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งในด้านการวางตัวบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การพัฒนาทัศนคติให้กับเจ้าหน้าที่ เป็นต้น เพื่อผลสุดท้าย ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ประสพผลสำเร็จ มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกเป็นหัวข้อดังนี้

2.1 ทักษะคิด

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.3 การปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทักษะคิด

2.1.1 ความหมายของทักษะคิด

ทักษะคิด (Attitudes) เป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน ว่า “Aputus” ซึ่งในความหมายของภาษาละติน หมายถึง เหมาะเจาะหรือการปรับให้เหมาะสม ในทางจิตวิทยา ถือกันว่า ทักษะคิดเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยง่าย แต่จะต้องศึกษาค้นคว้า ด้วยกรรมวิธีที่สลับซับซ้อน จึงจะทราบความจริงแท้ที่อยู่ภายในได้ แนวคิดเรื่องทักษะคิด ได้มีผู้ทำการศึกษาอย่างกว้างขวาง และผู้ที่ได้ศึกษาแต่ละคนก็ได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไปตามแต่ความเชื่อและเหตุผลของแต่ละคน จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความของคำว่า ทักษะคิดไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 521) ให้ความหมายของคำว่า “ทักษะคิด” ว่าหมายถึง แนวความคิดเห็น

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526, หน้า 64) กล่าวว่า ทักษคติ คือ ความคิดเห็น ซึ่งถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ ซึ่งทำให้บุคคลพร้อมที่จะหาสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทักษคติจึงมีบทบาทในการช่วยให้เราได้ปรับปรุงตัวเอง ปกป้องตนเอง ให้สามารถแสดงออกถึงค่านิยมต่างๆ และช่วยให้บุคคลเข้าใจโลกที่อยู่รอบตัวเรา ประสบการณ์เดิมของบุคคลช่วยในการเกิด ทักษคติ และเป็นตัวกำหนดทัศนคติของบุคคล

รัชชัย เสถียรกาล (2545, หน้า 29) กล่าวว่า ทักษคติ คือ ลักษณะของความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งเกิดจากภาวะของความพร้อมของจิตใจในอันที่จะตอบสนองหรือมีปฏิริยาต่อวัตถุ สถานการณ์ สิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง อันเป็นผลรวมจากความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อและค่านิยม ซึ่งได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่สะสมกันมาเป็นระยะเวลานานพอสมควร ทักษคติจะฝังลึกอยู่ในใจ ยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้ภายในระยะเวลาอันสั้น

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549, หน้า 109) กล่าวว่า ทักษคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการตอบสนองจะแสดงออกในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ มีลักษณะดังนี้

- 1) เป็นสภาพความพร้อมทางจิตที่สร้างขึ้นโดยรับอิทธิพลจากประสบการณ์ ซึ่งอาจแสดงออกให้เห็นได้ทางพฤติกรรม เช่น โกรธเกลียด รัก เป็นต้น
- 2) เป็นความพร้อมที่จะตอบสนอง คือ เมื่อมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใด ก็พร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นตามลักษณะของทัศนคติที่เกิดขึ้น เช่น ชอบวิชาจิตวิทยา สังคม ก็มีความต้องการที่จะเรียนหรือสนใจวิชาจิตวิทยาสังคมอยู่เสมอ
- 3) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นกลุ่มและจัดระเบียบไว้แล้วในตัวเอง คือ เมื่อเกิดทัศนคติต่อสิ่งใดแล้ว ก็จะเกิดต่อเนื่องกัน และจะติดตามมาด้วยพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กัน เช่น โกรธ ก็จะหน้าอ หน้าบึ้ง เป็นต้น
- 4) เป็นสิ่งที่เกิดจากประสบการณ์ หมายความว่า ประสบการณ์จะมีส่วนช่วยในการสร้างประสบการณ์
- 5) เป็นพลังสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก

Newcomb, Turnew and Converse (1965, p.9) กล่าวว่าไว้ว่า ทักษคติ เป็นความรู้สึก เอนเอียงของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับ อาจมากหรือน้อยก็ได้ และทักษคตินี้จะแสดงออกได้ทางพฤติกรรมสองลักษณะ คือ การแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย หรือชอบ ทักษคติเช่นนี้ ทำให้คนอยากจะปฏิบัติ อยากได้ และอยากเข้าใกล้สิ่งนั้น และลักษณะเช่นนี้ เราเรียกว่า ทักษคติทางบวก อีกลักษณะคือ ทักษคติทางลบ คนจะแสดงออกในทำนองไม่พึงพอใจ ไม่ชอบ หรือไม่เห็นด้วย ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ชิงชัง อยากหนี อยากอยู่ให้ห่างจากสิ่งนั้น ส่วนทักษคติอีกแบบหนึ่งคือ ความรู้สึกเฉยๆ ไม่ชอบ ไม่เกลียด เป็นทักษคติแบบกลางๆ

ทักษคติ ผิงสี่ไส (2553, หน้า 8) สรุปไว้ว่า ทักษคติ หมายถึง แนวความคิดเห็น ที่แสดงออกต่อสิ่งเร้า โดยมีได้ทั้งที่เป็นความคิดในเชิงบวก เชิงลบ หรือเป็นกลาง ซึ่งอาจแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

ทักษคติ เป็นลักษณะภายในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวพัน โดยตรงกับพฤติกรรมที่แสดงออกภายนอก หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ทักษคติเป็นพฤติกรรมภายในหรือกระบวนการภายในจิตใจ ที่อาจจะนำมาแสดงออกเป็นพฤติกรรมภายนอก ถ้าหากว่าสถานการณ์บางสถานการณ์อยู่ในสภาพที่เหมาะสม (วุฒิชัย จานงค์, 2525, หน้า 64) สอดคล้องกับ ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544, หน้า 49) ที่ว่า ทักษคติ เป็นอักษณาสัย (Disposition) หรือแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งคน วัตถุสิ่งของ หรือความคิด (Ideas) ทักษคติอาจจะเป็นบวกหรือลบ ถ้าบุคคลมีทักษคติบวกต่อสิ่งใด ก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามีทักษคติลบ ก็จะหลีกเลี่ยง ทักษคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล

ดังนั้น หากกล่าวโดยสรุป ทักษคติ จึงหมายถึง ความคิดเห็น ความคิด ความรู้สึก หรือท่าทีที่แสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งที่เป็นเชิงบวก เชิงลบ หรือเป็นกลาง

2.1.2 องค์ประกอบของทักษคติ

ทักษคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ ไม่ใช่สิ่งที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีลักษณะของการประเมินความคิดหรือความเชื่อที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวกับสิ่งของ บุคคลอื่น หรือเหตุการณ์ เป็นต้น มีความเข้มข้นหรือคุณภาพของทักษคติคงทน ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย

มีลักษณะที่เป็นสัมพันธ์ซึ่งมีแรงจูงใจ ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ทักษะคิด ประกอบด้ว ้องค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) องค์ประกอบด้านความรู้หรือความคิด (Cognitive) คือ ความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งความเชื่อที่บุคคลมีอยู่ หรือประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด และได้รับรู้ ข้อเท็จจริง ได้รับความรู้ รวมถึงความเชื่อต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องนั้นเพิ่มเติม

2) องค์ประกอบด้านอารมณ์และความรู้สึก (Affective) คือ การแสดงความรู้สึก และอารมณ์ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ตามประสบการณ์ที่ตนได้มา องค์ประกอบด้านนี้ นับว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็ได้

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมหรือความพร้อมที่จะกระทำ (Behavior) คือ ความพร้อมของบุคคลที่จะตอบสนองหรือแนวโน้มที่จะแสดงออกให้สอดคล้อง กับความรู้สึกของตนต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เมื่อมีการประมวลความรู้และประเมินค่าความรู้สึก ต่อสิ่งนั้นแล้ว

องค์ประกอบทั้งสามประการดังกล่าว จะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการวัด ทิศทางด้วยการประเมินค่าของการรู้ การรู้สึก และการกระทำ ได้แก่ การวัดทักษะคิด เชิงบวกและเชิงลบ การวัดปริมาณของทักษะคิด ได้แก่ การวัดความเข้มข้นหรือรุนแรง ของอารมณ์ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั่นเอง

2.1.3 ปัจจัยของการเกิดทักษะคิด

วิสูตร ยังพลจันทร์ (2544, หน้า 15 – 16) กล่าวโดยสรุปไว้ว่า ทักษะคิดที่เกิดขึ้น จากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีประสบการณ์อันเป็นสิ่งที่เสริมสร้างทักษะคิด ที่แตกต่างกันไป เนื่องจากสังคมเป็นสิ่งที่ล้อมรอบตัวบุคคลทั้งในทางตรงและ ทางอ้อม ทักษะคิดจึงถูกสร้างขึ้น โดยได้รับอิทธิพลจากสังคมที่อยู่รอบตัวบุคคลแต่ละคน แต่หากกล่าวโดยสรุปจะพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดทักษะคิดของบุคคล ได้แก่

1) อิทธิพลจากวัฒนธรรม แต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดแบบแผน เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตของคนในสังคม ดังนั้น วัฒนธรรมจึงมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ และความรู้สึกของคนในสังคมอย่างมาก ด้วยเหตุนี้ คนในสังคมเดียวกัน จึงมักแสดงพฤติกรรมออกมาในแนวทางเดียวกัน

2) อิทธิพลจากครอบครัว ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมแห่งแรกที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลเป็นอย่างมาก ซึ่งอาจเรียกได้ว่า เป็นแหล่งที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อเด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ช่วงวัยก่อนเข้าโรงเรียน เนื่องจากเด็กมักจะมีความคิดและความเชื่อที่คล้อยตามคำอบรมสั่งสอนของพ่อแม่ ดังนั้น ทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้รับการปลูกฝังจากครอบครัวมาแล้ว จึงมักจะเปลี่ยนแปลงได้ยาก

3) อิทธิพลจากประสบการณ์ส่วนตัว โดยประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจะมีส่วนสำคัญต่อการเกิดทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ ทั้งในทางบวกและทางลบ โดยเฉพาะหากเป็นประสบการณ์ที่รุนแรงหรือการได้รับความกระทบกระเทือนทางจิตใจของบุคคล จะเป็นสิ่งที่ฝังแน่นในจิตใจ ที่จะส่งผลไปถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติด้วย

4) อิทธิพลจากกลุ่มต่างๆ ในสังคม ได้แก่ กลุ่มเพื่อนสนิท กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ครูและเพื่อนๆ ในโรงเรียน จะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทัศนคติของเด็กเป็นอย่างมาก นอกจากนั้น แรงกดดันจากภายนอกที่ทำให้คนคล้อยตาม ก็นับว่ามีอิทธิพลสูงต่อการกำหนดทัศนคติไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

5) อิทธิพลจากสื่อมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ แม้กระทั่งอินเทอร์เน็ต เหล่านี้ จะมีบทบาทสำคัญต่อการชักจูงให้บุคคลเกิดทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปในทิศทางใดก็ได้ เนื่องจากสื่อมวลชนจะทำหน้าที่ป้อนข้อมูลข่าวสาร โฆษณา ประชาสัมพันธ์ รวมทั้ง แสดงความคิดเห็นต่อบุคคลและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ผู้บริโภคข่าวสารจึงมักถูกโน้มน้าวความคิดได้ง่าย ถ้าผู้บริโภคขาดวิจารณญาณในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ดีพอ

2.1.4 การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

เดมส์ค็อก คทวนิช (2546, หน้า 315) กล่าวถึงวิธีการในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไว้ดังนี้

1) การชักจูง (Persuasion) ชักชวนหรือเกลี้ยกล่อม ทัศนคติหลายอย่างในตัวบุคคลอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ ภายหลังจากได้รับการอธิบาย ให้เหตุผล และชี้แนะ โดยเฉพาะถ้าบุคคลนั้นเป็นที่ไว้วางใจหรือได้รับความศรัทธาและเชื่อถือ

2) การเปลี่ยนกลุ่ม (Group change) อิทธิพลจากความคิดของกลุ่มหรือสังคม จะทำให้บุคคลในกลุ่มเกิดการคล้อยตามได้ง่าย ดังนั้น ถ้าต้องการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลเป็นรูปแบบใด อาจทำได้โดยให้บุคคลนั้น ย้ายเข้าไปอยู่ในกลุ่มที่มีทัศนคติตามรูปแบบนั้น

3) การล้างสมอง (Brain washing) เป็นวิธีการลบล้างความเชื่อเก่า เพื่อสร้างความเชื่อใหม่ขึ้นแทนด้วยวิธีการต่างๆ โดยทั่วไป มักจะเป็นการให้ข้อมูลด้านดีกับเรื่องที่ต้องการจะเปลี่ยนทัศนคติ ขณะเดียวกัน ก็ให้ข้อมูลทางลบกับสิ่งที่เป็นทัศนคติเดิม

4) การโฆษณาชวนเชื่อ (Propaganda) ใช้การชักชวนให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลหันมาให้ความสนใจหรือเปลี่ยนความคิดและความเชื่อในสิ่งที่ตนต้องการ

5) การให้ประสบการณ์ (Experience) การให้ประสบการณ์โดยตรงกับบุคคลในเรื่องที่ประสงค์จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคตินั้น นับว่าเป็นวิธีการอีกวิธีหนึ่งที่สามารถสร้างทัศนคติใหม่ให้กับบุคคลขึ้นได้

ทัศนคติเป็นสิ่งที่มียอดประกอบทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ผสมผสานอยู่ในความชอบ ไม่ชอบ พอใจ ไม่พอใจ เป็นต้น แม้จะมีความคงทน แต่ก็เปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากทัศนคติมียอดประกอบสามประการ ดังนั้น การจะเปลี่ยนทัศนคติ จึงต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งหรือในทุกองค์ประกอบ อาจจะโดยการให้ข้อมูลเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือทำให้ความรู้สึกแตกต่างไปจากเดิม หรือทำให้มีพฤติกรรมที่ไม่เหมือนเดิม ก็สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้

2.1.5 การวัดทัศนคติ

2.1.5.1 วิธีวัดทัศนคติ

ทัศนคติ ผึ้งสีใส (2553, หน้า 10 – 11) สรุปไว้ว่า การวัดทัศนคติเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก ไม่เหมือนกับการวัดทางกายภาพซึ่งเราสามารถวัดได้โดยตรง เพราะทัศนคติเป็นเพียงท่าทีของจิตซึ่งกำหนดแนวปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก่อนที่จะทำการแสดงออกไปจริงๆ ด้วยเหตุนี้ การวัดทัศนคติจึงเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ต้องอาศัยการตอบสนองออกมาให้เห็นเป็นพฤติกรรมภายนอกเสียก่อน จึงจะวัดได้ โดยทั่วไป การวัดทัศนคติจะวัดด้วยเครื่องมือที่สร้างขึ้น โดยมีการวัดในสองลักษณะ คือ วัดทิศทาง (Direction)

ได้แก่ ทางบวกและทางลบ ซึ่งหมายถึง การประเมินค่าของการรู้ รู้สึก และการกระทำ และการวัดในเชิงปริมาณ (Magnitude) ได้แก่ ความเข้มข้นหรือความรุนแรงของทัศนคติ ว่าเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์นั่นเอง ทั้งนี้ วิธีการวัดอาจทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่นิยมใช้กัน มีดังนี้

1) การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการที่ใช้ประสาทหูและประสาทตา เป็นสำคัญ การสังเกต เป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วนำข้อมูลที่สังเกตนั้น ไปอนุมานว่าบุคคลนั้น มีทัศนคติต่อสิ่งนั้นอย่างไร

2) การสัมภาษณ์ (Interview) หรือการทำแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นวิธีการที่อาศัยการพูดคุย ทั้งโดยการสัมภาษณ์ การซักถาม โดยอาศัยการตอบสนองทางคำพูด ซึ่งเป็นวิธีการวัดที่ถูกนำมาใช้บ่อยครั้ง เพราะมีความสะดวกและง่ายต่อการวัดทัศนคติ

3) แบบรายงานตนเอง (Self-report) เป็นวิธีการวัดโดยให้บุคคลนั้น เล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นออกมาว่ารู้สึกอย่างไร ซึ่งผู้เล่าจะบรรยายความรู้สึกนึกคิดออกมาตามประสบการณ์และความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

วิธีการวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยทั่วไปจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนอง โดยมากจะใช้แบบสอบถาม จะต้องระบุให้ผู้ตอบตอบว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ โดยการแบ่งน้ำหนักของความคิดเห็นออกเป็น 3 ระดับ (หรือมากกว่า) คือ เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ทั้งนี้ วิธีวัดความคิดเห็นหรือทัศนคติมี 4 วิธี ได้แก่

1) วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone's method) เป็นวิธีการสร้างมาตรวัด ออกเป็นปริมาณ แล้วทำการเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็น ทัศนคติ ไปในทางเดียวกัน เปรียบเสมือนว่าเป็น scale ที่มีช่วงห่างเท่าๆ กัน (Equal-appearing intervals)

2) วิธีของกัตต์แมน (Guttman's scale) เป็นวิธีการวัดทัศนคติและความคิดเห็นที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และสามารถจัดอันดับข้อความทัศนคติสูงต่ำที่เปรียบเทียบซึ่งกันและกันได้ โดยเปรียบเทียบจากอันดับต่ำสุดถึงสูงสุดได้ และแสดงถึงการสะสมของข้อแสดงความคิดเห็น

3) วิธีจำแนกแบบ S-D Scale (Semantic differential scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติและความคิดเห็นโดยอาศัยคู่คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม (Bipolar adjective) เช่น “ดี” ตรงกันข้ามกับ “เลว” “ขยัน” ตรงกันข้ามกับ “ขี้เกียจ” เป็นต้น

4) วิธีของลิเคิร์ท (Likert's method) ถูกคิดขึ้น โดย Rensis Likert เป็นวิธีการสร้างมาตรวัดทัศนคติและความคิดเห็นที่นิยมแพร่หลาย เพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ประกอบด้วยข้อความที่แสดงถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางชอบหรือไม่ชอบ โดยจัดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 คำตอบ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly agree) เห็นด้วย (Agree) ไม่แน่ใจ (Undecided) ไม่เห็นด้วย (Disagree) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly disagree) และให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 หรือ +2, +1, 0, -1, -2 ตามลำดับ

ในการวัดทัศนคติ ส่วนมากใช้วิธีของ Likert ทั้งนี้ เพราะวิธีการดังกล่าวได้กำหนดให้ข้อความทุกข้อในแบบวัดทัศนคติมีความสำคัญเท่ากันหมด คะแนนของผู้ตอบแต่ละคนในแบบวัดทัศนคติ คือผลรวมของคะแนนทุกข้อในแบบวัดทัศนคติ ซึ่ง Likert ถือว่า ผู้มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใด โอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อที่สนับสนุนสิ่งนั้น จะมีมากตามไปด้วย และโอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อที่ต่อต้านสิ่งนั้นจะมีน้อย แต่จะมีระดับการเลือกตอบ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง อีกทั้งการใช้แบบวัดทัศนคติของ Likert ใช้จำนวนข้อได้มากกว่า จึงทำให้ครอบคลุมประเด็นเนื้อหาที่น่าสนใจได้อย่างกว้างขวาง ส่วนวิธีการหาระดับทัศนคติโดยจัดหาหัวข้อในหลายๆ หัวข้อ โดยในแต่ละหัวข้อจะใส่ระดับทัศนคติให้ครบทุกประเด็น หลังจากนั้น ก็จะนำคะแนนที่ได้ในแต่ละประเด็นมาหาค่าเฉลี่ย ซึ่งค่าเฉลี่ยนี้เอง คือค่าทัศนคติ

นอกจากนี้ การวัดทัศนคดียังวัดได้โดยการสังเกตพฤติกรรม ซึ่งต้องใช้เวลาเข้าไปคลุกคลีและต้องใช้กำลังคน ส่วนมากจึงนิยมใช้การวัดทัศนคติแบบการใช้มาตรวัดทัศนคติที่สร้างขึ้น หรือวัดจากการสร้างแบบสอบถาม แต่มีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงก็คือ คุณภาพของมาตรวัดหรือแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และปัญหาการแก้งตอบไม่ตรงกับความรู้สึกนึกคิดของตน ซึ่งเรื่องนี้นักวิชาการบางท่านแนะนำว่า ในการสร้างแบบวัดทัศนคติ ต้องนำประโยชน์ทั้งหลายที่เป็นตัวแทนของเนื้อหาที่ต้องการวัดทัศนคติ

ที่ต้องการนั้น มาใช้ให้ครบถ้วนในแง่มุมมองที่ต้องการจะวัด ฉะนั้น แบบวัดทัศนคติ ต่อสิ่งหนึ่งๆ จะต้องใช้ประโยชน์ที่เลือกสรรมาแล้วอย่างน้อย 10 – 20 ประโยค ที่เกี่ยวกับ เรื่องเดียวกันมาสร้างแบบสอบถาม

2.1.5.2 ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ

1) วัดเพื่อทำนายพฤติกรรม ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ย่อมเป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่า บุคคลนั้นมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี มากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งทัศนคติของบุคคลนี้เอง จะเป็นเครื่องทำนายว่าบุคคลนั้น จะมีการกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทำนองใด นอกจากนี้ ยังเป็นแนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติ ต่อบุคคลนั้น ได้อย่างถูกต้อง และอาจเป็นแนวทางให้ผู้อื่นสามารถควบคุมพฤติกรรม ของบุคคลนั้น ได้ด้วย

2) วัดเพื่อหาทางป้องกัน การที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดนั้น เป็นสิทธิ ของแต่ละบุคคล แต่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข บุคคลในสังคมนั้น ควรจะมี ทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน และไม่เกิด ความแตกแยกขึ้นในสังคม

3) วัดเพื่อหาทางแก้ไข การวัดทัศนคติจะทำให้เราทราบว่าบุคคลนั้นมี ทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดไปในทิศทางใด ดีหรือไม่ดี เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ดังนั้น การรู้ถึงทัศนคติของบุคคล จะช่วยให้เราสามารถวางแผนและดำเนินการแก้ไขลักษณะ ที่ไม่เหมาะสมของบุคคลนั้นได้

4) วัดเพื่อให้เข้าใจถึงสาเหตุและผล (พฤติกรรม) ทัศนคติของบุคคล ที่มีต่อสิ่งต่างๆ นั้น เปรียบเสมือนเป็นสาเหตุภายในที่ทำให้บุคคลสามารถแสดง พฤติกรรมไปได้ต่างๆ กัน

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 ทฤษฎีการจูงใจทางสังคมของ Herzberg

ชยันต์ ศรีวิจารณ์ (2554, หน้า 8 – 13) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจ ทางสังคมของ Herzberg ดังนี้

Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกหลายชื่อคือ “Motivation-maintenance theory” หรือ “Dual factor theory” หรือ “The motivation-hygiene theory”

ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อจะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่า ปัจจัยหลายๆ อย่าง ที่แตกต่างกัน มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ แยกออกเป็นสองกลุ่ม คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene and maintenance factors)” เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันไม่ใ้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การที่ต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องจำเป็นแต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียว ย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะเป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ กล่าวโดยสรุป การสร้างแรงจูงใจจำเป็นต้องอาศัยสองปัจจัย คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor)

2.2.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยสามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือรับการฝึกอบรม

2.2.1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor)

อาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่ว่าจะ เป็นกริยาหรือวาจา สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4) สถานะของอาชีพ อาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลจากงานที่ได้รับในหน้าที่ของเขา

8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9) วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคน และจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้น อย่างดีที่สุด ก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

ในการแก้ไขปัญหาระเบิดการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (Job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวเอง การออกแบบงานใหม่ให้มีเนื้อหาและคุณค่าสูงขึ้น งานจะมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับทั้งความรับผิดชอบสูงมากขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก

2.2.2 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เสนอโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ในรายงานเรื่อง "A Theory of Human Motivation" ในปี ค.ศ.1943 มาสโลว์เป็นผู้วางรากฐานทางจิตวิทยา มนุษยนิยมและได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของประเทศอเมริกาเป็นอย่างมาก พื้นฐานของทฤษฎีอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ หลังจากนั้นมาสโลว์ยังไปขยายแนวคิด รวมไปถึงข้อสังเกตของเขาเกี่ยวกับความอยากรู้อยากเห็นแต่กำเนิดของมนุษย์ ทฤษฎีของมาสโลว์คล้ายกับทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการหลายๆ ทฤษฎี ซึ่งทั้งหมดเน้นที่การเติบโตของมนุษย์ในระยะต่างๆ

มาสโลว์มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับชั้นความต้องการ เขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้น แรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการ พฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2560) กล่าวถึงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ ดังนี้

ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ ถูกนำเสนอในรูปแบบปิระมิด โดยปิระมิดแบ่งออกเป็น 5 ชั้นคร่าวๆ ของความต้องการต่างๆ ของมนุษย์ ที่ความต้องการที่มากที่สุด พื้นฐานที่สุด จะอยู่ข้างล่าง และความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-actualization) จะอยู่บนสุด ดังนี้

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการเพื่อจะอยู่รอดของมนุษย์ ถ้าความต้องการพื้นฐานที่สุดนี้ ไม่ได้รับการตอบสนอง ร่างกายของมนุษย์ก็ไม่สามารถทำงานได้หรือไม่สามารถทำงานได้ดี อากาศ น้ำ อาหาร เป็นสิ่งที่ร่างกายต้องการ เพื่อใช้ในกระบวนการสร้างและสลาย เพื่อให้มนุษย์สามารถมีชีวิตอยู่ได้ เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม และที่พัก จะให้การปกป้องที่จำเป็นกับมนุษย์ จากสภาพอากาศ และสิ่งแวดล้อม สัตว์ขาดแคลนและความต้องการทางเพศ ถูกพัฒนามาจากการแข่งขันเพื่อโอกาสในการผสมและสืบพันธุ์

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security needs) เมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองในระดับที่พอเพียง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะมีอิทธิพลกับพฤติกรรม ถ้าไม่มีความปลอดภัยทางกายภาพ (จากสาเหตุ เช่น อาชญากรรม สงคราม การก่อการร้าย ภัยพิบัติธรรมชาติ หรือความรุนแรงในครอบครัว) คนอาจมีอาการของความผิดปกติที่เกิดหลังความเครียดที่สะเทือนใจ (Post-traumatic stress disorder) และอาจมีการส่งผ่านความเครียดนี้ไปยังคนรุ่นหลังได้ ถ้าไม่มีความปลอดภัยมั่นคงทางเศรษฐกิจ (จากสาเหตุ เช่น วิกฤติเศรษฐกิจ หรือการขาดโอกาสทางการงาน) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้อาจปรากฏออกมาในรูปของการนิยามงานที่มีความมั่นคง กระบวนการร้องทุกข์เพื่อปกป้องบุคคลจากการกลั่นแกล้งของผู้บังคับบัญชา หรือปกป้องบัญชีเงินฝาก เรียกร้องนโยบายประกันภัย ประกันสุขภาพ ประกันชีวิตต่างๆ การเรียกร้องที่พักที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ เป็นต้น

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย รวมถึง ความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคล ความมั่นคงปลอดภัยทางการเงิน สุขภาพและความเป็นอยู่ ระบบรับประกัน-ช่วยเหลือ ในกรณีของอุบัติเหตุหรือความเจ็บป่วย

3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เมื่อความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ระดับขั้นที่สามของความต้องการมนุษย์ คือ ความต้องการเป็นเจ้าของ ความต้องการนี้จะรุนแรงมากในวัยเด็ก และบางครั้งอาจจะชนะความต้องการความปลอดภัยได้ในบางครั้ง ดังจะเห็นได้จากการที่เด็กติดพ่อแม่ที่เป็นอันตราย ซึ่งบางครั้งเรียกว่า “Stockholm syndrome” การขาดความรักและความเป็นเจ้าของ (อาจมาจากการขาดความผูกพันจากผู้เลี้ยงดู ความเป็นทารก (Hospitalism) การถูกทอดทิ้ง (Neglect) การถูกสังคามรังเกียจหรือกีดกัน (Shunning) ถูกขับออกจากกลุ่ม (Ostracism) เป็นต้น) อาจมีผลทำให้บุคคลไม่สามารถพัฒนาหรือรักษาความสัมพันธ์ที่สำคัญ เช่น มิตรภาพ ความรัก ครอบครัว ไว้ได้

มนุษย์ต้องการที่จะรู้สึกเป็นเจ้าของและถูกยอมรับ ไม่ว่าจะเป็นในระดับกลุ่มสังคมใหญ่ เช่น สโมสร กลุ่มศาสนา องค์กรสายอาชีพ ทีมกีฬา เป็นต้น หรือความสัมพันธ์ทางสังคมเล็กๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว คู่ชีวิต พี่เลี้ยง เพื่อนสนิท เป็นต้น มนุษย์ต้องการที่จะรักและถูกรักจากคนอื่น ถ้าขาดความต้องการในเรื่องนี้ไป หลากๆ คน

กลายเป็นคนซีเหงา มีปัญหาการเข้าสังคม และเป็นโรคซึมเศร้า ความต้องการเป็นเจ้าของนี้ บ่อยครั้งที่สามารถจะชนะความต้องการทางกายภาพและความมั่นคงปลอดภัยได้ ขึ้นอยู่กับแรงกดดันจากคนรอบข้าง (Peer pressure) เช่น คนที่มีอาการเบื่ออาหาร (Anorexic) อาจละเลยความต้องการอาหารและความปลอดภัย เพียงเพื่อได้ความต้องการควบคุมและเป็นเจ้าของ

4) ความต้องการความเคารพนับถือ (Esteem needs) มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะได้รับการนับถือและเคารพให้เกียรติ ความเคารพนับถือแสดงถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าโดยคนอื่น คนที่ต้องการที่จะทำอะไรจริงจัง เพื่อจะได้รับการยอมรับนับถือและต้องการจะมีกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกว่าเขาได้มีส่วนทำประโยชน์ เพื่อจะรู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่า ไม่ว่าจะป็นอาชีพหรืองานอดิเรก ความไม่สมดุลในความเคารพนับถือ อาจส่งผลให้มีความภาคภูมิใจในตัวเองต่ำและรู้สึกต่ำต้อย คนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ต้องการการเคารพจากคนอื่น ๆ เขาอาจพยายามแสวงหาความมีชื่อเสียง (ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้อื่น) อย่งไรก็ตาม คนจำนวนมากที่มีความภาคภูมิใจในตัวเองต่ำ ไม่สามารถที่จะแก้ไขความภาคภูมิใจในตัวเองได้ง่ายๆ โดยการมีชื่อเสียง ได้รับความเคารพจากภายนอก แต่ต้องยอมรับตัวเองจากภายใน ความไม่สมดุลทางจิต เช่น โรคซึมเศร้า อาจทำให้ผู้ป่วยไม่สามารถมีความภาคภูมิใจในตัวเอง (Self-esteem) ได้

คนส่วนใหญ่มีความต้องการความเคารพและความภาคภูมิใจในตนเองที่มั่นคง มาสโลว์ได้กล่าวถึงความต้องการความเคารพนับถือใน 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกับระดับสูง ระดับต่ำ เป็นความต้องการความนับถือจากคนอื่น ความต้องการสถานะการยอมรับ ชื่อเสียง ศักดิ์ศรี และความสนใจ ระดับสูง เป็นความต้องการความเคารพตัวเอง ความต้องการความแข็งแกร่ง ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความมั่นใจในตัวเอง ความเป็นตัวของตัวเอง และอิสระ ที่ความต้องการเหล่านี้จัดเป็นระดับสูง ก็เพราะว่ามันขึ้นกับความสามารถภายในมากกว่า ซึ่งได้มาโดยผ่านประสบการณ์

การขาดความต้องการเหล่านี้ อาจทำให้รู้สึกต่ำต้อย อ่อนแอ และช่วยตัวเองไม่ได้ หมคหนทาง มาสโลว์ได้หมายเหตุไว้ว่า การแบ่งชั้นความต้องการความเคารพนับถือระดับต่ำกับระดับสูงนี้ เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเป็นการแบ่งแยกกันอย่างชัดเจน

5) ความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-actualization needs) “อะไรที่บุคคลเป็นได้ เขาต้องเป็น” (What a man can be, he must be.) เป็นคำกล่าวของมาสโลว์ ที่สรุปความหมายของความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตไว้ ความต้องการนี้ เกี่ยวกับศักยภาพสูงสุดของบุคคล และการตระหนักถึงศักยภาพนั้น มาสโลว์อธิบายว่า นี่คือความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นมากกว่าที่เขาเป็นอยู่ เป็นความปรารถนาที่จะเป็นทุกๆ อย่าง ที่เขาจะสามารถเป็นได้ เพื่อที่จะเข้าใจความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตได้ บุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการอื่นๆ (กายภาพ ความปลอดภัย ความรัก ความเคารพนับถือ) อย่างดีแล้ว ก่อน

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ ยืนยันว่า ทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้กับกลุ่มอาชีพต่างๆ

2.3 การปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.3.1 การปฏิบัติงาน

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึงคำว่า “การปฏิบัติงาน” ไว้หลากหลายรูปแบบ ทั้งมีความสอดคล้องกันและมีความแตกต่างกัน ดังนี้

Schermerhon (2000, p.785) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตัวแปรดังต่อไปนี้ ตัวแปรด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ตัวแปรด้านนี้จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และจะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ตัวแปรต่างๆ เหล่านี้ ได้แก่ ความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ อายุ เพศ ประสบการณ์ การศึกษา ความเชื่อ และค่านิยม เป็นต้น

การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของคนที่แตกต่างกัน

ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้ มีทัศนคติและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป (กิติพันธ์ รุจิรกุล, 2529) ทั้งนี้ ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่างๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการ และทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, 2529)

ดังนั้น สรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

ทั้งนี้ Schermerhon (2000, p.48) กล่าวอีกว่า การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ

1) คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ความรู้และทักษะประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลต้องเหมาะสมกับงานนั้น จึงจะส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีได้

2) ความพยายามในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความตั้งใจ เต็มใจ ของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจก็จะทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้

3) การสนับสนุนจากองค์กร ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540, หน้า 56) กล่าวว่า องค์ประกอบพื้นฐานที่น่าจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1) งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ซึ่งจะต้องมีลักษณะที่ท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจอาศัยความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถ ความถนัด ทักษะ และประสบการณ์

2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของตัวเองและเพื่อนร่วมงาน ทำให้กระตุ้นให้อยากทำงานมากขึ้น

3) การให้การยกย่องและสถานภาพที่เหมาะสม

4) การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้อำนาจในการตัดสินใจที่เหมาะสม

5) ความมั่นคงและปลอดภัย

6) ความเป็นอิสระในการทำงาน

7) โอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว เช่น ทักษะ ความสามารถ ด้านวิชาชีพ

8) โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

9) เงินเดือนและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน ที่เป็นสิ่งแสดงสัญลักษณ์ทางสถานภาพ

10) สภาพการทำงานที่ดีต่อทั้งร่างกายและจิตใจ

11) การแข่งขันเพื่อกระตุ้นให้เกิดความทะเยอทะยานให้ตนเองเป็นเลิศ

สรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

2.3.2 ธรรมชาติ

เพลินตา ตันรังสรรค์ (2560) กล่าวสรุปไว้ว่า “หลักธรรมชาติ” หรืออาจเรียกว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” หรือ “Good Governance” นั้น เป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสุข สามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธี และพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน แต่หากพิจารณาตามความหมายที่สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ได้ให้ความหมายไว้ พบว่า “ธรรมชาติ” มาจากคำว่า “ธรรม” (แปลว่า คุณความดี) รวมกับคำว่า “อภิ” (แปลว่า ยิ่ง) และคำว่า “บาล” (แปลว่า ปกครองหรือเลี้ยงดู) ดังนั้น คำว่า “ธรรมชาติ” จึงหมายถึง การบริหารหรือการปกครองที่มีความถูกต้อง มีความยุติธรรม และมีคุณความดีอย่างยิ่ง

ธรรมาภิบาล จึงไม่ใช่แนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษย์เป็นพันๆ ปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสุข สามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน หลักธรรมาภิบาล มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1) หลักนิติธรรม คือ การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกติกาต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กล่าวโดยสรุป คือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่กระทำกันตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

2) หลักคุณธรรม คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทน ขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

3) หลักความโปร่งใส คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยมูลข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

4) หลักการมีส่วนร่วม คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวน สาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ และขจัดการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

5) หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหาร ตลอดจนคณะข้าราชการ ทั้งฝ่ายการเมือง และข้าราชการประจำ ต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการ แก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่อง ในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันทั่วถึง

6) หลักความคุ้มค่า ผู้บริหารต้องตระหนักว่า มีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้น ในการบริหารจัดการ จำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็น จะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชน โดยส่วนรวม

2.3.3 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

“พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ฯ” (2546) ระบุไว้ว่า การบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

- 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก ได้รับการตอบสนองความต้องการ
- 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

2.3.4 หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

คณะรัฐมนตรี ประชุมเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2555 มีมติเห็นชอบตามที่สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เสนอ เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย ดังนี้

- 1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New public management) ประกอบด้วย

(1) ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการ ต้องใช้ ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุน และบังเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวก ลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนการยกเลิกภารกิจที่ซ้ำซ้อนและไม่มีความจำเป็น

(2) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการ ต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

(3) การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการ ต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึง ตอบสนองความคาดหวัง ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกัน ได้อย่างเหมาะสม

2) ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic value) ประกอบด้วย

(1) ภาระรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการ เมื่อมีข้อสงสัย ต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้ รวมทั้ง ต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ ตลอดจน มีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจเกิดขึ้น

(2) เปิดเผย โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการ ต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้ง ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

(3) หลักนิติธรรม (Rule of law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการ ต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ

(4) ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการ ต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่นๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสทางสังคมด้วย

3) ประชาธิปไตย (Participatory state) ประกอบด้วย

(1) การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/consensus oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการ ต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนคติร่วมเสนอปัญหา ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง จะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

(2) การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการ ควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้ง มีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม

4) ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative responsibility) ประกอบด้วย
คุณธรรม/จริยธรรม (Morality/ethics) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการ ต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังในสังคม รวมทั้ง ยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนจรรยาบรรณที่พึงประสงค์ของระบบราชการ

เพราะฉะนั้น การปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นอกจากจะคำนึงถึงความสำเร็จส่วนบุคคลแล้ว ยังต้องคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอีกด้วย

2.3.5 สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีอำนาจหน้าที่ครอบคลุมทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น จัดทำแผนจัดการสิ่งแวดล้อมและแผนปฏิบัติการเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมของจังหวัด ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้และสัตว์ป่า กฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาลและกิจการประปา การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น เป็นต้น

พระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2545 ประกอบกับคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ 182/2547 ลงวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ให้จัดตั้งหน่วยงานภายในสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาคในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2547 จึงให้จัดตั้งหน่วยงานภายในสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ภายใต้การบังคับบัญชาของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด มีองค์ประกอบหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำหนด มีบทบาท 2 ส่วนที่สำคัญ คือ

- 1) เป็นตัวแทนกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในจังหวัด
- 2) เป็นฝ่ายเลขานุการในคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมจังหวัดและคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1) จัดทำแผนจัดการสิ่งแวดล้อมของจังหวัด แผนปฏิบัติการเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัดรวมทั้งติดตามประเมินผล และตรวจสอบสถานการณ์สิ่งแวดล้อมของจังหวัด

2) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยสวนป่า กฎหมายว่าด้วยเถื่อนไซ้ยนต์ กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

3) เฝ้าระวัง ตรวจสอบ กำกับ ดูแล ส่งเสริม เผยแพร่ บำรุงรักษา และระบบเตือนภัยเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในระดับจังหวัด รวมทั้งประสานการจัดทำแผนปฏิบัติการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4) กำกับ ดูแล การประกอบกิจการน้ำบาดาล ตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล และกิจการประปา

5) ส่งเสริม เผยแพร่ และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสงวนอนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) บริหารงานสำนักงาน

2) บริหารงานการคลัง งบประมาณ และพัสดุ

3) บริหารงานบุคคล

4) บริหารงานแผนและติดตามผล

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) จัดทำแผนจัดการสิ่งแวดล้อมของจังหวัด รวมทั้งแผนปฏิบัติการเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด

- 2) ติดตามประเมินผลและตรวจสอบสถานการณ์สิ่งแวดล้อมของจังหวัด
- 3) ส่งเสริม เผยแพร่ และสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม
- 4) ตรวจสอบ ควบคุม กำกับดูแล แหล่งกำเนิดมลพิษ
- 5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนทรัพยากรธรรมชาติ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) การอนุญาต ควบคุม กำกับ ดูแล โรงงานแปรรูปไม้ โรงค้าไม้แปรรูป โรงค้าสิ่งประดิษฐ์
- 2) การอนุญาต ควบคุม กำกับ ดูแล การมีและใช้เลื่อยโซยนต์
- 3) การอนุญาตการขึ้นทะเบียนและการตัดฟันไม้สวนป่าเอกชน
- 4) การอนุญาตการนำไม้และของป่าเคลื่อนที่
- 5) การอนุญาตอื่นๆ ตามกฎหมายที่ผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับมอบอำนาจ (ยกเว้นการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า)
- 6) ประสานการขออนุญาตใช้ที่ดินในเขตป่าสงวนแห่งชาติ
- 7) จัดทำแผนจัดการทรัพยากรธรรมชาติของจังหวัด
- 8) ประสานการแก้ไขปัญหาการบุกรุกพื้นที่ป่าและการทำลายทรัพยากรป่าไม้ในระดับจังหวัด
- 9) ประสานการสำรวจการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรณีในระดับจังหวัด
- 10) ส่งเสริมเผยแพร่และสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- 11) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนทรัพยากรน้ำ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) ประสานการจัดทำแผนการจัดการน้ำของจังหวัด
- 2) ประสานการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ กำกับ ดูแล ส่งเสริม เผยแพร่ บำรุงรักษา และระบบเตือนภัย เกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในระดับจังหวัด

- 3) กำกับ ดูแล กิจกรรมประปา สัมปทานของน้ำผิวดินในระดับจังหวัด
- 4) อนุญาต ควบคุม กำกับ ดูแล การประกอบกิจการน้ำบาดาล
- 5) ประสานการจัดการน้ำบาดาลเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้งของจังหวัด
- 6) กำกับ ดูแล กิจกรรมประปา สัมปทานของน้ำบาดาลในระดับจังหวัด
- 7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธวัชชัย เสถียรกาล (2545, หน้า 77) ศึกษาทัศนคติของลูกจ้างอุทยานแห่งชาติต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ กรณีศึกษาอุทยานแห่งชาติเขาสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของลูกจ้างอุทยานแห่งชาติต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับรายได้ อาชีพก่อนเข้าทำงานอุทยานแห่งชาติ เหตุผลในการเลือกทำงาน ความรู้ความเข้าใจ เรื่องการอนุรักษ์ กิจกรรมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในอุทยานฯ และความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติ ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนทั้งในเรื่องเครื่องมืออุปกรณ์ การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ รวมไปถึงขวัญและกำลังใจ ตลอดจนสวัสดิการ ให้มากขึ้นและทั่วถึง เพื่อให้ลูกจ้างปรับเปลี่ยนทัศนคติและสามารถปฏิบัติงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

บุษกร ทับทิม (2549, หน้า 120 – 121) ศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานภายใต้ระบบ Six Sigma ของพนักงานบริษัท ชัมซุง อิเล็กโทร-แม็คคานิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และความรู้ความเข้าใจระบบงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ทศวลี ผึ้งสีใส (2553, หน้า 65) ศึกษาทัศนคติของประชาชนที่อาศัยอยู่รอบ บึงบอระเพ็ดต่อการประกาศขึ้นทะเบียนเป็นพื้นที่ชุ่มน้ำที่มีความสำคัญระหว่างประเทศ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการประกาศขึ้นทะเบียนบึงบอระเพ็ดเป็นพื้นที่ชุ่มน้ำที่มีความสำคัญระหว่างประเทศ ได้แก่ อาชีพ ระดับการศึกษา และความรู้ความเข้าใจ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการอยู่อาศัยในชุมชน และการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร

ชยันต์ ศรีวิจารณ์ (2554, หน้า 91 – 95) ศึกษาทัศนคติในการทำงานที่มีผล ต่อความภักดีในองค์กร กรณีศึกษา พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง) พบว่า ทัศนคติในการทำงานมีผลต่อความภักดีในองค์กร เพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน รายได้และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ (2554, หน้า 144) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วม ที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามระบบคุณภาพภายใน พบว่า ตัวแปรทัศนคติที่มีต่อ ระบบคุณภาพภายใน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับตัวแปรประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามระบบคุณภาพภายใน ในทุกๆ ด้าน ทั้งทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านพฤติกรรม

สลิลทิพย์ เลิศพงศภัการณ์ (2554, หน้า 119) ศึกษาความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ Thai PBS ในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของสื่อสาธารณะ พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มี ต่อเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของสื่อสาธารณะ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสังกัดงาน

ภูมิพัฒน์ พลราช (2556, หน้า 80) ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำกุคทิง จังหวัดบึงกาฬ พบว่า การมีความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำ มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อทัศนคติต่อการอนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำ นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำระดับสูง มีทัศนคติในเชิงบวกมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำระดับต่ำ

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้จำแนกระเบียบวิธีวิจัยออกเป็นหัวข้อได้ ดังนี้

- 3.1 ตัวแปรในการศึกษา
- 3.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา
- 3.3 สมมติฐานในการศึกษา
- 3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.5 เครื่องมือในการศึกษา
- 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ตัวแปรในการศึกษา

จากการทบทวนเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้รวบรวมปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยกำหนดตัวแปรในการศึกษา ได้แก่ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

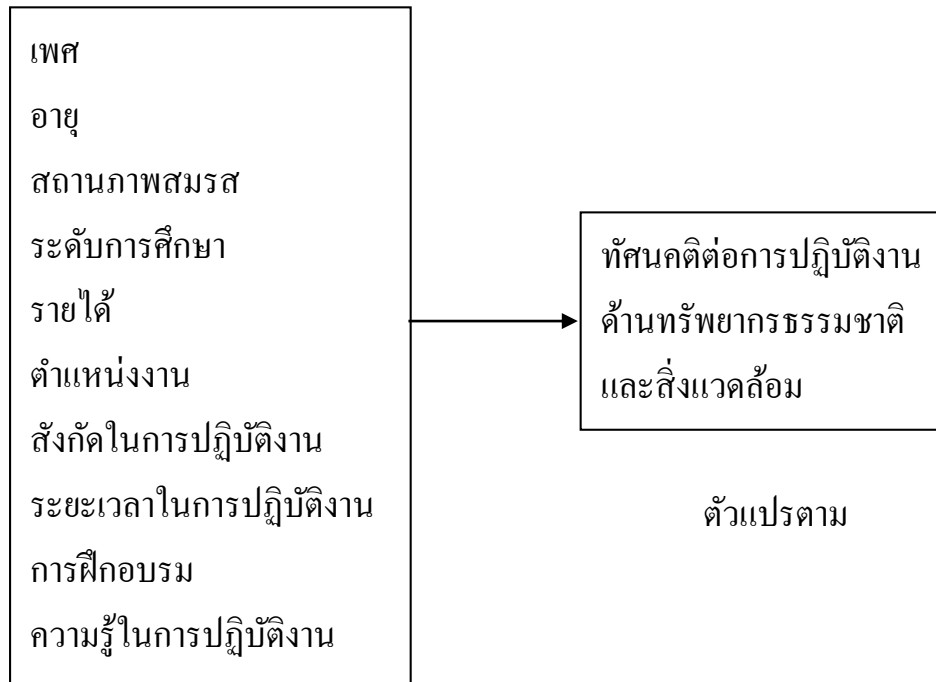
3.1.1 ตัวแปรอิสระ

ประกอบด้วยตัวแปร 10 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน สังกัดในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และความรู้ในการปฏิบัติงาน

3.1.2 ตัวแปรตาม

ได้แก่ ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา



ตัวแปรอิสระ

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

3.3 สมมติฐานในการศึกษา

3.3.1 สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3.3.2 สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3.3.3 สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีผลต่อทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3.3.4 สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3.3.5 สมมติฐานที่ 5 เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกัน มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3.3.6 สมมติฐานที่ 6 เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3.3.7 สมมติฐานที่ 7 เจ้าหน้าที่ที่มีสังกัดในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3.3.8 สมมติฐานที่ 8 เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3.3.9 สมมติฐานที่ 9 เจ้าหน้าที่ที่มีการฝึกอบรมต่างกัน มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3.3.10 สมมติฐานที่ 10 เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.4.1 ประชากร (Population)

ประชากรในการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน จำนวน 12 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม บึงกาฬ มหาสารคาม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด เลย สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู และอุดรธานี รวมจำนวน 299 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2559) รายละเอียดดังแสดงในตาราง 1

3.4.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

3.4.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาจำนวนตัวอย่างของ Yamane (1973, หน้า 125) ดังนี้

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

เมื่อ n หมายถึง ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึง จำนวนประชากรทั้งหมด

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ประชากรในพื้นที่ทำการศึกษา ทั้ง 12 จังหวัด มีจำนวน 299 คน นำมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 ได้ดังนี้

$$n = \frac{299}{1 + 299 (0.05)^2} = 171.101$$

ดังนั้น จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 172 ตัวอย่าง

3.4.2.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) กำหนดโดยใช้การกระจายตามสัดส่วน ดังนี้

$$n_i = n (N_i/N)$$

เมื่อ n_i หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่างในจังหวัด i

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

(172 ตัวอย่าง)

N_i หมายถึง จำนวนเจ้าหน้าที่ในจังหวัด i

N หมายถึง จำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด

(299 คน)

i หมายถึง ลำดับที่ของจังหวัดที่ทำการศึกษา ($i = 1, 2, \dots, 12$)

รายละเอียดการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

จังหวัด	เจ้าหน้าที่ (คน) *	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
กาฬสินธุ์	27	16
ขอนแก่น	29	17
นครพนม	25	14
บึงกาฬ	23	13
มหาสารคาม	24	14
มุกดาหาร	19	11
ร้อยเอ็ด	29	17
เลย	25	14
สกลนคร	25	14
หนองคาย	26	15
หนองบัวลำภู	22	13
อุดรธานี	25	14
รวม	299	172

ที่มา : กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2559)

หมายเหตุ * ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2559

3.4.2.3 การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

3.5 เครื่องมือในการศึกษา

3.5.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม การรวบรวมข้อมูล แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

ต่อการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของแบบสอบถาม จะมีทั้งคำถามปลายปิด (Close ended question) และคำถามปลายเปิด (Open ended question) โดยให้คำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และครอบคลุมตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการเข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้ข้อคำถามแบบให้เลือกตอบ (Checklist)

2) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยใช้ข้อคำถามแบบให้เลือกตอบ (Checklist) ว่าใช่หรือไม่ใช่ จำนวน 13 ข้อ โดยตั้งเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตอบถูก กำหนดให้ 1 คะแนน

ตอบผิด กำหนดให้ 0 คะแนน

3) ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นคำถามจำนวน 25 ข้อ โดยใช้หลักของ Likert Scale จัดทำแบบอัตราส่วนการประเมินค่า 5 อันดับ ประกอบด้วยข้อความที่แสดงความเห็นด้วยหรือข้อความที่มีลักษณะทางบวก และข้อความที่แสดงความไม่เห็นด้วยหรือข้อความที่มีลักษณะทางลบ แต่ละคำถามให้เลือกตอบระหว่าง 5 คำตอบ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยตั้งเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คำถามที่มีลักษณะทางบวก (Positive Content)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดให้ 5 คะแนน

เห็นด้วย กำหนดให้ 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ กำหนดให้ 3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย กำหนดให้ 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดให้ 1 คะแนน

คำถามที่มีลักษณะทางลบ (Negative Content)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้	1 คะแนน
เห็นด้วย	กำหนดให้	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	กำหนดให้	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	กำหนดให้	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้	5 คะแนน

4) ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิด

3.5.2 การทดสอบความตรง (Validity)

เป็นการวัดความแม่นยำของเครื่องมือ โดยนำเครื่องมือที่ได้สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบและประเมินความสอดคล้องตามเนื้อหาของแต่ละคำถาม ว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาหรือไม่ จากนั้น จึงนำผลของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item objective congruence index: IOC) สูตรที่ใช้คำนวณ คือ

$$IOC = \sum R / n$$

เมื่อ R คือ ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับ
ความสอดคล้อง

n คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ทั้งนี้ คะแนนที่ได้จากเครื่องมือที่มีความตรงสูง สามารถบอกถึงสภาพที่แท้จริงและพยากรณ์ได้ถูกต้องแม่นยำ (สุวิมล ตีรกันันท์, 2548, หน้า 148)

แบบสอบถามนี้ ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ รศ.ดร.วิสาขา ภูจินดา, ผศ.ดร.จุฑารัตน์ ชมพันธ์ และ ผศ.ดร.วิชชุดา สร้างเอี่ยม อาจารย์จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการทดสอบความตรง ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.83 สรุปได้ว่า มีค่าความตรงอยู่ในระดับสูง เหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลได้จริง

3.5.3 การทดสอบเครื่องมือเบื้องต้น (Pre-test)

เมื่อได้เครื่องมือที่มีความตรงตามมาตรฐานแล้ว ได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย คือ เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดปราจีนบุรี โดยทดลองใช้จำนวนประมาณร้อยละ 10 – 20 ของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่จะไปเก็บรวบรวมจริง (วิสาข่า ภูจินดา, 2555, หน้า 185) นั่นคือ ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 17 ตัวอย่าง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเครื่องมือมีความผิดพลาดน้อยที่สุด ก่อนนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริงต่อไป

3.5.4 การทดสอบความเที่ยง (Reliability)

เป็นการวัดความคงที่ของผลที่ได้จากการวัดด้วยเครื่องมือชุดเดียวกันกับคนกลุ่มเดียวกัน ในเวลาที่ต่างกัน โดยนำเครื่องมือมาวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of internal consistency) สูตรที่ใช้ คือ

1) สูตรคูเคอร์ริชาร์ดสัน 20 (Kuder – Richardson 20: KR – 20)

$$r = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum pq}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ r คือ สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบทดสอบ

n คือ จำนวนข้อในแบบทดสอบ

p คือ สัดส่วนของผู้ตอบถูกในแต่ละข้อ

q คือ สัดส่วนของผู้ตอบผิดในแต่ละข้อ

S_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบทั้งหมด

ผลการทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC⁺ ได้ค่า r เท่ากับ 0.71 สรุปได้ว่า แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับปานกลาง จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลได้จริง

2) สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient – α)

$$\alpha = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α คือ สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือ

n คือ จำนวนข้อในเครื่องมือ

S_i^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนคำถามแต่ละข้อ

S_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบทั้งหมด

ผลการทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC⁺ ได้ค่า α เท่ากับ 0.75 สรุปได้ว่า มีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับปานกลาง จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลได้จริง

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคสนามโดยใช้แบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 12 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม บึงกาฬ มหาสารคาม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด เลย สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู และอุดรธานี รวมจำนวน 172 ชุด โดยกำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน – เดือนตุลาคม พ.ศ. 2559

3.6.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ รายงานวิชาการ และรายงานการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และข้อมูลทั่วไปที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม โดยนำเสนอข้อมูลในรูปของตารางและแสดงค่าสถิติต่างๆ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็นต้น

3.7.2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ (Relationship analysis)

เป็นการทดสอบสมมติฐานและการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติเชิงอนุมานในรูปของการทดสอบ t-test, F-test และการวิเคราะห์ Correlation โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การประมวลผลโดยคอมพิวเตอร์ ซึ่งอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ ในการวิเคราะห์คำนวณ โดยตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้กำหนดเกณฑ์ดังนี้

1) ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

การศึกษา	ระดับการศึกษา
ประถมศึกษา	น้อย
มัธยมศึกษา	ปานกลาง
ปริญญาตรี ขึ้นไป	สูง

2) รายได้ต่อเดือน แบ่งคะแนนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

ช่วงคะแนน	ระดับรายได้
≤ 15,000	น้อย
15,001 – 30,000	ปานกลาง
≥ 30,001	สูง

3) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แบ่งคะแนนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

ช่วงคะแนน	ระดับรายได้
≤ 10	น้อย
11 – 30	ปานกลาง
≥ 31	สูง

4) ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แบ่งคะแนนออกเป็น 2 กลุ่ม ตามค่าเฉลี่ยของข้อมูล คือ

ช่วงคะแนน	ระดับความรู้
0 – 9 คะแนน	น้อย
10 คะแนน ขึ้นไป	สูง

5) ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงาน แบ่งคะแนนออกเป็น 3 กลุ่ม โดยใช้การคำนวณความกว้างของชั้น

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีทัศนคติไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีทัศนคติระดับปานกลางต่อการปฏิบัติงาน

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

ในการคำนวณหาความสัมพันธ์ แบ่งคะแนนออกเป็น 3 กลุ่ม ตามค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล คือ

ช่วงคะแนน	ระดับทัศนคติ
0 – 76 คะแนน	ไม่ดี
77 – 103 คะแนน	ปานกลาง
104 คะแนน ขึ้นไป	ดี

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 172 ราย ในพื้นที่ศึกษา ระหว่างเดือนกันยายน – เดือนตุลาคม พ.ศ. 2559 มีรายละเอียดผลการศึกษา ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล
- 4.2 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- 4.3 ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงาน
- 4.4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน
- 4.5 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

4.1.1 เพศ

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60.5 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 39.5 ดังแสดงในตาราง 2

4.1.2 อายุ

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุด มีอายุ 46 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.2 รองลงมา มีอายุ 36 – 40 ปี 51 – 55 ปี 31 – 35 ปี 41 – 45 ปี 26 – 30 ปี ≥ 56 ปี และ ≤ 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.5, 13.9, 12.3, 12.2, 11.6, 8.1 และ 5.2 ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 2

เพศของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	104	60.5
หญิง	68	39.5
รวม	172	100

ตาราง 3

อายุของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
≤ 25	9	5.2
26 – 30	20	11.6
31 – 35	21	12.3
36 – 40	30	17.5
41 – 45	21	12.2
46 – 50	33	19.2
51 – 55	24	13.9
≥ 56	14	8.1
รวม	172	100

ค่าเฉลี่ย = 41.94

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9.61

4.1.3 สถานภาพสมรส

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 61.1 รองลงมา มีสถานภาพ โสด หย่าร้าง และหม้าย คิดเป็นร้อยละ 22.1, 11.6 และ 5.2 ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4

สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	38	22.1
สมรส	105	61.1
หม้าย	9	5.2
หย่าร้าง	20	11.6
รวม	172	100

4.1.4 ระดับการศึกษา

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดมีระดับการศึกษาสูงสุด คือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงสุด มัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนต้น ประถมศึกษา และ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 29.1, 24.4, 8.7 และ 3.5 ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5

ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	15	8.7
มัธยมศึกษาตอนต้น	42	24.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย	50	29.1
ปริญญาตรี	59	34.3
ปริญญาโท	6	3.5
รวม	172	100

4.1.5 รายได้ต่อเดือน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท ≤ 10,000 บาท 25,001 – 30,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท 30,001 – 35,000 บาท 35,001 – 40,000 บาท และ ≥ 40,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.5, 19.2, 5.8, 5.2, 5.2, 1.2 และ 1.2 ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6

รายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง

รายได้ต่อเดือน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
≤ 10,000	33	19.2
10,001 – 15,000	70	40.7
15,001 – 20,000	9	5.2
20,001 – 25,000	37	21.5
25,001 – 30,000	10	5.8
30,001 – 35,000	9	5.2
35,001 – 40,000	2	1.2
≥ 40,001	2	1.2
รวม	172	100

ค่าเฉลี่ย = 17,186.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8,655.59

4.1.6 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดมีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมาคือตำแหน่ง พนักงานจ้างเหมา ลูกจ้างประจำ และข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 25.6, 19.2 และ 17.4 ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7

ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานจ้างเหมา	44	25.6
พนักงานราชการ	65	37.8
ลูกจ้างประจำ	33	19.2
ข้าราชการ	30	17.4
รวม	172	100

4.1.7 สังกัดในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดมีสังกัดในการปฏิบัติงานคือ ส่วนทรัพยากรธรรมชาติ คิดเป็นร้อยละ 30.2 รองลงมาคือ ส่วนอำนวยการ ส่วนสิ่งแวดล้อม และส่วนทรัพยากรน้ำ คิดเป็นร้อยละ 27.3, 21.5 และ 20.9 ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8

สังกัดในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ส่วนอำนวยการ	47	27.3
ส่วนทรัพยากรธรรมชาติ	52	30.2
ส่วนสิ่งแวดล้อม	37	21.5
ส่วนทรัพยากรน้ำ	36	20.9
รวม	172	100

4.1.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.4 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี 11 – 15 ปี 21 – 25 ปี 26 – 30 ปี 16 – 20 ปี และ ≥ 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.6, 18.6, 13.9, 10.5, 7.0 และ 7.0 ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระยะเวลา (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 – 5	32	18.6
6 – 10	42	24.4
11 – 15	32	18.6
16 – 20	12	7.0
21 – 25	24	13.9
26 – 30	18	10.5
≥ 31	12	7.0
รวม	172	100
ค่าเฉลี่ย = 15.00	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9.42	

4.1.9 การฝึกอบรม

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกินกว่ากึ่งหนึ่งเคยเข้ารับการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 52.3 และไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 47.7 ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10

การเข้ารับการฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง

การฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคย	90	52.3
ไม่เคย	82	47.7
รวม	172	100

4.2 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4.2.1 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

คำถามความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี 13 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคำถามที่มีคำตอบที่ถูกต้อง ได้แก่ ข้อ 1 ข้อ 5 ข้อ 6 ข้อ 8 ข้อ 10 และข้อ 13 และกลุ่มคำถามที่มีคำตอบที่ผิด ได้แก่ ข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 4 ข้อ 7 ข้อ 9 ข้อ 11 และข้อ 12 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระดับสูง เพราะตอบคำถามได้ถูกต้องเกินกว่ากึ่งหนึ่งเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 9 เพียงข้อเดียว ที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบผิด โดยตอบถูกเพียงร้อยละ 34.3 ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11

ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

คำถาม	ตอบถูก (คน)	ตอบผิด (คน)
1. สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545	160 (93.0)	12 (7.0)
2. สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด เป็นหน่วยงานสังกัดส่วนกลางที่ต้องรายงานผล การปฏิบัติงานให้นายกรัฐมนตรีทราบโดยตรง	95 (55.2)	77 (44.8)

ตาราง 11 (ต่อ)

คำถาม	ตอบถูก (คน)	ตอบผิด (คน)
3. สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด เป็นหน่วยงานอิสระ ที่สามารถกำหนดนโยบาย ในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	137 (79.7)	35 (20.3)
4. สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด มีหน้าที่ในการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบทั่วประเทศ	113 (65.7)	59 (34.3)
5. ส่วนอำนวยการมีหน้าที่หลักในการบริหารงาน สำนักงาน การคลัง การพัสดุ และงานบุคคล	152 (88.4)	20 (11.6)
6. ส่วนทรัพยากรธรรมชาติแบ่งการบริหารงานเป็น 1) ฝ่ายอนุรักษ์และส่งเสริม และ 2) ฝ่ายอนุญาต	158 (91.9)	14 (8.1)
7. ส่วนทรัพยากรธรรมชาติมีอำนาจอนุญาตให้บุคคล เข้าทำประโยชน์ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ	107 (62.2)	65 (37.8)
8. ส่วนทรัพยากรน้ำมีอำนาจหน้าที่ครอบคลุม ทั้งน้ำผิวดินและน้ำบาดาล	149 (86.6)	23 (13.4)
9. ส่วนสิ่งแวดล้อมมีหน้าที่หลักในการจัดทำ แผนจัดการสิ่งแวดล้อมระดับประเทศ	59 (34.3)	113 (65.7)
10. การปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย เป็นภารกิจสำคัญที่ทุกส่วนต้องร่วมดำเนินการ	161 (93.6)	11 (6.4)
11. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ คือ การเก็บรักษา ทรัพยากรเอาไว้ โดยไม่นำไปใช้ประโยชน์แต่อย่างใด	107 (62.2)	65 (37.8)
12. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐเท่านั้น	128 (74.4)	44 (25.6)
13. สิทธิของบุคคลและชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ถูกกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ	113 (65.7)	59 (34.3)

4.2.2 คะแนนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุด มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 11 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 20.9 รองลงมา มีคะแนนความรู้ 9 คะแนน 12 คะแนน 7 คะแนน 10 คะแนน 8 คะแนน 5 คะแนน 6 คะแนน และ 13 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 18.6, 14.0, 10.5, 10.5, 9.9, 5.2, 5.2 และ 5.2 ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12

คะแนนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

คะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5	9	5.2
6	9	5.2
7	18	10.5
8	17	9.9
9	32	18.6
10	18	10.5
11	36	20.9
12	24	14.0
13	9	5.2
รวม	172	100

ค่าเฉลี่ย = 9.48

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 2.16

4.3 ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงาน

4.3.1 ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงาน

คำถามเกี่ยวกับทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี 25 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคำถามที่มีคำตอบเชิงบวก ได้แก่ ข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 5 ข้อ 8 ข้อ 11 ข้อ 13 ข้อ 15 ข้อ 16 ข้อ 17 ข้อ 18 ข้อ 21 และข้อ 23 และกลุ่มคำถาม

ที่มีคำตอบเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 4 ข้อ 6 ข้อ 7 ข้อ 9 ข้อ 10 ข้อ 12 ข้อ 14 ข้อ 19 ข้อ 20 ข้อ 22 ข้อ 24 และข้อ 25 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.63 โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดเห็นว่ารู้สึกภูมิใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 4.72 รองลงมาได้แก่ เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรในการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน เจ้าหน้าที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพราะมีความถนัดในงานที่ทำ การฝึกอบรมทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น มีคะแนนเฉลี่ย 4.64, 4.37 และ 4.35 ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13

ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

คำถาม	ระดับทัศนคติ*					เฉลี่ย
	5	4	3	2	1	
1. ท่านรู้สึกภูมิใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	(78.5)	(15.1)	(6.4)	(0.0)	(0.0)	4.72
2. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	(20.9)	(20.3)	(27.9)	(22.1)	(8.8)	3.23
3. เงินเดือนและรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการดำรงชีพ	(20.9)	(19.2)	(22.1)	(20.3)	(17.5)	3.06
4. ปริมาณงานที่ท่านทำและรับผิดชอบมีมากเกินไป ไม่เหมาะสม	(24.4)	(34.3)	(29.1)	(10.5)	(1.7)	2.31
5. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพราะมีความถนัดในงานที่ทำ	(54.1)	(29.1)	(16.8)	(0.0)	(0.0)	4.37
6. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีน้อย เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น	(15.7)	(20.3)	(38.4)	(10.5)	(15.1)	2.89

ตาราง 13 (ต่อ)

คำถาม	ระดับทัศนคติ*					เฉลี่ย
	5	4	3	2	1	
7. ท่านไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการตัดสินใจใดๆ ในที่ทำงาน	(19.2)	(22.1)	(27.9)	(13.4)	(17.4)	2.88
8. องค์กรมีกรอบและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบที่มีมาตรฐานและยุติธรรม	(20.3)	(22.7)	(33.2)	(8.7)	(15.1)	3.24
9. การทุจริตและคอร์รัปชันในองค์กรมีระดับที่สูงมาก	(15.7)	(8.7)	(32.6)	(18.6)	(24.4)	3.27
10. ในองค์กรมีการกีดกันทางเชื้อชาติ เพศสภาพ และสถาบันที่จบการศึกษา	(2.9)	(8.1)	(29.7)	(12.2)	(47.1)	3.92
11. วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ปฏิบัติงานมีอย่างพอเพียง ทันสมัย และเหมาะสมกับองค์กร	(15.7)	(16.9)	(39.5)	(10.5)	(17.4)	3.03
12. เจ้าหน้าที่สามารถนำทรัพย์สินราชการไปใช้ส่วนตัวได้ เพราะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร	(3.5)	(5.2)	(11.6)	(20.3)	(59.4)	4.27
13. บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎระเบียบ ที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	(31.4)	(27.9)	(26.2)	(11.6)	(2.9)	3.73
14. บุคลากรในองค์กรมีความแตกแยก และขาดความสามัคคี	(2.9)	(12.2)	(29.6)	(10.5)	(44.8)	3.82
15. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านได้รับความช่วยเหลือจากบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี	(22.1)	(30.8)	(33.1)	(8.8)	(5.2)	3.56

ตาราง 13 (ต่อ)

คำถาม	ระดับทัศนคติ*					เฉลี่ย
	5	4	3	2	1	
16. ท่านมีความเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์กร ว่ามีความรู้ความสามารถในการ บริหารงาน	(24.4)	(34.3)	(34.3)	(3.5)	(3.5)	3.73
17. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานแก่ท่านเป็นอย่างดี	(27.9)	(47.1)	(13.4)	(9.9)	(1.7)	3.90
18. การฝึกอบรม ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	(55.2)	(27.9)	(14.0)	(2.9)	(0.0)	4.35
19. ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้ท่าน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น ลาศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น	(20.9)	(19.2)	(22.1)	(20.3)	(17.5)	3.06
20. สถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัย ทั้งต่อร่างกายและทรัพย์สิน	(6.4)	(15.1)	(15.7)	(19.2)	(43.6)	3.78
21. เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร ในการรักษาความสะอาดและความเป็น ระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน	(76.2)	(12.2)	(11.6)	(0.0)	(0.0)	4.64
22. กฎหมายและระเบียบที่ใช้ปฏิบัติงาน มีความยุ่งยากและมีขั้นตอน เกินความจำเป็น	(27.9)	(17.4)	(29.1)	(11.6)	(14.0)	2.66

ตาราง 13 (ต่อ)

คำถาม	ระดับทัศนคติ*					เฉลี่ย
	5	4	3	2	1	
23. ประชาชนที่มาติดต่อราชการ ได้รับความอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ	(50.0)	(31.4)	(12.2)	(1.2)	(5.2)	4.20
24. บุคลากรมาทำงานสาย ไม่ทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย	(4.6)	(10.5)	(13.9)	(16.9)	(54.1)	4.05
25. เมื่อมีโอกาส ท่านจะรีบเปลี่ยนงาน และย้ายที่ทำงานทันที	(19.2)	(1.7)	(36.0)	(8.8)	(34.3)	3.37
	เฉลี่ย					3.63

* ระดับทัศนคติ

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 = เห็นด้วย

3 = ไม่แน่ใจ

2 = ไม่เห็นด้วย

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.3.2 คะแนนทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุด มีคะแนนทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน 91 – 100 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 27.9 รองลงมา มีคะแนนความรู้ 71 – 80 คะแนน 81 – 90 คะแนน 101 – 110 คะแนน ≤ 70 คะแนน และ ≥ 111 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 19.2, 15.7, 15.1, 12.2 และ 9.9 ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14

คะแนนทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

คะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
≤ 70	21	12.2
71 – 80	33	19.2
81 – 90	27	15.7
91 – 100	48	27.9
101 – 110	26	15.1
≥ 111	17	9.9
รวม	172	100
ค่าเฉลี่ย = 90.23	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 14.59	
ค่าต่ำสุด = 54	ค่าสูงสุด = 116	

4.4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

4.4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน จำนวน 172 ราย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีหลากหลายประการ ที่พบมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมา คือ ปริมาณงานมีมากเกินไป งบประมาณดำเนินงานมีน้อย รายได้ไม่เพียงพอ และขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 30.8, 29.1, 27.9 และ 23.2 ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บุคลากรมีไม่เพียงพอ	59	34.3
ปริมาณงานมีมากเกินไป	53	30.8
งบประมาณดำเนินงานมีน้อย	50	29.1
รายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย	48	27.9
ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	40	23.2
สวัสดิการไม่เหมาะสมกับปัจจุบัน	39	22.7
โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่มีน้อย	33	19.2
วัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอ	21	12.2
กฎระเบียบไม่ชัดเจนและล่าสมัย	17	9.9
ไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร	15	8.7
ผู้บริหารไม่ใส่ใจในการทำงาน	13	7.6
การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ยุติธรรม	9	5.2

4.4.2 ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน จำนวน 172 ราย พบว่า มีข้อเสนอแนะที่หลากหลายและมีหลายประเด็นที่น่าสนใจ โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดเสนอแนะให้เพิ่มบุคลากรในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมาได้แก่ เพิ่มงบประมาณในการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการให้เหมาะสม สนับสนุนให้มีการเพิ่มพูนความรู้ การฝึกอบรม และการประชาสัมพันธ์ องค์กรให้เป็นที่รู้จัก คิดเป็นร้อยละ 29.6, 26.2, 23.2 และ 19.2 ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16

ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพิ่มบุคลากรให้เพียงพอ	55	32.0
เพิ่มงบประมาณในการปฏิบัติงาน	51	29.6
จัดสวัสดิการให้เหมาะสม	45	26.2
สนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ การฝึกอบรม	40	23.2
การประชาสัมพันธ์ร้องทุกข์ให้เป็นที่รู้จัก	33	19.2
จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอ	31	18.0
การประเมินขึ้นเงินเดือนอยู่ยุติธรรม	28	16.3
ปรับปรุงกฎระเบียบให้ทันสมัย	25	14.5
จัดหาสถานที่เพื่อสร้างสำนักงานของตนเอง	19	11.0
ให้ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เจ้าหน้าที่	11	6.4
จัดสถานที่และบรรยากาศให้เหมาะสม	8	4.6

4.5 การทดสอบสมมติฐาน

เป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อการปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การทดสอบใช้การประมวลผลโดยคอมพิวเตอร์ ซึ่งอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

4.5.1 สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศและทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติในระดับปานกลาง โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติมากกว่าเพศชาย คือ 91.1 และ 89.1 ตามลำดับ

และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t -test พบว่า มีค่า $t = -1.279$ ค่า $\text{Sig.} = 0.203$ (มากกว่า 0.05) ซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันไม่มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผลการศึกษาจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 แสดงในตาราง 17

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน	Mean	S.D.	t	Sig.
ชาย	104	89.1	15.89	-1.279	0.203
หญิง	68	91.9	12.25		
รวม	172				

4.5.2 สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุและทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน โดยแบ่งกลุ่มอายุออกเป็น ≤ 30 ปี 31 – 50 ปี และ ≥ 51 ปี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติในระดับปานกลางและสูง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติคือ 89.3, 87.8 และ 97.7 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F -test พบว่า มีค่า $F = 6.985$ ค่า $\text{Sig.} = 0.001$ (น้อยกว่า 0.05) ซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผลการศึกษาจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

Attitude	SS	df	MS	F	Sig.
Between Groups	2777.698	2	1388.849	6.985	0.001
Within Groups	33604.999	169	198.846		
Total	36382.698	171			

4.5.3 สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสและทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน โดยแบ่งกลุ่มสถานภาพสมรสออกเป็น โสด สมรส หม้าย และหย่าร้าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติในระดับปานกลางและสูง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติ คือ 90.9, 88.5, 96.6 และ 95.1 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F – test พบว่า มีค่า $F = 1.831$ ค่า Sig. = 0.143 (มากกว่า 0.05) ซึ่งหมายความว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ไม่มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผลการศึกษาจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4 ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19

ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

Attitude	SS	df	MS	F	Sig.
Between Groups	1152.200	3	384.067	1.831	0.143
Within Groups	35230.498	168	209.705		
Total	36382.698	171			

4.5.4 สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดและทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน โดยแบ่งกลุ่มการศึกษาสูงสุดออกเป็น ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ปริญญาตรี และปริญญาโท ขึ้นไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติในระดับปานกลางและสูง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติ คือ 82.0, 86.2, 89.0, 95.5 และ 97.0 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F – test พบว่า มีค่า $F = 4.702$ ค่า Sig. = 0.001 (น้อยกว่า 0.05) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกันมีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

Attitude	SS	df	MS	F	Sig.
Between Groups	3682.960	4	920.740	4.702	0.001
Within Groups	32699.737	167	195.807		
Total	36382.698	171			

4.5.5 สมมติฐานที่ 5 เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกัน มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.350 ค่า Sig. = 0.000 ซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกัน มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (เชิงบวก) ดังนั้น ผลการศึกษาจึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21

ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	ทัศนคติ	
	r	Sig.
รายได้	0.350**	0.000

** ความสัมพันธ์มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.5.6 สมมติฐานที่ 6 เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานและทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน โดยแบ่งกลุ่มตำแหน่งงานออกเป็น พนักงานจ้างเหมา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติระดับปานกลางและสูง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติ คือ 84.9, 88.0, 96.1 และ 96.5 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F – test พบว่า มีค่า $F = 6.718$ ค่า Sig. = 0.000 (น้อยกว่า 0.05) ซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผลการศึกษาจึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 ดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

Attitude	SS	df	MS	F	Sig.
Between Groups	3897.054	3	1299.018	6.718	0.000
Within Groups	32485.644	168	193.367		
Total	36382.698	171			

4.5.7 สมมติฐานที่ 7 เจ้าหน้าที่ที่มีสังกัดในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานที่สังกัดของเจ้าหน้าที่และทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน โดยแบ่งกลุ่มส่วนงานที่สังกัดออกเป็น ส่วนอำนวยการ ส่วนทรัพยากรธรรมชาติ ส่วนสิ่งแวดล้อม และส่วนทรัพยากรน้ำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยคะแนนทัศนคติในระดับปานกลางและสูง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนน คือ 93.2, 90.1, 88.9 และ 88.0 ตามลำดับ เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F – test พบว่า มีค่า $F = 1.020$ ค่า Sig. = 0.385 (มากกว่า 0.05) ซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดต่างกันไม่มีผลต่อทัศนคติที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผลการศึกษาจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 7 ดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23

ความสัมพันธ์ระหว่างสังกัดในการปฏิบัติงานและทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน
ของกลุ่มตัวอย่าง

Attitude	SS	df	MS	F	Sig.
Between Groups	650.893	3	216.964	1.020	0.385
Within Groups	35731.805	168	212.689		
Total	36382.698	171			

4.5.8 สมมติฐานที่ 8 เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานและทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน โดยแบ่งกลุ่มระยะเวลาออกเป็น ≤ 10 ปี 11 – 30 ปี และ ≥ 31 ปี พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติในระดับปานกลางและสูง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติ คือ 86.7, 92.7 และ 94.0 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F – test พบว่า มีค่า $F = 3.945$ ค่า $Sig. = 0.021$ (น้อยกว่า 0.05) ซึ่งหมายความว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผลการศึกษาจึงยอมรับสมมติฐานที่ 8 ดังแสดงในตาราง 24

ตาราง 24

ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานและทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน
ของกลุ่มตัวอย่าง

Attitude	SS	df	MS	F	Sig.
Between Groups	1622.808	2	811.404	3.945	0.021
Within Groups	34759.889	169	205.680		
Total	36382.698	171			

4.5.9 สมมติฐานที่ 9 เจ้าหน้าที่ที่มีการฝึกอบรมต่างกัน มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมและทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เคยและไม่เคยฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างที่เคยฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยฝึกอบรม คือ 94.4 และ 85.7 ตามลำดับ และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t -test พบว่า มีค่า $t = 4.103$ ค่า Sig. = 0.000 (น้อยกว่า 0.05) ซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการฝึกอบรมต่างกันมีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผลการศึกษาจึงยอมรับสมมติฐานที่ 9 ดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 25

ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

การฝึกอบรม	จำนวน	Mean	S.D.	t	Sig.
เคย	90	94.40	13.403	4.103	0.000
ไม่เคย	82	85.66	14.537		
รวม	172				

4.5.10 สมมติฐานที่ 10 เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการปฏิบัติงานและทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.215 ค่า Sig. = 0.005 ซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ต่างกันมีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน นั่นคือ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (เชิงบวก) ดังนั้น ผลการศึกษาจึงยอมรับสมมติฐานที่ 10 ดังแสดงในตาราง 26

ตาราง 26

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการปฏิบัติงานและทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน
ของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	ทัศนคติ	
	r	Sig.
ความรู้	0.215**	0.005

** ความสัมพันธ์มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ทักษะคิดต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน สามารถสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 60.5 จำนวนมากที่สุด มีอายุ 46 – 50 ปี ร้อยละ 19.2 มีสถานภาพ สมรส มากที่สุด ร้อยละ 61.1 มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี ร้อยละ 34.3 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ร้อยละ 40.7 มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เป็นพนักงานราชการ ร้อยละ 37.8 สังกัดส่วนทรัพยากรธรรมชาติมากที่สุด ร้อยละ 30.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ร้อยละ 24.4 และเคยเข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ 52.3

5.1.2 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระดับสูง เพราะสามารถตอบคำถามได้ถูกต้องเกินกว่ากึ่งหนึ่งเกือบทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้เท่ากับ 9.48 (จาก 13 คะแนน)

5.1.3 ทักษะต่อการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทักษะต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยทักษะดีเท่ากับ 3.63 (จาก 5 คะแนน) และมีค่าเฉลี่ยคะแนนทักษะต่อการปฏิบัติงานเท่ากับ 90.23 (จาก 125 คะแนน)

5.1.4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน 5 ลำดับแรก ที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็น ได้แก่ บุคลากรมีไม่เพียงพอ ปริมาณงานมีมากเกินไปงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานมีน้อย รายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย และขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

5.1.5 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน 5 ลำดับแรก ได้แก่ เพิ่มบุคลากรให้เพียงพอ เพิ่มงบประมาณในการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการให้มีความเหมาะสม สนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ การฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์องค์กรให้เป็นที่รู้จัก

5.1.6 การทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อทักษะต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และความรู้ในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อทักษะต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และสังกัดในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 27

ตาราง 27

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ความสัมพันธ์	
		สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์
เพศ	ทัศนคติ		/
อายุ	ทัศนคติ	/	
สถานภาพสมรส	ทัศนคติ		/
ระดับการศึกษา	ทัศนคติ	/	
รายได้	ทัศนคติ	/	
ตำแหน่งงาน	ทัศนคติ	/	
สังกัดในการปฏิบัติงาน	ทัศนคติ		/
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ทัศนคติ	/	
การฝึกอบรม	ทัศนคติ	/	
ความรู้ในการปฏิบัติงาน	ทัศนคติ	/	

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้อคำถามความรู้ที่ใช้สำหรับการทดสอบ เป็นความรู้ทั่วไปที่เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดจะต้องรู้และใช้ในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว จึงสามารถตอบคำถามได้อย่างถูกต้อง

5.2.2 ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยทัศนคติเท่ากับ 3.63 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การแสดงทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างโดยทั่วไป มักแสดงออกในแนวทางกลางๆ ไม่แสดงออกแบบสุดโต่ง ทั้งด้านทางบวกและทางลบ เพื่อหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งกับบุคคลอื่นๆ ที่ไม่เห็นด้วย

กับแนวคิดหรือทัศนคติของตน การแสดงออกแบบเป็นกลาง จึงเป็นแนวทางที่ปลอดภัยสำหรับตนเองมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธวัชชัย เสถียรกาล (2545, หน้า 72) ที่ได้ศึกษาทัศนคติของลูกจ้างอุทยานแห่งชาติต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ กรณีศึกษาอุทยานแห่งชาติเขาสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งพบว่า ลูกจ้างอุทยานแห่งชาติเขาสามร้อยยอด มีทัศนคติต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

5.2.3 การทดสอบสมมติฐานที่มีความสัมพันธ์

1) อายุ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่ามีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมาก มีประสบการณ์ในการทำงานในระดับสูง สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ดี จึงทำให้มีทัศนคติในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชยันต์ ศรีวิจารณ์ (2554, หน้า 92) ที่ได้ศึกษาทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร กรณีศึกษา พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง) พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ทัศนคติในการทำงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2) ระดับการศึกษา

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับศึกษาน้อย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การศึกษาทำให้มีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารและมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีทัศนคติในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงาน แต่แย้งกับผลการศึกษาของ บุญกร ทับทิม (2549, หน้า 120 – 121) ที่ได้ศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานภายใต้ระบบ Six Sigma ของพนักงานบริษัท ชัมซุง อิเล็กโทร-แม็คคานิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน

3) รายได้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่ามีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้น้อย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่า ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานที่สามารถสร้างรายได้และผลตอบแทน ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ จึงทำให้มีทัศนคติในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุษกร ทับทิม (2549, หน้า 120 – 121) ที่ได้ศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานภายใต้ระบบ Six Sigma ของพนักงานบริษัท ชัมซุง อิเล็กโทร-แม็คคานิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน

4) ตำแหน่งงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำ มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมา ทั้งนี้ เนื่องมาจาก ตำแหน่งงานที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความมั่นคงของอาชีพ ผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ มากกว่า จึงทำให้มีทัศนคติในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่ามีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี มากกว่า ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก มีความผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงาน จึงทำให้มีทัศนคติในทางที่ดี ต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สลิลทิพย์ เลิศพงษ์ภากรณ์ (2554, หน้า 119) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ Thai PBS ในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของสื่อสาธารณะ พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของสื่อสาธารณะ

6) การฝึกอบรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการฝึกอบรมต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เคยฝึกอบรมมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยฝึกอบรม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการฝึกอบรมทำให้มีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารและมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีทัศนคติในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

7) ความรู้ในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้มากกว่า มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้น้อย ทั้งนี้ เนื่องมาจาก กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานมาก มีโลกทัศน์ต่อการปฏิบัติงานที่กว้างกว่า จึงทำให้มีทัศนคติในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ (2554, หน้า 144) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วม ที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามระบบคุณภาพภายใน พบว่า ทัศนคติที่มีต่อระบบคุณภาพภายใน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับตัวแปรประสิทธิภาพการดำเนินงานในทุกๆ ด้าน ทั้งทัศนคติด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้ลึก และด้านพฤติกรรม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภูมิพัฒน์ พลราช (2556, หน้า 80) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำกุศพิง จังหวัดบึงกาฬ พบว่า การมีความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำ มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อทัศนคติต่อการอนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำ

5.2.4 การทดสอบสมมติฐานที่ไม่มีความสัมพันธ์

1) เพศ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก กลุ่มตัวอย่างทั้งชายและหญิงสามารถปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันได้ไม่ต่างกัน จึงทำให้มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2) สถานภาพสมรส

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่ได้จำกัดสถานภาพของเจ้าหน้าที่ ทุกคนที่มีความรู้ความสามารถก็สามารถทำงานได้ จึงทำให้มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

3) สังกัดในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก กลุ่มตัวอย่างต่างมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองปฏิบัติ จึงทำให้มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา มีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากการศึกษาพบว่า ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและการได้รับการฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงควรจัดฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ในทุกระดับเพื่อให้มีการพัฒนาทัศนคติ และให้มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

2) ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนเจ้าหน้าที่ระดับล่างในการพัฒนาตนเองในการเพิ่มศักยภาพทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

3) อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น เจ้าหน้าที่ที่สูงอายุและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนานกว่า จึงควรเป็นที่เล็งและถ่ายทอดทัศนคติที่ดีในทุกๆ ด้าน ต่อเจ้าหน้าที่ในรุ่นถัดไป

4) รายได้ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อทัศนคติ ดังนั้น องค์กรควรจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับล่างให้เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

1) การศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จึงควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่มากกว่านี้

2) คำถามสำหรับวัดระดับความรู้และทัศนคติในการศึกษาในครั้งนี้มีจำนวนน้อย จึงอาจจะไม่สามารถวัดระดับความรู้และทัศนคติได้อย่างถูกต้องและชัดเจน การศึกษาในครั้งต่อไป จึงควรเพิ่มข้อคำถามให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการศึกษา

3) การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาทางสังคมในเชิงปริมาณเป็นหลัก จึงขาดข้อมูลส่วนบุคคลในเชิงลึก ที่จะทำให้สามารถเข้าใจถึงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น จึงควรศึกษาข้อมูลในเชิงคุณภาพ ทั้งโดยการสังเกตการณ์ และการสัมภาษณ์ประกอบการศึกษา หรือแยกการศึกษาออกไปเป็นอีกเรื่องหนึ่งต่างหาก

บรรณานุกรม

- กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2559). สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2559, จาก http://www.mnre.go.th/ewt_news.php?nid=2452
- กิติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2549). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชยันต์ ศรีวิจารณ์. (2554). *ทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.
- เต็มศักดิ์ ทวณิช. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ทัศนวลี ผึ้งสีใส. (2553). *ทัศนคติของประชาชนที่อาศัยอยู่รอบบึงบอระเพ็ด ต่อการประกาศขึ้นทะเบียนเป็นพื้นที่ชุ่มน้ำที่มีความสำคัญระหว่างประเทศ*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัชชัย เสถียรกาล. (2545). *ทัศนคติของลูกจ้างอุทยานแห่งชาติต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ: กรณีศึกษาอุทยานแห่งชาติเขาสามร้อยยอด จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารทรัพยากร ป่าไม้), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. (2529). *หลักการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ.

- บุษกร ทับทิม. (2549). *ทัศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานภายใต้ระบบ Six Sigma ของพนักงานบริษัท ชัมซุง อิเล็กโทร-แม็คคานิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). *ทัศนคติ: การวัดและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, ตุลาคม 9). ราชกิจจานุเบกษา, 120(100ก).
- เพลินตา ตันรังสรรค์. (2560). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://click.senate.go.th/?p=3772>
- ภูมิพัฒน์ พลราช. (2556). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำกุคทิง จังหวัดบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: สิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2560). *ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์*. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์>
- วิสาขา ภูจินดา. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยและสถิติด้านสิ่งแวดล้อม (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพมหานคร: บางกอกบลิ๊อค.
- วิสูตร ยังพลจันทร์. (2544). *ความตระหนักในความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของพนักงานปฏิบัติการ คลังน้ำมัน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วุฒิชัย จำนงค์. (2525). *พฤติกรรมศาสตร์: ทฤษฎีเบื้องต้นและทฤษฎีประยุกต์*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์. (2554). *อิทธิพลของการรับรู้ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามระบบคุณภาพภายใน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สลิลทิพย์ เลิศพงษ์ถาวรณ. (2554). *ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ Thai PBS ในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของสื่อสาธารณะ*. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2548). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Newcomb, T.M., Turney R.H. and Converse P.E. (1965). *Social Psychology*. New York: Rinehard & Winston, Inc.
- Schermerhon, J.R. (2000). *Management* (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Tokyo: Harper International Edition.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

**ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด
ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการศึกษาทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน 5 หน้า ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนทุกประเด็น สำหรับคำตอบของท่านจะเป็นความลับและจะใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

ภูมิพัฒน์ พลราช

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

สำนักงานบินอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 เพศ

- ชาย หญิง

1.2 อายุ..... ปี (ระบุ)

1.3 สถานภาพสมรส

- โสด สมรส
 หม้าย หย่าร้าง
 แยกกันอยู่

1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

- ไม่ได้เรียนหนังสือ ประถมศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
 ปริญญาตรี ปริญญาโท
 อื่น ๆ (ระบุ).....

1.5 รายได้ต่อเดือน..... บาท (ระบุ)

1.6 ตำแหน่งในการทำงาน

- พนักงานจ้างเหมา
 พนักงานราชการ
 ลูกจ้างประจำ
 ข้าราชการ (ระบุระดับ).....

- สังกัด ส่วน อำนวยการ ทรัพยากรธรรมชาติ
 สิ่งแวดล้อม ทรัพยากรน้ำ
 ผู้บริหาร ยุทธศาสตร์และสารสนเทศ

1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... ปี (ระบุ)

1.8 การเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

- เคย หลักสูตร.....
หลักสูตร.....
 ไม่เคย

ส่วนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ใช่	ไม่ใช่
2.1 สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545		
2.2 สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด เป็นหน่วยงานสังกัดส่วนกลางที่ต้องรายงานผลการปฏิบัติงานให้นายกรัฐมนตรีทราบโดยตรง		
2.3 สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดเป็นหน่วยงานอิสระ ที่สามารถกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง		
2.4 สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด มีหน้าที่ในการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบทั่วประเทศ		
2.5 ส่วนอำนวยการมีหน้าที่หลักในการบริหารงานสำนักงาน การคลัง การพัสดุ และงานบุคคล		
2.6 ส่วนทรัพยากรธรรมชาติแบ่งการบริหารงานเป็น 1) ฝ่ายอนุรักษ์ และส่งเสริม และ 2) ฝ่ายอนุญาต		
2.7 ส่วนทรัพยากรธรรมชาติมีอำนาจอนุญาตให้บุคคลเข้าทำประโยชน์ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ		
2.8 ส่วนทรัพยากรน้ำมีอำนาจหน้าที่ครอบคลุมทั้งน้ำผิวดินและน้ำบาดาล		
2.9 ส่วนสิ่งแวดล้อมมีหน้าที่หลักในการจัดทำแผนจัดการสิ่งแวดล้อมระดับประเทศ		
2.10 การปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย เป็นภารกิจสำคัญที่ทุกส่วนต้องร่วมดำเนินการ		
2.11 การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ คือ การเก็บรักษาทรัพยากรเอาไว้โดยไม่นำไปใช้ประโยชน์แต่อย่างใด		
2.12 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐเท่านั้น		
2.13 สิทธิของบุคคลและชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ถูกกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ		

ส่วนที่ 3 ทศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ทศนคติต่อการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
3.1 ท่านรู้สึกภูมิใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้					
3.2 สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน					
3.3 เงินเดือนและรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
3.4 ปริมาณงานที่ท่านทำและรับผิดชอบ มีมากเกินไป ไม่เหมาะสม					
3.5 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพราะมีความกดดันในงานที่ทำ					
3.6 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีน้อย เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น					
3.7 ท่านไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการตัดสินใจใดๆ ในที่ทำงาน					
3.8 องค์กรมีกรอบและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ที่มีมาตรฐานและยุติธรรม					
3.9 การทุจริตและคอร์รัปชันในองค์กรมีระดับที่สูงมาก					
3.10 ในองค์กรมีการกีดกันทางเชื้อชาติ เพศสภาพ และสถาบัน ที่จบการศึกษา					
3.11 วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ใช้ปฏิบัติงาน มีอย่างพอเพียง ทันสมัย และเหมาะสมกับองค์กร					
3.12 เจ้าหน้าที่สามารถนำทรัพย์สินราชการ ไปใช้ส่วนตัวได้ เพราะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร					
3.13 บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด					
3.14 บุคลากรในองค์กรมีความแตกแยกและขาดความสามัคคี					
3.15 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านได้รับความช่วยเหลือจากบุคลากร ในองค์กรเป็นอย่างดี					
3.16 ท่านมีความเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์กรว่ามีความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน					
3.17 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านเป็นอย่างดี					

4.2 ข้อเสนอแนะ (ระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

**ผลการทดสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม
คูเดอริชาร์ดสัน 20 (Kuder – Richardson 20: KR – 20)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	13

Item- Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	8.18	6.654	.665	.650
VAR00002	8.24	6.941	.501	.671
VAR00003	8.24	9.566	-.434	.787
VAR00004	8.18	6.654	.665	.650
VAR00005	8.06	6.434	.952	.623
VAR00006	8.24	6.816	.555	.664
VAR00007	8.29	7.096	.419	.683
VAR00008	8.24	9.566	-.434	.787
VAR00009	8.24	6.941	.501	.671
VAR00010	8.12	6.485	.812	.633
VAR00011	8.29	7.096	.419	.683
VAR00012	8.24	9.566	-.434	.787
VAR00013	8.06	6.434	.952	.623

ผลการทดสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient – α)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	25

Item- Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	81.65	111.493	.172	.749
VAR00002	81.59	105.882	.375	.737
VAR00003	81.12	105.735	.474	.732
VAR00004	81.41	109.132	.228	.747
VAR00005	81.06	106.434	.362	.738
VAR00006	82.00	111.875	.113	.755
VAR00007	81.65	111.118	.149	.752
VAR00008	81.41	116.007	-.030	.761
VAR00009	81.29	110.471	.256	.745
VAR00010	81.06	96.434	.778	.707
VAR00011	81.35	109.618	.207	.748
VAR00012	81.35	107.618	.325	.740
VAR00013	81.53	105.890	.349	.738
VAR00014	81.41	102.757	.492	.728
VAR00015	81.24	103.941	.462	.731

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00016	81.65	114.743	.019	.759
VAR00017	81.06	108.059	.394	.738
VAR00018	81.59	120.007	-.207	.770
VAR00019	81.18	105.529	.568	.729
VAR00020	81.12	100.985	.599	.722
VAR00021	81.53	110.390	.230	.746
VAR00022	81.29	106.846	.318	.741
VAR00023	81.12	104.610	.374	.736
VAR00024	81.00	107.750	.274	.744
VAR00025	81.71	117.346	-.089	.766

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	นายภูมิพัฒน์ พลราช
วัน เดือน ปี เกิด	13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518
สถานที่เกิด	อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา
วุฒิการศึกษา	สำเร็จปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วนศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีการศึกษา 2539 สำเร็จปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีการศึกษา 2543 สำเร็จปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีการศึกษา 2548 สำเร็จปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ไทยคดีศึกษา) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีการศึกษา 2556 สำเร็จปริญญาโท วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อม) เกียรตินิยม จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปีการศึกษา 2556
ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ในปัจจุบัน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ส่วนปฏิบัติการบิน สำนักการบินอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คำรับรองผู้บังคับบัญชา

ขอรับรองว่า ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเอกสารผลงานวิชาการฉบับนี้แล้ว ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเป็นผลงานของผู้ขอประเมิน โดยแท้จริง

(ลงนาม) ชญานันท์ ภัคดีจิตต์

(นางชญานันท์ ภัคดีจิตต์)

ผู้อำนวยการสำนักงานการbinอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

19 พฤษภาคม 2560